

GUIDELINES

ASSISTED

TRAINING SCHEME

Part III:

Challenges, defining the target group and recommendations



TABLE OF CONTENTS

1. Cine sunt tinerii NEET?	2
1.1. Definiție	2
1.2. Teorie vs. realitate	2
1.3. Provocări în lucrul cu tinerii NEETs – rezultate prezentate în literatura de specialitate	4
2. Provocările derulării unui proiect pentru acest grup țintă în contextul pandemiei de Covid-19	7
3. Recomandări	10
3.1. NEET și legislația: ce trebuie făcut?	10
3.2. Tinerii NEET și implementarea politicilor: ce pot face profesioniștii din domeniu?	11

1. Cine sunt tinerii NEET?

Grupul țintă al programului din cadrul proiectului It Works!

1.1. Definiție

Acronimul NEET (Not in Education, Employment, or Training) (nu urmează o formă de educație, nu este angajat și nu urmează o formare profesională) se referă la o persoană care este șomeră și nu primește educație sau formare profesională.

1.2. Teorie vs. realitate

Educația și formarea sunt piloni esențiali ai Europei. Potrivit Comisiei Europene *“Accesul pe scară largă la educație și formare de calitate este un motor al creșterii economice, al coeziunii sociale, al cercetării și al inovației - și crește dramatic perspectivele de dezvoltare personală ale cetățenilor”* (EC, 2021a).

Responsabilitatea pentru sistemele de educație și formare revine statelor membre, *rolul UE este de a sprijini și completa acțiunea acestora*. În unele țări, grupul de tineri este împărțit în grupuri diferite de legislația națională pentru a se asigura că toată lumea primește forma necesară/adekvată de asistență (așa cum este dezvoltat în continuare în GHhidul *It Works pentru Shema de Training Asistat Partea a 2-a: Stadiul actual al stațiilor și activităților EFP pentru tinerii cu dificultăți*). Cu toate acestea, termenul NEET este cu atât mai stabilit în documentele de politică și în literatura academică, ca un concept cheie pentru a ilustra numărul de tineri care nu urmează educație, formare și angajare în rândul populației totale de tineret. Deși există o critică considerabilă asupra neclarității termenului, deoarece este folosit pentru a descrie o populație eterogenă prin definiție – poate include la fel de bine o tânără mamă singură fără un loc de muncă sau calificări și un tânăr absolvent de universitate care își ia timpul pentru a-și decide calea ei profesională-, există un consens semnificativ că „termenul NEET a intrat în dezbaterile politice europene ca un indicator suplimentar pentru a facilita o mai bună înțelegere a vulnerabilităților tinerilor [...] în ceea ce privește participarea lor pe piața muncii” (Mascherini, 2018) .

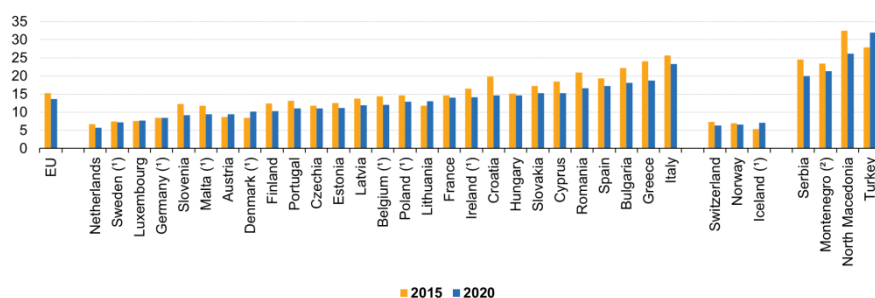
Subiectul de discuție NEET este considerat crucial pentru bunăstarea și dezvoltarea ulterioară a statelor membre ale UE: un număr de tineri care trebuie „lăsați în urmă”, prinși într-un stat care combină dezavantajul și dezavantajul contravine tuturor principiilor și standardelor UE (O'Reilly , 2018). În urma inițiativei emblematice Europa 2020 Youth on the Move (CE, 2010), termenul a devenit cu atât mai central în politicile și măsurile UE (Mascherini, 2018), motivul

principal pentru aceasta fiind probabil „puterea euristică” a conceptului de a includeți aspecte ale vulnerabilităților și inegalităților care altfel ar avea nevoie de o descriere extinsă pentru fiecare.

Ca parte a programului proiectului nostru „It works!”, fiecare partener a trebuit să desfășoare focus grupuri cu părți interesate locale – persoane active și cu experiență în domeniul activității de tineret – pentru a testa aplicabilitatea rezultatelor produse de-a lungul proiectului. Grupul țintă al programului „It works!” proiect fiind NEETs, procesul Focus Groups ne-a permis să obținem informații și cunoștințe despre modul în care acest grup este perceput de către profesioniști și părțile interesate; a contribuit, de asemenea, la clarificarea modului în care aceste percepții se reflectă asupra implementării efective a măsurilor luate pentru a face față provocării pe care o reprezintă grupul de populație NEET. Într-unul dintre aceste focus-grupuri, părțile interesate au subliniat că în Germania tinerii care nu sunt nici la școală, nici la formare profesională, nici la educație și nici la un loc de muncă sunt greu de găsit. Școala, formarea profesională și sistemul de asistență pentru tineret oferă multe forme de sprijin, astfel încât aproape nimeni nu rămâne fără o ofertă.

Tabel 1.1

Young people neither in employment nor in education and training (NEET), by country, 2015 and 2020
(% of population aged 15 to 29)



(*) Break(s) in time series between the two years shown.
(*) 2019 data (instead of 2020).
Source: Eurostat (online data code: sdg_08_20)

eurostat

La pulul opus al spectrului, în timp ce colegilor germani le-a fost greu să găsească o persoană NEET în regiunea lor din cauza disponibilității sprijinului, în Grecia, proiectul „It works!” a fost unul dintre

puținele proiecte implementate pentru acest grup țintă în ultimul deceniu. În plus, măsurile și politicile de astfel de obiective nu au fost finanțate sau realizate în niciun fel din 2010 în Grecia, deși țara are a doua cea mai mare rată ca număr de NEET din UE, după Italia (Eurostat, mai 2022). Credem că acesta este un exemplu al cât de diverse sunt măsurile și sprijinul oferit NEETS în toată Europa, reflectând probabil diferitele tipuri de stat bunăstării existente în UE. Conform acestei tipologiei, Grecia se află în grupul „subprotectiv”, precum și Italia, cele două țări cu cele mai mari scoruri la numărul NEET, în timp ce Germania este clasificată drept stat social „centrat pe ocupare” (Mascherini, 2018).

Teoretic, nimeni nu va fi lăsat în urmă ca NEET, datorită ofertelor extinse și a programelor de formare disponibile pentru fiecare tânăr. Cu toate acestea, atunci când se confruntă cu realitatea, tinerii NEET există! Și, din păcate, există cifre care să demonstreze acest lucru (a se vedea Tabelul 1.1). Potrivit Eurostat, „13,1 % dintre tinerii de 15-29 de ani din UE în 2021 nu aveau nici un loc de muncă, nici educație și formare” (Eurostat, mai 2022). Mai important, poate, diversitatea dintre statele membre se reflectă și pe această temă: „proporția tinerilor

de 15-29 de ani din UE, care nu lucrează, nici în educație și formare profesională, în 2021, a variat de la 5,5 % în Țările de Jos la 23,1 % în Italia” (Eurostat, mai 2022).

Din nou, acest lucru aduce problema eterogenității grupului de populație NEET: ce fel de intervenții politice ar trebui concepute pentru a răspunde nevoilor unei populații atât de diverse? Trebuie să ne reamintim în acest moment că termenul este inventat ca un concept pentru a include mai degrabă mai multe caracteristici sociale decât demografice. Toate studiile relevante sunt de acord că educația este principalul factor care afectează probabilitatea de a fi NEET. De asemenea, tinerii proveniți din imigrare au cu 68% mai multe șanse de a deveni NEET în comparație cu cetățenii (Mascherini 2018, ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, 2020).

După cum spune Mascherini (2018), NEET se află la intersecția șomajului, descurajării și marginalizării tinerilor. Ducând puțin mai departe această interpretare, alte studii leagă impactul și consecințele pe care le presupune conceptul NEET de marginalizare, excludere și dezangajare, termeni care permit includerea și reangajarea (Mascherini, 2018; Williamson, 2010), oferind astfel obiective specifice pentru politicile care trebuie concepute.

1.3. Provocări în lucrul cu tinerii NEETs – rezultate prezentate în literatura de specialitate

NEET poate fi într-adevăr o etichetă imprecisă atunci când este folosit peiorativ, implicând transferul ponderii pe care o au factorii socio-economici asupra atitudinilor și alegerilor unei persoane asupra caracterului sau personalității persoanei. În cazul proiectului „It works!” termenul este folosit ca un concept cheie care surprinde impactul pe care aspectele condițiilor socio-economice și culturale îl au asupra traiectoriei de viață a unui tânăr. În conformitate cu sugestiile literaturii de specialitate, că termenul poate defini toți tinerii care nu participă în prezent pe piața muncii sau în educație, dar accentul este pus pe grupurile vulnerabile și pe cei cu dezavantaje acumulate (inclusiv niveluri de educație mai scăzute, mediul de imigrare, probleme de sănătate, mame tinere sau tineri cu un mediu familial dificil) (Mascherini, 2018), ne-am concentrat pe NEET involuntar, cu accent pe corespondența dintre riscul de excludere socială și statutul NEET. Dar numai prin numirea lor și ținând cont de problema stigmatizării, putem oferi acestor tineri o voce în discursul politic, putem pregăti profesioniști pentru a lucra în mod corespunzător cu ei și putem dezvolta oferte potrivite.

Una dintre provocările în munca cu NEET este trecerea de la educație/școală la muncă.

Uniunea Europeană a stabilit un obiectiv la nivelul UE care stipulează că ponderea tinerilor care nu lucrează, nici în educație sau formare ar trebui să fie mai mică de 9 % până în 2030 (CE, 2021b). În 2021, o medie de 13,1 % au fost identificate ca NEET în UE. Cu toate acestea, există diferențe între statele membre, deoarece mai multe țări au atins deja obiectivul pentru 2030 (Eurostat, mai 2022), în timp ce altele rămân considerabil în urmă.

După cum este indicat în literatură, spațiul și timpul simbolic al „devenirii NEET” este atunci când apare o trecere de la educație la muncă. În urma constatărilor Eurostat, cu cât persoana este mai tânără, cu atât este mai obișnuit pentru noi că aceasta este la școală și nu la un loc de muncă și viceversa. Urmând aceeași sursă, „în 2021, 10,9 % dintre tinerii cu vârsta cuprinsă între 15 și 19 ani din UE erau atât angajați, cât și în educație și, astfel, au folosit această tranziție mai flexibilă de la educație la muncă. Ponderea a crescut la 19,6 % în rândul celor cu vârsta cuprinsă între 20 și 24 de ani, înainte de a scădea oarecum pentru grupele de vârstă mai înaintate” (Eurostat, mai 2022). Având în vedere diversitatea dintre statele membre ale UE, rezultatele cercetării converg că, chiar dacă există căi de tranziție bine funcționale către educație și angajare sau politici de tranziție de la școală la muncă, performanța lor de succes pentru toți este discutabilă (O'Reilly et al. ., 2018): există întotdeauna acești tineri studenți sau ucenici sau stagiați care „nu reușesc” la un loc de muncă. Aceștia pot fi descriși ca „având motivație și aspirație scăzute, inclusiv lipsă de încredere, sentiment de fatalism și stima de sine scăzută” (Strelitz și Darton 2003; Mascherini, 2018), reflectând statutul și poziția lor socială dezavantajată. Cu alte cuvinte, acestea sunt „It works!” grup țintă.

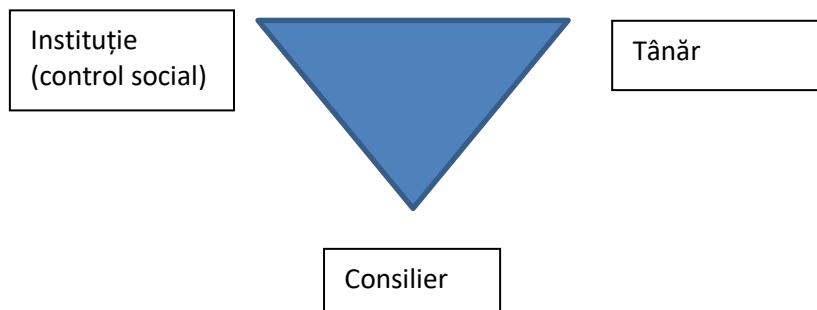
Educația non-formală a adulților poate oferi răspunsuri adecvate pentru a aborda multiplele provocări care stau la baza tranziției de la școală la locul de muncă pentru cazurile NEET, mai ales atunci când principiile și metodele sale se alimentează în formele de formare consacrate: „În cel mai bun caz, educația non-formală a adulților ca formare este un proces dialectic și relațional de acțiune și principii pedagogice care dezvoltă simultan abilități, conștientizare critică și încrederea în sine a participanților” (Suoranta și colab., 2021). Tot ce este nevoie este să recunoașteți importanța practică a competențelor de bază/cheie.

Una dintre provocările în munca cu NEET este contextul coercitiv.

Un context în care tinerii sunt forțați să participe la cursuri de formare/ consultații obligatorii merge mână în mână cu deficite de motivație și cu întrebarea cum să gestionăm acest lucru ca profesioniști.

Psihologul german, Dr. Marie-Luise Conen (2005), cerceta soluții pentru comportamentul involuntar. Întrebarea populară **cum pot clienții să scape de ajutoare** este astăzi baza discursului specialistului sistemic privind contextele obligatorii. Prin urmare, întrebarea pe care trebuie să-l înfrunți pe NEET în contexte obligatorii ar trebui să fie: **Cum te pot ajuta să scapi de mine?** Pentru a răspunde la această întrebare, tânărul este văzut ca expert în situația în care se află. Prin urmare, într-un context coercitiv, el/ea va încerca să scape de asistentul său social /lucrătorul de tineret. Prin urmare, primul pas este să aflați dorința tânărului de a se schimba.

A reuni advocacy pentru tânăr și obiectivul fix de încorporare în angajare sau într-un program este provocarea triangulației:



Motivația tânărului este diferită de motivația celor care critică comportamentul respectiv pe baza legilor, jurisprudenței sau reglementărilor. Ordinea de schimbare, care se adresează tânărului, este susținută de o instituție care este dotată cu un mandat corespunzător.

Este de o importanță centrală ca lucrătorul social/de tineret să includă ambele perspective (ale instituției controlului social și ale clientului) ca fiind legitime în muncă și să contribuie ca susținător și facilitator al comunicării între ambele părți. Acest lucru se aplică și contextelor în care profesionistul face parte din controlul unei instituții.

Mai ales în aceste contexte, este util dacă lucrătorul social/de tineret include normele și regulile acestei instituții în intervențiile lor și, în același timp, ia în serios autonomia tânărului, întrucât el/ea determină în mare măsură rezultatul disputei privind conformarea cu așteptările normative.

În esență, munca în contexte coercitive înseamnă creșterea numărului de oportunități pentru tineri. Acest lucru face posibilă remodelarea triunghiului în triunghiul existent și deschiderea de noi opțiuni de acțiune. În plus, ar trebui acordată mai multă atenție și „implicării angajatorilor în politici care să le permită și să îi încurajeze să angajeze tineri, în special în momentele dificile (Grotti et al., 2018)

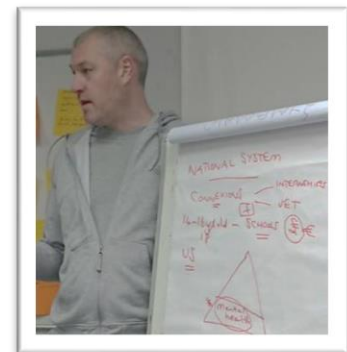
Munca că munca cu tinerii NEET care își prezintă oportunitățile (vocaționale) și lărgirea orizontului reprezintă ghidarea pentru profesioniști și reamintirea constantă a faptului că lucrăm cu și pentru tineri.

2. Provocările derulării unui proiect pentru acest grup țintă în contextul pandemiei de Covid-19



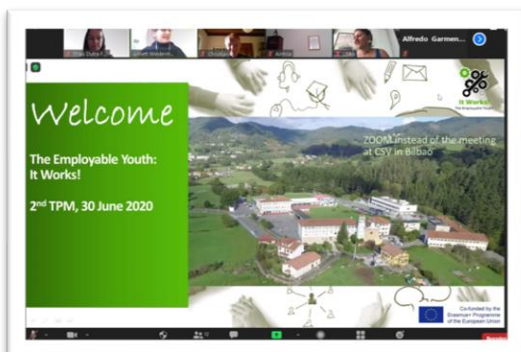
Proiectul Erasmus+ „It works!” a avut prima întâlnire transnațională de proiect la Atena (GR), în ianuarie 2020. Partenerii de proiect din fiecare organizație au avut la dispoziție două zile pentru a pune bazele proiectului și pentru a clarifica și decide ce sarcini trebuie îndeplinite până la următoarea întâlnire transnațională a proiectului, planificată să va avea loc în iunie 2020 la Bilbao.

Partenerii au precizat, de asemenea, modul în care diferitele lor organizații au sprijinit tinerii șomeri din țările respective și au prezentat structura fiecărei organizații, care a elucidat punctele forte și asemănările comune. Era clar că se putea găsi o mare asemănare, în ciuda diferențelor regionale și naționale. Întâlnirea personală cu tinerii, în care sau fost folosite metode și instrumente naționale și internaționale, a ajutat la demonstrarea faptului că fiecare partener a avut o organizație de sprijin bine structurată, care răspunde provocărilor locale..



Cu toate acestea, toți partenerii au fost de acord că în Europa nu există un ansamblu de instrumente creative și funcționare care ar putea fi utilizate de alți profesioniști în întâlnirile lor cu tinerii dezavantajați. Astfel rezultă scopul It Works!

Nu știam că lumea era pe cale să sufere o schimbare rapidă și completă în ceea ce privește distanțarea socială.



În timpul primăverii a devenit clar că partenerii de proiect ar trebui să organizeze întâlniri virtuale pentru a menține productivitatea în proiect. Textul își propune să sublinieze dificultățile și provocările în toate modurile în care pandemia a afectat activitatea cu proiectul nostru. Totuși, arată și posibile noi modalități de lucru cu grupuri țintă dezavantajate.

Acest proiect urmărește crearea de instrumente de angajare și abilități soft pentru a sprijini tinerii, împreună cu o serie de locuri de muncă pentru tineri. Diferitele țări din cadrul programului „It works!” Proiectul s-a confruntat, pe tot parcursul pandemiei, cu restricțiile în moduri foarte diferite. În timp ce Spania, Marea Britanie,

Grecia și Germania se confruntau cu prima lor izolare, Suedia se concentra în continuare pe găsirea de locuri de muncă și își desfășura munca aproape în același mod ca înainte de pandemie. Astfel de diferențe în elaborarea politicilor implică provocări inegale pentru fiecare partener de proiect și au creat dificultăți specifice unor parteneri, indiferent de punctul lor de plecare.

Al doilea val a lovit puternic lumea, fiecare organizație și fiecare tânăr din grupul țintă „It Works!” cu școli închise, lucru de acasă, învățământ la distanță și locuri de muncă reduse sau deloc pentru tineri. **Unii parteneri s-au trezit într-o situație în care au fost nevoiți să se concentreze pe susținerea tinerilor locali și a membrilor familiei lor, din cauza efectelor grave ale pandemiei.** Toamna lui 2020 și începutul lui 2021 au fost o perioadă dificilă pentru „It works!”.

În acest moment, au început să apară consecințe pentru tineret. **Fiind deja un grup țintă dezavantajat, restricțiile naționale i-au afectat în moduri la care mulți alții puteau rezista.** Unii tineri învață că învățământul la distanță a fost de valoare pentru ei datorită diferitelor nevoi ale unui stil de învățare independent de sine. **Alți tineri, deja izolați de contextul social, se trezesc excluși social, fără a putea ține pasul cu învățarea formală din cauza lipsei de sprijin.** Mulți tineri din educația și formarea profesională și-au pierdut un loc de muncă și se întorc pentru a fi NEET.



Proiectul „It works!” urmărește îmbunătățirea cunoștințelor profesioniștilor (lucrători de tineret, educatori, antrenori și formatori) care lucrează cu NEET prin consolidarea capacităților și formare, pentru a putea facilita plasarea unui loc de muncă pentru

tinerii excluși social. Numeroase locuri de muncă și locuri de muncă au fost pierdute în timpul pandemiei, iar tinerii dezavantajați nu sunt la fel de capabili să concureze pe piața muncii ca alții.

Acest lucru este binecunoscut între toți partenerii și este poate unul dintre motivele pentru care grupul de proiect a venit și și-a lansat focus grupurile în forme digitale și fizice, în funcție de restricțiile naționale.

Comunicarea despre proiect cu alți profesioniști a fost de neprețuit pentru continuarea activității. Există un consens absolut între parteneri și părțile interesate locale cu privire la tipul de sprijin care trebuie adresat tinerilor și ce tip de sprijin are nevoie profesionistul pentru a înțelege aceste instrumente și metode.



A derula un proiect complet digital atunci când scopul este învățarea transnațională a fost o provocare. Am constatat că lipsa întâlnirilor fizice necesită o creștere a întâlnirilor digitale. **Creșterea digitală va fi un domeniu și mai prezent în societatea noastră, dar nu va depăși**

nevoia de întâlniri reale în care există întotdeauna timp pentru precizie și clarificare la un nivel superior.

Ca și pentru grupurile țintă comune în cadrul proiectelor europene. **Profesioniștii europeni trebuie să dezvolte noi instrumente atunci când sprijină, de exemplu, tinerii și imigranții, pentru a reduce decalajul digital care îi poate exclude și mai mult dintr-un context social.** O astfel de muncă este discutată și gândită în It Works! dar va fi inevitabil important și pentru proiectele viitoare.

Organizațiile pentru învățarea formală și-ar putea transforma probabil predarea în forme mai digitale, dar plasarea și formarea în cadrul activităților EFT includ și își asumă puterea întâlnirii fizice. Unul dintre factorii cheie pentru fiecare partener de proiect este întâlnirea individuală cu fiecare tânăr, iar acesta este zona în care ne putem structura diferitele funcții pentru a răspunde nevoilor tinerilor noștri.

Europa a fost supusă unei vaccinări în masă, iar partenerii „It Works!” planificat cu atenție toamna anului 2021 și ceea ce ar putea fi un accent pe deplin asupra producției intelectuale a schemei de formare asistată, în care tinerii sunt asistați în plasarea unui loc de muncă.

Covid-19 a cauzat obstacole considerabile în cea mai mare parte a proiectului, mai mulți parteneri menționând că găsirea de stagii în zone care de obicei oferă locuri vacante a fost destul de dificilă acum, deoarece multe dintre aceste companii erau închise sau latente. Tinerii din medii dezavantajate care au avut o lipsă de învățare socială în ultimii doi ani, au fost nevoiți să treacă din nou prin sesiuni de consolidare a abilităților sociale. Cu toate acestea, parteneriatul a reușit în cele din urmă să implementeze schema de formare asistată cu succes și să găsească stagii și locuri de muncă pentru un număr considerabil de tineri participanți.

În primăvara anului 2022, majoritatea restricțiilor de călătorie au fost ridicate și majoritatea partenerilor s-au putut întâlni din nou la fața locului, în Germania. Pe măsură ce proiectul se apropia de final, aceștia au avut ocazia să contribuie la schimburi valoroase și să evalueze împreună intervențiile pilot și implementarea proiectului în general. Partenerii s-au confruntat, într-o măsură mai scurtă sau mai mare, cu provocări în furnizarea intervențiilor-pilot, așa cum a evidențiat și feedback-ul primit în grupurile focus.



3. Recomandări

Pe baza experiențelor acumulate de-a lungul acestui proiect, am compilat următoarele recomandări cheie pentru toate părțile interesate implicate în domeniile furnizării de EFT, scheme de formare, organizații de combatere a șomajului și excluziunea socială și companii care sunt active în oferirea de programe de formare, stagii și activități de învățare la locul de muncă..

3.1. NEET și legislația: ce trebuie făcut?

Termenul NEET contribuie la recunoașterea dimensiunilor dezavantajului și inegalității care altfel ar rămâne ascunse. În ceea ce privește populația tânără din Europa, reducerea numărului de NEET devine de o importanță imperativă, deoarece simpla lor existență pune în pericol valorile sociale și politice ale UE. Mai mult, că acesta este un moment în care tendințele populiste reacționare câștigă legitimitate și audiență în întreaga UE.

“NEET atrage toți tinerii care nu participă în prezent pe piața muncii sau în educație. Acestea includ grupurile vulnerabile și cele cu dezavantaje acumulate (inclusiv niveluri de educație mai scăzute, background de imigrație, probleme de sănătate, mame tinere sau tineri cu un mediu familial dificil) [...] Statutul NEET poate fi descris atât ca un rezultat, cât și ca o caracteristică definitorie a tinerii dezavantajați, care sunt expuși unui risc mult mai mare de excluziune socială.” (Mascherini, 2018)

- (i) Inițiativele UE, cum ar fi Tineretul în mișcare (2016) și Garanția pentru tineret, au ridicat problemele NEET spre o recunoaștere deplină. Cu toate acestea, statele membre UE nu le tratează într-un mod uniform, acest lucru reflectând și dezbaterile politice actuale din majoritatea statelor membre UE cu privire la prioritățile de bunăstare socială, precum și răspunsurile la inegalități și dezavantaje. Considerăm că instituțiile UE au un rol de jucat în acest sens, proiectând și coordonând intervenții personalizate, permițând sinergii și interacțiuni între diferitele sisteme de educație, formare și ocupare, încurajând și susținând implementarea acestora în statele membre.
- (ii) Având în vedere natura multifacetată a statutului NEET și eterogenitatea grupului însuși, politicile care se concentrează pe participarea la educație sau la angajare sau chiar în ambele, ar trebui înlocuite cu abordări holistice care să ia în considerare impactul factorilor societali asupra individului. persoană în legătură cu participarea sa la educație, formare și angajare.

Una dintre cele mai importante „lecții învățate” din implementarea proiectului „It works!” a fost să abordeze „problema” NEET ca o combinație a oportunităților de angajare și/sau formare cu cele de integrare/incluziune, termeni folosiți aici pentru a semnifica inversul marginalizării și excluderii. Având în vedere acest lucru, recomandăm cu tărie factorilor de decizie și proiectanților de intervenție socială să abordeze problema NEET-urilor prin abordări care sunt atât holistice, cât și emancipatorii. Acest lucru se traduce prin concentrarea pe incluziunea socială a tinerilor NEET, mai degrabă decât pe integrarea lor în oricare dintre sistemele de educație, formare profesională sau angajare: în perspectiva practicilor de sprijinire a incluziunii sociale (vezi indicativ Watts, 2001), deoarece acestea sunt concepute ca abordări holistice, ceea ce acum este conceput de persoana NEET ca fragmentat și/sau fără rost, capătă sens și, în consecință, (se așteaptă să) declanșeze încurajarea și motivația. Pentru a realiza asta, este important să

- (a) să fie create sinergii practice între sistemele de educație, formare și ocupare a forței de muncă la nivel local, permițând astfel tranziția NEET de la un punct la altul, de exemplu de la școală la locul de muncă, în moduri flexibile, adaptate la nevoile, aspirațiile și capacitățile tânărul, pentru a
- (b) de a sprijini tânărul să înțeleagă lumea lui și, în consecință, să obțină controlul asupra vieții și alegerilor sale. Diferitele oferte, măsuri sau opțiuni disponibile pentru NEET par fragmentate, în măsura în care nu sunt contextualizate într-o schemă mai mare. Este important ca tinerii NEET să poată vedea cum un pas duce la altul, de asemenea, ce urmează, sub forma unei căi, mai degrabă decât a unor pași aleatori. Problema nu este despre dorințele și visele care devin realitate (sau nu), ci pur și simplu despre atingerea obiectivelor pe care vi le-ați propus și să câștigați încredere pe drum.

3.2. Tinerii NEET și implementarea politicilor: ce pot face profesioniștii din domeniu?

În munca de zi cu zi și pentru NEET, abordarea pe care o propunem necesită un cadru de lucru care să permită continuitate și coeziune, interacțiunea dintre consilier și tânărul său client/beneficiar și participarea beneficiarului la deciziile care îl privesc. În implementarea programului „It works!” proiect prin care această abordare a fost asigurată de:

- Planul individual de sprijin ca bază pentru planificarea de succes a sprijinului. După cunoașterea reciprocă, a consilierului și a beneficiarului, se discută situația actuală de plecare în consultări unu-la-unu. Ca urmare, obiectivele și măsurile necesare sunt definite în pași mici. Obiectivele și măsurile sunt periodic evaluate, actualizate și, dacă este necesar, ajustate.
- consilier/ lucrător de tineret care acționează ca Persoană de Referință sau Consilier Personal pentru NEET, rămânând neschimbat pe toată durata intervenției, relația fiind începută în procesul de selecție a tinerilor NEET are participă la proiect. Mai exact, consilierii/lucrătorii de tineret care acționează ca Persoane de Referință au fost

selecția de către organizațiile participante pentru a fi instruiți în Manualul pentru Profesioniști al proiectului, apoi au implementat acest lucru în viața lor profesională de zi cu zi și din acel moment prin munca lor au ales tinerii NEET care ar urma să participe la următoarele faze ale proiectului, adică la Formarea referitoare la Angajabilitate și, în cele din urmă, la Schema de formare.

- tehnici de orientare vocațională/ orientare în carieră care au fost incluse în „Manual și instrumente pentru profesioniști” și în „Competențe generale pentru angajare” pentru a se asigura că fiecare participant și-a recunoscut obiectivele specifice și cuplate cu Planul individual de sprijin oferit de către Persoana de referință a creat o cale clară pe care să o urmeze participantul.
- legarea formării de educația non-formală a adulților în ceea ce privește alegerile pedagogice privind dezvoltarea competențelor pentru a putea oferi participanților o formare contextualizată într-o manieră accesibilă, având în vedere statutul lor în afara educației.
- asistență structurată în timpul formării și stagiilor de stagiu/stagii, pentru a depăși dificultățile pe care le-au întâmpinat organizațiile participante atunci când un tânăr intră într-un nou loc de muncă. S-a remarcat că una dintre principalele bariere cu care se confruntă tinerii atunci când intră pe piața muncii, în special în posturi slab calificate, este lipsa unei comunicări adecvate și a altor abilități de angajare. Proiectul a venit ca o încercare de a ajuta la depășirea acestor dificultăți.

Ce derivă din Critical Pedagogies (Freire, 1997; Suoranta et al., 2021) the Social Work Case Model (Moore, 1990).

Alte patru subcategorii de recomandări au fost produse în proiectul „It works!”. Fiecare dintre ele se referă la diferiții pași întreprinși în acest proiect și ilustrează recomandările noastre relevante pentru profesioniștii din domeniu/care oferă servicii de primă linie.



Adaptați procesul de recrutare al participanților la formare pentru a ajunge eficient la grupul țintă!

Asigurați-vă că participanții dvs. candidați sunt conștienți de natura structurii schemei de formare asistată și de obiectivele care le sunt oferite. Este important să folosiți practicile de orientare/orientare în carieră pentru a-i ajuta să ia decizii informate.

Pentru un proces de recrutare mai rapid și mai eficient, creați legături cu tinerii locali și construiți o rețea stabilă cu furnizorii de stagii. În plus, serviciile publice naționale de ocupare a forței de muncă ar trebui să faciliteze organizațiile și formatorii în procesele lor de recrutare pentru proiecte similare, oferindu-le contacte ale tinerilor sunteți în contact. Este la fel de important să se implice actorii locali de stat și părțile interesate să participe la promovarea proiectelor și inițiativelor relevante de formare prin canalele lor de comunicare obișnuite.



Pregătiți-vă formatorii/consilierii în mod adecvat pentru rolul lor!

Asigurați-vă că formatorii/consilierii recunosc nevoile unui anumit grup țintă și recunosc importanța rolului lor de ghidare în acest proces. Este important ca toți profesioniștii să primească în prealabil pregătirea corespunzătoare pentru a se asigura că cunoștințele, instrumentele și metodologiile lor sunt în conformitate cu obiectivele proiectului.

Pentru a afla mai multe despre abordarea noastră și pentru a obține inspirație, consultați-ne [It Works! Handbook and Toolbox for Professionals](#) (It works, Manual și Instrumente pentru Profesioniști).



Diversificați-vă schemele de asistență în formare în funcție de nevoile și așteptările grupurilor țintă!

Asigurați-vă că pregătirea și materialul de îndrumare sunt adaptate nevoilor, vârstei și intereselor grupurilor dvs. țintă și că limba folosită pentru materialul de instruire scris este simplă și ușor de urmărit.

Este important să oferiți participanților dumneavoastră explicații amănunțite despre modul în care fiecare pas urmat în timpul formării lor îi va aduce beneficii în găsirea unui loc de muncă mai târziu. Dedicăți timp pentru consolidarea abilităților sociale ale tinerilor (de exemplu, cum să interacționați cu recrutorii de locuri de muncă, cum să vă prezentați la un interviu, codul vestimentar al postului etc.) și ajutați-i să-și descopere propriile talente și să realizeze că toate atuurile lor sunt utile pentru acces pe piața muncii.

Pentru un efect de durată, recomandăm ca îndrumarea oferită să fie stabilă înainte, în timpul și după stagiile de formare.



Pregătiți-vă mentorii de la locul de muncă și ghidați cursanții în timpul stagiilor de formare asistată și stagii!

Diversificați metodele de a pune angajatorii în contact cu angajații. Informați și implicați angajatorii și departamentele de resurse umane ale acestora cu privire la beneficiile pe care le are pentru aceștia care primesc schema de asistență în cadrul proiectului. Mai mult, investiți în asistența și îndrumarea locurilor de muncă înainte de stagiu. Conștientizarea provocărilor și strategiile de succes reduc adesea conflictele și stabilește așteptările potrivite pentru formare. A educa la locul de muncă este o modalitate de a asigura un loc de muncă verificat de calitate, care se angajează în formare și deține instrumentele potrivite pentru viitoarele stagii. Un câștig pentru cursanți, organizații EFT și pentru locul de muncă.

Asigurați-vă că plasamentele sunt ajustate în timp util pentru ca fiecare cursant să primească cunoștințe și abilități adecvate în domeniul său. De asemenea, mențineți o persoană de contact stabilă care comunică cu angajatorii în timpul plasamentului, deoarece acest lucru facilitează comunicarea și urmărirea. Asigurați-vă că de la început există o comunicare și feedback regulat atât din partea stagiatarilor, cât și a angajatorilor cu privire la plasarea lor..



Vociferați pentru mai multe investiții în formarea tinerilor NEET!

Recrutorii, în special din sectorul privat, trebuie să înțeleagă că tinerii șomeri au nevoie de pregătire înainte de a-și asuma sarcini de angajare. Formarea la locul de muncă este o investiție necesară pentru companiile care caută personal calificat și un impuls pentru tineri că pot scăpa de șomaj. Asigurați-vă că atrageți atenția asupra acestor aspecte atunci când căutați destinații de plasare pentru grupul dvs. țintă!

Bibliografie

Conen, M. L. (2005). Zwangskontexte konstruktiv nutzen - Psychotherapie und Beratung bei „hoffnungslosen“ Klienten IN: *Psychotherapie im Dialog*, 2005, (6) 2, S. 166-169
<http://www.context-conen.de/artikel/Artikel-PID-Zwangskontexte-konstruktiv-nutzen.pdf>

Conen, M. L., Cecchin, G. (2018). Wie kann ich Ihnen helfen, mich wieder loszuwerden? Therapie und Beratung mit unmotivierten Klienten und in Zwangskontexten. 6. Auflage. Carl-Auer-Verlag. <https://www.carl-auer.de/media/carl-auer/sample/LP/978-3-89670-690-4.pdf>

European Commission. (2010). *Youth on the move*. http://move-project.eu/fileadmin/move/downloads/links/youth-on-the-move_EN.pdf

European Commission (2016) *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS INVESTING IN EUROPE'S YOUTH*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0940&from=EN>

European Commission. (2021a). *Education and Training. About education and training in the EU*. https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/abouteducation-and-training-in-the-eu_en

European Commission. (2021b). *The European Pillar of Social Rights Action Plan*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>

Eurostat. (May 2022). *Statistics on young people neither in employment nor in education or training*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training

Freire, P. (1997). *Pedagogy of Freedom: Ethics, Democracy and Civic Courage*. Rowman and Littlefield Publishers, Maryland USA

Grotti, R., Russell, H. & O'Reilly, J. (2018). Where do Young People Work. In J. O'Reilly et al. (Eds.), *Youth Labor in Transition: Inequalities, Mobility, and Policies in Europe*, New York, 2018; online edn, Oxford Academic. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190864798.003.0002>

Hirsch, D., Darton, D. & Strelitz, J. (2003). *Tackling Disadvantage: A 20-year Enterprise*. Joseph Rowntree Foundation

KANEP GSEE. (2020). *2019-2020 Τα βασικά μεγέθη της εκπαίδευσης: εκπαίδευση και απασχόληση, Μέρος Β', δείκτες και βασικά μεγέθη των τομέων οικονομικών δραστηριοτήτων – το ευρωπαϊκό πλαίσιο αναφοράς*. [ET-EKTH-2019-20.pdf \(kanep-gsee.gr\)](https://www.kanep-gsee.gr/ET-EKTH-2019-20.pdf)

Mascherini, M. (2018). *Origins and future of the concept of NEETs in the European policy agenda*. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190864798.003.0017>

Moore, S. T. (1990). A Social Work Practice Model of Case Management: The Case Management Grid. *Social Work*, 35(5), 444–448. <http://www.jstor.org/stable/23715280>

O'Reilly J. Janine Leschke, Ortlieb, R., Seeleib-Kaiser, M. & Villa, P. (2018). Comparing Youth Transitions in Europe: Joblessness, Insecurity, Institutions, and Inequality. In J. O'Reilly et al. (Eds.), *Youth Labor in Transition: Inequalities, Mobility, and Policies in Europe*, New York, 2018; online edn, Oxford Academic. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190864798.003.0001>

Suoranta, J., Hjelt, N. Tomperi, T. & Grant, A. (2021). Reinventing Paulo Freire's pedagogy in Finnish non-formal education: The case of life skills for all model. *Educational Philosophy and Theory*. <https://doi.org/10.1080/00131857.2021.1974839>

Watts, A.G. (2001). Career guidance and social exclusion: A cautionary tale. *British Journal of Guidance & Counselling*, 29(2), 157–176. <https://doi.org/10.1080/03069880020047111>

Williamson, H. (2010). Delivering a 'NEET' solution: An essay on an apparently intractable problem. In S. Upton (Ed.), *Engaging Wales' disengaged youth*, Institute of Welsh Affairs, Cardiff.

Referință IO: IO5

Lider IO =: YES Forum și IEKEP

Titlu proiect: The Employable Youth: It Works!

Acronim proiect: It Works!

Număr proiect: 2019-1-DE02-KA202-006136

Editor

Această publicație a fost creată de toți partenerii de proiect: BAG KJS, Centro San Viator, IEKEP, The Inclusion Network, Piteå Kommun, Nevo Parudimos și YES Forum. Textul a fost scris de toți partenerii de proiect.

Procesul de feedback: Toți partenerii de proiect

Coeditare și design: YES Forum

Disclaimer

The Employable Youth: It Works! (Acordul de grant nr. 2019-1-DE02-KA202-006136) este un parteneriat strategic pentru educație și formare profesională finanțat prin programul Erasmus+ și coordonat de Forumul YES. Pentru mai multe informații sau pentru a verifica celelalte rezultate intelectuale ale noastre, vă rugăm să vizitați site-ul web al proiectului (<https://yes-forum.eu/our-work/projects/it-works-the-employable-youth/>) sau să ne contactați direct. Conținutul acestui document este responsabilitatea exclusivă a partenerilor de proiect și nu poate fi considerat în niciun fel ca reflectând punctele de vedere ale Uniunii Europene. Imaginile folosite sunt realizate de și sunt, prin urmare, proprietatea Forumului YES, respectiv partenerii săi de proiect. Utilizarea de către orice altă parte este interzisă.

Data și an

August 2022



© 2021. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International.



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

Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene în cadrul Programului Erasmus+. Această publicație reflectă doar punctul de vedere al autorului, iar Comisia nu poate fi făcută responsabilă pentru orice utilizare ulterioară a informațiilor conținute în ea..

