

PROCEED

Guida per operatori giovanili

A2.4 Sviluppo del toolkit

Partner: CESIE ETS, Migrafica, RESET e IRC Hellas

PROCEED



Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them. Project number: 2023-1-DE04-KA220-YOU-000154159



Indice

Sintesi del progetto.....	3
Introduzione alla risorsa	3
Autori	5
Sezione 1. Impegno civico.....	5
<i>Informazioni generali</i>	5
<i>e argomenti</i>	5
<i>Competenze, abilità, abilità correlate</i>	6
<i>Attività</i>	7
<i>Eventi utili</i>	10
<i>Buone pratiche</i>	10
<i>Risorse</i>	10
<i>Fonti</i>	11
Sezione 2. Occupabilità.....	12
<i>Informazioni generali</i>	12
<i>e argomenti</i>	12
Occupabilità Parte 1: Preparazione per entrare nel mercato del lavoro	13
<i>Informazioni generali</i>	14
<i>e argomenti</i>	14
<i>Competenze, abilità, abilità correlate</i>	16
<i>Attività</i>	17
Occupabilità Parte 2: Supporto nel mercato del lavoro	25
<i>Informazioni generali e argomenti</i>	25
<i>Competenze, abilità, abilità correlate</i>	26
<i>Attività</i>	27
<i>Eventi utili</i>	30
<i>Buone pratiche</i>	31
<i>Risorse</i>	32
<i>Fonti</i>	33
Sezione 3. Abilità di leadership	33
<i>Informazioni generali</i>	33
<i>e argomenti</i>	33

<i>Competenze, abilità, abilità correlate</i>	35
<i>Attività</i>	35
<i>Eventi</i>	39
<i>Buone pratiche</i>	39
<i>Risorse</i>	39
<i>Fonti</i>	40

Sintesi del progetto

PROCEED è un programma Erasmus+ della durata di 2 anni, che include i contributi di quattro diverse organizzazioni di quattro diversi paesi: Migrafrica (coordinatore) dalla Germania, RESET da Cipro, IRC Hellas dalla Grecia e CESIE dall'Italia. L'obiettivo principale di questo progetto è quello di migliorare le conoscenze e le competenze di educatori e professionisti del settore socio-educativo in merito all'impegno civico e all'inserimento lavorativo dei giovani in una situazione di NEET (Not [engaged] in Education, Employment or Training). Ciò sarà raggiunto attraverso la formazione, il supporto, il monitoraggio, gli scambi internazionali tra pari e le comunità di pratica. PROCEED mira inoltre a migliorare l'occupabilità dei giovani che hanno abbandonato la scuola e non sono attualmente occupati, fornendo loro l'opportunità di acquisire competenze trasversali e prepararsi per l'ingresso nel mondo del lavoro. Infine, questo progetto mira a incoraggiare la cooperazione tra paesi e organizzazioni per promuovere modelli di inclusione socio-economica per i giovani che sono attualmente disoccupati e non in formazione.

Introduzione alla risorsa

Questo toolkit all'interno di A2.4 è stato sviluppato nell'ambito del progetto PROCEED per supportare gli operatori giovanili e i professionisti nella promozione dell'inclusione sociale ed economica dei giovani NEET svantaggiati. Offre una serie di risorse pratiche e accessibili progettate per migliorare la loro capacità di coinvolgere i giovani attraverso un modello educativo strutturato incentrato sull'occupabilità, la promozione di sé e l'impegno civico. Oltre a una guida sulla struttura del programma, il Toolkit include una panoramica delle migliori

pratiche, degli strumenti e degli approcci selezionati che possono essere adattati a diversi contesti locali e nazionali.

Lo sviluppo del toolkit ha seguito un processo in due fasi:

1. Sviluppo iniziale (Pre-Piloting – WP3 e WP4): Nella prima fase, il partenariato PROCEED ha progettato il quadro di base e i tre moduli educativi sulla base di ricerche, consultazioni di esperti e analisi delle migliori pratiche. Questa versione iniziale del Toolkit ha fornito agli operatori giovanili materiali e strategie fondamentali per coinvolgere i giovani NEET in modi significativi e responsabilizzanti.
2. Adattamento e arricchimento (Post-Piloting – WP3 e WP4): La seconda fase è arrivata dopo che le attività pilota sono state condotte nei paesi partner: Grecia, Cipro, Germania e Italia. Durante questa fase, operatori giovanili, formatori e partecipanti NEET hanno testato i moduli in contesti reali. I loro feedback, le loro riflessioni e le loro esperienze hanno portato alla creazione di questa sezione aggiuntiva, che arricchisce il Toolkit con intuizioni pratiche, sfide, opportunità e buone pratiche identificate durante la fase pilota.

Di conseguenza, questa versione aggiornata rappresenta un toolkit adattato e co-creato, modellato dai contributi di tutti coloro che sono coinvolti nell'implementazione sul campo. Riflette non solo il quadro PROCEED collaudato, ma anche le realtà vissute dai giovani e dai professionisti che vi si sono confrontati direttamente.

Inoltre, attraverso la collaborazione tra paesi, compresi gli scambi online e le visite di studio bilaterali, i partner hanno identificato i punti chiave e le potenziali raccomandazioni per estendere l'uso di questo modello per raggiungere un gruppo più ampio e diversificato di giovani NEET, compresi i giovani con disabilità.

Lavorare con i giovani in situazioni di NEET richiede una prospettiva intersezionale. Ogni giovane porta con sé una combinazione unica di circostanze plasmate dalla propria identità, dal proprio background e dall'esperienza vissuta. Ad esempio, una giovane donna migrante con disabilità può trovarsi di fronte a molteplici barriere che si sovrappongono, ma queste vulnerabilità non dovrebbero essere viste come ostacoli all'inclusione o alla crescita. Piuttosto, richiedono approcci più complessi, empatici e su misura.

Gli operatori giovanili, quindi, svolgono un ruolo fondamentale, non solo riconoscendo la complessità di queste esperienze, ma creando ambienti di apprendimento sicuri, inclusivi e responsabilizzanti. Ciò significa andare oltre gli approcci universali e offrire un supporto flessibile e olistico che rispetti il potenziale individuale di ogni giovane.

Autori

Name	Organisation
Giulia De Santis	CESIE ETS
Elia Psara	RESET
Abraham Nida	MIGRAFRICA
Angeliki Samoreli	IRC HELLAS
Aspasia Karavia	IRC HELLAS

Sezione 1. Impegno civico

<p><i>Informazioni generali e argomenti</i></p>	<p>L'impegno civico è spesso definito come "lavorare per fare la differenza nella vita civica della propria comunità e sviluppare la combinazione di conoscenze, competenze, valori e motivazione per fare la differenza. Significa promuovere la qualità della vita in una comunità, attraverso processi politici e non politici" (Ehrlich, 2000). L'impegno civico comprende una serie di attività e azioni che l'individuo può svolgere per contribuire a cambiamenti positivi nella propria comunità, ad esempio attraverso il volontariato.</p> <p>Essere coinvolti nella vita della comunità ha dimostrato di essere molto vantaggioso per i giovani. Contribuire alla loro comunità consente loro di sviluppare un senso di identità, autostima, fiducia in se stessi e pensiero critico. Inoltre, la partecipazione attiva alle attività comunitarie fornisce ai giovani un senso di appartenenza e soddisfazione nel dare un contributo significativo. (Cull et al., 2015).</p>
---	--

	<p>Attraverso i focus group condotti nell'ambito del progetto PROCEED, l'impegno civico si è rivelato uno strumento potente. Le persone partecipanti hanno discusso dell'impegno civico come un modo per impegnarsi nel networking, nella ricerca di un lavoro e nella creazione/ingresso in una comunità, ma anche della promozione delle competenze trasversali e dell'aggiunta di ulteriori esperienze nel curriculum delle persone giovani, fondamentali per l'occupabilità.</p> <p>Secondo studi precedenti (Eurofound, 2016) le persone giovani in situazioni NEET tendono ad essere meno coinvolti in attività civiche rispetto ad altri gruppi di coetanei. In effetti, le persone giovani in una situazione NEET affrontano diversi ostacoli nella loro partecipazione alla vita civica. A volte partecipare a eventi comunitari e partecipare ad attività di volontariato può essere un problema per coloro che hanno finanze limitate. Inoltre, l'isolamento sociale è comune tra le persone in situazioni NEET, il che può portare a una mancanza di consapevolezza e connessione con i problemi della comunità e le opportunità per partecipare in modo più attivo.</p> <p>Non frequentare la scuola o l'università e non avere accesso al mondo del lavoro impedisce ai NEET di beneficiare di reti di sostegno istituzionali che facilitano l'impegno civico, poiché spesso offrono ai giovani opportunità strutturate di coinvolgimento nelle loro comunità. Questa esclusione perpetua un ciclo in cui i NEET rimangono disimpegnati, esacerbando il loro isolamento sociale e le difficoltà economiche.</p> <p>Anche la comunità nel suo complesso è colpita dal disimpegno dei NEET dalla vita civica, poiché perde i loro potenziali contributi e punti di vista, che possono essere vitali per affrontare i problemi regionali e promuovere una società vivace e inclusiva. Pertanto, rimuovere gli ostacoli all'impegno civico che i NEET incontrano è fondamentale per la loro crescita personale e per il benessere generale della comunità.</p>
<p><i>Competenze, abilità, abilità correlate</i></p>	<p>Il completamento delle attività incluse in questa sezione aiuterà i partecipanti a sviluppare diverse competenze correlate come:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Abilità comunicative; 2. Lavoro di squadra; 3. Risoluzione dei problemi; 4. Pensiero critico; 5. Promozione di sé e autostima <p>Inoltre, i partecipanti raggiungeranno i seguenti obiettivi di apprendimento:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Diventare più consapevoli delle questioni e sfide legate al territorio per comprendere l'impatto delle azioni individuali e collettive; • Essere in grado di sostenere le cause e impegnarsi in un dialogo costruttivo; • Sviluppare ulteriormente l'empatia e la competenza culturale, coinvolgendo i diversi membri della comunità. • Acquisire la capacità di comprendere e rispettare prospettive diverse e contribuire agli sforzi della comunità inclusiva. • Stabilire reti di supporto che possano fornire tutoraggio e un senso di comunità.
<p><i>Attività</i></p>	<p><u>Attività 1: Non c'è motivo di restarne fuori</u></p> <p><i>Tem:</i> cittadinanza, partecipazione e democrazia <i>Dimensione del gruppo:</i> 16-20 partecipanti <i>Durata:</i> 60-90 minuti <i>Panoramica:</i> questa attività prevede un esercizio di riformulazione progettato per incoraggiare l'impegno civico.</p> <p><i>Obiettivi:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Riconoscere l'importanza dell'impegno civico. • Accendere l'interesse e l'entusiasmo per il coinvolgimento democratico. • Aiutare i partecipanti a superare le barriere interne, la paura e l'incertezza legate alla cittadinanza attiva. <p><i>Materiale necessario:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Fogli per lavagna a fogli mobili - Pennarelli colorati -Forbici - Nastro adesivo <p><i>Istruzioni:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Accoppiamento: Dividi il gruppo in coppie. 2. Discussione (10 minuti): in ogni coppia, i partecipanti dovrebbero condividere informazioni su se stessi, concentrandosi su eventuali tratti negativi o abitudini che ritengono ostacolano la loro partecipazione civica attiva. 3. Riformulazione (20 minuti): ogni coppia trascorrerà quindi 20 minuti a riformulare questi tratti o abitudini negativi in una luce positiva, utilizzando qualsiasi materiale aggiuntivo per aumentare la creatività. 4. Presentazione creativa: i tratti o le abitudini ridefiniti dovrebbero essere presentati al resto del gruppo in modo creativo, come una canzone, un disegno, un poster o un'altra forma creativa. 5. Empatia: il successo dell'esercizio dipende dal livello di empatia mostrato dai partner l'uno verso l'altro. <p><i>Conclusioni e valutazione:</i></p>

1. Inizia chiedendo ai partecipanti come si sono sentiti riguardo all'esercizio e cosa hanno imparato.

2. Ulteriori domande per approfondire la discussione:

- È stato difficile identificare i tratti o le abitudini più significative che li hanno portati a rinunciare ai loro diritti?
- Sono rimasti sorpresi di vedere i loro tratti o le loro abitudini come potenziali motivatori per l'impegno civico?
- Qualche tratto o abitudine degli altri li ha sorpresi?
- Hanno imparato qualcosa di nuovo sulla questione?
- Ci sono stati disaccordi fondamentali sul concetto di partecipazione al processo decisionale?

Suggerimenti per il follow-up:

Per migliorare l'impatto dell'esercizio, è possibile incoraggiare i partecipanti a creare poster che, attraverso il reframing, ispirino i giovani a impegnarsi in attività di cittadinanza e partecipazione.

Attività 2: I giovani come decisori politici

Temi: cittadinanza, partecipazione e democrazia

Dimensione del gruppo: Adattabile all'attività; più partecipanti rendono l'attività più interessante

Durata: 2-3 ore

Luogo: Offline (un luogo abbastanza grande da consentire ai partecipanti di riunirsi per varie attività della simulazione del parlamento)

Obiettivi:

1. Introdurre i NEET al lavoro politico quotidiano.
2. Dotare i NEET di strumenti democratici per sentirsi partecipanti attivi al sistema democratico.
3. Aumentare la partecipazione dei NEET alla vita democratica, al di là del semplice voto alle elezioni.
4. Educare i partecipanti sui passaggi che una legge deve seguire prima dell'attuazione.

Materiali:

- Fogli per lavagna a fogli mobili
- Pennarelli di diversi colori
- Un paio di forbici
- Nastro adesivo
- Materiale stampato sulle norme e le procedure parlamentari
- Argomenti dell'ordine del giorno stampati e questioni politiche rilevanti
- Tavoli e sedie disposti in modo da imitare un ambiente parlamentare
- Targhette con i nomi per i partecipanti per identificare i loro ruoli
- Timer o cronometro per gestire i tempi dei dibattiti
- Blocchi per appunti e penne per i partecipanti per prendere appunti durante la ricerca e i dibattiti

- Attrezzatura audiovisiva (opzionale) per presentazioni o ulteriori spiegazioni

Istruzioni:

1. Dividi i partecipanti in due o più gruppi politici in base al numero di partecipanti.
2. Fornire un argomento di dibattito relativo all'occupabilità o all'empowerment dei NEET.
3. Ogni partito prepara la propria piattaforma, le proprie politiche e le proprie argomentazioni sugli argomenti proposti all'ordine del giorno.
4. I partecipanti apprendono le regole e le procedure parlamentari, tra cui l'ordine dei lavori, il ruolo del presidente, l'introduzione di progetti di legge e le regole per i discorsi e le domande.
5. Ricerca: i partecipanti ricercano gli argomenti dell'agenda e le questioni politiche pertinenti.
6. Studiano l'attuale panorama politico, raccolgono informazioni e sviluppano argomenti e proposte per sostenere le posizioni del loro partito.
7. Fase di dibattito: i partecipanti si impegnano in dibattiti strutturati, presentando i punti di vista del loro partito, facendo discorsi e impegnandosi in domande e confutazioni.
8. I dibattiti seguono procedure parlamentari consolidate, con i partecipanti che si alternano per parlare.
9. Processo decisionale legislativo: i partecipanti si impegnano nei processi di voto e decisionali, votando su proposte di legge, risoluzioni o emendamenti.
10. I risultati di queste votazioni determinano le decisioni prese dal parlamento simulato.
11. Opposizione e costruzione di coalizioni: i partecipanti possono formare partiti di opposizione e sfidare le proposte di altri partiti.

Conclusione e valutazioni:

Conosci il processo di creazione di una nuova legislazione?
Quali interessi contrapposti ha incontrato nel tentativo di attuare questa legge?

I facilitatori dovrebbero fornire feedback e valutazioni incentrate sulle capacità di parlare in pubblico dei partecipanti, sulla conoscenza delle procedure parlamentari, sulla capacità di articolare argomentazioni e sulle prestazioni complessive come membri del parlamento.

Questo feedback aiuterà i partecipanti a migliorare le loro competenze e la comprensione della governance democratica.

Attività di follow-up:

Incoraggiare i partecipanti a creare poster o presentazioni che illustrino il processo democratico e le fasi coinvolte nell'elaborazione delle politiche.

	<p>Facilitare una discussione su come i partecipanti possono essere coinvolti nei processi democratici della vita reale e nelle attività di impegno civico.</p> <p><i>Suggerimenti per i facilitatori:</i> Fornisci ai partecipanti gli argomenti con largo anticipo per consentire ampio tempo per la ricerca e la preparazione. Assicurarsi che tutti i partecipanti comprendano le regole e le procedure dei dibattiti parlamentari. Fornire un feedback costruttivo sulle capacità di parlare in pubblico dei partecipanti, sulla conoscenza delle procedure parlamentari e sulla loro capacità di articolare argomentazioni. Creare un ambiente inclusivo e solidale per promuovere la partecipazione attiva e l'impegno di tutti i partecipanti.</p>
<p><i>Eventi utili</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Impegnarsi in attività di volontariato locale. 2. Workshop sulle soft skills. 3. Career Day e altri tipi, come festival culturali e altri. 4. Il Servizio Volontario Europeo (SVE): programma che offre ai giovani tra i 18 e i 30 anni esperienze di volontariato con l'obiettivo di migliorare le loro soft skills. <ul style="list-style-type: none"> • Corpo Europeo di Solidarietà: programma che offre attività di volontariato, progetti di solidarietà e volontariato per l'aiuto umanitario.
<p><i>Buone pratiche</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ad esempio, l'Agenzia Nazionale per i Giovani è impegnata nella preparazione di uno specifico Piano Nazionale pluriennale per il periodo 2021-2027 incentrato sull'inclusione dei giovani con minori opportunità nei programmi Erasmus+ e del Corpo Europeo di Solidarietà. Tale piano faciliterà lo sviluppo di obiettivi strategici, indicatori e misure di monitoraggio e valutazione in termini di inclusione e diversità all'interno del contesto nazionale (Ministero del Lavoro e delle Politiche Giovanili, 2022). 2. Scambi giovanili Erasmus+: scambi di esperienze fino a 21 giorni 3. AMUNEET: un progetto gestito dal CESIE con l'obiettivo di sostenere i giovani NEET e offrire loro opportunità di stage all'estero. 4. CITIZENS XELERATOR: un progetto che mira a promuovere l'inclusione sociale e la partecipazione civica di adulti e persone in situazione di NEET. <ul style="list-style-type: none"> • ODE TO JOY: un progetto rivolto ai giovani NEET e alla loro connessione con le loro emozioni e abilità, attraverso l'educazione non formale e le attività creative.
<p><i>Risorse</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Voices of Youth: la piattaforma dell'UNICEF per i giovani, dove i giovani possono condividere la loro opinione su una varietà di argomenti. 2. Risorse del Civic Engagement Research Group (CERG), inclusi video e toolkit online.

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Corsi di Civic Engagement su Coursera, una piattaforma che offre apprendimento online su diversi argomenti. 2. Khan Academy: una piattaforma di e-learning con diversi corsi, mirati a una grande varietà di argomenti e competenze. 3. Sul canale YouTube di TEDx Talks ci sono diversi video sui giovani e l'impegno civico. <ul style="list-style-type: none"> • I video e i podcast del Consiglio d'Europa sulla Settimana d'azione per la democrazia e i giovani.
<p><i>Fonti</i></p>	<p>E., Brown, D., Mallett, S. & James, S. (2015). Education First Youth Foyer Civic Participation Offer Conceptual Framework, Launch Housing and Brotherhood of St Laurence, Melbourne.</p> <p>Ehrlich, Thomas (2000). Civic Responsibility and Higher Education. Rowman & Littlefield Publishers.</p> <p>Eurofond (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg.</p> <p>Ministero del lavoro e delle Politiche Giovanili (2022). NEET Working.</p>

Sezione 2. Occupabilità

*Informazioni
generali
e argomenti*

Preparare i NEET svantaggiati a entrare nel mercato del lavoro richiede un approccio multiforme che includa lo sviluppo di competenze tecniche e trasversali. Come evidenzia la relazione comparativa del progetto PROCEED, i giovani NEET spesso mancano di competenze trasversali come l'intelligenza emotiva, la comunicazione, il lavoro di squadra e la risoluzione dei problemi e di competenze tecniche come competenze e certificazioni specifiche legate al lavoro, nonché di competenze digitali. Questi risultati di ricerca sono supportati dai risultati di altri studi (Goldman-Mellor et al., 2016), (Cunningham & Villaseñor, 2014).

Per promuovere e sostenere l'interesse tra i NEET, è importante affrontare ostacoli come le sfide della salute mentale e le barriere socioeconomiche, promuovendo al contempo fattori positivi come l'aspirazione e l'inclusione. Le strategie efficaci includono programmi di orientamento professionale che forniscono consulenza e tutoraggio personalizzati (Bynner & Parsons, 2002) e offrono supporto per la salute mentale insieme alla formazione delle competenze. È probabile che questi approcci aiutino i NEET ad allineare le loro competenze e aspirazioni con le richieste del mercato del lavoro (Goldman-Mellor et al., 2016).

Occupabilità Parte 1: Preparazione per entrare nel mercato del lavoro

Preparare i NEET svantaggiati a entrare nel mercato del lavoro richiede un approccio multiforme che includa lo sviluppo di competenze tecniche e trasversali. Come evidenzia la relazione comparativa del progetto PROCEED, i giovani NEET spesso mancano di competenze trasversali come l'intelligenza emotiva, la comunicazione, il lavoro di squadra e la risoluzione dei problemi e di competenze tecniche come competenze e certificazioni specifiche legate al lavoro, nonché di competenze digitali. Questi risultati della ricerca sono supportati dai risultati di altri studi (Goldman-Mellor et al., 2016) (Cunningham & Villaseñor, 2014).

Per promuovere e sostenere l'interesse tra i NEET, è importante affrontare ostacoli come le sfide della salute mentale e le barriere socioeconomiche, promuovendo al contempo fattori positivi come l'aspirazione e l'inclusione. Le strategie efficaci includono programmi di orientamento professionale che forniscono consulenza e tutoraggio personalizzati (Bynner & Parsons, 2002) e offrono supporto per la salute mentale insieme alla formazione delle competenze. È probabile che questi approcci aiutino i NEET ad allineare le loro competenze e aspirazioni con le richieste del mercato del lavoro (Goldman-Mellor et al., 2016).

Informazioni generali e argomenti

Competenze e interessi:

1. Sviluppa competenze tecniche e trasversali per i NEET: i corsi online gratuiti si trovano su [Microsoft Learn](#), [Coursera](#), [EdX](#), [Google Digital Garage](#), [Alison](#), [LinkedIn Learning](#), [Skillshare](#) e altre piattaforme. Le stesse piattaforme aiutano i NEET a guadagnare certificati gratuiti che valutano le competenze esistenti.
2. Fornire assistenza all'infanzia durante i corsi di formazione di persona
3. Fornisci ai NEET consulenza e tutoraggio personalizzati: se non è possibile, sono disponibili strumenti di mentoring online come [ADPlist](#) .
 - Offri supporto per la salute mentale, mostra casi di studio e storie di successo, crea canali per gruppi di supporto alla ricerca di lavoro in cui i NEET possono condividere i progressi, ricevere consigli e rimanere responsabili.

Creazione di CV e lettere di presentazione

1. Inventario delle competenze: utilizza modelli/attività di gruppo per aiutare i NEET a elencare le loro competenze / incoraggia i NEET a interagire con ChatGPT per generare domande che possono aiutare a identificare e articolare le competenze da evidenziare nei loro CV
2. Il CV deve essere riconoscibile per ATS (ci sono programmi come [Jobscan](#) che ne controllano la leggibilità) e avere parole chiave pertinenti per la posizione: usa il formato e l'ortografia corretti, chat gpt può aiutare nell'identificare le parole chiave.
3. Fornisci ai NEET modelli di CV, [Europass CV](#) è ampiamente riconosciuto; ma ce ne sono altri come [Canva](#) o [Zety](#)
4. Personalizza il CV per ogni posizione, ci sono strumenti online disponibili per questo, come [Huntr](#)
5. Allena le capacità di narrazione. Oltre ai [corsi gratuiti](#), [agli esercizi](#), [alle attività](#), c'è molta letteratura disponibile sull'argomento.
6. Correzione di bozze: [Grammarly](#), [chat gpt](#)

Ricerca e domanda di lavoro

1. I NEET dovrebbero avere una conoscenza sufficiente del mercato del lavoro. L'analisi [della carenza e delle eccedenze di manodopera in Europa](#) aiuta a identificare quali posizioni sono richieste.
2. Fornire strumenti di orientamento professionale. I test di valutazione della personalità, come il [Myers-Briggs Type Indicator \(MBTI\)](#) e l' [Holland Code \(RIASEC\) Test](#), sono ampiamente riconosciuti e utili per le persone per comprendere le proprie preferenze e punti di forza.

1. Fornisci attività che aiutino a valutare l'esperienza personale. È dimostrato che i NEET spesso mostrano meno ambizione e un comportamento di candidatura più conservativo rispetto a coloro che sono attualmente impiegati (Banfi, Choi e Villena-Roldán, 2019).
2. Incoraggia i NEET a creare e utilizzare il profilo LinkedIn. Lo studio ha confrontato l'efficacia dei portali di lavoro online e delle piattaforme di social media e ha concluso che i profili dei social media forniscono una visione più personale dei candidati, che è fondamentale per le ricerche di lavoro (Joshi, 2018). Sono disponibili utili guide passo/bz/passo per [la creazione](#) e [il miglioramento](#) del profilo.
3. Diversificare gli sforzi utilizzando più piattaforme di ricerca di lavoro: [EURES \(European Employment Services\)](#), [Indeed](#), [LinkedIn](#), [EuroJobs](#), [JobsinNetwork](#), [Monster](#), [Glassdoor](#), [StepStone](#), [XING](#). Introduci i NEET alle giornate delle carriere online, come [le Giornate europee del lavoro](#).
4. Consigliare ai NEET di tradurre il proprio CV nella lingua del paese in cui si candidano, anche per posizioni che non richiedono esplicitamente la competenza linguistica.

Preparazione al colloquio

Spiegare l'importanza delle attività chiave nella preparazione del colloquio:

1. Ricerca aziendale: comprendere la storia, la cultura, i prodotti e i valori dell'azienda.
2. Comprendere la descrizione del lavoro, identificare le competenze e le qualifiche richieste. I candidati devono prepararsi a discutere in che modo la loro esperienza corrisponde a questi requisiti.
3. Interviste simulate. Spiega come utilizzare il metodo STAR (Situazione, Compito, Azione, Risultato). Alcuni esempi possono essere trovati [qui](#).
4. Preparare domande ponderate per l'intervistatore sul ruolo e sull'azienda mostra impegno e interesse.
5. Abbigliamento adeguato, galateo per il colloquio: essere puntuali, mantenere il contatto visivo e mostrare un buon linguaggio del corpo.
 - Follow-Up: l'invio di un'e-mail di ringraziamento dopo il colloquio esprime apprezzamento per l'opportunità e rafforza l'interesse del candidato per la posizione.

*Competenze,
abilità, abilità
correlate*

Obiettivi formativi

- Stabilisci obiettivi SMART (Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Rilevante e Temporizzabile)
- Riflettere l'esperienza lavorativa, le competenze e la formazione in un CV.
- Cerca lavoro in modo efficace.
- Sviluppa buone capacità di promozione di sé

Competenze correlate

- Consapevolezza di sé e conoscenza di sé
- Consapevolezza delle capacità e delle competenze occupazionali essenziali
- Flessibilità e adattabilità
- Abilità comunicative
- Resilienza
- Pensiero critico

<p><i>Attività</i></p>	<p>Attività "Le mie competenze e interessi" Tema: identificazione delle competenze e degli interessi Durata: 30' Luogo: Offline e online Numero di partecipanti: 4-12 Obiettivi: Identificare competenze e interessi e comprendere la loro connessione con le posizioni lavorative Suggerimenti per i facilitatori: assicurati che i partecipanti comprendano cosa significano competenze e interessi prima di iniziare a discutere. Fate degli esempi. Controlla i gruppi per assicurarti che la conversazione stia andando nella giusta direzione</p> <p><i>Materiale necessario:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lavagna a fogli mobili o lavagna bianca 2. Pennarelli colorati <p>Istruzioni</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Chiedi ai partecipanti di dividersi in coppie e di discutere quanto segue: <ol style="list-style-type: none"> (a) In cosa sono bravi (b) Cosa amano fare (c) Su cosa pensano di dover migliorare 2. Ogni partecipante deve fare una lista per il proprio partner in base alla discussione. Alla fine, invitali a condividere ciò che hanno scritto con il resto del gruppo. Cerca le sovrapposizioni tra ciò in cui si sentono forti e ciò che gli piace fare. <p>Discussione</p> <p>Spiega ai partecipanti: "Quando si considera un percorso educativo o professionale, è importante pensare alle proprie capacità (in cosa si è bravi) e ai propri interessi (cosa ti piace fare). Il lavoro è un modo per guadagnare, ma può anche essere fonte di soddisfazione e crescita personale. Sapere in cosa devi migliorare è fondamentale se vuoi perseguire ciò che ti piace".</p> <p>Mostra ai partecipanti una tabella in cui hai annotato tutte le abilità e gli interessi menzionati dal gruppo. Ricorda loro che ognuno ha competenze ed esperienze da cui gli altri possono imparare e trarne beneficio. Sottolinea che il progetto è un'opportunità per imparare gli uni dagli altri.</p> <p>Attività "Il mio obiettivo intelligente" Argomento: Definizione degli obiettivi Durata: 10' Luogo: Offline e online Numero di partecipanti: qualsiasi</p>
------------------------	---

Obiettivi: Fissare obiettivi intelligenti e creare un piano d'azione per raggiungerli

Suggerimenti per i facilitatori: Supporta i partecipanti all'attività controllando i loro progressi e dando consigli e suggerimenti man mano che procedono

Materiale necessario:

- Foglio con le istruzioni (tabella suggerita dopo le istruzioni)

Istruzioni

1. Chiedi ai partecipanti di pensare a un obiettivo che vorrebbero raggiungere. L'obiettivo dovrebbe essere qualcosa che potrebbero essere in grado di raggiungere nei prossimi 6 mesi.
2. Chiedi loro di considerare le regole SMART che hanno appreso e di provare ad applicarle quando si compilano le domande seguenti:
 - Il mio obiettivo a breve termine (entro i prossimi 6 mesi) è...
 - Quali cose buone accadranno se raggiungo il mio obiettivo?
 - Cosa devo imparare o fare per raggiungerlo?
 - Qual è il mio piano d'azione?

Data di completamento:

Tabella consigliata

Nome:

Data:

Cosa mi piace fare?	In che cosa sono bravo?	Cosa voglio migliorare e come?
----------------------------	--------------------------------	---------------------------------------

<p>Discussione Discuti se e quanto è stato fissare degli obiettivi. Chiedi loro di elaborare il processo e perché è utile fissare obiettivi intelligenti rispetto agli obiettivi in generale.</p> <p>Foglio con le istruzioni</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pensa a un obiettivo che vuoi raggiungere... 2. Il mio obiettivo a breve termine è... 3. Quali cose buone accadranno se lo raggiungerò? 4. Cosa devo imparare o fare per raggiungerlo? 5. Qual è il mio piano d'azione? 6. Qual è la data di completamento? <p>Attività “La mia storia” Argomento: Creazione di CV Durata: 10' Luogo: Offline e online Numero di partecipanti: 4-12 Obiettivi: Comprendere il contenuto e l'uso di un CV Suggerimenti per i facilitatori: Preparati a rispondere a commenti come "Non ho nulla da inserire in un CV".</p> <p><i>Materiale necessario:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Lavagna a fogli mobili o lavagna bianca - Pennarelli colorati <p>Istruzioni</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dividi i partecipanti in coppie e chiedi loro di ricordare i lavori o le attività che hanno svolto in passato. Per ogni lavoro o attività, dovrebbero discutere le responsabilità che hanno avuto e ciò che hanno imparato. 2. Chiedi a ogni coppia di condividere le proprie informazioni con il gruppo. 			

Discussione

Alla fine dell'attività, spiega cosa dovrebbero considerare e registrare quando creano il proprio CV. Sottolinea quanto segue: Il curriculum è la nostra identità professionale. È un documento che delinea il nostro background formativo, l'esperienza professionale e le competenze. È fondamentale nelle nostre domande di lavoro ed è la prima impressione che un datore di lavoro riceve prima di incontrarci. Se il nostro CV è completo e ben scritto, abbiamo buone possibilità di essere contattati per un colloquio.

Attività "La mia rete personale"

Tema: Ricerca di lavoro - Rete personale

Durata: 10'

Luogo: Offline

Numero di partecipanti: 4-12

Obiettivi: Comprendere l'importanza di sviluppare una rete personale per trovare lavoro

Suggerimenti per i facilitatori: Assisti i partecipanti che non riescono a pensare a persone da aggiungere alla loro rete, fornendo esempi.

Materiale necessario:

- Lavagna a fogli mobili o lavagna bianca
- Pennarelli colorati
- Fogli bianchi A4

Istruzioni

1. Crea tre cerchi concentrici sulla lavagna o sulla lavagna a fogli mobili.
2. Chiedi ai partecipanti di creare cerchi simili sul loro foglio e di scrivere il loro nome al centro.
3. Aiutateli a scrivere almeno cinque nomi di amici o parenti del secondo cerchio e cinque nomi noti a quelli del secondo cerchio del terzo cerchio. Se i partecipanti hanno difficoltà a trovare i nomi, possono includere persone di riferimento (ad esempio, nell'ostello) o anche coloro che partecipano al seminario.

Discussione:

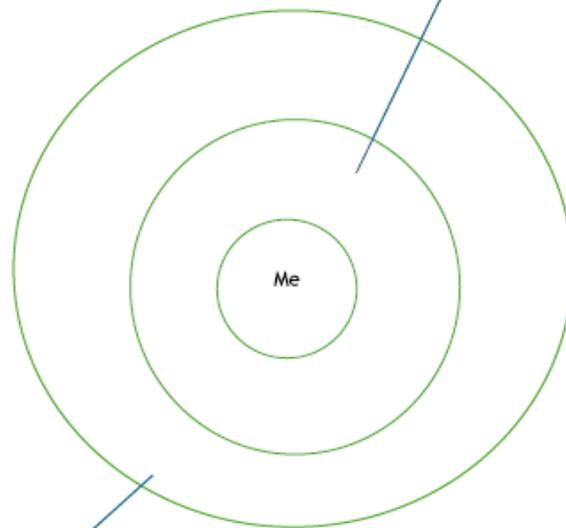
Chiedi ai partecipanti di contare il numero totale di nomi che hanno raccolto. Registra il numero di nomi per ogni partecipante e il totale del gruppo in una tabella. Spiega che questo totale rappresenta la loro rete per potenziali ricerche di lavoro. Discuti di come questa rete può aiutare a trovare un lavoro. Ad esempio, qualcuno interessato al settore della ristorazione può contattare i contatti della seconda o terza cerchia che potrebbero lavorare o conoscere qualcuno in un ristorante. Esplora i modi per espandere la loro rete.

Segna questi punti sulla lavagna e incoraggia i partecipanti a condividere ulteriori idee con il gruppo.

Foglio con le istruzioni

Who do I know?

Name 5 (or more) people you know in this city



Name 5 (or more) people your friends or relatives know in this city

Attività: "Il caso di Samuele"

Tema: Preparazione al colloquio

Durata: 10'

Luogo: Offline e online

Numero di partecipanti: qualsiasi

Obiettivi: Essere in grado di rispondere alle domande del colloquio in modo appropriato e tempestivo

Suggerimenti per i facilitatori: Fornisci ai partecipanti lo scenario in forma scritta, possibilmente nella loro lingua

Materiale necessario:

- Lavagna a fogli mobili o lavagna bianca

- Pennarelli colorati

Istruzioni

1. Presentare ai partecipanti lo scenario seguente:

"Samuel ha cercato un lavoro regolarmente negli ultimi mesi, facendo domande quotidiane agli annunci di lavoro. Oggi, mentre passeggia nel centro di Atene, squilla il suo cellulare. Vede un numero sconosciuto che chiama. Quando risponde, viene informato che un'azienda a cui si è candidato è interessata a vederlo per un colloquio. Tuttavia, il rumore della strada è forte e il segnale è debole, il che rende difficile per lui sentire chiaramente il chiamante".

2. Invita uno dei partecipanti a leggere la storia ad alta voce e poi poni al gruppo le seguenti domande:

- Cosa dovrebbe fare Samuel?
- Quali informazioni dovrebbe chiedere al rappresentante dell'azienda?
- Come può prepararsi per questo colloquio?

Discussione:

Incoraggia i partecipanti a condividere le loro risposte e opinioni. Fornisci ulteriori informazioni e correggi eventuali malintesi, se necessario.

Attività "Il mio aspetto quando vado a un colloquio"

Tema: Preparazione al colloquio

Durata: 10'

Luogo: Offline

Numero di partecipanti: 4-12

Obiettivi: Capire cosa è opportuno indossare per un colloquio di lavoro

Suggerimenti per i facilitatori: rendi l'attività divertente con tante foto di stili e culture diverse

Materiale necessario:

- Lavagna a fogli mobili o lavagna bianca
- Pennarelli colorati
- Ritagli da riviste di vestiti e accessori
- Colla
- Fogli di cartone grandi

Istruzioni

1. Dividi i partecipanti in due gruppi.
2. Distribuisci vecchie riviste, forbici, colla e un grande pezzo di cartone a ogni gruppo.
3. Istruisci i gruppi a creare un outfit utilizzando i materiali forniti. Un gruppo creerà un vestito appropriato per un colloquio e l'altro creerà un vestito inappropriato. Ricorda loro di includere anche gli elementi che dovrebbero essere portati o non dovrebbero essere portati a un colloquio.

Discussione:

Presenta entrambe le creazioni a tutto il gruppo. Discuti le cose da fare e da non fare nei colloqui, usando gli abiti e gli oggetti creati da ciascun gruppo come esempi.

Attività alternativa (adatta per corsi di formazione online)

1. Crea un file Word con le foto delle persone, concentrandoti sui loro vestiti e accessori.
2. Condividi il tuo schermo con i partecipanti.
3. Per ogni foto, discuti con i partecipanti se l'abbigliamento della persona è appropriato per un colloquio di lavoro e perché.

Attività: "Il mio colloquio di lavoro"

Argomento: Colloquio di lavoro

Durata: 10'

Luogo: Offline

Numero di partecipanti: 6-12

Obiettivi: Prepararsi a rispondere con sicurezza alle domande comuni del colloquio

Suggerimenti per i facilitatori: se i partecipanti non sono sicuri su quali posizioni lavorative scegliere, tenete pronti alcuni annunci di lavoro da utilizzare come scenari

Materiale necessario:

- Lavagna a fogli mobili o lavagna bianca
- Pennarelli colorati
- Esempi di annunci di lavoro su schede cartacee

	<p>Istruzioni</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dividi i partecipanti in piccoli gruppi di tre: un intervistatore, un intervistato e un osservatore. 2. Ogni gruppo decide una posizione lavorativa per il colloquio. 3. Distribuisci domande di esempio all'intervistatore. 4. L'intervistato risponde alle domande, mentre l'osservatore prende appunti sull'intero processo. <p>Discussione:</p> <p>Dopo il gioco di ruolo, l'intero gruppo discute le proprie impressioni sul processo. Il formatore modera la discussione: inizia chiedendo agli intervistatori le loro impressioni. Quindi, chiedi agli intervistati di condividere i loro pensieri. Infine, chiedi agli osservatori di fornire il loro feedback.</p>
--	---

Occupabilità Parte 2: Supporto nel mercato del lavoro

I giovani in situazioni di NEET spesso non sono consapevoli dei loro diritti legali e affrontano problemi come la discriminazione sul lavoro e il rifiuto di contratti di lavoro da parte dei datori di lavoro. A ciò si aggiungono bassi livelli di conoscenza giuridica e di coscienza contrattuale tra i giovani in cerca di lavoro (Hao, 2010).

La complessità dei sistemi legali e del mercato del lavoro può alienare ulteriormente i NEET, rendendo difficile per loro gestire efficacemente i propri diritti e benefici. Ciò indica la necessità di meccanismi di sostegno per responsabilizzare i NEET nella difesa dei loro diritti.

Informazioni generali e argomenti

Diritti del lavoro e cultura del lavoro

- [Your Europe - Work & Retirement](#) : Condividi materiali sul salario minimo, l'orario di lavoro e le leggi antidiscriminazione.
- Fornire formazione per la promozione e tutela di sé: consentire ai NEET di difendersi sul posto di lavoro, compreso il modo in cui negoziare stipendi e condizioni di lavoro, utilizzare scenari di gioco di ruolo. Spiegare le azioni da intraprendere in caso di violazione dei diritti.
- Utilizzare gratuitamente [business-skills training program](#)

Processo di selezione

1. Presenta ai NEET l'opportunità di utilizzare piattaforme come Glassdoor per vedere recensioni anonime sull'azienda, domande di colloquio ed esperienze di colloquio passate condivise dai candidati.
2. Esercita le abilità comunicative: Usa [AI chatbot](#) per praticare l'ascolto attivo e le capacità di conversazione.

*Competenze,
abilità, abilità
correlate*

Obiettivi formativi

- Dimostrare l'adattabilità in un nuovo ambiente di lavoro.
- Riconosci quando i diritti sono soddisfatti o violati e sappi dove cercare aiuto.
- Distingui tra annunci di lavoro veri e falsi.
- Comunicare in modo efficace e appropriato sul posto di lavoro.

Competenze correlate

- Consapevolezza di sé e conoscenza di sé
- Consapevolezza delle capacità e delle competenze occupazionali essenziali
- Flessibilità e adattabilità
- Abilità comunicative
- Resilienza
- Pensiero critico

Attività

Attività: "Proteggere i miei diritti del lavoro"

Tema: diritti del lavoro

Durata: 15'

Luogo: Offline e online

Numero di partecipanti: qualsiasi

Obiettivi: Capire cosa sono i diritti del lavoro ed essere in grado di identificare le violazioni

Suggerimenti per i facilitatori: Siate preparati, i partecipanti spesso portano le loro storie e sfide riguardo ai loro diritti.

Materiale necessario:

- Lavagna a fogli mobili o lavagna bianca
- Pennarelli colorati
- Diversi scenari su carte cartacee

Istruzioni

1. Invita i partecipanti a leggere e a riflettere su ciò che è accaduto in ciascuna delle seguenti situazioni ipotetiche.

La situazione di Muhammad: Muhammad lavora in una fabbrica di abbigliamento da sei mesi. Nonostante sia costretto a fare gli straordinari, riceve meno del salario mensile di base. Quando ha chiesto al suo capo se qualcosa non andava, il suo capo ha risposto che tutto era stato fatto secondo le procedure legali e lo ha avvertito di smettere di lamentarsi o sarebbe stato licenziato. Muhammad aveva firmato un contratto.

La situazione di Khalid: Khalid lavora in un garage. Un giorno, mentre riparava un'auto, un attrezzo molto pesante gli cadde sul piede, provocandogli un grave incidente e un forte dolore. Non riusciva a camminare da solo e un collega lo ha accompagnato in ospedale. Quando il capo ha scoperto dell'incidente, ha detto a Khalid di non tornare al lavoro. Inoltre, Khalid aveva bisogno di un intervento chirurgico per riprendersi, ma non aveva la previdenza sociale perché non aveva firmato un contratto.

La situazione di Miriam: Miriam ha una tessera di richiedente asilo valida, un tesserino di assicurazione sanitaria, una partita IVA e un conto bancario. Ha iniziato a lavorare per 500 euro in una piccola azienda di abbigliamento, come indicato dal suo datore di lavoro. Miriam lavora legalmente?

Discussione

Per ognuno di questi scenari, chiedi loro di considerare se avrebbero fatto qualcosa di diverso e se il lavoro descritto è legale.

Attività "siamo diversi/siamo uguali"

Tema: Diversità sul posto di lavoro

Durata: 10'

Luogo: Offline

Numero di partecipanti: 6-12

Obiettivi: Riflettere sulla diversità, facilitare lo sviluppo dell'empatia e comprendere le complicazioni legali

Suggerimenti per i facilitatori: assicurati che ci sia spazio sufficiente per consentire alle persone di muoversi e che tutti comprendano le istruzioni e le dichiarazioni.

Istruzioni

1. Chiedi ai partecipanti di alzarsi e farsi avanti.
2. Per ogni affermazione che sentono, i partecipanti dovrebbero spostarsi in un punto predeterminato della stanza se sono d'accordo, un altro punto se non sono d'accordo o rimanere al loro posto se sono indecisi.

Discussione:

Dopo l'attività, modera una discussione aperta per raccogliere impressioni e opinioni dai partecipanti. Sottolineare l'importanza dell'uguaglianza e del rispetto della diversità all'interno dei luoghi di lavoro come elementi essenziali. Sottolinea che tutti dovrebbero rispettarsi l'un l'altro, anche se sono diversi. Spiega che ci sono sanzioni legali per i datori di lavoro che discriminano nel processo di assunzione in base al genere. Evidenzia che i datori di lavoro sono obbligati a selezionare i dipendenti senza alcuna discriminazione basata su sesso, razza, religione, nazionalità o orientamento sessuale dei candidati.

Dichiarazioni (indicative):

- Gli uomini sono più bravi nel loro lavoro e quindi guadagnano di più.
- Le donne sono più adatte per i lavori legati alla cura di bambini e anziani.
- È responsabilità di un uomo sostenere finanziariamente la sua famiglia.
- Le donne non sono buoni manager perché sono più emotive degli uomini.
- Più uomini lavorano nei trasporti perché sono autisti migliori delle donne.

- Ci sono alcuni lavori che le donne non possono fare.
- Le donne sono più brave a insegnare ai bambini grazie al loro istinto materno.
- Gli uomini hanno difficoltà a prendere ordini dalle donne, motivo per cui ci sono meno manager donne.
- Gli uomini sono artigiani migliori delle donne perché sono più forti.
- Un uomo su una sedia a rotelle non può essere bravo nel suo lavoro perché non può camminare.

AI Attività alternative (adatto per corsi di formazione online)

Usa le stesse affermazioni e chiedi ai partecipanti di "reagire" tramite la piattaforma (positivamente o negativamente o per niente se sono indecisi). Dopo ogni affermazione, fai una pausa e lascia che i partecipanti si esprimano e dichiarino perché hanno fatto quella particolare scelta.

<p><i>Eventi utili</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Giornate della carriera <p>Corsi di formazione per la preparazione al lavoro collegati a una fiera del lavoro o a un career day e che fungono da preparazione per i colloqui</p> <p>ACCMR Job fair in Athens</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visite sul campo a potenziali datori di lavoro <p>Le visite organizzate nei luoghi di lavoro migliorano il coinvolgimento, chiariscono le percezioni errate e supportano la gestione delle aspettative</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sessioni informative <p>Incontri informativi su argomenti specifici, soprattutto quando sono tenuti da potenziali datori di lavoro o esperti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eventi di networking <p>Workshop per mettere in contatto i NEET tra loro e creare una comunità solidale</p>
----------------------------	--

Buone pratiche

- Collaborazioni con specifici datori di lavoro per preparare le persone ad accedere alle posizioni lavorative e per preparare il personale preesistente ad accoglierle

[Unconscious Bias in Recruitment Guide | International Rescue Committee \(IRC\)](#)

- Job shadowing
- Incontri di follow-up dopo l'assunzione con datori di lavoro e dipendenti
- Brevi corsi di formazione che si concentrano sulle esigenze di preparazione per settori specifici
- Collaborazione con gli enti di formazione professionale
- Inviti e promemoria prima dei corsi di formazione
- Test pre-post per valutare le conoscenze durante i corsi di formazione
- Questionari di soddisfazione dopo i corsi di formazione

Risorse

<https://greece.refugee.info/en-us/sections/4768116680855>

- <https://epale.ec.europa.eu/en/resource-centre/content/competence-based-approach-improve-social-inclusion-migrant-women-toolbox>
- <https://curingthelimbo.gr/job-readiness-handbook>
- <https://www.ctl-humanrights.ecd.uoa.gr/en/>
- [Resource: Working in Greece | International Rescue Committee \(IRC\)](#)
- [EURopean Employment Services Portal Useful Links](#)
- [Prosvasis Job readiness handbook](#)
- [Curing the limbo Handbook](#)
- [Eurita Job readiness handbook](#)
- [IRC professional networking training](#)
- [Developing group facilitation skills](#)
- [Interview preparation](#)

<i>Fonti</i>	<p>Banfi, S., Choi, S., & Villena-Roldán, B. (2019). Deconstructing Job Search Behavior. https://doi.org/10.2139/ssrn.3323545</p> <p>Bynner, J., & Parsons, S. (2002). Social exclusion and the transition from school to work: The case of young people not in education, employment, or training (NEET). <i>Journal of Vocational Behavior</i>, 60, 289-309. https://doi.org/10.1006/JVBE.2001.1868</p> <p>Cunningham, W., & Villaseñor, P. (2014). Employer Voices, Employer Demands, and Implications for Public Skills Development Policy. World Bank Policy Research Working Paper Series. https://doi.org/10.1596/1813-9450-6853</p> <p>Hao, F. (2010). The analysis and exploration of legal issues for college students in job hunting. <i>Journal of Agricultural University of Hebei</i>.</p> <p>Goldman-Mellor, S., Caspi, A., Arseneault, L., Ajala, N., Ambler, A., Danese, A., Fisher, H., Hucker, A., Odgers, C., Williams, T., Wong, C., & Moffitt, T. (2016). Committed to work but vulnerable: self-perceptions and mental health in NEET 18-year olds from a contemporary British cohort. <i>Journal of Child Psychology and Psychiatry, and Allied Disciplines</i>, 57(2), 196-203. https://doi.org/10.1111/jcpp.12459</p> <p>Joshi, S. (2018). Comparative Study of Effectiveness of Social Media Platforms and Online Job Portals for Job-Seekers. <i>International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)</i>. https://doi.org/10.29322/IJSRP.8.6.2018.P7867</p>
--------------	---

Sezione 3. Abilità di leadership

<i>Informazioni generali e argomenti</i>	<p>La leadership è un'abilità fondamentale che consente agli individui di guidare, influenzare e ispirare gli altri verso il raggiungimento di obiettivi comuni. Una leadership efficace gioca un ruolo fondamentale in vari aspetti della vita, dallo sviluppo personale al successo professionale. Inoltre, alcuni studi (vedi Wreder et al. 2002, Rodić e Slobodan 2021) hanno dimostrato che il miglioramento delle capacità di leadership porta a sviluppi positivi nell'identità, sottolineando ancora di più quanto sia importante intervenire in modo efficace per favorire un cambiamento positivo tra i giovani svantaggiati. In questa sezione esploreremo le</p>
--	--

qualità e le abilità essenziali dei leader efficaci, sottolineando l'importanza delle capacità di leadership nel promuovere il lavoro di squadra, migliorare l'occupabilità e favorire l'impegno civico. Le capacità di leadership non sono tratti innati, ma un insieme di abilità che possono essere sviluppate attraverso la formazione e l'esperienza..

I partecipanti ai focus group hanno sottolineato l'importanza di queste competenze, sottolineando che le attività che promuovono la leadership potrebbero avere un impatto positivo sulle loro comunità. Attraverso queste attività, gli individui saranno in grado di sviluppare capacità di lavoro di squadra e di leadership, che possono rivelarsi utili sia a livello personale che professionale. Secondo le opinioni degli operatori giovanili, l'empowerment rappresenta il primo passo verso un'efficace auto-tutela. La formazione alla leadership dovrebbe mirare a responsabilizzare gli individui ad agire in modo indipendente, ricevendo al contempo il sostegno e la supervisione necessari. L'auto-tutela implica la comprensione e l'articolazione dei propri punti di forza e delle aree di crescita, fondamentali per l'avanzamento di carriera e lo sviluppo personale. I workshop e le attività incentrati sull'auto-tutela sono componenti essenziali dei programmi di sviluppo della leadership. Inoltre, l'impegno civico e l'impatto sulla comunità sono strettamente legati alle capacità di leadership. I leader efficaci sono spesso attivamente coinvolti nelle loro comunità, lavorando per il miglioramento della società. I partecipanti ai focus group hanno riferito che le attività che promuovono l'impegno civico li hanno aiutati a sviluppare una comprensione più profonda delle questioni sociali e della responsabilità civica, ampliando le loro reti sociali e migliorando le loro capacità di leadership

Gli esercizi pratici, come i giochi di ruolo e i workshop interattivi, sono indispensabili per lo sviluppo della leadership. Queste attività consentono ai partecipanti di mettere in pratica la leadership in contesti realistici, ricevere feedback e affinare le proprie capacità. Un workshop completo sulla leadership dovrebbe coprire aree chiave come la comunicazione, il processo decisionale, la risoluzione dei conflitti, la gestione del team e l'auto-rappresentanza, fornendo ai partecipanti esperienze pratiche e consigli utili. Per facilitare l'apprendimento e lo sviluppo delle competenze di leadership, si raccomandano diverse attività e risorse. Queste includono workshop di sviluppo della leadership, esercizi di role-playing e quiz sulle competenze di leadership. Inoltre, risorse supplementari come video di formazione, podcast con approfondimenti di leader influenti, corsi online e video educativi animati possono migliorare ulteriormente la comprensione e la competenza dei partecipanti in materia di leadership.

In conclusione, le capacità di leadership sono indispensabili per la crescita personale, il successo professionale e l'impatto sociale. Offrendo opportunità di sviluppo della leadership e accesso alle risorse, gli individui possono coltivare queste capacità, acquisendo gli strumenti necessari per diventare leader efficaci nelle loro comunità e nei loro luoghi di lavoro.

<p><i>Competenze, abilità, abilità correlate</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Leadership e gestione: Al termine di questa sezione, gli studenti saranno in grado di: Dimostrare capacità di leadership efficaci guidando e motivando i membri del team verso il raggiungimento di obiettivi comuni. ● Abilità comunicative e relazionali: Al termine di questa sezione, gli studenti saranno in grado di: comunicare in modo chiaro ed efficace, utilizzare tecniche di ascolto attivo per comprendere e rispondere ai membri del team e alle parti interessate, e sviluppare solide relazioni interpersonali. ● Processo decisionale e risoluzione dei problemi: Al termine di questa sezione, gli studenti saranno in grado di: analizzare situazioni complesse e identificare le questioni chiave e le possibili soluzioni, nonché applicare il pensiero critico per valutare le opzioni disponibili. ● Lavoro di squadra: ● Al termine di questa sezione, gli studenti saranno in grado di: collaborare efficacemente con i membri del team per raggiungere obiettivi condivisi e promuovere un ambiente di lavoro cooperativo e inclusivo che valorizzi le diverse prospettive. ● Promozione di sé: Al termine di questa sezione, gli studenti saranno in grado di: identificare e articolare i propri punti di forza e le aree di crescita, difendere se stessi in contesti professionali esprimendo le proprie esigenze e cercando opportunità.
<p><i>Attività</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Attività 1: Workshop sullo sviluppo della leadership Descrizione: I partecipanti prenderanno parte a un workshop completo incentrato sulle principali competenze di leadership, quali comunicazione, processo decisionale, risoluzione dei conflitti, gestione del team e auto-tutela. Il workshop comprende lezioni interattive, discussioni di gruppo ed esercitazioni pratiche. Durata: 3 ore Luogo: online o in loco Numero di partecipanti: 15-20 Obiettivi: sviluppare efficaci capacità di leadership e gestione, migliorare le capacità comunicative e interpersonali e promuovere l'autodifesa e la crescita personale. Materiali: diapositive di presentazione, lavagne a fogli mobili, pennarelli, dispense sulle teorie di leadership* e consigli pratici, blocchi per appunti e penne. *Dispense sulle teorie della leadership:

1) Panoramica sulle competenze di leadership: una sintesi completa delle qualità e delle abilità essenziali di un leader efficace. Può riguardare vari stili di leadership, il ruolo di un leader in contesti diversi e consigli pratici per sviluppare le competenze di leadership.

2) Tecniche di comunicazione: descrizione delle strategie chiave per una comunicazione efficace in un contesto di leadership. Include consigli sull'ascolto attivo, la comunicazione non verbale e il feedback costruttivo.

3) Modelli decisionali: presentare ai partecipanti vari modelli e schemi decisionali (ad esempio, i "6 cappelli pensanti").

4) Strategie di lavoro di squadra: fornire consigli pratici su come promuovere un lavoro di squadra e una collaborazione efficaci. Il corso copre le fasi di sviluppo del team, le tecniche per costruire fiducia e coesione e le strategie per gestire le dinamiche di gruppo.

5) Guida all'auto-tutela: fornire ai partecipanti le competenze e la fiducia necessarie per difendere i propri interessi in contesti professionali. Include consigli su come identificare e articolare i propri punti di forza, fissare obiettivi di carriera e negoziare opportunità e risorse

Suggerimenti per il facilitatore:

- Selezionare argomenti rilevanti relativi alla leadership (come comunicazione, processo decisionale, risoluzione dei conflitti, gestione del team, auto-tutela)
- Incoraggiare la partecipazione attiva e garantire che tutte le voci siano ascoltate
- Fornire esempi di vita reale
- Essere flessibili e adattare lo svolgimento del workshop in base al coinvolgimento dei partecipanti

• **Attività 2: Esercizi di role-playing**

Descrizione: I partecipanti saranno coinvolti in esercizi di role-playing per mettere in pratica scenari di leadership quali condurre una riunione di gruppo, risolvere conflitti e difendere le proprie idee in un contesto professionale. Ogni partecipante avrà l'opportunità di interpretare diversi ruoli e ricevere feedback

Durata: 1 ora

Luogo: in persona

Numero di partecipanti: 10

Obiettivi: mettere in pratica, affinare e ridefinire le capacità di leadership in scenari realistici, sviluppare capacità di risoluzione dei

problemi e rafforzare la fiducia nella comunicazione e nella promozione di sé.

Materiali necessari: schede scenario* (scegliere scenari realistici/pertinenti come condurre una riunione di gruppo, risolvere un conflitto), descrizioni dei ruoli, blocchi per appunti e penne

*Esempio di scheda scenario: Risolvere un conflitto all'interno del gruppo

Ruoli: leader del gruppo, membri del gruppo, osservatore

Descrizione dello scenario: sei il team leader di un reparto marketing responsabile del lancio di un nuovo prodotto. La data di lancio si avvicina e il team è diviso sulla direzione da dare alla campagna di marketing. Due membri del team hanno idee contrastanti (uno preferisce un approccio pubblicitario tradizionale e l'altro una strategia basata sui social media). In qualità di team leader, il tuo obiettivo è mediare il conflitto tra loro e riportare il team sulla strada giusta per rispettare la scadenza di lancio.

Suggerimenti per i facilitatori:

- Spiegare chiaramente ogni scenario e ruolo prima di iniziare
- Ruotare i ruoli
- Incoraggiare i partecipanti a riflettere sulle loro esperienze

- **Attività 3: Quiz sulle capacità di leadership:** progettato per aiutare i giovani svantaggiati a valutare la loro comprensione delle qualità e delle abilità essenziali di leadership. (formato cartaceo o digitale)

Obiettivo: Valutare e migliorare la comprensione delle capacità di leadership.

1. Quale delle seguenti NON è una qualità chiave di un buon leader?
 - A. Comunicazione efficace
 - B. Empatia
 - C. Inflexibilità**
 - D. Risolutezza

2. Quando si guida un team, come si devono gestire i conflitti tra i membri del team?
 - A. Ignorarlo e spera che si risolva da solo
 - B. Affrontarlo direttamente e mediare una risoluzione**
 - C. Incolpare un membro e schierarsi con l'altro

	<p>D. Rimuovere la persona che ha iniziato il conflitto</p> <p>3. Perché la promozione di sé è importante per un leader? Un. Aiuta i leader a comprendere e comunicare le loro esigenze e i loro diritti B. Consente ai leader di evitare di prendere decisioni difficili C. Consente ai leader di dominare le conversazioni D. Incoraggia i leader a lavorare da soli</p> <p>4. Qual è l'approccio migliore per prendere decisioni come leader? A. Prendere decisioni senza consultare il team B. Raccogliere input dai membri del team e considerare varie prospettive C. Affidarsi esclusivamente alle sensazioni istintive D. Aspettare che qualcun altro prenda la decisione</p> <p>5. Qual è l'abilità più importante per risolvere i conflitti? A. Ignorare il problema B. Ascolto attivo ed empatia C. Urlare più forte dell'altra persona D. Evitare il confronto a tutti i costi</p> <p>6. Un buon leader dovrebbe: A. Condividere il merito con il team e riconoscere il proprio B. Prenditi tutto il merito dei successi Contributi C. Incolpare gli altri per i fallimenti D. Tenere tutte le informazioni per sé</p> <p>7. Che cos'è il pensiero critico? A. Accettare le informazioni per buone B. Evitare nuove idee e prospettive C. Seguire le opinioni degli altri senza porre domande D. Analizzare e valutare le informazioni per prendere decisioni informate</p> <p>8. In che modo un leader può comunicare efficacemente la propria visione al team? Un. Scrivendolo e non discutendolo B. Articolando chiaramente la visione e spiegando in che modo ogni membro del team contribuisce ad essa C. Mantenendo segreta la visione fino a quando non viene raggiunta D. Lasciando che il team lo capisca da solo</p>
--	---

<p><i>Eventi</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Per il progetto YouthEco, attualmente in corso, che mira a fornire nuovi percorsi professionali ai NEET (Not in Education, Employment, or Training, ovvero giovani che non studiano, non lavorano e non seguono corsi di formazione), sono stati completati con successo tre workshop di formazione. Questi workshop, incentrati tra l'altro sull'imprenditoria verde, hanno aiutato efficacemente i partecipanti a migliorare le loro capacità interpersonali e di leadership. • La Diversity Fair è un evento annuale organizzato a Cipro dal Center for Social Innovation. Questo evento celebra e valorizza le persone rispettando e apprezzando le loro differenze uniche. Si svolge nell'ambito di diversi progetti dell'UE che promuovono la diversità e l'inclusione sul posto di lavoro. Eventi come la Diversity Fair valorizzano i giovani svantaggiati offrendo loro opportunità di networking e migliorando le loro esperienze nel mercato del lavoro, rafforzando così la loro fiducia, le loro capacità comunicative e le loro prospettive di carriera.
<p><i>Buone pratiche</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Volume: Si tratta di un progetto Erasmus+ in corso, che mira ad affrontare i rischi di emarginazione ed esclusione sociale, offrendo ai giovani opportunità di volontariato per la partecipazione civica. Utilizza un approccio guidato dagli utenti per sviluppare un programma di capacity building e materiale didattico gratuito, al fine di fornire ai giovani e ai professionisti competenze personali, professionali e tecniche fondamentali. Tra gli altri paesi dell'UE, è stato realizzato anche a Limassol, Cipro. • YouthEco: progetto Erasmus+ che mira a fornire nuovi percorsi di carriera ai NEET e alle giovani donne, dotandoli delle competenze necessarie per la crescente economia verde. Per questo progetto è stato creato materiale didattico che è stato utilizzato per l'organizzazione di numerosi workshop di capacity building per giovani emarginati, ai quali sono stati successivamente offerti tirocini presso organizzazioni verdi per consentire loro di acquisire esperienza pratica prima di entrare nel mercato del lavoro. Oltre che in altri paesi dell'UE, il progetto è stato realizzato anche a Limassol, Cipro. <p>Le attività di questo progetto, come la creazione di materiale didattico, i workshop e i corsi di formazione per il miglioramento delle competenze e i tirocini/volontariati come buone pratiche, hanno dimostrato di poter consentire ai gruppi emarginati di entrare con successo nel mercato del lavoro, migliorando le loro conoscenze e sviluppando le loro capacità di leadership e interpersonali.</p>
<p><i>Risorse</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Questo video formativo della durata di 30 minuti ha lo scopo di migliorare la tua comprensione dei processi decisionali e di risoluzione dei problemi. • In questa serie di podcast gratuiti, un esperto di lavoro di squadra, leadership e intelligenza emotiva condivide le sue

	<p>intuizioni e intervista leader interessanti e influenti. Gli episodi dello show affrontano in modo autentico argomenti e sfide importanti e offrono consigli specifici su leadership, lavoro di squadra e vita, e sono progettati per darti idee pratiche, intuizioni e tecniche per migliorare il tuo successo e il tuo impatto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un corso online gratuito progettato per aiutarti a sviluppare solide capacità interpersonali, migliorare le tue strategie di comunicazione e rafforzare la tua sicurezza. Puoi trovare numerosi corsi simili gratuiti a questo link. • Qui puoi trovare un video animato che spiega in dettaglio i passaggi per risolvere i problemi quotidiani ed essere il miglior difensore di te stesso. • Questo video presenta l'importanza dell'auto-difesa e spiega come essere un auto-difensore. Si riferisce alle persone con disabilità, ma offre consigli di auto-difesa per tutti, in particolare per i gruppi emarginati.
<p><i>Fonti</i></p>	<p>Ferrer-Wreder, Laura, Carolyn Cass Lorente, William Kurtines, Ervin Briones, Janene Bussell, Steven Berman, and Ondina Arrufat. 2002. "Promoting Identity Development in Marginalized Youth." <i>Journal of Adolescent Research</i> 17 (2): 168–87. doi:10.1177/0743558402172004.</p> <p>saki, Yoshitaka, Tristan Hopper, and Patricia Whelan. 2016. "Insights on Inspirational Education for 'High-Risk' Youth Informed by Participatory Action Research (PAR) on Youth Engagement: Short Communication." <i>Journal of Education and Training Studies</i> 5 (1): 152. doi:10.11114/jets.v5i1.2096.</p> <p>ortensen, Jennifer, Lauren Lichty, Pennie Foster-Fishman, Sarah Harfst, Sara Hockin, Kelly Warsinske, and Kareemah Abdullah. 2014. "Leadership through a Youth Lens: Understanding Youth Conceptualizations of Leadership." <i>Journal of Community Psychology</i> 42 (4): 447–62. doi:10.1002/jcop.21620.</p> <p>Rodić, Marijana, and Slobodan Marić. 2021. "Leadership Style and Employee Readiness: Basic Factors of Leadership Efficiency." <i>Strategic Management</i> 26 (1): 53–65. doi:10.5937/straman2101053r.</p>

Questa sezione è stata aggiunta allo sviluppo del Toolkit A2.4 a seguito della fase pilota dei tre moduli principali descritti nel manuale: Occupabilità, Auto-tutela e Impegno civico. Arricchisce il toolkit precedentemente sviluppato incorporando sfide, opportunità, riflessioni e buone pratiche emerse durante le attività proposte dai partner del progetto PROCEED, dagli operatori giovanili, dai formatori e dai giovani in situazioni NEET. Si tratta quindi di un toolkit adattato, modellato dalle esperienze vissute e dai feedback condivisi dai partecipanti e dai partner coinvolti nelle sessioni di formazione del WP3 e del WP4. Esso riflette un processo di co-creazione, in cui l'intera comunità educativa ha svolto un ruolo chiave nell'adattare e migliorare il modello originale. Oltre a testare il quadro PROCEED e i suoi tre moduli principali, il processo di adattamento e gli scambi tra i partner attraverso incontri online e visite di studio bilaterali hanno stimolato ulteriori riflessioni e potenziali raccomandazioni per estendere questo tipo di formazione a un gruppo più ampio e diversificato di giovani NEET, compresi, ad esempio, i giovani con disabilità in situazioni NEET. Infatti, quando si lavora con giovani in situazioni NEET, è essenziale adottare una prospettiva intersezionale, riconoscendo che l'esperienza di nessun individuo esiste in modo isolato. Ogni giovane porta con sé un insieme unico di circostanze plasmate dal proprio background, dalla propria identità e dalle proprie esperienze di vita.

Che si tratti di persone con un background migratorio, donne, giovani con disabilità o una combinazione di questi, le loro vulnerabilità spesso si intrecciano in modi che aggravano le barriere che devono affrontare. Ad esempio, una giovane donna migrante con disabilità può incontrare discriminazioni multiple, esclusione e sfide strutturali. Tuttavia, queste vulnerabilità intrecciate non dovrebbero mai essere viste come limiti alla loro crescita, autonomia o sviluppo professionale. Al contrario, richiedono una comprensione più profonda e un approccio più sfumato e reattivo. Come operatori giovanili, il nostro ruolo non è solo quello di riconoscere la complessità di queste realtà, ma anche di creare attivamente spazi sicuri, inclusivi e che favoriscano l'empowerment. Ciò significa andare oltre le soluzioni "universali" e fornire un sostegno personalizzato, flessibile e olistico che rispetti il potenziale di ogni individuo.

Sfide

Giovani in situazione NEET con background migratorio

- *Comprensione limitata del mercato del lavoro e della cultura del posto di lavoro*

Le persone giovani in situazioni NEET con background migratorio o rifugiato spesso hanno una comprensione limitata o nulla del mercato del lavoro locale o delle aspettative sul posto di lavoro. Potrebbero non avere familiarità con le norme di assunzione, le aspettative comportamentali e le pratiche culturali specifiche degli ambienti di lavoro greci e italiani. Questa mancanza di consapevolezza crea un divario significativo tra le loro esperienze e la realtà del mercato del lavoro, rendendo più difficile l'impegno nei programmi di sviluppo professionale.

- *La lingua rimane uno degli ostacoli più persistenti*

Molti di questi giovani hanno una conoscenza limitata o nulla della lingua locale, il che influisce non solo sulla loro capacità di comunicare efficacemente, ma anche sulla loro comprensione dei materiali formativi, dei documenti legali e delle attività quotidiane. Le lingue greca, italiana e tedesca, ad esempio, richiedono uno sforzo e un tempo prolungati per essere apprese, il che spesso è in contrasto con l'esigenza immediata di trovare un lavoro e guadagnare un reddito.

Le difficoltà linguistiche hanno anche creato una distanza psicologica, contribuendo a ridurre la fiducia in se stessi e la capacità di difendere i propri diritti.

- *Impatti sulla salute fisica e mentale*

Alcuni dei giovani NEET potrebbero aver sperimentato problemi di salute mentale nascosti (traumi, stress, incertezza) e stress fisico a causa di lavori precari o lunghi periodi di disoccupazione. Questi fattori hanno influito negativamente sui livelli di coinvolgimento, sulla motivazione e sulla sostenibilità dell'occupazione a lungo termine.

- *Bassa motivazione e abbandono scolastico*

Le difficoltà motivazionali sono comuni. Molti partecipanti abbandonano rapidamente o frequentano sporadicamente,

spesso ritirandosi dai programmi con spiegazioni minime. Le pressioni aggiuntive dovute a condizioni di vita precarie, problemi di salute mentale o isolamento sociale possono ridurre ulteriormente la loro capacità di impegnarsi in una partecipazione a lungo termine. L'instabilità nella loro vita quotidiana porta spesso a una frequenza irregolare e a tassi di completamento dei programmi limitati.

- *Preparazione inadeguata alle responsabilità degli adulti*

Spesso esistono lacune significative nell'istruzione di base e nelle competenze di vita. Alcuni NEET possono essere analfabeti funzionali o non aver mai ricevuto un'istruzione formale. Altri possono non avere conoscenze essenziali sulle responsabilità degli adulti, come ad esempio capire cosa sia un conto bancario o un contratto di lavoro. Questa mancanza di conoscenze di base rappresenta un ostacolo importante sia per l'apprendimento che per una vita indipendente.

- *Ostacoli amministrativi e giuridici*

Molti giovani migranti e rifugiati devono affrontare ostacoli burocratici quali lo status di residenza irrisolto, la mancanza di documenti di identità o una posizione giuridica poco chiara. Questi problemi non solo ritardano o impediscono l'accesso ai servizi e all'occupazione, ma contribuiscono anche a creare un senso di instabilità ed esclusione, rafforzando altre barriere all'integrazione.

- *Difficoltà nell'identificare le proprie competenze*

Una delle sfide principali emerse durante le sessioni di formazione sull'occupabilità con i giovani NEET residenti in Italia è la loro difficoltà nell'identificare le proprie competenze trasversali, potenzialmente applicabili al mercato del lavoro. Ciò spesso porta all'incapacità di compilare documenti essenziali come il CV e la lettera di presentazione, e compromette anche la loro capacità di promuovere se stessi in modo efficace durante i colloqui di lavoro, dove le loro vulnerabilità raggiungono il picco. Molti giovani in situazione NEET possono aver avuto precedenti esperienze lavorative, ma hanno difficoltà a descriverle in modo convincente o a tradurle in un linguaggio professionale adatto a CV, lettere di presentazione o colloqui. Inoltre, mentre la maggior parte dei partecipanti conosceva il formato del CV Europass, la maggioranza, in particolare durante le sessioni di formazione tenutesi a Palermo, in Italia, non era a conoscenza

dell'esistenza e dell'importanza della lettera di presentazione. Questa mancanza di consapevolezza dei documenti richiesti in Italia nel processo di ricerca di un lavoro è spesso legata al fatto che in molti paesi di origine, soprattutto per i partecipanti con un background migratorio, la lettera di presentazione non è comunemente richiesta nei processi di candidatura.

- *Limiti dell'intervento a breve termine*

Sebbene il toolkit abbia fornito un solido quadro di riferimento, una delle principali sfide riscontrate durante la formazione con i giovani NEET è l'impatto limitato degli interventi a breve termine. Sebbene l'impegno iniziale, come il volontariato o brevi programmi di formazione, possa suscitare interesse e motivazione, non è sufficiente a garantire una preparazione al lavoro duratura o l'integrazione sociale. Molti giovani migranti e rifugiati, in particolare quelli di origine africana, devono affrontare complesse barriere strutturali che richiedono un sostegno costante e a lungo termine. Senza continuità, gli sforzi rischiano di diventare frammentari e i partecipanti potrebbero avere difficoltà a costruire percorsi professionali stabili o a partecipare pienamente alle loro comunità locali. Questo toolkit dovrebbe quindi essere considerato come un punto di partenza per gli operatori giovanili per facilitare il processo di inserimento dei giovani NEET nel mercato del lavoro.

- *Il volontariato: un percorso incompreso.*

Il volontariato è spesso visto come una perdita di tempo, soprattutto da chi è alla ricerca urgente di un lavoro stabile e retribuito. Poiché non offre ricompense finanziarie immediate né sicurezza lavorativa, viene spesso considerato un lusso piuttosto che un investimento significativo. Molti giovani, in particolare quelli che sono nuovi al mondo occidentale, ma non solo, non hanno familiarità con il concetto di volontariato. Anche se desiderano aiutare gli altri e restituire qualcosa alle loro comunità, le realtà pratiche ostacolano i loro propositi. La sopravvivenza ha la priorità: bisogna pagare l'affitto, comprare da mangiare. Per chi sta cercando di costruirsi una vita da zero, il lavoro non retribuito può sembrare frustrante o addirittura inutile. Di conseguenza, si perdono opportunità di partecipare alla vita della comunità locale, non per mancanza di volontà, ma per mancanza di tempo e di comprensione dei possibili benefici derivanti dalla partecipazione attiva.

- *Mancanza di spazi comunitari accessibili*

Uno dei principali ostacoli durante l'implementazione è stata la carenza di spazi disponibili, accessibili e adeguati in tutta

Europa. I laboratori pratici (ad esempio riparazione di biciclette, cucito e cucina) richiedono materiali specifici, spazi di stoccaggio e attrezzature tecniche difficili da reperire o finanziare, il che ne limita la scalabilità

Giovani donne in situazioni NEET

Responsabilità di cura e vincoli di tempo

Molte giovani donne in situazioni NEET hanno compiti di assistenza non retribuiti (prendersi cura di fratelli minori, figli o parenti anziani). Queste responsabilità limitano notevolmente la loro disponibilità e flessibilità, rendendo più difficile la partecipazione a corsi di formazione regolari o attività legate all'occupazione. La programmazione e la durata delle attività devono essere altamente adattabili alla loro realtà.

Stereotipi di genere e scarsa fiducia in sé stesse

Le norme di genere persistenti possono influenzare l'autopercezione e l'ambizione delle giovani donne. Molte partecipanti esprimono una mancanza di fiducia nelle proprie capacità e spesso interiorizzano il messaggio che determinati ruoli o percorsi professionali non sono adatti a loro. Ciò influisce sul loro impegno, sulla loro disponibilità a prendere iniziative e sulla loro apertura verso opportunità non tradizionali.

Esposizione alla violenza di genere e/o alle molestie

Alcune giovani donne NEET hanno subito violenza di genere, tra cui violenza domestica, bullismo o molestie. Queste esperienze possono influire sulla salute mentale, sulla fiducia nelle istituzioni e sulla loro capacità di partecipare attivamente a programmi di gruppo o rivolti al pubblico. È essenziale adottare approcci che tengano conto dei traumi subiti.

Giovani NEET con disabilità

Barriere all'accessibilità (fisiche, digitali, comunicative)

I giovani NEET con disabilità spesso incontrano molteplici problemi di accessibilità. Le sedi dei corsi di formazione potrebbero non essere dotate di rampe, ascensori o servizi igienici accessibili. Allo stesso modo, le piattaforme digitali utilizzate per l'apprendimento potrebbero non essere conformi agli standard di accessibilità (sottotitoli, incompatibilità con gli screen reader, ecc.). Queste barriere possono escludere immediatamente i partecipanti o limitarne fortemente il coinvolgimento.

	<p>Bassa autostima e isolamento sociale A causa di una vita di esclusione, bullismo o stereotipi negativi, molti giovani con disabilità hanno poca fiducia in se stessi e una forte paura del giudizio altrui. Possono esitare a partecipare ad attività di gruppo o sentirsi sottovalutati, in particolare in contesti tradizionali. Per questo motivo è importante che gli operatori giovanili adottino metodologie incentrate sull'empowerment e stili di facilitazione inclusivi.</p> <p>Scarsa consapevolezza dei propri diritti e dei servizi di assistenza disponibili I giovani con disabilità potrebbero non essere consapevoli dei propri diritti legali in materia di istruzione, occupazione o alloggi (come indennità di disabilità per l'occupazione assistita o programmi di tutoraggio). Questa mancanza di conoscenza può limitare la loro capacità di difendere i propri diritti e ostacolare la loro partecipazione alle opportunità disponibili. Mancanza di formazione professionale su misura I programmi tradizionali di preparazione al lavoro spesso non tengono conto delle capacità e dei limiti specifici dei giovani con disabilità. Il contenuto, il ritmo e le aspettative della formazione spesso devono essere adattati (ma questo non è sempre previsto dai fornitori dei programmi).</p>
<p><i>Buone pratiche</i></p>	<p>Giovani in situazione NEET con background migratorio</p> <p>Creare un ambiente di apprendimento sicuro e inclusivo</p> <p>Un passo fondamentale è quello di creare uno spazio di sostegno e non giudicante, in cui i partecipanti si sentano sicuri nel porre domande ed esprimere i propri dubbi. Le prime sessioni dovrebbero concentrarsi sulla creazione di un clima di fiducia e sull'incoraggiamento di un dialogo aperto. I partecipanti potrebbero sentirsi in imbarazzo per la loro mancanza di conoscenze, specialmente in contesti di gruppo, quindi è fondamentale promuovere un senso di apprendimento collettivo.</p> <p>Questo approccio può gettare le basi per gestire efficacemente il momento critico dei colloqui di lavoro simulati, dove la sicurezza dell'ambiente che avete faticosamente costruito può garantire il successo dell'attività.</p> <p>A questo proposito, le attività di icebreaking svolgono un ruolo cruciale nel garantire il successo di un corso di formazione, soprattutto con i giovani NEET. Aiutano a creare un ambiente sicuro e accogliente in cui i partecipanti possono iniziare a sentirsi a proprio agio, coinvolti e aperti all'apprendimento.</p>

Queste attività non sono solo un riscaldamento, ma rappresentano un'opportunità ludica e creativa per i partecipanti di conoscersi e riconoscere i propri punti di forza in un ambiente poco stressante.

Attraverso attività di icebreaker, i partecipanti possono iniziare a costruire un clima di fiducia all'interno del gruppo e diventare più consapevoli delle proprie capacità interpersonali e comunicative. Inoltre, ascoltando gli altri, spesso acquisiscono intuizioni inaspettate su se stessi, che favoriscono la riflessione, la connessione e il senso di appartenenza, fondamenti essenziali per una partecipazione significativa durante tutto il corso. Vale anche la pena sottolineare il ruolo fondamentale di laboratori come quelli di riparazione di biciclette, cucina, cucito ed eventi di scambio culturale, che durante le fasi pilota con i giovani in situazioni NEET sono stati particolarmente apprezzati. L'aggiunta di pasti gratuiti, musica e un'atmosfera accogliente ha svolto un ruolo chiave nel costruire la fiducia e attirare i giovani.

Non dare nulla per scontato

Quando si introduce il concetto di diritti e tutele sul lavoro ai giovani NEET con un background migratorio o di rifugiati, è fondamentale non dare per scontata la loro conoscenza pregressa. Molti partecipanti potrebbero non avere familiarità nemmeno con i termini e i sistemi più basilari relativi al mondo del lavoro, come il numero di partita IVA (AFM), il numero di previdenza sociale (AMKA), l'imposta sul reddito (PAYE) o il concetto di contratto di lavoro. Questi concetti dovrebbero essere spiegati in modo chiaro e graduale, utilizzando un linguaggio semplice ed esempi pratici. Un altro esempio significativo riguarda il volontariato, che molti giovani, in particolare quelli che sono nuovi al mondo occidentale, non conoscono. Anche se possono essere desiderosi di aiutare gli altri e di restituire qualcosa alle loro comunità, le opzioni di volontariato e i benefici offerti in Europa potrebbero essere diversi da quelli che hanno sperimentato fino a quel momento.

Consapevolezza dei diversi tipi di contratti di lavoro

È inoltre fondamentale sensibilizzare i giovani NEET sui diversi tipi di contratti di lavoro, affinché siano informati e consapevoli quando entrano nel mondo del lavoro. Comprendere le varie forme di contratto, che possono essere a tempo determinato, a tempo indeterminato, part-time,

freelance, stage e altro ancora, non solo li aiuta a prendere decisioni informate, ma chiarisce anche i loro diritti e le loro responsabilità in quanto lavoratori. Questa conoscenza è uno strumento fondamentale per proteggerli da potenziali sfruttamenti e condizioni di lavoro inique, promuovendo al contempo un senso di autonomia e fiducia nell'affrontare il mercato del lavoro.

Praticare l'apprendimento attivo ed esperienziale

Il tradizionale metodo di insegnamento basato sulle lezioni frontali raramente è efficace con questo tipo di pubblico. È invece opportuno privilegiare metodi di apprendimento attivo che coinvolgano direttamente i partecipanti e incoraggino l'interazione. I partecipanti devono sentirsi a proprio agio nel porre domande ed esprimere i propri dubbi. Ad esempio, i giovani sono incoraggiati a condividere ciò che sanno, o pensano di sapere, sulle procedure e sui diritti relativi all'occupazione. Queste sessioni potrebbero essere combinate con attività pratiche, esercizi di role-playing e scenari prestabiliti. Inoltre, le attività di "volontariato per un giorno" possono ulteriormente supportare la conoscenza e la comprensione del concetto e persino aprire le porte al networking e all'acquisizione della consapevolezza di sé.

Gamification e identificazione di obiettivi realistici in termini di competenze

Per aiutare efficacemente i giovani NEET a identificare le loro competenze e il loro valore aggiunto personale, è altamente raccomandabile iniziare con giochi interattivi, come le "schede lavoro", che aiutano i formatori a guidare i partecipanti nell'orientamento professionale. Questi strumenti, sviluppati nell'ambito del progetto In Gioco, offrono un'ampia varietà di professioni, presentate in più lingue o illustrate con immagini che descrivono i ruoli lavorativi corrispondenti, rendendole accessibili e coinvolgenti per partecipanti con background e livelli linguistici diversi.

I giovani sono invitati a selezionare da 2 a 5 professioni che li interessano. Sulla base delle loro scelte, il formatore avvia una conversazione su ciascuna professione selezionata, esplorando informazioni correlate quali procedure di candidatura, qualifiche richieste, eventuali esami o studi e opportunità sul mercato del lavoro. La gamification incoraggia

l'auto-riflessione e aiuta i partecipanti NEET a diventare più consapevoli delle loro preferenze, dei potenziali percorsi di carriera e dei passi necessari per perseguire tali ruoli. Segna inoltre l'inizio di un percorso personalizzato verso l'identificazione di obiettivi di lavoro realistici.

Invita esperti ospiti

Invitare relatori ospiti può aumentare il coinvolgimento e conferire credibilità alla formazione. Professionisti legali, assistenti sociali o rappresentanti dei sindacati possono fornire informazioni pratiche e concrete. I rappresentanti delle aziende dei settori con un alto tasso di assorbimento sono fondamentali per fornire informazioni concrete e iniziative per una pianificazione lungimirante. Incoraggia i partecipanti a preparare domande in anticipo: questo può essere fatto in coppia o in piccoli gruppi per aumentare la fiducia.

Quando possibile, si consiglia di invitare relatori ospiti credibili, che possano entrare in sintonia con i giovani in situazione di NEET a cui si sta impartendo la formazione. Ad esempio, a Palermo abbiamo contattato una giovane donna marocchina che anni fa si trovava in una situazione NEET e stava lottando per imparare l'italiano e adattarsi al nuovo paese anche in termini di processo di ricerca di lavoro, e abbiamo notato che i partecipanti in situazioni NEET hanno davvero apprezzato la sua sessione su "Leadership e il potere della comunicazione", poiché ha iniziato condividendo le proprie difficoltà quando si trovava in situazioni NEET e il processo che l'ha portata a studiare e trovare un lavoro. È quindi consigliabile che i relatori ospiti abbiano anche una sensibilità interculturale, piuttosto che affidarsi semplicemente alle loro esperienze e competenze professionali.

Utilizza dispense:

Distribuisce elenchi aggiornati di informazioni, che si tratti di siti web per la ricerca di lavoro, scenari di preparazione ai colloqui o vocabolario professionale di base. Utilizza test pre e post-formazione per valutare il miglioramento delle conoscenze.

Mediazione interculturale o approccio peer-to-peer

Si raccomanda, quando possibile, di dividere i giovani in situazione NEET con background migratorio in piccoli gruppi basati su una lingua comune e di coinvolgere mediatori linguistici per fornire supporto. In alternativa, se all'interno del gruppo c'è qualcuno che parla sia la lingua dei partecipanti che

la lingua locale, a questa persona può essere affidata la responsabilità di tradurre e facilitare il contenuto del formatore. In questi casi, la migliore pratica raccomandata è l'approccio peer-to-peer. Nelle attività pilota con giovani in situazioni NEET, ad esempio, durante le sessioni di formazione è stato spesso osservato che i partecipanti avevano livelli diversi di competenza nella lingua nazionale. Di conseguenza, è stato individuato un partecipante in situazione NEET che parlava correntemente la lingua principale del paese ospitante e gli è stato assegnato il ruolo di intermediario per aiutare a colmare le lacune di comunicazione all'interno del gruppo.

Coaching professionale a lungo termine

In Germania i partecipanti hanno ricevuto un coaching personalizzato e continuativo oltre la fase iniziale di formazione. Ciò includeva mentoring di follow-up, supporto emotivo e assistenza nella navigazione dei sistemi burocratici e lavorativi tedeschi. Le relazioni a lungo termine con consulenti di fiducia hanno contribuito a rafforzare la resilienza e ad aumentare le probabilità di un inserimento lavorativo di successo.

Certificazione delle competenze a breve termine

L'offerta di brevi moduli di formazione professionale (ad esempio nel settore alberghiero, dell'assistenza e della logistica) ha consentito ai giovani di accedere rapidamente a posti di lavoro meglio retribuiti e più sicuri. I programmi di certificazione accelerati offerti in collaborazione con le istituzioni locali hanno migliorato significativamente l'occupabilità, soprattutto quando sono stati adattati ai settori con forte domanda.

Supporto linguistico integrato

È stato fondamentale integrare l'apprendimento delle lingue nel processo di preparazione al lavoro (anziché considerarlo un requisito separato). Ad esempio, l'integrazione del vocabolario tecnico specifico del settore di destinazione (ad esempio, assistenza sanitaria o edilizia) ha reso l'apprendimento più pratico e pertinente.

Programmi guidati dai giovani e sensibili alle differenze culturali

Le attività hanno più successo quando sono progettate insieme ai partecipanti e guidate, ove possibile, dagli stessi giovani. Questo approccio è in linea con la Scala della partecipazione di Hart, che incoraggia il passaggio dalla partecipazione passiva alla leadership condivisa e alle iniziative guidate dai giovani. I partecipanti hanno riferito una maggiore motivazione e senso di appartenenza quando sono stati coinvolti attivamente nella pianificazione, nell'attuazione e nella facilitazione delle attività.

Attività strutturate e regolari in spazi affidabili

Le attività drop-in sono diventate più efficaci quando sono state organizzate secondo un programma prevedibile e con una struttura chiara, come workshop settimanali o eventi stagionali. La coerenza ha aiutato i giovani a integrare questi eventi nella loro routine e a costruire relazioni a lungo termine con i coetanei e il personale.

Giovani donne in situazioni NEET

Spazi sicuri e gruppi riservati alle donne

Offrire la possibilità di ambienti di apprendimento riservati alle donne per promuovere un senso di sicurezza, in particolare per coloro che hanno subito molestie o violenza di genere (GBV). Ciò può migliorare il comfort, l'apertura e la fidelizzazione.

- **Assistenza all'infanzia in loco durante i corsi di formazione**

Fornire servizi di assistenza all'infanzia gratuiti, sicuri e professionali durante le sessioni di formazione per venire incontro alle esigenze delle giovani madri o di chi si prende cura dei bambini. Ciò può ridurre i tassi di abbandono e migliorare il coinvolgimento.

- **Pianificazione modulare flessibile**

Progettare attività e sessioni in formato modulare, consentendo ai partecipanti di impegnarsi in unità più piccole e autonome invece di impegnarsi in programmi a lungo termine o di un'intera giornata. Ciò consente di adattarsi a programmi instabili e alle esigenze di assistenza.

Giovani NEET con disabilità

Garantire l'accessibilità fisica e digitale

Perché funziona: le barriere nell'ambiente fisico o nei materiali online possono escludere immediatamente i partecipanti con disabilità motorie, sensoriali o cognitive. Pertanto, è possibile scegliere sedi accessibili alle sedie a rotelle e dotate di servizi igienici accessibili, garantire che i siti web/le piattaforme di apprendimento e il materiale necessario soddisfino gli standard di accessibilità (ad esempio WCAG).

Utilizzare strategie di comunicazione inclusive:

Molti giovani con disabilità potrebbero aver bisogno di stili di comunicazione adattati. È opportuno utilizzare un linguaggio semplice e supporti visivi, parlare chiaramente e rivolgersi al gruppo quando si parla, fornire un'interpretazione nella lingua dei segni o versioni di facile lettura, se necessario, e concedere più tempo per le risposte.