



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

# Guida alla gestione delle transizioni

Una guida per i Mentori e altre figure chiave  
che lavorano con i giovani NEET

iter





# Introduzione

Questo manuale si basa sulla ricerca condotta nell'ambito del progetto Erasmus+, “Migliorare le transizioni, Abilitare i risultati”: esso offre importanti approfondimenti sulle sfide e le opportunità che i giovani NEET devono affrontare, ed è di aiuto ai mentori per imparare a lavorare in modo costruttivo e creativo con i giovani marginalizzati nell’ambito dell’istruzione e dell’occupazione. Il manuale fornisce una serie di linee guida che consentiranno ai mentori di sostenere i giovani nell’approdare all’istruzione e alla formazione tradizionali - e di rimanervi. Tale manuale è una risorsa importante che aiuta i giovani a realizzare il loro potenziale, non solo come studenti, ma in ultimo anche come lavoratori, consumatori e cittadini in modo più ampio.

Robin Simmons

Professore di Formazione, Università di Huddersfield

## Contenuti

<b>Introduzione .....</b>	<b>1</b>
<b>Sul Progetto ITER.....</b>	<b>4</b>
I partenariati del Progetto ITER.....	6
<b>Parte 1 .....</b>	<b>1</b>
1. Avere esperienza da NEET in Europa: capire il contesto .....	2
1.1 Osservazioni sull’impatto del Covid-19 sui giovani .....	3
1.2 L’approccio della nostra ricerca .....	4
1.3 Sommario dei risultati principali .....	5
Contesto generale dei NEET .....	5
Dettagli della ricerca .....	5
Sommario dei risultati .....	6
Barriere individuali alla partecipazione .....	6
Barriere ambientali alla partecipazione .....	6
Guidare verso una transizione con successo .....	6
Prevenire l’abbandono scolastico .....	7
Lavoro di partnership.....	7
Partnership building .....	8
Condivisione delle informazioni.....	8
Infine... ..	9
1.3.1 Irlanda del Nord.....	9
1.3.2 Inghilterra .....	9
1.3.3 Italia .....	10
1.3.4 Romania.....	10
1.3.5 Ungheria .....	10
1.3.6 Portogallo .....	11
1.4 Punti chiave della nostra ricerca .....	12
1.4.1 Osservazioni finali .....	13
<b>Parte 2 .....</b>	<b>14</b>

2.1 L'importanza del lavoro di partenariato quando si sostiene un giovane con esperienza da NEET per progredire verso l'integrazione dell'IFP (istruzione e formazione professionale) / Università.....	15
2.2 Preparare un giovane con esperienza nei NEET per il trasferimento nell'IFP/Università .....	16
2.2.1 Perché il lavoro di partenariato è importante .....	17
2.2.2 valutare l'idoneità di un giovane a proseguire .....	17
2.2.3 The Transitions Readiness Assessment (valutazione delle transizioni) .....	18
2.2.4 Sostenere un giovane nella scelta della sua prossima mossa .....	18
2.3 Il partenariato per la Pianificazione delle transizioni - giovane, mentore e centro IFP / Università.....	20
2.3.1 Condividere le informazioni: cosa e come condividere, l'importanza del consenso .....	21
2.4 Introdurre il giovane al proprio Centro o Università IFP .....	24
2.4.1 Introduzione al processo di inserimento .....	24
Approvazione del Piano di Gestione delle Transizioni del giovane .....	26
Sommario .....	28
Risorse disponibili .....	28
Il mio piano.....	28
2.4.2 Impostare le fasi principali e il supporto disponibile .....	29
2.4.3 Cosa fare se insorgono problemi .....	30
Prepararsi per l'inizio: disposizioni pratiche e sostegno personale .....	31
Controllo periodico: verificare i progressi.....	32
2.5 Ritiro del mentore .....	34
I cinque principi guida del Trauma Informed Practice .....	34
Esempio di piano.....	36
<b>Parte 3 .....</b>	<b>40</b>
Piano di transizione da compilare.....	41
Proseguire.....	49
Accordo.....	50

# Sul Progetto ITER

La categoria NEET è una sfida paneuropea: NEET è l'acronimo di *Not in Education, Employment or Training*, e sta ad indicare a un giovane di 16-24 anni (nel Regno Unito) che è disoccupato, non inserito in una istituzione o in un contesto di formazione professionale.

Gli obiettivi del progetto ITER sono direttamente collegati alla strategia dell'Unione Europea per la gioventù (2019 - 2027) per combattere l'esclusione sociale e la povertà che colpiscono un gran numero di giovani in Europa.

I giovani NEET in tutta Europa sono esposti in maniera seria al rischio di povertà ed esclusione sociale; il progetto ITER contribuirà alle opportunità e alle risorse necessarie affinché i giovani NEET possano partecipare pienamente alla vita economica, sociale e culturale.

Il progetto ITER è stato concepito per migliorare i metodi per coinvolgere i giovani NEET al fine di identificare le loro esigenze individuali e gli ostacoli all'integrazione dell'istruzione professionale, progettare e attuare il loro piano d'azione per far fronte alle loro esigenze e alle barriere attraverso 4 Zone: Apprendimento, Vita, Tempo libero e Lavoro, sviluppando l'assistenza personalizzata necessaria per sostenere la transizione dei NEET verso l'istruzione e la formazione professionale tradizionale, e in ultimo per sostenerne l'organizzazione/Università IFP ricevente con un piano d'azione che definisca le loro esigenze di sostegno e un piano concordato che li prepari alla transizione, li sostenga durante essa e offra sostegno alla loro organizzazione/Università IFP.

Il progetto ITER ha sviluppato una piattaforma web-based e una dashboard che utilizzano la metodologia di ludicizzazione Dayplot per progettare una piattaforma interattiva per i giovani, che incoraggerà l'impegno dei giovani NEET nella valutazione iniziale, pianificazione dell'azione e fasi di transizione delle fasi di preparazione dell'assistenza personalizzata e sostegno alla transizione verso l'integrazione dell'IFP riducendo l'abbandono scolastico e aumentando i tassi di qualificazione per gli studenti/tirocinanti precedentemente NEET.

Ulteriori informazioni sul progetto ITER sono disponibili sul sito web del progetto <https://www.iter-project.info/>.

## I partenariati del Progetto ITER



GEMS Northern Ireland Limited (Co-ordinator) UK



University of Huddersfield UK



Extern, Northern Ireland UK



Time Associates UK



Antares SRL Italy



Eulab Consulting Italy



Desincoop Portugal



University Politehnica of Bucharest  
Romania



Békés County Government Office  
Hungary

I partenariati del progetto ITER riuniscono le organizzazioni e istituzioni che condividono impegni, conoscenze, esperienza e competenze complementari che muovono il progetto e garantiscono risultati di alta qualità.

# Parte 1



# 1. Avere esperienza da NEET in Europa: capire il contesto

Le percentuali dei NEET variano notevolmente in tutta Europa, non solo tra i diversi paesi ma anche all'interno di una data nazione. La composizione della popolazione NEET - in termini, ad esempio, di età, genere ed etnia - può anche differire significativamente in luoghi diversi. Le ragioni sono complesse e le cause sono molte, ma ci sono una serie di punti importanti da comprendere sulla posizione delle persone con esperienza da NEET in tutta Europa.

Non tutti i giovani NEET hanno un basso rendimento scolastico o lavorativo, ma quelli provenienti da ambienti socialmente svantaggiati e i giovani con poche o nessuna qualifica hanno in genere maggiori probabilità di essere NEET rispetto ai loro coetanei. Alcuni giovani con esperienza nel settore dei NEET devono anche affrontare barriere significative quali circostanze familiari, responsabilità assistenziali, salute e benessere e difficoltà sociali, emotive e comportamentali. Le persone più esposte a trascorrere lunghi periodi di tempo come NEET spesso soffrono di forme complesse e molteplici di svantaggio e hanno spesso avuto esperienze negative nella loro istruzione o sul posto lavoro, che possono influenzare la loro fiducia, motivazione e impegno sia in ambito scolastico sia in ambito lavorativo.

È anche importante riconoscere che ci sono spesso notevoli effetti stigmatizzanti associati all'essere NEET. I giovani che trascorrono periodi significativi al di fuori dell'istruzione e del lavoro sono particolarmente vulnerabili alla disoccupazione a lungo termine in età adulta; hanno maggiori probabilità di essere coinvolti in procedimenti penali rispetto ai loro coetanei; soffrono di cattiva salute; dipendenza, disagi di relazione e molteplici forme di esclusione sociale. Vi sono inoltre conseguenze sociali ed economiche più ampie associate al NEET. Da un lato, vi sono perdite di gettito fiscale legate alla disoccupazione, ma gli effetti a lungo termine dei NEET sono anche associati a spese pubbliche supplementari per la sanità, i servizi sociali, le prestazioni sociali e altre forme di sostegno. I giovani con esperienza nei NEET hanno meno probabilità di votare, di fare volontariato o di impegnarsi più ampiamente nella società civile.

I policy-makers e gli operatori del settore dovrebbero pertanto occuparsi della questione dei NEET, soprattutto in termini di migliori opportunità per i giovani

marginalizzati. Iniziative particolari possono funzionare più o meno bene in diverse nazioni ma, per molti giovani con esperienza nei NEET in tutta Europa, la transizione verso l'istruzione e la formazione professionali tradizionali costituisce una tappa importante - e il modo in cui sono sostenuti nel realizzare questo cambiamento è vitale per il loro successo o fallimento. I mentori sono al centro di questo processo, e possono, come suggerisce la nostra ricerca, fare una vera differenza per la vita dei giovani ai margini dell'istruzione e del lavoro.

## 1.1 Osservazioni sull'impatto del Covid-19 sui giovani

La pandemia di Covid-19, che si è diffusa in Europa e in tutto il mondo nel 2020, ha avuto implicazioni di vasta portata per i giovani, in particolare per i più svantaggiati. I regolamenti di lockdown hanno impedito a molti giovani di accedere all'istruzione, alla formazione, all'orientamento professionale e ad altre forme di sostegno di cui hanno disperatamente bisogno. Sebbene l'apprendimento on-line abbia attenuato in una certa misura tale situazione, i più emarginati spesso non hanno accesso alla tecnologia necessaria per relazionarsi in questi ambiti, e molti giovani con esperienza nei NEET non dispongono di un ambiente domestico sicuro e stabile che favorisca l'apprendimento on-line. È inoltre necessario riconoscere che molti degli aspetti sociali dell'apprendimento e delle forme di sostegno personalizzato di cui i giovani con esperienza nei NEET hanno più bisogno possono essere forniti in modo efficace solo attraverso un'offerta in presenza.

È anche corretto osservare come i giovani siano stati colpiti in modo sproporzionato dall'aumento della disoccupazione causato dalla pandemia. Per molti datori di lavoro, la prima risposta al peggioramento delle condizioni economiche è quella di smettere le assunzioni di nuovo personale - una politica che colpisce maggiormente coloro che abbandonano l'istruzione e la formazione, o che cercano altrimenti di rientrare nel mercato del lavoro. Ma le industrie in cui i giovani hanno maggiori probabilità di lavorare - tra cui il commercio al dettaglio, il tempo libero, l'accoglienza nelle strutture alberghiere e la ristorazione - sono state tra le più colpite dalla pandemia.

In sintesi, se il Covid-19 ha avuto effetti di vasta portata in tutta Europa, i giovani - soprattutto quelli che erano già sostanzialmente svantaggiati - hanno, in tutti i sensi, portato il peso maggiore.

## 1.2 L'approccio della nostra ricerca

Ad oggi si dispone di una significativa letteratura sui NEET. Le autorità locali, i governi nazionali e le amministrazioni regionali raccolgono statistiche, forniscono informazioni e finanziano interventi volti a coinvolgere o coinvolgere nuovamente giovani NEET nell'istruzione e nel lavoro. Gli organi dell'UE, come ad esempio *Eurofound*, hanno lavorato molto sui NEET, sulle loro caratteristiche e sulle cause e gli effetti della disoccupazione giovanile. La ricerca ha esaminato diversi aspetti della vita dei giovani NEET in Europa e altrove. Sebbene il presente manuale sia ispirato da tale lavoro, esso si basa principalmente su ricerche condotte in sei paesi - Inghilterra, Ungheria, Italia, Irlanda del Nord, Portogallo e Romania - da organizzazioni partner che hanno partecipato al progetto ITER. I risultati presentati - e le linee guida fornite - si basano su interviste di gruppo con tre gruppi di partecipanti:

- Giovani con esperienza da NEET
- Mentori il cui lavoro comporta la fornitura di consulenza, orientamento e altre forme di sostegno ai giovani con esperienza da NEET.
- Parti interessate responsabili della formulazione e dell'attuazione delle politiche a livello locale e regionale.

I principali risultati della ricerca verranno presentati nelle sezioni 1.3 - 1.5 di questo manuale.

# 1.3 Sommario dei risultati principali

## Contesto generale dei NEET

Il modo in cui le diverse nazioni europee varia nel tentare di affrontare la disoccupazione giovanile, come è comprensibile. Le percentuali di NEET sono sostanzialmente più elevate in Portogallo e in Romania, ad esempio, rispetto al Regno Unito, e diversi paesi hanno disposizioni diverse, ad esempio per quanto riguarda il ruolo delle amministrazioni nazionali e locali, o le di modalità di finanziamento, l'organizzazione e l'erogazione dell'istruzione e della formazione. Anche il mercato del lavoro giovanile differisce notevolmente da luogo a luogo, a causa, almeno in parte, della storia, della cultura e delle tradizioni che caratterizzano le diverse nazioni, e della domanda esistente di diverse forme di lavoro. È tuttavia giusto osservare che ci sono più somiglianze che differenze nella popolazione NEET in tutta Europa, e nelle barriere che essi devono affrontare nel tentativo di impegnarsi o di reinserirsi nell'istruzione e nel lavoro.

## Dettagli della ricerca

L'obiettivo generale della ricerca era quello di stabilire il modo migliore per sostenere i NEET nella transizione verso l'istruzione e la formazione professionale tradizionale. Lo studio si è concentrato su quattro temi interconnessi:

- Ostacoli incontrati dai giovani NEET che cercano di accedere all'istruzione e alla formazione professionale.
- Strategie pratiche per sostenere i giovani NEET nell'istruzione e nella formazione professionale ed aiutarli a rimanere nell'offerta tradizionale.
- Il ruolo del partenariato nell'aiutare i giovani NEET ad accedere all'istruzione e alla formazione professionale.
- Il ruolo della condivisione delle informazioni nel sostenere le transizioni verso l'offerta mainstream.

## Sommario dei risultati

Vi sono alcune differenze tra le sfide e le opportunità che devono affrontare i giovani NEET in diverse parti d'Europa, ma la nostra ricerca suggerisce che vi siano anche molte rilevanti analogie, le quali includono:

## Barriere individuali alla partecipazione

### Deficit in materia di:

- Qualifiche; competenze e conoscenze professionali
- Motivazione; impegno; flessibilità; fiducia, e le cosiddette “soft skills”
- Salute mentale; fattori sociali, emotivi e disposizionali; disabilità fisiche
- In alcuni casi, gli obiettivi sono irrealistici o poco chiari; pensiero a breve termine; riluttanza a cercare aiuto.

## Barriere ambientali alla partecipazione

- Influenza negativa della famiglia e dei coetanei sugli atteggiamenti, i valori e le aspirazioni dei giovani

- Accessibilità e/o qualità del supporto e dell'orientamento

Disponibilità e accessibilità di adeguati servizi di istruzione, formazione e sostegno

- Esperienze negative pregresse nel campo dell'istruzione
- Viaggi, in termini di costi, logistica e/o fattori culturali
- Problemi finanziari: disponibilità e accessibilità delle borse di studio, di viaggio, e indennità di formazione

## Guidare verso una transizione con successo

- Il mentore ha un ruolo cardine nella costruzione di relazioni positive, offrendo supporto personale e pratico, e agendo come un ponte verso l'offerta mainstream.
- È importante cercare di conciliare le capacità e gli interessi dei giovani al fine di incoraggiarli ad accedere ai programmi di formazione tradizionali, e di rimanervi.
- I mentori dovrebbero riconoscere i punti di forza dei giovani, ma anche i loro deficit o le loro carenze.
- Gli incentivi finanziari possono spesso incoraggiare i giovani con esperienza da NEET ad accedere ai programmi di formazione (come accade per molti altri giovani e adulti).
- In alcuni contesti, gli strumenti diagnostici, i pacchetti IT e altri metodi possono integrare il supporto in presenza.
- Il volontariato può talvolta aiutare i giovani con esperienza da NEET a costruire fiducia e fornire loro un prezioso affaccio sul mondo del lavoro.

## Prevenire l'abbandono scolastico

- È importante che i giovani ricevano in primo luogo le indicazioni giuste, ovvero una formazione al livello opportuno che rifletta i loro interessi e le loro ambizioni.
- Il mentore ha un ruolo chiave nel prevenire l'abbandono scolastico, fornendo un ponte tra i giovani, gli organismi di formazione e, in alcuni casi, anche con le famiglie e altre persone di significativa importanza. Il sostegno continuo al mentore, una volta che un giovane con esperienza da NEET è in possesso di una fornitura tradizionale, può spesso prevenire l'abbandono scolastico; l'educazione e l'assistenza sono importanti, e di eguale importanza è il sostegno pratico.

## Lavoro di partnership

- Può offrire una serie di vantaggi per i giovani con esperienza da NEET e per coloro che lavorano con loro in termini di condivisione di competenze, risorse e informazioni.
- Può contribuire allo sviluppo di collegamenti efficaci tra la politica nazionale, regionale e locale.
- I partenariati informali tra operatori che operano a livello locale possono talvolta essere (o più) efficaci di quelli ufficiali per il benessere dei giovani.

- I giovani sono generalmente ben predisposti verso il lavoro di partenariato se fornisce loro benefici tangibili, come una migliore informazione, più risorse o l'accesso a una più ampia gamma di opportunità.

## Partnership building

- I forum di partenariato devono porre il benessere e le esigenze dei giovani al centro del proprio lavoro: spesso può essere utile includervi imprese e altri datori di lavoro. È inoltre importante garantire che le opinioni dei giovani siano adeguatamente rappresentate nei forum di partenariato.
- La creazione di partenariati informali al fianco di accordi formali può contribuire a far progredire i lavori sul campo.
- È necessario garantire che i partenariati diventino autosufficienti a lungo termine, poiché i finanziamenti sono spesso limitati.

## Condivisione delle informazioni

- I giovani sono generalmente favorevoli allo scambio di informazioni se ne traggono vantaggio - ad esempio scambio di informazioni sulla formazione, l'occupazione o il sostegno finanziario. Ma alcuni hanno riserve sulla condivisione di informazioni personali sensibili.
- Anche i mentori e le parti interessate sono ampiamente favorevoli alla condivisione delle informazioni, ma sottolineano la necessità di porre il giovane al centro del processo.
- A volte può essere utile includere le scuole e i datori di lavoro nel processo di condivisione delle informazioni, anche se questo deve essere fatto in modo da avvantaggiare i giovani (o almeno da non svantaggiarli).
- Molti giovani trovano forma di compilazione e di essere ripetutamente chiesto di fornire informazioni personali sgradevoli. Una condivisione efficace delle informazioni, anche attraverso portfolio digitali, ID digitali, banche delle risorse e altre forme di nuove tecnologie, può contribuire a ridurre questa difficoltà.
- I giovani, mentori e stakeholder devono tuttavia essere consapevoli dei vincoli del GDPR (General Data Protection Regulation) quando si condividono le informazioni personali.

## Infine...

- La vita dei giovani con esperienza nel NEET può essere complicata, per cui i fattori individuali, ambientali e di altro tipo spesso interagiscono in modi inaspettati. È qui che l'abilità, la capacità e l'impegno del mentore possono consentire al giovane di passare con successo all'insegnamento tradizionale.
- Le questioni finanziarie sono spesso significative per i giovani con esperienza da NEET - sia in termini di motivazione che di praticità nel sostenere la vita quotidiana.
- La fiducia e le relazioni sono di vitale importanza per il giovane e dovrebbero essere al centro di tutte le azioni del mentore.

Le sezioni da 1.3.1 a 1.3.6 sintetizzano i risultati specifici di ciascun paese partner, oltre a quelli riportati in precedenza.

### 1.3.1 Irlanda del Nord

Il ruolo del mentore è visto come la chiave di volta per il progresso dei giovani - in termini, ad esempio, di consulenza e orientamento, e infine sostegno pratico. I dati suggeriscono inoltre che l'offerta di una formazione flessibile può essere particolarmente vantaggiosa per i giovani con esperienza da NEET. Molte delle barriere individuali e ambientali presenti altrove sono evidenti in Irlanda del Nord, anche se il forte settarismo può rappresentare un ulteriore ostacolo, in quanto alcuni giovani possono ritenere di non essere in grado di viaggiare verso o attraverso determinate aree per accedere a programmi di formazione o servizi di sostegno.

### 1.3.2 Inghilterra

La concorrenza di istituzioni e i sistemi di finanziamento non flessibili possono, secondo i dati, talvolta inibire il lavoro di partenariato. In particolare, i mentori hanno parlato del potenziale positivo dei partenariati informali nell'aiutare i giovani con esperienza dai NEET ad accedere ai servizi di supporto e alle opportunità di istruzione e lavoro. Le questioni finanziarie sono state inoltre evidenziate come importanti - sia in termini di motivare i giovani alla partecipazione, sia in termini di costi associati ai corsi di formazione o al mantenimento indipendente.



### 1.3.3 Italia

Anche in questo caso, i partenariati informali sono stati identificati come potenzialmente positivi. Dai dati deriva anche la necessità di riconoscere i talenti e i punti di forza dei giovani, nonché le loro debolezze e carenze. L'accessibilità di informazioni, consigli e orientamenti di alta qualità è stata vista in alcuni casi come un problema; la necessità di un sostegno continuo ai giovani è stato un altro elemento chiave della ricerca in Italia, specie per aiutarli attraverso tappe chiave nella loro transizione come, ad esempio, quando si passa da un organismo di formazione ad un altro. Altro tema correlato è stata la nozione di mentore come colui che fornisce un ponte nell'offerta mainstream e nell'occupazione in seguito.

### 1.3.4 Romania

La natura del mercato del lavoro è stata identificata come un ostacolo alla partecipazione, soprattutto in termini di mancanza di occupazione al di fuori dell'agricoltura. Gli stereotipi e i pregiudizi etnici sono stati identificati come una barriera per alcuni giovani, in particolare quelli di origine rom. Sono state inoltre evidenziate la scarsa qualità della consulenza e dell'orientamento, insieme alla necessità di incentivi finanziari per incoraggiare la partecipazione. Altri punti salienti sono la mancanza di una comunicazione efficace, di competenze interpersonali e di base tra alcuni giovani.

### 1.3.5 Ungheria

+ Molte delle stesse barriere individuali e ambientali alla partecipazione individuate altrove erano evidenti anche in Ungheria. I mentori, tuttavia, hanno sottolineato la necessità di soluzioni flessibili e su misura, e di migliori incentivi finanziari per incoraggiare i giovani a partecipare al mondo dell'istruzione e del lavoro. Anche in questo caso, il mentore è considerato fondamentale per migliorare le prospettive dei giovani con esperienza da NEET, in particolare per quanto riguarda la loro fiducia e la loro motivazione, ma anche per abbattere gli ostacoli sociali e materiali alla partecipazione. La qualità dei partenariati varia, anche se può, nel migliore dei casi, raggruppare le priorità nazionali e locali.

## 1.3.6 Portogallo

Le relazioni interpersonali sono, ancora una volta, viste come chiave per sostenere i giovani con esperienza da NEET. In particolare, il sostegno continuo e il contatto da parte del mentore sono considerati essenziali nel facilitare transizioni di successo. Sia i mentori che i giovani che hanno partecipato alla ricerca hanno menzionato la pressione delle famiglie ad entrare nel mercato del lavoro anziché perseguire obiettivi più a lungo termine attraverso la formazione. La flessibilità dell'offerta e gli incentivi finanziari sono stati anche identificati come importanti modi per aiutare i giovani a passare all'istruzione e alla formazione tradizionali e a rimanere in corso.

## 1.4 Punti chiave della nostra ricerca

I giovani con esperienza da NEET mostrano spesso una serie di atteggiamenti, valori e opinioni negativi, e alcuni possono apparire privi di motivazione, di impegno o dell'entusiasmo fondamentali per avere successo. È tuttavia importante riconoscere che queste caratteristiche spesso derivano, almeno in parte, da ripetute esperienze negative nel campo dell'istruzione, del lavoro e in altri aspetti della vita sociale - e quindi non sono necessariamente caratteristiche intrinseche della personalità dell'individuo. Al contrario, le buone esperienze e un efficace supporto personale possono fare una vera differenza. È inoltre necessario riconoscere che molti giovani con esperienza da NEET hanno una serie di caratteristiche, capacità e interessi positivi che possono rappresentare una risorsa preziosa in futuro.

Le relazioni positive sono vitali. Il ruolo del mentore nel fornire consulenza e orientamento e le diverse forme di sostegno personale e pratico sono spesso fondamentali per il progresso dei giovani con esperienza nei NEET. La nostra ricerca suggerisce che i praticanti che vanno più lontano possono fare una differenza significativa - specialmente nell'aiutare un giovane a rimanere nell'istruzione e nella formazione tradizionali una volta che hanno compiuto una transizione iniziale. Ciò potrebbe includere la fornitura di un sostegno sociale ed emotivo continuo nel tempo, il collegamento con la famiglia o con altre persone significative, la collaborazione con un addetto alla formazione per sensibilizzare i tutor sulle esigenze di apprendimento di un giovane o il sostegno ad un giovane nella gestione dei servizi sociali, della salute, degli alloggi e altre altri servizi forniti da varie agenzie. Fattori pratici e materiali possono rappresentare notevoli ostacoli alla partecipazione - ad esempio in termini di logistica degli spostamenti; finanziamenti, compresa la disponibilità e il livello di borse di studio e indennità di formazione; qualità dell'informazione, della consulenza e dell'orientamento cui i giovani possono accedere; la disponibilità di programmi di formazione che corrispondano agli interessi e alle capacità dei giovani.

Il lavoro di partenariato è importante, sia per quanto riguarda i mentori che lavorano in partenariato con giovani e altri operatori, sia per quanto riguarda i servizi di supporto; e in termini di organizzazioni che lavorano insieme per condividere informazioni e risorse al fine di sostenere al meglio i giovani con esperienza da NEET.

## 1.4.1 Osservazioni finali

Aiutare i giovani con esperienza dai NEET a realizzare con successo le transizioni verso l'istruzione e la formazione tradizionali è un compito complesso e impegnativo. Ma, mentre non c'è una formula magica che garantisca il successo, il ruolo del mentore è forse il fattore più importante nel produrre risultati positivi per i giovani emarginati. Gli operatori devono essere consapevoli del loro ruolo vitale nel costruire un ponte per i giovani con esperienza da NEET, che consentirà loro di passare all'offerta mainstream e di rimanervi. Le linee guida fornite in questo manuale saranno di grande aiuto, ma i mentori saranno anche consapevoli del fatto che il modo in cui interagiscono e comunicano con i giovani può avere un impatto significativo. In altre parole, contano anche le piccole cose, e costruire e mantenere relazioni positive con i giovani è fondamentale.

# Parte 2

## **2.1 L'importanza del lavoro di partenariato quando si sostiene un giovane con esperienza da NEET per progredire verso l'integrazione dell'IFP (istruzione e formazione professionale) / Università**

La necessità che i partenariati esistenti funzionino più efficacemente e che i giovani ne siano posti al centro è importante per i mentori. I mentori spesso creano partenariati informali con addetti alla formazione, datori di lavoro e servizi di supporto, al fianco o al di fuori di accordi formali di partenariato. Ciò è necessario per fornire sostegno ai giovani a livello locale.

Questi partenariati sono pertanto cruciali per sostenere i giovani a progredire verso l'integrazione dell'IFP. Poiché i giovani sono di solito meno informati su come facilitare questo tipo di partenariati, il ruolo del mentore e dei soggetti interessati è cruciale.

## 2.2 Preparare un giovane con esperienza nei NEET per il trasferimento nell'IFP/Università

L'analogia del mentore come ponte verso il successo è utile. L'attenzione ai bisogni e la fiducia sono fattori importanti che i giovani devono riconoscere in un mentore valido.

Il continuo sostegno emotivo e pratico da parte del mentore è percepito come particolarmente prezioso per molti giovani, anche dopo che sono entrati nella formazione tradizionale.

L'inserimento dei giovani nelle condizioni adeguate, che si adattino alle loro capacità, ambizioni e capacità individuali, è considerato un fattore importante, mentre il ruolo del mentore nel fornire assistenza e varie forme di sostegno pratico è considerato fondamentale.

Altrettanto importante è il sostegno continuo da dare attraverso il tutoraggio, una volta che un giovane è stato inquadrato nella formazione tradizionale.

Anche i collegamenti e le reti efficienti con i datori di lavoro e gli organismi di formazione sono degne di note. Per alcune parti interessate, prime esperienze lavorative o il volontariato offrono una rampa di lancio per introdurre o ambientare i giovani nel mercato del lavoro; altro fattore da tenere in considerazione è la capacità di conciliare l'offerta con gli interessi e le capacità dei giovani.

Infine, l'uso di strumenti diagnostici e di tecnologie dell'informazione può anche svolgere un ruolo chiave nel l'aiutare il sostegno diretto, pur essendo riconosciuto da alcuni mentori e soggetti interessati che vi è la necessità di un'offerta flessibile e che i giovani con esperienza nel settore dei NEET siano in grado di sviluppare competenze flessibili e utili nella vita di tutti i giorni accanto all'apprendimento professionale.

## 2.2.1 Perché il lavoro di partenariato è importante

Qualsiasi partenariato veramente efficace si basa sulla fiducia. Ciò è essenziale, soprattutto quando si lavora con i giovani. Il giovane deve fidarsi pienamente del proprio mentore e la relazione deve avere un forte equilibrio. Questo partenariato paritario contribuirà a creare fiducia e ad aprire una comunicazione incisiva. E, come tutti sappiamo, la comunicazione è una componente vitale di tutte le buone relazioni.

## 2.2.2 valutare l'idoneità di un giovane a proseguire

Una pianificazione efficace per i giovani si basa su una valutazione accurata delle loro esigenze, sulla definizione di risultati realistici per esse e sulla formulazione del lavoro necessario per raggiungere i risultati preposti.

Ogni giovane è unico, e il piano dovrebbe essere basato sulla valutazione dei suoi bisogni specifici, come ad esempio le questioni chiave nella vita del giovane e i bisogni più urgenti che i diversi problemi suscitano. Questo dovrebbe essere il tuo punto di partenza.

La qualità del piano d'azione dipenderà in larga misura dalla qualità delle informazioni raccolte e questo, a sua volta, dipenderà dalla forza del rapporto stabilito con il giovane. Il piano dovrebbe stabilire come le esigenze individuate saranno affrontate nel tempo, in modo che il giovane possa compiere la migliore transizione possibile verso la fase successiva del percorso. Una volta identificate chiaramente tali esigenze, il mentore e il giovane possono decidere insieme a chi rivolgersi per primo, concordare i risultati da raggiungere per tali esigenze, nonché un calendario realistico per raggiungere ciascun risultato. Alcuni ovvi risultati in questa transizione per qualsiasi giovane sarebbero:

- Avere una casa.
- Realizzare il pieno potenziale nell'istruzione.
- Successo in carriera.
- Essere in salute.
- Avere relazioni positive.



- Coinvolgimento in attività significative e piacevoli

### **2.2.3 The Transitions Readiness Assessment (valutazione delle transizioni)**

Un passo fondamentale per determinare la disponibilità di un giovane a passare da un'assistenza personalizzata a un'istruzione e formazione professionale o all'Università è il completamento del questionario di valutazione della disponibilità al passaggio. Si tratta di un questionario di autoanalisi in cui sia il giovane che il suo mentore hanno l'opportunità di valutare la disponibilità del giovane a proseguire, ad esempio a muovere i passi successivi per il trasferimento ad un centro di IFP o ad un'Università.

Sia il giovane che il loro mentore lavorano attraverso ogni domanda (idealmente insieme) discutendo l'importanza di ogni competenza e quanto bene credono che il giovane l'abbia acquisita, segnando ogni domanda da 1 a 5. Se non è possibile per il giovane e il loro mentore lavorare insieme, allora possono lavorare attraverso il questionario per conto proprio, ma i punteggi vanno confrontati insieme in un secondo momento. Mentore e giovane devono poi arrivare a un punteggio per ogni domanda, dopo la discussione, sul quale essi siano reciprocamente d'accordo.

Infine, è responsabilità del mentore segnare il questionario in rosso, ambra, verde per ogni domanda, fornendo una serie di aree prioritarie per lo sviluppo dell'allievo e andando avanti, nonché evidenziando le aree in cui egli non ha più bisogno di sostegno.

### **2.2.4 Sostenere un giovane nella scelta della sua prossima mossa**

La richiesta più sentita da parte dei giovani che stanno compiendo la transizione verso la fase successiva del loro percorso è quella di avere un adulto affidabile nella loro vita di cui si fidano e che pensano si prenda cura di loro. La disponibilità di tale persona è un fattore cruciale per aiutare i giovani a compiere una transizione nel modo più agevole possibile. Tali "adulti di fiducia" forniscono tre tipi principali di supporto: supporto emotivo, consigli pratici e "prendere per mano". Il ruolo del mentore nel sostenere il giovane nel compiere la sua prossima mossa è cruciale.

Sviluppare un senso positivo di sé è un compito chiave dello sviluppo. Se il compito sarà realizzato, le possibilità dei giovani di sviluppare un'autostima positiva

aumenteranno notevolmente. Una sana autostima rende molto più probabile che i giovani si vedano degni di essere amati e quindi più capaci di amare gli altri; oppure che essi siano più capaci di badare a loro stessi fisicamente ed emotivamente; che persistano nel superare le difficoltà; che riescano con maggiori probabilità a districarsi dalle relazioni e dalle situazioni abusive, e a vivere vite generalmente più felici e appaganti.

Mentre la storia personale sarà un'influenza importante sulla formulazione da parte del giovane del suo senso di sé, ci sono altri fattori da tenere in considerazione: genere, origine etnica, retaggio di una data classe sociale, sessualità e religione, solo per citarne alcuni. Le scelte che i giovani fanno in merito ai loro vestiti, alle attività per il tempo libero, agli interessi, alle simpatie e alle antipatie condizioneranno anche il modo in cui vedono sé stessi, e influenzeranno il modo in cui gli altri li vedono. Queste decisioni e scelte possono anche essere discusse e fatte in collaborazione con un mentore incisivo.

In ultimo, è il giovane che compie la scelta, ma il mentore può giocare un ruolo cruciale di supporto nel fare in modo che la scelta sia quella giusta.

## 2.3 Il partenariato per la Pianificazione delle transizioni - giovane, mentore e centro IFP / Università

La relazione tra il giovane e il mentore è fondamentale: il mentore costruisce una relazione, sostenendo il giovane nell'identificare le sue barriere e assisterlo quando è pronto a farlo, procedere e assumere un maggiore controllo del proprio futuro in termini di occupabilità e istruzione.

Comprendendo gli interessi e le ambizioni del giovane, il mentore può aiutarli a individuare potenziali opportunità nella loro carriera. Questo continuo sostegno aiuta i giovani a capire che non sono soli nel loro percorso, e che hanno a loro disposizione un sostegno per dare loro la fiducia e la motivazione per aiutare a progredire nella loro vita.

Ciò si traduce nello sviluppo di un piano d'azione chiaro e personalizzato, da rivedere regolarmente con i giovani. Il piano d'azione affronterà le esigenze e le barriere dei giovani in tutte e quattro le zone. Questo piano è concordato da tutti e consiste in un resoconto dei traguardi personalizzati da raggiungere volta per volta. Questi traguardi "su misura" sosterranno il giovane durante il suo periodo di transizione. Tale piano costituirà un ulteriore sostegno all'organizzazione dell'IFP.

All'inizio della preparazione del giovane alla transizione, è utile che il mentore crei un partenariato con l'operatore dell'IFP, e che costruisca e mantenga con esso un rapporto che aiuti a preservare la motivazione del giovane soprattutto nelle prime fasi, evitando così l'abbandono. L'attuazione di un piano di transizione in questa fase stabilirà un triage tra i giovani, il mentore e l'organizzazione dell'IFP, consentendo un percorso più agevole verso la destinazione prescelta. Il supporto degli operatori deve essere personalizzato per l'individuo – non funziona cioè la formula "one size fits all": una dimensione, infatti, non si adatta a tutti.

### Per il giovane offre:

- Una buona conoscenza del processo
- Risposte alla domanda: quale formazione preliminare è necessaria?
- Trasparenza
- Buon consiglio & guida
- Continuità del sostegno

### Per il mentore offre:

- Migliori collegamenti con i centri/istituti di istruzione e formazione professionale
- Conoscenza del processo
- Un ruolo chiave nella rimozione delle barriere
- Fonti di finanziamento se necessario
- Buona conoscenza di ciò che è accessibile a tutti i giovani.

### Per il centro IFP / Università offre:

- Buon mantenimento
- Conoscenza del metodo di apprendimento del giovane.
- Attività di sensibilizzazione nelle comunità locali
- Contribuire alla rimozione delle barriere.

## 2.3.1 Condividere le informazioni: cosa e come condividere, l'importanza del consenso

Devono essere rispettati il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR) e il Data Protection Act del 2018.

È importante informare fin dall'inizio il giovane su ciò che accadrà alle informazioni che lo riguardano:

- A chi sarà detto cosa?
- A chi i destinatari diranno cosa?
- Perché la gente riceve queste informazioni?

Chiedete il permesso del giovane a meno che non sia pericoloso o inappropriato farlo. Se il giovane ha meno di 18 anni, chiedete il permesso ai suoi genitori o a un suo tutore legale. Non ritardate la divulgazione di informazioni per ottenere il consenso, se ciò potrebbe mettere i bambini o i giovani a rischio di danni significativi.

È importante ottenere il consenso del giovane poiché:

- È un processo che pone le basi per il rapporto di mentoring.
- Promuove il processo decisionale condiviso in questo rapporto.
- Permette al giovane di avere voce in capitolo nel proprio percorso e piano d'azione.
- Minimizza il rischio di sfruttamento e danno al cliente attraverso questa condivisione di informazioni e questo processo decisionale collaborativo.

Occorre mettere in atto sistemi solidi, concentrandosi sui giovani. Solo le informazioni pertinenti allo scopo del programma dovrebbero essere condivise con coloro che ne necessitano. Ciò consente agli altri partner di svolgere il proprio lavoro in modo efficace e di offrire il giusto sostegno.

Assicurarsi che tutte le informazioni siano adeguate allo scopo. La qualità delle informazioni è importante per la comprensione dei destinatari. Le informazioni devono essere accurate e aggiornate e deve esserci una distinzione tra opinioni e fatti. Se le informazioni condivise sono da contestualizzare, occorre fornire una spiegazione.

Le informazioni dovrebbero essere condivise ad intervallo regolare e tempestivo in modo da massimizzare le opportunità di offrire sostegno e requisiti operativi.

I mentori e /o le organizzazioni di IFP dovrebbero inoltre garantire la condivisione di informazioni sufficienti, in modo che i partner possano prendere decisioni sul percorso più appropriato per il giovane.

I mentori dovrebbero seguire la politica della loro organizzazione di appartenenza per la condivisione delle informazioni e per il trattamento delle informazioni personali. Al momento della condivisione delle informazioni, questa dovrebbe essere effettuata nel modo più sicuro possibile.

Tutte le informazioni devono essere registrate, indipendentemente dal fatto che esse siano condivise o meno, e archiviate nel luogo più appropriato, in linea con la politica di archiviazione e conservazione dei file dell'organizzazione. La conservazione delle

informazioni non dovrebbe essere mantenuta più a lungo del necessario. Alcuni finanziatori, tuttavia, richiedono diversi periodi di conservazione.

## 2.4 Introdurre il giovane al proprio Centro o Università IFP

Idealmente, il mentore avrà una relazione consolidata con i propri allievi, e avrà già lavorato con loro per identificare, concordare e abbinare le loro capacità individuali, ambizioni, abilità ad un centro IFP o Università appropriati.

Una volta che il giovane ha identificato, richiesto e accettato il centro o Università IFP prescelti, si avvia una fase di transizione dove l'importanza di partenariati informali e formali istituiti dal mentore porterà benefici tangibili al giovane. Al fine di garantire una transizione di successo al Centro/Università IFP prescelti, ancora una volta la figura del mentore come ponte verso il successo è calzante.

È importante che i giovani si sentano preparati prima della loro introduzione iniziale al loro Centro/Università IFP e che questo primo incontro sia un'esperienza positiva.

Il mentore può assistere i giovani nella preparazione di questo incontro preliminare sia in termini pratici che in termini di cura e fiducia sono fattori importanti o tratti che i giovani devono riconoscere nella composizione di un mentore efficace.

Su questa base, il sostegno emotivo e pratico continuo da parte del mentore è particolarmente prezioso per molti giovani, anche dopo che sono entrati nella formazione mainstream.

### 2.4.1 Introduzione al processo di inserimento

I tre elementi chiave del modello di mentoring svolgono un ruolo importante nell'introduzione iniziale dei giovani al loro Centro/Università di IFP.

#### Supporto emotivo

Il mentore prepara il giovane alla loro introduzione fornendo sostegno emotivo, nutrimento e cura. Ciò può comportare l'affrontare le paure e le ansie dei giovani circa l'inserimento in un nuovo ambiente di apprendimento, aiutandoli a mettere in atto meccanismi di difesa e concordando a chi potersi rivolgere per il sostegno una volta che iniziato il corso.

È importante in questa fase continuare ad alimentare l'autostima del giovane. Il mentore gli ricorderà i progressi compiuti fino ad oggi, riferendosi al suo piano di transizione e a come il mentore e l'allievo abbiano precedentemente concordato, nell'ambito del loro processo di collaborazione, di essere pronti e preparati.

## consigli pratici

È importante che i giovani che si accingono ad una prima introduzione al Centro/Università IFP scelti si sentano adeguatamente informati e preparati. Il mentore ha un ruolo chiave nel facilitare questo compito, collaborando con il Centro/Collegio del l'IFP ricevente per stabilire informazioni di base quali:

- Chi sarà presente alla sessione introduttiva?
- Per quanto tempo durerà?
- C'è qualcosa che il giovane deve portare con sé, come documenti di identificazione, dati bancari, certificati di qualificazione, ecc?
- C'è un dress-code?
- Che cosa sarà discusso durante la sessione introduttiva?

Coordinandosi con il Centro/Collegio IFP ricevente, il mentore può garantire che il giovane sia pienamente consapevole ciò che ci si aspetta da loro e può aiutarli a raccogliere la documentazione pratica di cui avranno bisogno come parte del loro piano di transizione.

È buona prassi che questo periodo di preparazione risulti come un processo bidirezionale. Ancora una volta, è da tale processo che il giovane può trarre benefici tangibili dal partenariato sviluppato dal mentore. Nei casi in cui i giovani hanno dovuto affrontare ostacoli complessi ai loro progressi, come molteplici esperienze infantili avverse (ACE), alcune organizzazioni di tutoraggio dovranno ottenere il consenso del giovane a condividere tali informazioni con la persona designata facente parte del Centro/Università IFP ricevente prima della partecipazione del giovane alla sessione introduttiva. Di norma, ciò implica che il mentore organizzi una discussione professionale con l'adulto, la quale che sarà il principale punto di contatto con il giovane nel Centro IFP/Università ricevente. Questo può essere il capo dipartimento o può essere un membro del Centro IFP/ *College Pastoral Care Team*.

Durante la discussione, il mentore può condividere la natura degli ACE e come questi hanno influenzato il giovane, il suo sviluppo e il suo progresso. Durante questa sessione, il mentore può anche condividere informazioni come, ad esempio, ciò che mette il giovane a suo agio, ciò che può destabilizzare il giovane e ciò che funziona bene in termini di autoregolamentazione e de-escalation. Organizzazioni come Extern NI raccomandano vivamente l'uso di discussioni professionali per i giovani NEET che hanno sperimentato ACE, in quanto questo significa che il giovane non deve "raccontare" la sua storia o "rivivere" il suo trauma. Il Centro/Università IFP ricevente può informare il personale sui potenziali fattori scatenanti e sulle comprovate tecniche di difesa.



## “Tenere per mano”

Come accennato in precedenza in questa sezione, il messaggio più forte da parte dei giovani che stanno compiendo la transizione verso l'istruzione e la formazione professionale tradizionale riguarda l'importanza di avere un adulto affidabile nella loro vita, che si prenda cura di loro e di cui fidarsi. Ciò è cruciale se si vuole che i giovani compiano la transizione più agevole possibile verso il loro Centro/Università IFP.

## Approvazione del Piano di Gestione delle Transizioni del giovane

Prima di concordare il Piano di Gestione delle transizioni del giovane, il giovane e il mentore avranno costruito un senso di fiducia, onestà e rispetto reciproco basato sulle loro interazioni ed esperienze di essere in un partenariato collaborativo. Essi saranno stati di regola impegnati in questo processo per un periodo che va dai 6 ai 9 mesi prima di concordare un piano di transizione, e avranno sviluppato un partenariato equo basato sulla fiducia e sulla comunicazione aperta.

Durante questo periodo, il mentore e il giovane avranno completato e rivisto una valutazione dei bisogni nelle quattro "zone" chiave della loro vita, ovvero le zone di Apprendimento, Tempo libero, Lavoro e Vita. Il giovane e il mentore avranno stabilito risultati realistici per queste esigenze e formulato il lavoro necessario per raggiungere risultati specifici e rispondere alle esigenze sorte. Questo processo avrà portato il giovane e il mentore a ritenersi pronti a passare ad un Centro/Università IFP.

Il piano di transizione rifletterà le precedenti esigenze valutate e si baserà su risultati già positivi, pur essendo flessibile nell'affrontare eventuali nuove esigenze o ostacoli individuati man mano che la transizione progredisce.

Ogni giovane è unico, e il piano si baserà sulla valutazione dei suoi bisogni specifici, come le questioni chiave nella sua vita, e le esigenze più urgenti che determinati problemi suscitano.

Le parti 1 e 2 del piano di transizione conterranno i dettagli pratici e le informazioni riguardanti il giovane, l'organizzazione di riferimento (mentore), l'organizzazione di accoglienza (centro IFP/Università e il corso scelto).

La parte 3 del piano di transizione è allineata alla valutazione finale e ai risultati del questionario sulle transizioni, con particolare attenzione alla risoluzione delle preoccupazioni relative al passaggio all'istruzione/formazione professionale.

Ogni zona inizia con l'identificazione dei punti di forza del giovane e delle competenze spendibili che ha sviluppato, pur riconoscendo le aree di sviluppo in cui i giovani possono ancora avere bisogno di sostegno.

# Sommario

Punti di forza	Aree per lo sviluppo

## Risorse disponibili

Tipo di assistenza	Idoneità	Chi contattare / come fare domanda

Ancora una volta, i partenariati informali e formali sviluppati dal mentore offriranno ai giovani benefici tangibili, quali un migliore accesso a informazioni, consulenza e orientamento di alta qualità, e potranno includere settori quali la salute mentale, la gestione del bilancio, la dipendenza, l'alloggio e l'accesso ad altri servizi di sostegno.

Nella prossima sezione del piano di transizione il giovane fisserà obiettivi semplici e facilmente realizzabili da raggiungere durante la durata del suo corso di formazione professionale.

## Il mio piano

Obiettivi nel breve periodo	Step necessari	Andamento

Alla fine di ogni zona, il giovane e il mentore saranno d'accordo sul livello di "prontezza" ad ogni tappa. Questo dovrebbe aiutare il giovane a fare scelte e decidere i prossimi passi necessari per progredire. Quanto meno il giovane si sente pronto, tanto maggiori sono le risorse da individuare per assistere il giovane nel suo viaggio.

## **Scala dell' idoneità Da migliorare 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Preparato**

La parte 4 del piano di transizione formalizza l'accordo tra l'organizzazione di riferimento, l'organizzazione di accoglienza e il giovane, stabilendo date, luoghi e orari, nonché concordando accordi in caso di necessità o di problemi aggiuntivi.

Sebbene la maggior parte del completamento del piano di transizione possa essere progettato dal giovane di concerto con il suo mentore, è importante che, una volta individuata la discussione professionale e l'introduzione iniziale con il Centro/Università IFP ricevente e individuato il contatto chiave, essi diventino parte di un processo tripartito per concordare e completare il piano di transizione in corso.

### **2.4.2 Impostare le fasi principali e il supporto disponibile**

Il ruolo del mentore è fondamentale per facilitare la transizione verso l'istruzione e la formazione tradizionali. Prima di iniziare con il Centro/Università IFP scelti, il giovane avrà completato un piano di transizione completo.

Nel completare il piano di transizione il giovane avrà valutato la sua idoneità a progredire in ciascuna delle 4 Zone di Apprendimento, Tempo libero, Vita e Lavoro. Nell'ambito di questo processo il giovane avrà individuato quali risorse sono a sua disposizione, come avere accesso ad esse e chi contattare. Questo è un altro settore in cui i partenariati formali e informali istituiti dal mentore avranno benefici tangibili per il giovane. È importante che ci sia tempo per garantire che il giovane abbia un nome e un numero di telefono per ogni risorsa identificata e sarebbe buona prassi per il mentore facilitare gli incontri introduttivi faccia a faccia con ogni rappresentante delle risorse individuate come parte del processo di inserimento iniziale, in modo tale che il giovane sappia dove recarsi e a chi rivolgersi per ricevere assistenza.

Il piano di transizione è un contratto tripartito tra il mentore, il giovane e il contatto chiave identificato nel Centro/Università IFP ricevente. Questo contatto chiave costituirà il sostegno primario per il giovane nel seguire i passi chiave concordati nell'area "Mio Piano" in ciascuna delle 4 Zone di Apprendimento, Tempo libero, Vita e Lavoro.

## 2.4.3 Cosa fare se insorgono problemi

Molti dei giovani che si stanno trasferendo in un Centro/Università IFP avranno sperimentato diversi e complessi ACE e alcuni avranno problemi comuni e spesso sovrapposti l'uno all'altro nella loro vita come povertà, un retaggio di indigenza e di conflittualità; pressioni famigliari; avere a carico la salute di qualcuno ; emarginazione; 'esclusione' dalla fornitura scolastica/giovanile tradizionale; problemi di salute mentale all'interno delle famiglie; difficoltà sociali, emotive e/o comportamentali; Special Educational Needs non diagnosticati o una loro diagnosi errata; disabilità; difficoltà di apprendimento; bullismo; autolesionismo; suicidio; problemi di identità (compreso l'orientamento sessuale); abuso di sostanze tra cui l'abuso di sostanze appartenenti ai propri genitori; violenza domestica; abuso/negligenza da parte dei genitori; mancanza di autostima/autostima; mancanza di fiducia; mancanza di socialità/vitalità/ resistenza emotiva o depressione.

Negli ultimi anni si è riconosciuto sempre maggiormente come le esperienze di infanzia avverse influenzino gli individui nella vita. Tale teoria è conosciuta come pratica traumatologica, la quale riconosce la prevalenza del trauma e il suo impatto sul benessere emotivo, psicologico e sociale delle persone.

In termini semplici, se i giovani hanno sperimentato una serie di ACE, ciò avrà un impatto negativo sulla loro fiducia, autostima, meccanismi di difesa e sul modo di affrontare i problemi o le barriere che si presenteranno nel corso della vita. Un ruolo chiave del mentore consiste nel garantire che il giovane che passa al Centro/Università IFP scelti sappia a chi rivolgersi e come chiedere aiuto in caso di problemi. Allo stesso modo, è importante che, nell'ambito del piano di transizione, l'organizzazione di invio fornisca all'organizzazione ricevente un chiaro background sui giovani, compresi gli elementi che potrebbero destabilizzarli e le strategie comprovate di difesa.

L'esperienza di alcune organizzazioni di tutoraggio in Irlanda del Nord ha evidenziato che la fornitura di "Cliniche di supporto" regolari presso il Centro/Università dell'IFP ricevente aiuta a individuare i problemi in una fase precoce, consente all'organizzazione di invio di tutoraggio di intervenire e di collaborare con l'organizzazione di accoglienza e con i giovani per istituire meccanismi di sostegno supplementari. Per esempio, il progetto *Moving Forward Moving On* di Extern ha queste "cliniche di supporto" in circa 16 centri IFP dove un mentore terrà una sessione aperta di drop-in inizialmente per due ore alla settimana, le quali si andranno gradualmente a ridurre a due ore ogni due settimane, poi mensilmente.

Questo fornisce ai giovani una rassicurazione sulla possibilità di recarvi in questi luoghi e affrontare tutti i problemi, e chiedere aiuto quando sorgono.

Le riunioni periodiche di revisione tripartita delineate nella parte 4 del piano di transizione, che possono continuare per un massimo di 26 settimane dopo la transizione, sono una parte critica del processo che consente ai giovani di affrontare le questioni man mano che emergono e di mettere in atto un piano d'azione concordato per superare i problemi emergenti man mano che essi si presentano.

## **Prepararsi per l'inizio: disposizioni pratiche e sostegno personale**

I giovani che si sono già impegnati in servizi di tutoraggio riconoscono l'importanza di avere accanto a loro un mentore di fiducia durante la riunione introduttiva. Ciò vale tanto per gli aspetti pratici, come portare nel posto giusto i giovani, e portarceli in tempo e preparati, tanto per ciò che concerne rassicurazione e fiducia.

I tre aspetti chiave del mentoring volto al supporto della transizione sono i seguenti:

### **Supporto emotivo**

- Costruire rapporti
- Riporre fiducia e rispetto nei giovani
- Essere ascoltati senza essere giudicati

### **Consulenza e orientamento informati**

- Consulenza non solo in materia di istruzione, formazione e occupazione
- Consulenza in materia di alloggio, terapie, dipendenze ecc.; altri servizi di supporto
- Consulenza e orientamento su quali servizi i giovani dovrebbero adoperare, con chi parlare e cosa dire.

### **“Tenere per mano”**

- Giovani vulnerabili e diffidenti circa l'avvalersi di diversi servizi.

- I mentori accompagneranno i propri allievi nell'accedere ai servizi per adulti, così come li aiuteranno a compilare moduli pertinenti.
- Contattare i giovani prima e dopo gli appuntamenti per verificare i progressi prima di pianificare insieme i passi successivi.

Ci sono molte cose pratiche che il mentore e il giovane possono fare insieme in preparazione all'inizio del percorso presso il Centro IFP/Università scelti. Questo include aiutare il giovane a creare un conto bancario, in modo tale da poter ricevere il pagamento una volta iniziato. I mentori possono avere bisogno di aiutare il giovane ad ottenere il loro numero di "Assicurazione nazionale" (Regno Unito), oppure una copia del loro certificato di nascita a fini di identificazione, a fissare un appuntamento con la banca e a recarsi presso l'ufficio di competenza con i documenti corretti per potere infine aprire un conto in banca. Un altro esempio potrebbe essere quello di illustrare al giovane il percorso con i mezzi di trasporto pubblici per raggiungere il proprio Centro IFP/ Università, mostrandogli dove acquistare un biglietto, e come usarlo. In alcuni casi, il giovane avrà bisogno di attrezzature specializzate prima di iniziare il corso scelto (come ad esempio stivali da lavoro e indumenti di protezione, strumenti o libri specifici). Il mentore può aiutare il giovane ad accedere all'assistenza finanziaria per acquistare il materiale necessario prima di iniziare il loro corso, accompagnandolo anche negli acquisti.

Nel completare il piano di transizione il mentore e il giovane possono affrontare qualsiasi preoccupazione o dubbio che hanno e accettare come far fronte a questi nella sezione "Il mio piano". La sezione "Risorse a mia disposizione" identifica quali aiuti e risorse sono disponibili per il giovane, come accedervi e a chi rivolgersi in caso di problemi.

È importante che, prima che cominci il percorso presso il Centro/Università IFP prescelti, il mentore garantisca che il giovane abbia chiare cosa ci si aspetta da egli in termini di ritardi, modalità di segnalazione delle assenze, ecc. Come indicato nelle sezioni precedenti, è anche importante che il mentore accompagni il giovane nella sua prima visita al Centro IFP/Università prescelti per incontrare il "contatto chiave", accettare e firmare il piano di transizione in modo tale che tutte le parti coinvolte abbiano chiare le aspettative e le responsabilità che derivano da tale accordo.

## Controllo periodico: verificare i progressi

Un piano di transizione completo e dettagliato è uno strumento importante che assisterà il giovane sin dal'inizio presso il Centro/Università IFP prescelti. Una volta

che i giovani NEET intraprendono questo percorso, una delle sfide più grandi è garantire che mantengano il loro posto e completino con successo il corso scelto. La chiave di questo processo è la revisione tripartita degli incontri per aggiornare i progressi fatti. Questi incontri forniscono per il giovane un “safe space” nel quale discutere eventuali preoccupazioni o problemi e concordare strategie laddove emergano questioni aggiuntive.

Se l'organizzazione di invio può facilitare le "cliniche di supporto" già menzionate in questa sezione, il giovane dispone allora di un'ulteriore garanzia, ovvero la possibilità di verificare con il proprio mentore e chiedere aiuto o supporto come richiesto. Inoltre, i mentori possono accettare di "registrarsi" regolarmente con il “contatto chiave” dell'organizzazione ricevente, specialmente nella fase iniziale di transizione, in particolare se il giovane ha sperimentato degli ACE.



## 2.5 Ritiro del mentore

Prima di concordare il piano di gestione delle transizioni del giovane, egli e il mentore avranno costruito un senso di fiducia, basando il loro rapporto su onestà e rispetto reciproco, e sulle esperienze derivate da un partenariato di mentoring collaborativo.

Il giovane sarà stato di norma impegnato in questo processo per un periodo di circa 6-9 mesi o anche più a lungo, con il mentore a ricoprire il ruolo di adulto affidabile nella sua vita, adulto del quale si fida e che si prenda cura di lui. Alla luce di ciò, il ritiro del mentore può essere un evento significativo nella vita del giovane, ancor più nel caso di giovani NEET che hanno ACE particolarmente complessi, considerando anche le nostre conoscenze acquisite della pratica traumatologica.

## I cinque principi guida del Trauma Informed Practice



I 5 principi guida della pratica traumatologica sono: Sicurezza, Scelta, Collaborazione, Affidabilità e Responsabilizzazione. È importante che quando il giovane entra in un rapporto di mentoring, sia chiaro che, mentre il mentore fornirà un "safe space", questa relazione sarà limitata nel tempo. L'obiettivo finale è quello di costruire competenze e di potenziare il giovane fino al punto finale in cui il giovane avrà sviluppato le proprie capacità sociali ed emotive nelle 4 Zone di Apprendimento, Tempo libero, Vita e Lavoro ad un punto di resilienza e indipendenza.

Ogni giovane è unico e la durata del rapporto di mentoring dovrebbe essere basata sulla valutazione dei bisogni specifici del singolo giovane, come ad esempio le questioni chiave nella sua vita e le esigenze più urgenti che tali questioni suscitano.

Tuttavia, i dati raccolti suggeriscono che un tipico rapporto di mentoring dura per un periodo di 6-9 mesi, ma questo può essere più lungo a seconda delle esigenze del giovane. È importante che durante questo periodo e in ogni momento di controllo dei progressi fatti, il mentore ricordi al giovane che il loro rapporto è limitato nel tempo che si muove nella direzione di una chiusura positiva.

Il piano di transizione è lo strumento finale che porta il mentore e il giovane verso la fine del loro rapporto di mentoring; da qui l'importanza di garantire che il piano di transizione sia co-progettato, chiaro e completo.

Un piano di transizione ben progettato con una dettagliata sezione "Risorse a disposizione" in ciascuna delle 4 Zone di Apprendimento, Vita, Tempo libero e Lavoro, può diventare uno strumento di supporto a lungo termine per il giovane al quale più e più volte il giovane potrà avere accesso in futuro (vedi un piano di esempio sul retro).

## Esempio di piano

### Risorse disponibili

Tipo di assistenza	Idoneità	Chi contattare/ come fare domanda
Consigli sull'alloggio	N/A	<b>Diritto all'alloggio</b>  <b>Indirizzo:</b> The Skainos Centre, 239 Newtownards Rd, Belfast BT4 1AF  <b>Email:</b>  <b>Telefono:</b>  <b>Chiedere di:</b>
Money management & Debt Advice – benefici, debiti, EU Settlement Scheme, Crediti d'imposta, Servizi HMRC (servizi di raccolta delle imposte nel Regno Unito)	Consulenza gratuita e confidenziale  Consulenza sul bilancio  Soluzioni per affrontare il debito  Negoziare in autonomia con i creditori	<b>Advice NI</b>  <b>Indirizzo:</b> 1 Rushfield Ave, Belfast BT7 3FP  <b>Email:</b> advice@adviceni.net  <b>Numero verde:</b> 0800 915 4604  <b>Telefono:</b>  <b>Chiedere di:</b>
Law Centre NI	Consulenza legale indipendente e assistenza gratuita in materia di immigrazione, occupazione, prestazioni e in generale	<b>Law Centre NI</b>  <b>Indirizzo:</b> 10-12 High St, Belfast BT1 2BA  <b>Telefono:</b>  <b>Chiedere di:</b>
Consulenza di carriera	Consulenza e orientamento gratuito e informato in materia di formazione, istruzione e occupazione	<b>Careers Service</b>  <b>Indirizzo:</b> NI 210 Anne Street, Belfast BT1 4QN  <b>Telefono:</b>

Sostegno alla salute mentale	Consulenza gratuita, orientamento e oltre 30 servizi per le persone affette da problemi di salute mentale	<p><b>Mindwise</b></p> <p>Indirizzo: 72 Fortwilliam Park, Belfast BT15 4AS</p> <p>Telefono:</p> <p>Chiedere di:</p>
Dipendenze	Ridurre i danni e promuovere il recupero, consulenza gratuita, guida e assistenza	<p><b>Addiction NI</b></p> <p>Indirizzo: 219 Albertbridge Rd, Belfast BT5 4PU</p> <p>Telefono:</p> <p>Chiedere di:</p>
Sostegno alle famiglie e prevenzione del suicidio	<p>La formazione su misura comprende:</p> <p>Dolore e guarigione</p> <p>Autolesionismo</p> <p>Stress</p> <p>Promuovere laboratori sulla salute mentale positiva</p> <p>La nostra fornitura di servizi comprende:</p> <p>Visita attraverso l'area di Shankill</p> <p>Sessioni d'ascolto</p>	<p><b>Extern</b></p> <p>Family Support and Suicide Prevention Response</p> <p>Indirizzo: Hammer Community Centre, Agnes Street, Belfast BT13 1GG</p> <p>Telefono:</p> <p>Chiedere di:</p>

Durante le riunioni di revisione programmate concordate nella parte 4 del piano di transizione, raccomandiamo un approccio in tre fasi.

Nella **fase 1**, gli incontri sono guidati dal mentore dell'organizzazione di invio.

Nella **fase 2**, mentre si sviluppano i rapporti e la fiducia tra il “contatto chiave” dell'organizzazione ricevente e il giovane, il “contatto chiave” dovrebbe assumere gradualmente un ruolo guida nelle riunioni di revisione.

Infine, nella **fase 3**, mentre il giovane si muove verso l'emancipazione e l'indipendenza, raccomandiamo che egli si faccia carico del proprio piano di transizione.

Si raccomanda inoltre, a questo punto, che il mentore si riferisca al Transitions Readiness Assessment Evaluator (questionario). Questo è il momento ideale per confrontarsi con il giovane, misurando i progressi rispetto alle varie questioni delineate e valutando i progressi lungo il loro percorso. Vedi sotto:

## **Zona Vita**

- Fa sentire apprezzati gli altri.
- Dimostra di avere consapevolezza del proprio umore e delle proprie emozioni.
- Nota quando qualcuno ha bisogno di supporto e risponde in modo efficace.
- Esprime pensieri e sentimenti in modo sensibile verso gli altri.
- Onora gli impegni e mantiene le promesse.
- Risponde efficacemente davanti ad una sfida.
- Consulta altre persone nel processo decisionale
- Gestisce le emozioni in modo efficace in situazioni difficili.
- Dimostra un atteggiamento positivo ed energico.
- Gestisce il proprio tempo in modo efficace.
- Si adatta rapidamente ai cambiamenti.

## **Zona Tempo libero**

- Risponde efficacemente davanti ad una sfida.
- Gestisce le emozioni in modo efficace in situazioni difficili.
- Dimostra un atteggiamento positivo ed energico.
- Si adatta rapidamente ai cambiamenti.

## **Zona Apprendimento**

- È consapevole dei propri punti di forza e limitazioni.
- Esprime pensieri e sentimenti in modo sensibile verso gli altri.
- Gestisce le emozioni in modo efficace in situazioni difficili.
- Impara dagli errori.
- Si adatta rapidamente ai cambiamenti.

## Zona Lavoro

- Si comporta coerentemente con il modo in cui si aspetta che siano gli altri.
- È coerente in quello che dice e fa.
- è capace di analizzare le situazioni dal punto di vista degli altri
- Nota quando qualcuno ha bisogno di supporto e risponde in modo efficace.
- Esprime pensieri e sentimenti in modo sensibile verso gli altri.
- Onora gli impegni e mantiene le promesse.
- Risponde efficacemente davanti ad una sfida.
- Consulta altre persone nel processo decisionale
- Dimostra un atteggiamento positivo ed energico.
- Gestisce il proprio tempo in modo efficace.
- Impara dagli errori.
- Si adatta rapidamente ai cambiamenti

# Parte 3

# Piano di transizione da compilare

Parte 1: Contatti		
Informazioni del giovane	Nome:	Cognome:
	Data di nascita:	Numero di assicurazione nazionale:
	Uscita dal programma	Date di iscrizione alla fine del programma:
Informazioni di contatto primario dell'organizzazione di invio	Nome del contatto primario:	Relazione con il giovane:
	Numero di contatto primario:	Indirizzo email:
Informazioni di un altro "Contatto chiave" 1*	Nome del contatto chiave:	Relazione con il giovane:
	Numero di contatto primario:	Indirizzo email:
Informazioni di un altro "Contatto chiave" 2*	Nome del contatto chiave:	Relazione con il giovane:

\* Se si tratta di un minorenne (meno di 18 anni), al momento della consegna dei documenti devono essere incluse le informazioni dei genitori/tutori legali.



<b>Parte 2: Dettagli del programma / corsi</b>	
Nome del Corso di iscrizione:	Data di iscrizione:
Livello di qualifica del corso:	Durata del corso:
Data di inizio del corso:	Data di fine del corso:
Luogo del corso (indirizzo ed eventualmente dipartimento)	Riepilogo degli impegni relativi all'orario del corso - (giorni/settimana e ore/giorno)

Il piano d'azione per le transizioni è stato allineato alla valutazione finale delle 4 zone e ai risultati del questionario sulle transizioni.

Particolare attenzione deve essere data alla gestione delle preoccupazioni relative al passaggio all'istruzione/formazione professionale. Vedi l'Appendice per esempi di domande per ogni zona, aiuterà mentori e allievi a valutare la scala di idoneità / transizione.

<b>Sommario della Zona Vita</b>	
Punti di forza:	Aree da sviluppare:
<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>


Scala corrente      Da migliorare 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Preparato

Risorse disponibili		
Tipo di assistenza	Idoneità	Chi contattare / come fare domanda

Il mio piano		
Obiettivi sul breve periodo	Step necessari	Progressi

--	--	--

**Scala dell' idoneità alla transizione**

Da migliorare 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Preparato

<b>Sommario della Zona Tempo Libero</b>	
Punti di forza: <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>	Aree da sviluppare: <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>

Scala corrente      Da migliorare 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Preparato

<b>Risorse disponibili</b>		
Tipo di assistenza	Idoneità	Chi contattare / come fare domanda

<b>Il mio piano</b>
---------------------

Obiettivi sul breve periodo	Step necessari	Progressi

**Scala dell' idoneità alla transizione**

**Da migliorare 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Preparato**

<b>Sommario della zona Apprendimento</b>	
Punti di forza: <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>	Aree da sviluppare: <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>

**Scala corrente**

**Da migliorare 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Preparato**

<b>Risorse disponibili</b>		
Tipo di assistenza	Idoneità	Chi contattare / come fare domanda

<b>Il mio piano</b>		
Obiettivi sul breve periodo	Step necessari	Progressi

**Scala dell'idoneità alla transizione**

Da migliorare 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Preparato

Sommaro della zona Lavoro	
Punti di forza: <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>	Aree da sviluppare: <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>

Scala corrente      Da migliorare 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Preparato

Risorse disponibili		
Tipo di assistenza	Idoneità	Chi contattare / come fare domanda

<b>Il mio piano</b>		
Obiettivi sul breve periodo	Step necessari	Progressi

**Scala dell' idoneità alla transizione**

**Da migliorare 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Preparato**

# Proseguire

<b>Contact Plan Giovane e “contatto chiave” dell'organizzazione d'invio.</b>	<b>Metodi di contatto privilegiati:</b>	<b>Frequenza del contatto:</b>	<b>Data del primo contatto</b>
Contact Plan  Giovane e contatto chiave dell'organizzazione d'invio.	Metodi di contatto privilegiati:	Frequenza del contatto	Data del primo contatto

<b>Incontri di revisione  Giovane, contatto dell'organizzazione d'invio &amp; contatto dell'organizzazione di revisione  (fino a 26 settimane dopo la transizione)</b>	<b>Programmazione degli incontri di revisione</b>	<b>Luogo dell'incontro</b>	<b>Data del primo incontro:</b>
	Strategia concordata laddove emergano questioni supplementari:		

<b>Approvazione finale dell'organizzazione di invio</b>	<b>Data concordata per il ritiro</b>	<b>Come si svolgerà:</b>	<b>Dove si svolgerà:</b>



# Accordo

Noi, giovane, contatto chiave dell'organizzazione di invio, contatto chiave dell'organizzazione ricevente, siamo stati pienamente coinvolti nella preparazione di questo piano di transizioni e, firmando questo documento, ne accettiamo i contenuti e il calendario dichiarato.

## Giovane

Nome \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_

## Contatto Chiave dell'organizzazione di invio

Nome \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_

## Contatto Chiave dell'organizzazione ricevente

Nome \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_



Per contattarci, si prega di compilare il  
modulo presente sul nostro sito web  
<https://www.iter-project.info/>