



HumanJobs

OCCUPAZIONE INCLUSIVA PER I GIOVANI

REPORT

Numero Progetto: 2022-2-PL01-KA220-YOU-000098517



WWW.HUMAN-JOBS.EU



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Foundation for the Development of the Education System (FRSE). Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

INDICE

Executive summary	03
Introduzione	04
Focus Groups per Paese	05
Bulgaria	05
Focus Group	06
Grecia	08
Focus Group A	11
Focus Group B	13
Irlanda	14
Focus Group	14
Italia	16
Focus Group A	20
Focus Group B	23
Polonia	24
Raccomandazioni politiche specifiche per paese	25
Bulgaria Grecia Irlanda Italia Polonia	
Conclusioni	

EXECUTIVE SUMMARY

Il progetto HUMAN JOBS è un'iniziativa multiforme dedicata ad affrontare le sfide dei giovani adulti classificati come NEET (*Not in Education, Employment, or Training*). Riconoscendo gli ostacoli nascosti che incontrano nel perseguire una carriera, il progetto impiega una strategia completa per integrare i NEET nel settore delle scienze umane, enfatizzando l'inclusione di individui con lievi limitazioni fisiche. Sono stati organizzati due focus group, A e B, utilizzando un approccio standardizzato e guidati da ricercatori qualificati.

Nonostante le diverse domande, entrambi i gruppi hanno condiviso l'obiettivo generale di esaminare l'intricata connessione tra competenze, occupabilità e diversità nel campo delle scienze umane. Le conclusioni del progetto evidenziano approcci diversi ma interconnessi tra diversi segmenti. In Grecia, l'attenzione è rivolta a coltivare una prospettiva di carriera positiva attraverso una piattaforma interattiva, sottolineando l'idoneità alle carriere umanistiche. Il segmento bulgaro sottolinea la necessità di un approccio olistico per guidare gli studenti nel loro percorso formativo e professionale. Il segmento irlandese si rivolge ai NEET in materie umanistiche, proponendo programmi di qualificazione su misura e incentivi finanziari.

Il focus group italiano sottolinea il crescente riconoscimento delle soft skills nelle preferenze di assunzione delle PMI, influenzando le strategie HR. Il segmento polacco si concentra sulla promozione di una prospettiva di carriera positiva attraverso una piattaforma gamificata. Il fulcro dell'iniziativa è il riconoscimento dell'importanza delle soft skills, che trascendono l'orientamento professionale convenzionale. Il progetto aspira a diventare una forza di trasformazione, fornendo strumenti, conoscenze e un sostegno costante ai giovani che navigano nel complesso panorama delle carriere umanistiche con fiducia ed entusiasmo. La strategia generale prevede riforme educative, supporto pratico alla carriera e assistenza finanziaria per dare agli studenti di materie umanistiche la possibilità di intraprendere una carriera di successo.



INTRODUZIONE

Il Progetto HUMAN JOBS è un'iniziativa globale pensata per affrontare le complesse sfide incontrate dai giovani adulti, in particolare quelli classificati come NEET (*Not in Education, Employment, or Training*). Si tratta di una strategia completa per comprendere le loro esigenze specifiche, facilitando la loro integrazione nel settore delle scienze umane e promuovendo l'inclusione attraverso l'abilitazione di giovani con lievi limitazioni fisiche.

Il progetto HUMAN JOBS ha organizzato due focus group distinti, denominati Focus Group A e Focus Group B, utilizzando un processo definito per garantire uniformità e comparabilità nella raccolta dei dati. La facilitazione di questi focus group è stata effettuata da ricercatori qualitativi esperti nella conduzione di discussioni di gruppo. Sebbene le domande precise presentate a ciascun gruppo siano state diverse, la struttura e la tecnica di base sono rimaste le stesse.

Sebbene le domande poste fossero diverse, tutti i focus group avevano lo stesso obiettivo: esaminare la complessa connessione tra competenze, occupabilità e diversità nel campo delle scienze umane. I partecipanti di entrambi i gruppi hanno avuto la possibilità di scambiarsi opinioni, esperienze e punti di vista importanti, che insieme hanno contribuito a creare un insieme di dati completo.



FOCUS GROUPS PER PAESE

BULGARIA

Introduzione al Focus Group

EduCompass, nell'ambito del progetto Human Jobs, ha realizzato due distinte sessioni di focus group per esplorare i percorsi accademici e le motivazioni degli studenti in diversi settori. Questo capitolo fornisce una panoramica di questi focus group, sottolineando i metodi e le specificità demografiche.

Metodologia

- Preparazione: Il team di Human Jobs ha preparato meticolosamente i materiali e la logistica, garantendo un protocollo solido per la coerenza e l'affidabilità dei dati.
- Esecuzione: Le sessioni sono state condotte di persona, nel rispetto delle norme sulla protezione dei dati.
- Protezione dei dati: Sono state adottate rigorose misure di privacy e non sono state raccolte informazioni identificabili.
- Analisi dei dati: I ricercatori del CRSL hanno effettuato un'analisi dei dati aggregati rispettando gli standard di privacy e protezione dei dati.

Dettagli Focus Groups

1. Human Resources Focus Group (Aprile 2023)

- Data and Durata: Aprile 2023, 90 minuti.
- Partecipanti: 40 studenti di Risorse Umane dal primo al terzo anno dell'UNWE.
- Obiettivo: Comprendere la visione dello sviluppo nel proprio settore e le ragioni della scelta di una specializzazione umanistica.

2. Geography Focus Group (Maggio 2023)

- Data e durata: Maggio 2023, 60 minuti.
- Partecipanti: 15 studenti specializzati in Geografia.
- Obiettivo: simile al gruppo Risorse umane, questa sessione mirava ad approfondire le prospettive e le scelte accademiche dei partecipanti.

Scopo e obiettivi

Entrambi i gruppi miravano a raccogliere informazioni sui percorsi accademici e sulle prospettive di sviluppo degli studenti di materie umanistiche, fornendo una comprensione più approfondita delle loro scelte e aspirazioni nei rispettivi campi.

3. Demografia dei partecipanti e dinamiche di gruppo I focus group, condotti a Sofia, la capitale della Bulgaria, hanno avuto come protagonisti studenti di età compresa tra i 19 e i 25 anni. I partecipanti presentavano un mix di contesti urbani e rurali: alcuni provenivano da città come Plovdiv o Varna, altri da zone rurali del nord-ovest della Bulgaria. Questa diversità è stata fondamentale per promuovere una discussione a tutto tondo, condotta in bulgaro per garantire l'inclusività.

Sfide e Dinamiche

- Gestione del gruppo: Nonostante le preoccupazioni iniziali, le dimensioni maggiori del primo gruppo (studenti di Risorse umane) non hanno ostacolato la discussione. Gli studenti, noti per la loro natura schietta, si sono impegnati attivamente e hanno rispettato gli altri e il facilitatore.
- Livelli di coinvolgimento: Sono stati osservati alti livelli di coinvolgimento, senza problemi significativi in termini di partecipazione o organizzazione.
- Supporto logistico: Entrambi i focus group hanno beneficiato del supporto logistico fornito dalle università in cui si sono svolti, contribuendo al regolare svolgimento delle sessioni.

Ambiente

L'ambiente è stato favorevole al dialogo aperto e le diverse provenienze degli studenti hanno arricchito le discussioni. La facilitazione e le disposizioni logistiche hanno fatto sì che le sessioni fossero ben organizzate ed efficaci, con una partecipazione attiva da parte degli studenti.

4. I risultati principali delle discussioni del focus group evidenziano l'atteggiamento degli studenti nei confronti della loro carriera nelle discipline umanistiche. I partecipanti, di età compresa tra i 19 e i 25 anni e residenti a Sofia, hanno presentato tre importanti intuizioni riguardo ai loro percorsi di carriera e alle loro sfide.

Takeaway Principali

1. Incertezza sul percorso di carriera

- I partecipanti ai programmi di Risorse umane e Geografia hanno espresso incertezza sui loro percorsi di carriera.
- La mancanza di chiarezza su professioni specifiche, potenziale di guadagno e competenze necessarie è stata una preoccupazione comune.
- Questa ambiguità potrebbe generare confusione, ostacolando potenzialmente il loro progresso professionale.

2. Studiare senza chiari obiettivi di carriera

- Un sentimento prevalente è stato quello di studiare per amore dell'istruzione, piuttosto che con un obiettivo di carriera definito.
- Molti studenti si sono sentiti spinti a conseguire una laurea subito dopo la scuola superiore, spesso senza chiare aspirazioni di carriera.
- Questo approccio potrebbe portare alla disillusione o alla mancanza di orientamento a lungo termine.

3. Sfide finanziarie e transizione di carriera

- Una delle principali sfide discusse è stata la transizione da lavori poco retribuiti a uno sviluppo di carriera sostenibile.
- I vincoli finanziari hanno rappresentato un ostacolo significativo, con molti partecipanti che hanno svolto lavori poco qualificati o poco retribuiti.
- La percezione generale è che le carriere nelle discipline umanistiche in Bulgaria siano poco remunerative, il che causa preoccupazioni sulla futura stabilità finanziaria.

Implicazioni

Questi risultati suggeriscono la necessità di un orientamento professionale e di un sostegno più strutturato per gli studenti delle facoltà umanistiche. Affrontare le sfide finanziarie e fornire percorsi più chiari può migliorare il loro sviluppo professionale e la loro motivazione.

5. Raccomandazioni di policy basate sui risultati e sulle intuizioni chiave

Raccomandazioni politiche per affrontare le sfide degli studenti di materie umanistiche a Sofia.

1. Miglioramento dell'orientamento e del sostegno alla carriera

- Data l'incertezza del percorso professionale, è necessario migliorare l'orientamento professionale nelle università.
- Raccomandazioni specifiche includono:
 - Servizi di consulenza per la carriera su misura per gli studenti di materie umanistiche.
 - Workshop e seminari sulle opportunità di carriera e sulle competenze richieste in vari settori umanistici.
 - Partnership con professionisti del settore per ottenere mentorship e approfondimenti reali.

2. Riforme dei curricula e istruzione orientata alla carriera

- Per affrontare il problema dello studio senza chiari obiettivi di carriera, sono necessarie riforme dei programmi di studio.
- Le misure proposte includono:
 - Integrazione di moduli di pianificazione della carriera e di definizione degli obiettivi nel curriculum umanistico.
 - Incoraggiare l'apprendimento basato su progetti che colleghino i concetti accademici a scenari di carriera reali.

3. Programmi di sostegno finanziario e di transizione professionale

- In risposta alle sfide finanziarie e ai problemi di transizione di carriera:
 - Istituzione di borse di studio e programmi di aiuto finanziario specifici per gli studenti di materie umanistiche.
 - Sviluppo di programmi di stage e coop per fornire esperienza pratica e facilitare una transizione più agevole verso ruoli professionali.
 - Iniziative di sensibilizzazione sul valore delle discipline umanistiche nel mercato del lavoro, per incoraggiare una migliore retribuzione e riconoscimento.

Strategia Generale

La strategia generale prevede un approccio olistico per sostenere gli studenti di materie umanistiche. Questo include riforme educative, supporto pratico alla carriera e assistenza finanziaria, con l'obiettivo di fornire agli studenti chiarezza, competenze e opportunità per una carriera di successo.



GRECIA

Focus Group A

1 - Introduzione L'inizio del Focus Group A ha segnato una pietra miliare nella nostra iniziativa di ricerca globale, meticolosamente progettata per approfondire le intricate sfumature delle esperienze dei giovani adulti. Il nostro obiettivo primario era quello di comprendere a fondo le esigenze e le preferenze uniche di questo gruppo demografico, con un'attenzione specifica a coloro che sono definiti NEET (*Not in Education, Employment, or Training*).

Inoltre, la nostra esplorazione si è estesa fino a comprendere giovani adulti che navigano in paesaggi socio-economici caratterizzati da un marcato svantaggio. In uno sforzo concertato per promuovere l'inclusività, il nostro studio ha cercato di far luce anche sulle prospettive degli individui che si trovano a combattere con lievi disabilità fisiche. Gettando un'ampia rete nel nostro campo di ricerca, abbiamo cercato di catturare l'ampia gamma di sfide e aspirazioni che caratterizzano la vita dei giovani adulti, promuovendo una comprensione completa che va oltre le tradizionali categorizzazioni demografiche.

2 – Partecipanti Il presente rapporto racchiude le intuizioni derivate dalle discussioni dinamiche del Focus Group A, composto da 15 partecipanti di età compresa tra i 18 e i 28 anni, tra cui 8 giovani donne e 7 giovani uomini. Considerando le caratteristiche distintive del target demografico, all'inizio della sessione è stato chiesto ai partecipanti se si sentissero a proprio agio nell'essere fotografati o filmati.

Le risposte sono state prevalentemente negative o sfuggenti. Riconoscendo questo sentimento, i facilitatori coinvolti nell'attività hanno scelto di non catturare immagini del gruppo. Questa decisione è stata dettata dall'imperativo di salvaguardare il potenziale successo dell'attività, rispettando le preferenze dei partecipanti e garantendo un ambiente favorevole a un dialogo aperto e privo di inibizioni.

3 - Temi Principali e Risultati

Competenze cruciali per l'avvio di una carriera nelle discipline umanistiche:

I partecipanti hanno evidenziato diverse competenze fondamentali per la creazione di contenuti su una piattaforma dedicata alla promozione delle carriere nel settore delle scienze umane:

1. Capacità di comunicazione efficace: Il successo nel settore umanistico è universalmente legato alla capacità di articolare le idee in modo chiaro, sia in forma scritta che verbale.
2. Pensiero critico: L'importanza delle capacità di pensiero critico è emersa con evidenza quando i partecipanti hanno sottolineato il loro ruolo nella comprensione e nella disamina di questioni complesse nell'ambito delle scienze umane.
3. Capacità di ricerca: Una forte capacità di ricerca è stata ritenuta indispensabile per condurre studi e progetti approfonditi.
4. Empatia: I partecipanti hanno sottolineato il ruolo centrale dell'empatia nella comprensione di prospettive diverse, riconoscendola come una pietra miliare degli studi umanistici.
5. Adattabilità: Riconoscendo la natura in continua evoluzione delle discipline umanistiche, l'adattabilità e l'apertura a nuove idee sono state riconosciute come attributi preziosi.

Progettare una piattaforma per l'esplorazione delle competenze:

I partecipanti hanno espresso le loro preferenze per un design ottimale della piattaforma:

1. Interfaccia Intuitiva: È emerso un consenso unanime sull'importanza di un'interfaccia semplice, intuitiva e facile da usare, per garantire una navigazione fluida.
2. Percorsi di apprendimento personalizzati: I partecipanti hanno espresso il desiderio che la piattaforma offra percorsi di apprendimento personalizzati per soddisfare interessi e aspirazioni individuali.
3. Contenuti interattivi: Le raccomandazioni includono l'integrazione di funzioni interattive come quiz, discussioni e apprendimento peer-to-peer per migliorare il coinvolgimento degli utenti.
4. Funzionalità di Accessibilità: Garantire l'accessibilità della piattaforma per le persone con disabilità, includendo strumenti come lettori di schermo e sottotitoli, è stato identificato come una priorità fondamentale.



Inclusività attraverso i contenuti:

I partecipanti hanno sottolineato l'importanza di contenuti inclusivi:

1. Prospettive Diverse: È stata evidenziata la necessità di integrare voci e prospettive eterogenee sulla piattaforma, per riflettere l'inclusività del settore delle scienze umane.
2. Risorse Multilingue: I partecipanti hanno sottolineato l'importanza di offrire contenuti in più lingue per ampliare l'accessibilità.
3. Accesso alle Risorse: Le raccomandazioni includevano la fornitura di risorse gratuite o a basso costo, come libri di testo e articoli, per supportare individui con limitate possibilità economiche.
4. Contenuti Inclusivi per la Disabilità: I partecipanti hanno evidenziato la necessità di garantire che tutti i contenuti siano accessibili alle persone con disabilità, attraverso diversi formati e strumenti.

Competenze, avanzamento di carriera e benessere:

I partecipanti hanno riconosciuto l'interconnessione tra sviluppo delle competenze, inclusione sociale e benessere:

1. Rilevanza delle competenze: Le competenze identificate (comunicazione, pensiero critico, ricerca, empatia, adattabilità) sono state percepite non solo come strumentali per la crescita professionale, ma anche come facilitatori dell'inclusione sociale attraverso la promozione della comprensione e del dialogo.
2. Miglioramento dell'occupabilità: Lo sviluppo di queste competenze è stato visto come un percorso verso una maggiore occupabilità, che consente ai giovani di contribuire in modo significativo alla società e di migliorare il loro benessere generale.
3. Promuovere la tolleranza: Competenze come l'empatia sono state riconosciute per il loro ruolo nel promuovere la tolleranza e l'accettazione della diversità, favorendo così l'inclusione sociale.

4 – Conclusioni Le intuizioni raccolte dal Focus Group A forniscono indicazioni preziose per la creazione di una piattaforma orientata ad aiutare i giovani a intraprendere una carriera nel settore delle scienze umane. Dare priorità alle competenze essenziali, creare un design accessibile e accattivante, fornire contenuti inclusivi e riconoscere i vantaggi sociali più ampi dello sviluppo delle competenze emergono come considerazioni fondamentali.

Le raccomandazioni derivate dalle scoperte includono

1. Creare contenuti incentrati sulle competenze identificate.
2. Dare la precedenza a un design della piattaforma facile da usare e accessibile.
3. Curando contenuti diversificati e inclusivi.
4. Sottolineare l'importanza sociale dello sviluppo delle competenze nel settore delle scienze umane.

Questo rapporto pone le basi per ulteriori ricerche e per lo sviluppo della piattaforma target.

FOCUS GROUP B

1 - Introduzione Seguendo un protocollo standardizzato, il progetto HUMAN JOBS ha garantito la coerenza nella raccolta dei dati, consentendo confronti significativi e una più profonda comprensione delle prospettive del nostro gruppo target e dei potenziali datori di lavoro. Le intuizioni raccolte da questi focus group sono fondamentali per plasmare il contenuto, il design e l'approccio generale della piattaforma, migliorando così le opportunità per i giovani che aspirano ad affermarsi nel settore delle scienze umane.

Il Focus Group B ha riunito i rappresentanti di aziende e PMI che intendono assumere giovani, compresi quelli con lievi disabilità fisiche, per posizioni nell'ambito delle scienze umane. Le discussioni in questo gruppo hanno approfondito le aspettative e le preferenze dei potenziali candidati, il significato che attribuiscono alle varie abilità e competenze e le loro percezioni sul valore delle soft skills nel processo di assunzione.

Questo particolare focus group ha riunito un gruppo eterogeneo di 10 rappresentanti di PMI italiane per esplorare le loro aspettative e preferenze riguardo al reclutamento di candidati con lievi disabilità o nessuna esperienza precedente per ruoli nel campo delle scienze umane. La discussione si è sviluppata intorno a sei temi chiave, illustrati di seguito.

2 - Partecipanti Online

- 5 donne di mezza età
- 5 uomini di mezza età
- Dalla Grecia
- Rappresentano le PMI come proprietari, direttori e specialisti delle risorse umane

3 - Temi e risultati chiave

- Privilegiare le abilità e le competenze

I partecipanti hanno sottolineato all'unanimità il loro interesse per i candidati in possesso di una miscela completa di competenze tecniche e soft skills. Pur riconoscendo l'importanza delle competenze tecniche, hanno sottolineato la natura critica dell'adattabilità, della creatività e della capacità di risolvere i problemi.

- Trovare un equilibrio tra conoscenze e soft skill

Le opinioni all'interno del gruppo dei partecipanti variano su questo tema. Alcuni sostengono un approccio equilibrato, che valorizzi in egual misura sia le conoscenze/esperienze sia le soft skills, mentre altri propendono per dare la precedenza alle soft skills. È stata condivisa l'idea che l'equilibrio ideale possa essere specifico del contesto, in funzione del ruolo specifico e della cultura organizzativa.

- L'importanza delle competenze professionali e sociali

I partecipanti hanno riconosciuto la natura fondamentale delle competenze professionali, riconoscendo al contempo la crescente importanza delle competenze sociali nel dinamico mercato del lavoro di oggi. La costruzione di solide relazioni con colleghi e clienti è stata identificata come un aspetto fondamentale per raggiungere il successo nella carriera.

- • Essenzialità delle Competenze Trasversali

Tutti i partecipanti hanno riconosciuto il ruolo indispensabile delle competenze trasversali nel panorama occupazionale contemporaneo. Sebbene le opinioni differissero sul livello di padronanza atteso, vi è stato un riconoscimento unanime dell'importanza cruciale della comunicazione, dell'adattabilità e dell'intelligenza emotiva.

- Individuazione delle Competenze Trasversali Cruciali

Il gruppo di discussione ha individuato diverse competenze trasversali fondamentali, tra cui comunicazione, lavoro di squadra, adattabilità e sensibilità culturale, considerate indispensabili per i candidati nel campo delle scienze umane. Queste competenze sono state ritenute essenziali non solo per favorire l'occupabilità, ma anche per la crescita professionale.

- Miglioramento dell'Occupabilità e della Crescita Professionale

I partecipanti hanno condiviso la convinzione che le competenze e abilità individuate non solo aumentino l'occupabilità, ma contribuiscano anche in modo sostanziale alla crescita professionale complessiva dei giovani nel settore umanistico. Hanno sottolineato l'importanza dello sviluppo continuo delle competenze e del mentorship per affrontare con successo l'evoluzione del contesto lavorativo.

4 – Conclusioni Questo gruppo di discussione ha offerto preziose intuizioni sulle preferenze delle PMI greche riguardo le assunzioni nel settore umanistico. Sebbene le competenze tecniche continuino a essere rilevanti, si registra un crescente riconoscimento del ruolo fondamentale delle competenze trasversali nel determinare le dinamiche di assunzione. È emersa con forza l'idea della necessità di un equilibrio armonioso tra conoscenze tecniche e competenze trasversali, con un'attenzione particolare alle qualità richieste come adattabilità e capacità comunicative nei candidati.

Queste rivelazioni hanno il potenziale di influenzare in modo significativo le strategie di risorse umane e le pratiche di selezione del personale, offrendo alle PMI in Grecia indicazioni preziose per affrontare le complessità legate all'assunzione di giovani nel campo delle scienze umane. Integrando tali intuizioni, le PMI possono prendere decisioni più informate, allineando le proprie pratiche di assunzione con le aspettative e preferenze in evoluzione del mercato del lavoro umanistico.

Questo dettagliato report del focus group riassume i temi e i risultati principali emersi dalla discussione, fornendo una panoramica approfondita delle opinioni dei partecipanti sulle pratiche di assunzione nelle PMI greche nel settore umanistico. Costituisce una risorsa utile per coloro che desiderano comprendere e adattarsi alle dinamiche complesse dell'acquisizione di talenti in questo specifico settore.



IRLANDA

Focus Groups

1. Breve descrizione del questionario Il questionario era un modulo Google di 7 domande condiviso online attraverso varie piattaforme e canali, tra cui social media, e-mail e siti web pertinenti. L'obiettivo era quello di raggiungere un gruppo eterogeneo di partecipanti, compresi i NEETS (non impegnati in corsi di istruzione, lavoro o formazione) o coloro che lavorano nel campo delle scienze umane. Il questionario era aperto al pubblico e abbiamo ricevuto 15 risposte di varia provenienza.

2. Breve descrizione dei focus group I focus group sono stati condotti online utilizzando un software di videoconferenza venerdì 22 settembre 2023. Abbiamo avuto un totale di 20 partecipanti invitati, tra cui alcuni NEET nel gruppo di discussione A e quelli delle PMI nel gruppo di discussione B. Durante i gruppi di discussione, abbiamo utilizzato un formato di discussione strutturato con un facilitatore formato per guidare la conversazione. I feedback e gli approfondimenti sono stati raccolti attraverso contributi verbali e commenti scritti in tempo reale.

3. Profilo degli stakeholder che hanno partecipato alle attività di pilotaggio I partecipanti al questionario e al focus group rappresentavano una gamma diversificata di background e prospettive. Si trattava di persone provenienti da diversi settori, professioni e ambienti accademici. I partecipanti provenivano da un mix di aree rurali, suburbane e urbane, con un livello di istruzione che andava dalla scuola secondaria ai master. Inoltre, la fascia d'età era compresa tra i 15 e i 35 anni.

4. Sfide legate al questionario: e al focus group Abbiamo affrontato alcune difficoltà durante il processo di somministrazione del questionario e lo svolgimento del focus group. Tali difficoltà includevano la necessità di garantire una rappresentanza equilibrata dei punti di vista tra i partecipanti, nonché problemi tecnici occasionali durante il focus group online, che hanno compromesso il regolare svolgimento della discussione. Inoltre, mantenere alti livelli di partecipazione durante il focus group online si è rivelato impegnativo, poiché i partecipanti variavano nel loro grado di coinvolgimento

5. Risultati I risultati del questionario: e del focus group sono stati di grande valore. Hanno fornito una ricca fonte di dati qualitativi e quantitativi sull'accesso alle carriere nel campo delle scienze umane. Le osservazioni e i feedback raccolti dai partecipanti sono stati fondamentali per delineare la nostra comprensione di questo settore. Inoltre, i riscontri hanno permesso di individuare aree di miglioramento per le future attività online di coinvolgimento, evidenziando la necessità di strategie mirate per affrontare le difficoltà legate alla partecipazione e ai problemi tecnici.

ITALIA

Focus Group A

1 - Introduzione Il Focus Group A è stato condotto nell'ambito della nostra iniziativa di ricerca volta a comprendere i bisogni e le preferenze dei giovani adulti, in particolare dei NEET e di coloro provenienti da contesti socio-economici svantaggiati, così come degli individui con lievi disabilità fisiche.

2 – Partecipanti Online

Questo report riassume le intuizioni emerse dalle discussioni del focus group con 10 partecipanti (7 ragazze e 3 ragazzi) di età compresa tra i 18 e i 28 anni.

Dato il gruppo target coinvolto, all'inizio della sessione è stato chiesto ai giovani se fossero disposti a essere fotografati e/o ripresi, ma le risposte sono state per lo più negative o evasive. Per questo motivo, i facilitatori coinvolti hanno deciso di non scattare foto al gruppo, per non compromettere il buon esito dell'attività.

3 - Temi chiave ed evidenze

Competenze essenziali per intraprendere una carriera nelle scienze umane: I partecipanti hanno identificato diverse competenze cruciali da enfatizzare nella creazione di contenuti per una piattaforma volta allo sviluppo professionale nel settore delle scienze umane:

- Competenze comunicative: La capacità di esprimere idee chiaramente, sia in forma scritta che orale, è stata considerata essenziale per avere successo nel settore umanistico.
- Pensiero critico: I partecipanti hanno sottolineato l'importanza di competenze analitiche e critiche per comprendere e affrontare le questioni complesse delle scienze umane.
- Competenze di ricerca: Forti capacità di ricerca sono state ritenute fondamentali per condurre studi e progetti approfonditi.
- Empatia: È stata evidenziata l'importanza dell'empatia nella comprensione delle diverse prospettive, un aspetto chiave degli studi umanistici.
- Adattabilità: Considerata la natura in evoluzione delle scienze umane, l'adattabilità e l'apertura a nuove idee sono state percepite come competenze preziose.

Progettare una piattaforma efficace per l'esplorazione delle competenze:

I partecipanti hanno condiviso le loro preferenze per una progettazione efficace della piattaforma:

- Interfaccia intuitiva: È stata enfatizzata l'importanza di un'interfaccia semplice, intuitiva e facile da usare, per garantire una navigazione agevole.
- Percorsi di apprendimento personalizzati: La piattaforma dovrebbe offrire percorsi di apprendimento personalizzati per rispondere agli interessi e obiettivi individuali.
- Contenuti interattivi: Elementi interattivi come quiz, discussioni e apprendimento tra pari sono stati raccomandati per coinvolgere efficacemente gli utenti.
- Funzionalità di accessibilità: Garantire che la piattaforma sia accessibile a persone con disabilità, attraverso strumenti come lettori di schermo e sottotitoli, è stata una preoccupazione fondamentale.

Inclusività nei Contenuti:

I partecipanti hanno evidenziato l'importanza di contenuti inclusivi:

- **Prospettive Diverse:** La piattaforma dovrebbe includere voci e prospettive diversificate per riflettere l'inclusività del settore delle scienze umane.
- **Risorse Multilingue:** Offrire contenuti in più lingue renderebbe la piattaforma più accessibile a un pubblico più ampio.
- **Accesso alle Risorse:** È stata raccomandata la fornitura di risorse gratuite o a basso costo, come libri di testo e articoli, per supportare individui con mezzi economici limitati.
- **Contenuti Accessibili alla Disabilità:** Garantire che tutti i contenuti siano accessibili alle persone con disabilità, attraverso vari formati e strumenti.

Competenze, Crescita Professionale e Benessere:

I partecipanti hanno riconosciuto il legame tra sviluppo delle competenze, inclusione sociale e benessere:

- **Rilevanza delle Competenze:** Le competenze individuate (comunicazione, pensiero critico, ricerca, empatia, adattabilità) sono state considerate preziose non solo per lo sviluppo professionale, ma anche per promuovere l'inclusione sociale attraverso la comprensione e il dialogo.
- **Occupabilità:** Sviluppare queste competenze migliora l'occupabilità, permettendo ai giovani di contribuire in modo significativo alla società e di migliorare il proprio benessere.
- **Promozione della Tolleranza:** Competenze come l'empatia contribuiscono alla tolleranza e all'accettazione della diversità, favorendo l'inclusione sociale.

4 – Conclusioni Le intuizioni raccolte dal Focus Group A offrono indicazioni preziose per lo sviluppo di una piattaforma volta ad aiutare i giovani ad avviare una carriera nel settore delle scienze umane. Enfatizzare le competenze essenziali, creare un design accessibile e coinvolgente, offrire contenuti inclusivi e riconoscere i benefici sociali più ampi dello sviluppo delle competenze sono aspetti cruciali da considerare. Questo report costituisce una base per ulteriori ricerche e per lo sviluppo della piattaforma mirata.



Focus Group B

1 – Introduzione Seguendo il protocollo standardizzato, il progetto HUMAN JOBS ha garantito coerenza nella raccolta dei dati, facilitando confronti significativi e una comprensione più approfondita dei punti di vista del nostro gruppo target e dei potenziali datori di lavoro. Le intuizioni emerse da questi focus group svolgeranno un ruolo cruciale nella definizione dei contenuti, del design e dell'approccio generale della piattaforma, rafforzando e trasformando così le opportunità per i giovani che aspirano a costruirsi una carriera nel campo delle scienze umane.

Il Focus Group B ha riunito rappresentanti di aziende e PMI interessate ad assumere giovani, inclusi quelli con lievi disabilità fisiche, per posizioni nel settore umanistico. Le discussioni si sono concentrate sulle aspettative e preferenze riguardanti i candidati, sull'importanza attribuita a diverse competenze, e sulle percezioni relative al valore delle soft skills nel processo di selezione. Il gruppo ha coinvolto un insieme eterogeneo di 10 rappresentanti di PMI provenienti dall'Italia, chiamati a esplorare aspettative e preferenze sull'assunzione di candidati con disabilità lievi o senza esperienza pregressa per ruoli nell'ambito delle scienze umane. La discussione si è articolata attorno a sei temi chiave, riportati di seguito.

2 – Partecipanti Online

- 3 donne di mezza età
- 6 uomini di mezza età
- Tutti dall'Italia
- Rappresentano PMI come titolari, manager e responsabili delle risorse umane

3 – Temi chiave ed evidenze

- Priorità a Competenze e Abilità:

I partecipanti hanno espresso un interesse unanime per i candidati con una combinazione di competenze tecniche e soft skills. Pur ritenendo importante la preparazione tecnica, hanno sottolineato il valore di adattabilità, creatività e capacità di risoluzione dei problemi.

- Equilibrio tra Conoscenze e Soft Skills:

I pareri su questo tema sono stati variegati. Alcuni partecipanti hanno sostenuto un equilibrio tra esperienza/conoscenze e soft skills, mentre altri hanno dato maggiore rilevanza a queste ultime. È emerso un consenso sul fatto che l'equilibrio ideale dipenda dal ruolo specifico e dalla cultura organizzativa.

- Importanza delle Competenze Professionali e Sociali:

Le competenze professionali sono state ritenute fondamentali, ma i partecipanti hanno anche riconosciuto che le competenze sociali stanno acquisendo sempre più rilevanza nel mercato del lavoro attuale. La capacità di costruire relazioni con colleghi e clienti è stata vista come un aspetto chiave per il successo professionale

- Essenzialità delle Soft Skills:

Tutti i partecipanti hanno riconosciuto il ruolo centrale delle soft skills nel panorama lavorativo attuale. Sebbene vi fossero opinioni diverse sul livello di padronanza atteso, comunicazione, adattabilità e intelligenza emotiva sono state identificate come competenze universalmente critiche.

- **Soft Skills e Competenze Cruciali**

Il focus group ha identificato come fondamentali diverse soft skills, tra cui comunicazione, lavoro di squadra, adattabilità e sensibilità culturale, considerate imprescindibili per i candidati nel settore umanistico. Tali competenze sono state ritenute essenziali per promuovere l'occupabilità e la crescita professionale.

- **Potenziare l'Occupabilità e la Crescita Professionale**
- I partecipanti hanno ritenuto che le competenze individuate favoriscano l'occupabilità e contribuiscano in modo significativo alla crescita professionale complessiva dei giovani nel settore delle scienze umane. È stata evidenziata l'importanza dello sviluppo continuo delle competenze e del mentoring.

4 - Conclusione

Questo focus group ha rivelato intuizioni preziose sulle preferenze di assunzione delle PMI italiane nel settore delle scienze umane.

Sebbene le competenze tecniche rimangano importanti, cresce il riconoscimento del ruolo delle soft skills e delle competenze trasversali nel determinare le dinamiche di selezione. Il tema del giusto equilibrio tra conoscenze e soft skills è stato ricorrente, con particolare enfasi su adattabilità e capacità comunicative, considerate caratteristiche chiave nei candidati.

Queste evidenze possono orientare le strategie HR e le pratiche di selezione, aiutando le PMI italiane a prendere decisioni consapevoli nell'assunzione di giovani per posizioni nel settore umanistico.

Il presente report di focus group riassume i temi e le evidenze principali emersi dalla discussione, offrendo una panoramica delle opinioni dei partecipanti sulle pratiche di selezione nel settore umanistico all'interno delle PMI italiane.



POLONIA

Focus Group A

Introduzione L'avvio del Focus Group A ha segnato una tappa significativa nel nostro ampio progetto di ricerca, progettato con attenzione per approfondire le complesse sfumature delle esperienze dei giovani adulti. Il nostro obiettivo principale era comprendere a fondo i bisogni e le preferenze specifiche di questa fascia demografica, con un'attenzione particolare agli individui classificati come NEET (Not in Education, Employment, or Training). Inoltre, l'indagine si è estesa a giovani adulti che affrontano contesti socioeconomici svantaggiati. Nel nostro impegno per l'inclusività, abbiamo voluto dare voce anche a chi convive con lievi disabilità fisiche. Adottando un approccio di ricerca ampio e articolato, abbiamo cercato di cogliere la varietà di sfide e aspirazioni che definiscono le vite dei giovani, promuovendo una comprensione complessiva che vada oltre le tradizionali categorie demografiche.

Partecipanti Questo report sintetizza le intuizioni emerse dalle discussioni dinamiche svoltesi all'interno del Focus Group A, composto da 12 partecipanti di età compresa tra i 18 e i 28 anni. Il gruppo includeva 7 donne e 5 uomini. Data la natura specifica di questo target, ai partecipanti è stato chiesto all'inizio della sessione se si sentissero a proprio agio con la possibilità di essere fotografati o filmati. Le risposte sono state per lo più negative o incerte. In considerazione di questo atteggiamento, i facilitatori hanno deciso di non scattare foto, per rispettare le preferenze dei partecipanti e creare un ambiente favorevole a un dialogo aperto e libero.

Temi chiave e approfondimenti

Competenze essenziali per le carriere nelle scienze umane

I partecipanti hanno sottolineato diverse competenze fondamentali per intraprendere una carriera nel settore umanistico, come la capacità di comunicare efficacemente, pensare in modo critico, condurre ricerche approfondite, empatizzare e adattarsi a circostanze in evoluzione.

Progettare una piattaforma formativa efficace

I partecipanti hanno indicato le loro preferenze per un design ottimale della piattaforma, sottolineando l'importanza di un'interfaccia intuitiva, percorsi di apprendimento personalizzati basati sugli interessi e gli obiettivi individuali, contenuti interattivi per stimolare il coinvolgimento e funzionalità di accessibilità pensate per persone con disabilità.

Inclusività nei contenuti

I partecipanti hanno evidenziato l'importanza di contenuti inclusivi, promuovendo l'integrazione di prospettive diverse, l'offerta di risorse multilingue e l'accessibilità dei materiali per chi ha risorse economiche limitate o disabilità.

Competenze, carriera e benessere

I partecipanti hanno riconosciuto l'interconnessione tra sviluppo delle competenze, inclusione sociale e benessere generale. Hanno sottolineato che tali competenze non solo migliorano l'occupabilità, ma svolgono anche un ruolo cruciale nel promuovere la tolleranza e l'accettazione della diversità.

Sintesi

Le intuizioni emerse dal Focus Group A costituiscono una preziosa fonte di informazioni per lo sviluppo di una piattaforma finalizzata a supportare i giovani nell'intraprendere carriere nel settore delle scienze umane. Da queste evidenze emergono diverse considerazioni chiave.

Sviluppo dei Contenuti Una raccomandazione fondamentale è quella di costruire i contenuti della piattaforma attorno alle competenze essenziali evidenziate dai partecipanti. Comunicazione efficace, pensiero critico, competenze nella ricerca, empatia e adattabilità dovrebbero costituire il fulcro del materiale educativo della piattaforma. Adattare i contenuti per fornire ai giovani queste competenze sarà determinante per il loro successo nel settore umanistico.

Design Intuitivo e Accessibile Di pari importanza è il design della piattaforma. Dare priorità a un'interfaccia intuitiva e accessibile è essenziale. Garantire che i giovani utenti possano navigare facilmente nella piattaforma e accedere alle sue risorse sarà cruciale per facilitare il loro percorso di apprendimento. Un design fluido e intuitivo migliorerà il coinvolgimento e l'efficacia complessiva.

Contenuti Inclusivi I partecipanti hanno sottolineato l'importanza dei contenuti inclusivi. A tal fine, la piattaforma dovrebbe essere un punto di incontro tra voci e prospettive diverse, rispecchiando l'inclusività che caratterizza lo stesso campo delle scienze umane. Risorse multilingue e materiali accessibili per coloro con mezzi economici limitati o disabilità devono essere integrati per ampliare l'accessibilità.

EValorizzare l'Importanza Sociale Infine, è essenziale sottolineare l'importanza sociale dello sviluppo delle competenze nel settore delle scienze umane. Riconoscere che tali competenze non solo favoriscono l'occupabilità, ma promuovono anche la tolleranza e l'accettazione della diversità può rappresentare un forte stimolo per i giovani. Questo riconoscimento dovrebbe permeare l'etica e la comunicazione della piattaforma.

Il presente report, basato sulle evidenze del Focus Group A, rappresenta una base solida per le attività di ricerca future e per lo sviluppo della piattaforma. Seguendo queste raccomandazioni, possiamo garantire che la piattaforma risponda efficacemente ai bisogni specifici dei giovani che intendono intraprendere una carriera nelle scienze umane, fornendo loro gli strumenti e le conoscenze necessari per il successo.



Focus Group B

Introduzione In conformità con il protocollo standardizzato, il progetto HUMAN JOBS ha garantito coerenza nella raccolta dei dati, consentendo confronti significativi e una comprensione più profonda dei punti di vista del gruppo target e dei potenziali datori di lavoro. Le intuizioni raccolte da questi focus group sono fondamentali per definire i contenuti, il design e l'approccio complessivo della piattaforma, migliorando così le opportunità per i giovani che aspirano a costruirsi una carriera nel settore delle scienze umane.

Il Focus Group B ha riunito rappresentanti di aziende e piccole e medie imprese (PMI) con l'obiettivo di assumere giovani, inclusi quelli con lievi disabilità fisiche, per posizioni nel campo delle scienze umane. Le discussioni si sono concentrate sulle aspettative e preferenze dei partecipanti nei confronti dei candidati, sull'importanza attribuita a diverse competenze e sulla percezione del valore delle soft skills nel processo di selezione.

Questo specifico focus group ha coinvolto un gruppo eterogeneo di 10 rappresentanti di PMI provenienti dall'Italia, chiamati a discutere aspettative e preferenze riguardo all'assunzione di candidati con lievi disabilità o senza esperienza per ruoli nel settore umanistico. La discussione si è sviluppata attorno a sei temi chiave, descritti di seguito.

Partecipanti Online

- 7 donne di mezza età
- 5 uomini di mezza età
- Rappresentano PMI dalla Polonia come titolari, dirigenti e specialisti delle risorse umane

Temi chiave e Risultati

Dare Priorità a Competenze Tecniche e Trasversali I partecipanti hanno unanimemente espresso interesse per candidati in possesso di una combinazione completa di competenze tecniche e soft skills. Pur riconoscendo l'importanza delle competenze tecniche, hanno sottolineato il valore cruciale di adattabilità, creatività e capacità di risoluzione dei problemi.

Trovare un Equilibrio tra Conoscenze e Soft Skills Le opinioni all'interno del gruppo erano diversificate. Alcuni partecipanti hanno sostenuto un approccio bilanciato, attribuendo pari importanza a conoscenze/esperienze e soft skills, mentre altri hanno preferito dare maggiore peso alle soft skills. È emersa una comprensione condivisa secondo cui il bilanciamento ideale dipende dal ruolo specifico e dalla cultura organizzativa.

Importanza delle Competenze Professionali e Sociali I partecipanti hanno riconosciuto la natura fondamentale delle competenze professionali, evidenziando al contempo l'importanza crescente delle competenze sociali nel mercato del lavoro attuale. La capacità di costruire relazioni solide con colleghi e clienti è stata identificata come un elemento cruciale per il successo professionale.

Importanza delle Soft Skills Tutti i partecipanti hanno riconosciuto il ruolo indispensabile delle soft skills nel panorama occupazionale contemporaneo. Sebbene le opinioni variassero sul livello di padronanza richiesto, vi è stato un riconoscimento unanime dell'importanza cruciale di competenze come comunicazione, adattabilità e intelligenza emotiva.

Individuazione delle Soft Skills e Competenze Cruciali Il focus group ha identificato diverse soft skills fondamentali — tra cui comunicazione, lavoro di squadra, adattabilità e sensibilità culturale — come indispensabili per i candidati nel settore umanistico. Tali competenze sono state considerate essenziali non solo per favorire l'occupabilità, ma anche per la crescita professionale.

Aumento dell'Occupabilità e della Crescita Professionale I partecipanti hanno condiviso l'idea che le competenze identificate non solo aumentano le possibilità occupazionali, ma contribuiscono in modo significativo alla crescita professionale complessiva dei giovani nel settore umanistico. Hanno sottolineato l'importanza dello sviluppo continuo delle competenze e del mentoring per affrontare con successo un contesto lavorativo in costante evoluzione.

Sommario

Questo specifico focus group ha fatto emergere intuizioni preziose sulle preferenze delle PMI polacche in merito all'assunzione nel settore delle scienze umane. Sebbene le competenze tecniche mantengano la loro rilevanza, cresce il riconoscimento del ruolo fondamentale che le soft skills e le competenze trasversali giocano nella definizione dei criteri di selezione.

Il tema ricorrente è stato il raggiungimento di un equilibrio armonioso tra conoscenze tecniche e soft skills, con particolare enfasi su competenze molto richieste come l'adattabilità e la comunicazione.

Questi fatti possono influenzare in modo significativo le strategie e le pratiche di selezione del personale, offrendo alle PMI polacche orientamenti preziosi per affrontare le complessità legate all'assunzione di giovani per ruoli nel settore delle scienze umane.





Integrando queste intuizioni, le PMI possono prendere decisioni più consapevoli, allineando le proprie pratiche di assunzione alle aspettative e preferenze in evoluzione nel mercato del lavoro nel settore delle scienze umane. Questo report dettagliato del focus group fornisce una panoramica completa dei temi e delle evidenze emerse, offrendo una visione approfondita sulle pratiche di selezione adottate dalle PMI polacche nel campo umanistico. Si configura come una risorsa preziosa per coloro che desiderano comprendere e adattarsi alle dinamiche complesse dell'acquisizione di talenti in questo specifico settore.

Conclusioni

La missione principale del progetto ruota attorno alla promozione di una prospettiva professionale profonda e positiva, in grado di rafforzare l'autostima e la fiducia in sé stessi dei giovani. Questo obiettivo ambizioso viene perseguito attraverso la creazione di una piattaforma interattiva e gamificata, progettata con cura per guidare i giovani nella valutazione delle proprie competenze e nell'immaginare percorsi professionali futuri. L'integrazione di elementi di gamification nella piattaforma non è casuale, bensì una scelta strategica finalizzata ad aumentare il coinvolgimento, stimolare azioni proattive e incoraggiare l'intrapresa attiva di candidature in ambiti lavorativi preferiti.

Comprendendo il desiderio di molti giovani di contribuire positivamente alla società, il progetto pone forte enfasi sulla valorizzazione della motivazione e dell'idoneità a intraprendere carriere nel campo delle scienze umane. Per garantire un'efficace risonanza con il pubblico target, una serie di video è integrata nella piattaforma, con esempi reali e narrazioni facilmente riconoscibili. Ogni fase del processo di candidatura viene chiarita e presentata in modo lucido e accessibile, permettendo ai giovani di comprenderne facilmente le complessità.

Le prime settimane e i primi mesi in un nuovo lavoro, spesso una fase di transizione critica, vengono scomposti in passaggi gestibili e strategie pratiche. Attraverso narrazioni e personaggi riconoscibili, la piattaforma fornisce preziosi consigli su come affrontare le fasi iniziali dell'impiego. Questo approccio olistico non si limita a fornire competenze tecniche per affrontare le candidature, ma mira anche a coltivare nei giovani un profondo senso di fiducia e motivazione nel loro percorso professionale.

In sostanza, questo progetto va oltre i confini convenzionali dell'orientamento professionale e della formazione sulle competenze occupazionali; aspira a essere un faro di empowerment e incoraggiamento per i giovani, offrendo loro gli strumenti, le conoscenze e il supporto necessario per affrontare con fiducia e entusiasmo il mondo delle carriere nel settore delle scienze umane.

RACCOMANDAZIONI POLITICHE SPECIFICHE PER PAESE

BULGARIA

1. Orientamento e Supporto alla Carriera Migliorati: Le università dovrebbero rafforzare l'orientamento professionale per gli studenti di discipline umanistiche tramite consulenze personalizzate, workshop e collaborazioni con professionisti del settore, affrontando le incertezze legate ai percorsi lavorativi.
2. Riforme Curricolari e Formazione Orientata alla Carriera: Le riforme essenziali nei programmi di studio delle discipline umanistiche dovrebbero integrare moduli di pianificazione della carriera ed enfatizzare l'apprendimento basato su progetti, collegando i concetti accademici a scenari professionali reali per obiettivi più chiari.
3. Supporto Finanziario e Programmi di Transizione al Lavoro: Per affrontare le difficoltà economiche, le iniziative mirate includono borse di studio, programmi di tirocinio pratico e campagne di sensibilizzazione che sottolineano il valore delle discipline umanistiche per migliorare la retribuzione e il riconoscimento.

GRECIA

1. Politiche per l'Aumento dell'Occupazione: Promozione di politiche per la creazione di posti di lavoro, misure volte a ridurre i tassi di disoccupazione e iniziative per aumentare la partecipazione al mercato del lavoro da parte di gruppi con bassa partecipazione, come donne e giovani.
2. Politiche per l'Aumento della Produttività: Sostegno alle imprese per adottare tecnologie innovative, sviluppare nuovi prodotti e servizi, e investimenti in istruzione e formazione per migliorare le competenze della forza lavoro.
3. Politiche per la Transizione Verde e Digitale: Adozione di politiche che promuovono l'occupazione nei settori della tecnologia digitale e dell'energia sostenibile, integrando l'occupazione con le dimensioni della transizione verde e digitale per uno sviluppo a lungo termine.





IRLANDA

1. Avviare programmi completi di sviluppo delle competenze e formazione, pensati per i NEET interessati ai settori legati alle scienze umane. Questi programmi dovrebbero includere sia l'istruzione formale che la formazione professionale.
2. Offrire incentivi finanziari, come borse di studio, assegni o sussidi, per incoraggiare i NEET a iscriversi a questi programmi. Creare partenariati con organizzazioni del settore privato per finanziare le iniziative formative.
3. Fornire supporto economico ai datori di lavoro che assumono NEET come tirocinanti o apprendisti, tramite sussidi salariali o incentivi fiscali, per rendere più conveniente per le organizzazioni partecipare.

ITALIA

1. Sviluppare contenuti che si concentrino sulle competenze identificate.
2. Dare priorità a un design della piattaforma che sia intuitivo e accessibile.
3. Curare contenuti diversificati e inclusivi.

POLONIA

1. Programmi integrati di supporto per i NEET: Progettare e implementare programmi di supporto integrati, specificamente adattati ai bisogni dei NEET, offrendo una combinazione di istruzione, formazione professionale e servizi di supporto all'impiego. Istituire servizi di orientamento per valutare bisogni, aspirazioni e competenze individuali dei NEET, guidandoli verso opportunità educative e occupazionali adeguate.
2. Incentivi per i datori di lavoro: Introdurre incentivi per i datori di lavoro che assumono e formano i NEET, promuovendo partenariati tra imprese e istituzioni educative per creare opportunità di tirocinio e apprendistato. Sviluppare programmi di sussidi o agevolazioni fiscali per le aziende che partecipano attivamente a iniziative finalizzate al reinserimento dei NEET nel mercato del lavoro.
3. Monitoraggio e valutazione: Implementare un solido sistema di monitoraggio e valutazione per verificare l'efficacia delle politiche e dei programmi rivolti ai NEET, valutando regolarmente i risultati e apportando eventuali correzioni. Raccogliere e analizzare dati sui fattori che contribuiscono alla condizione di NEET, al fine di sviluppare politiche basate su evidenze e interventi mirati.

CONCLUSIONE

Il progetto HUMAN JOBS ha condotto due distinti focus group, A e B, utilizzando un approccio standardizzato per garantire l'uniformità dei dati. Guidati da ricercatori qualitativi qualificati, entrambi i gruppi hanno esplorato l'interazione complessa tra competenze, occupabilità e diversità nel settore delle scienze umane. Sebbene le domande variassero, l'obiettivo generale è rimasto costante: esaminare la connessione sfaccettata tra questi elementi.

Il segmento greco del progetto pone l'accento sulla promozione di una prospettiva professionale positiva per i giovani attraverso una piattaforma interattiva e gamificata. Questa piattaforma non solo li aiuta a valutare le proprie qualifiche e a immaginare percorsi professionali, ma sottolinea anche la motivazione e l'idoneità per carriere nelle scienze umane. Esempi reali e narrazioni riconoscibili sono integrati per rendere il processo di candidatura chiaro e pratico, con l'obiettivo di infondere fiducia e senso di scopo.

Le intuizioni del focus group bulgaro sottolineano la necessità di un approccio olistico nell'accompagnare gli studenti lungo i loro percorsi educativi e professionali. Affrontare le barriere individuate nella ricerca può aiutare meglio gli studenti bulgari a compiere scelte informate e gratificanti.

Il segmento irlandese del progetto si rivolge ai NEET interessati a settori di competenze legati alle scienze umane, proponendo programmi di sviluppo mirati che comprendano istruzione formale e formazione professionale. Per incentivare l'iscrizione, si raccomandano agevolazioni economiche come borse di studio e sussidi, con finanziamenti garantiti tramite partenariati con organizzazioni del settore privato.

Il progetto suggerisce inoltre di fornire un sostegno economico ai datori di lavoro che assumono NEET come tirocinanti o apprendisti, utilizzando sussidi salariali o incentivi fiscali. Queste strategie mirano a creare un ecosistema favorevole, colmando il divario di competenze e promuovendo una collaborazione duratura per un impatto sostenibile.

Il focus group italiano fa luce sulle preferenze di assunzione delle PMI nel settore delle scienze umane. Sebbene le competenze tecniche siano importanti, cresce il riconoscimento del valore delle competenze trasversali (soft skills).

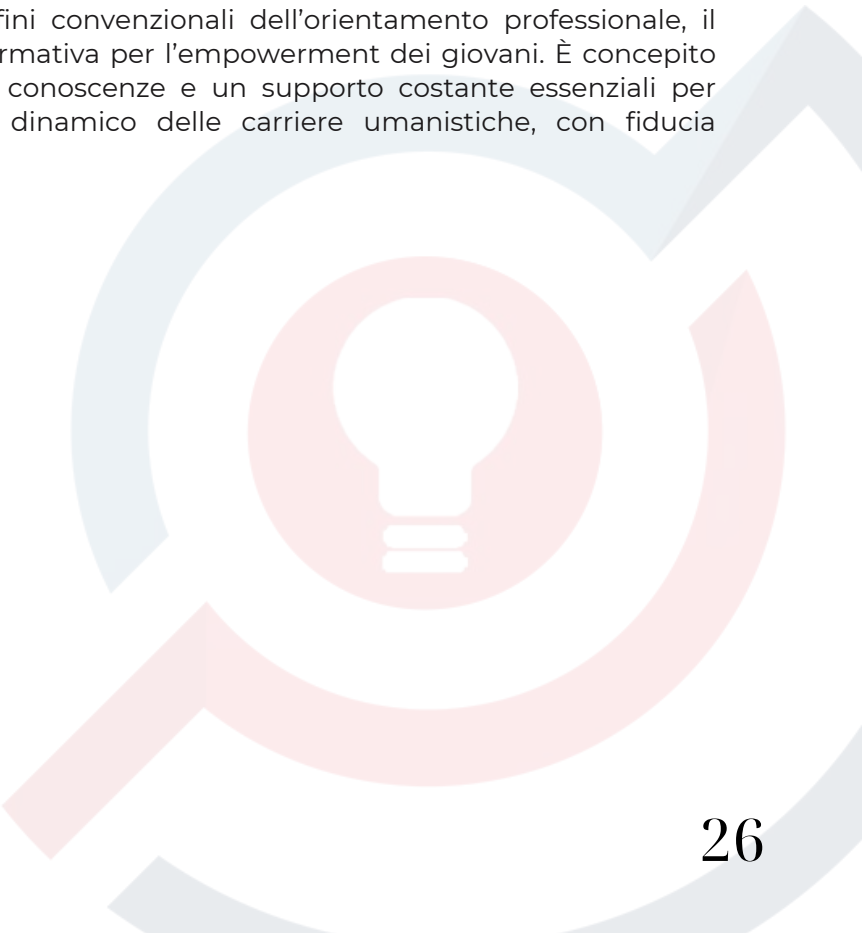




Trovare un equilibrio tra conoscenze e soft skills, in particolare adattabilità e comunicazione, emerge come tema centrale. Queste intuizioni possono orientare le strategie di risorse umane e le pratiche di selezione del personale per le PMI in Italia. Il segmento polacco è incentrato sulla promozione di una visione professionale positiva attraverso una piattaforma interattiva e gamificata. Sottolineando la motivazione e l'idoneità per le carriere nelle scienze umane, la piattaforma offre consigli pratici per affrontare le fasi iniziali dell'occupazione. Questo approccio olistico mira a dotare i giovani non solo di competenze tecniche, ma anche di fiducia e senso di scopo nel loro percorso professionale.

Le conclusioni principali dei vari segmenti del progetto evidenziano approcci diversi ma interconnessi per rafforzare le prospettive professionali e lo sviluppo delle competenze. In Grecia, l'accento è posto sulla promozione di una visione professionale positiva attraverso una piattaforma gamificata e interattiva, mettendo in risalto la motivazione e l'idoneità per le carriere umanistiche. Esempi reali e narrazioni riconoscibili mirano a infondere fiducia. Le intuizioni del focus group bulgaro evidenziano la necessità di un approccio olistico per orientare gli studenti lungo i percorsi educativi e professionali, affrontando gli ostacoli a scelte consapevoli. Il segmento irlandese si rivolge ai NEET nel settore umanistico, proponendo programmi di sviluppo mirati, incentivi economici e supporto ai datori di lavoro, con l'obiettivo di colmare il divario di competenze. Il focus group italiano sottolinea il crescente riconoscimento delle soft skills nelle preferenze di assunzione delle PMI, influenzando le strategie di selezione del personale.

Infine, il segmento polacco adotta un approccio olistico alla promozione di una prospettiva professionale positiva attraverso una piattaforma gamificata, con l'obiettivo di dotare i giovani non solo di competenze tecniche, ma anche di fiducia e senso di scopo nel proprio percorso lavorativo. Il cuore dell'iniziativa non è limitato allo sviluppo di competenze tecniche; si estende al riconoscimento sfumato del ruolo fondamentale svolto dalle soft skills, come l'adattabilità e la comunicazione. Andando oltre i confini convenzionali dell'orientamento professionale, il progetto aspira a essere una forza trasformativa per l'empowerment dei giovani. È concepito come un'entità che fornisce strumenti, conoscenze e un supporto costante essenziali per orientarsi nel panorama complesso e dinamico delle carriere umanistiche, con fiducia incrollabile e entusiasmo senza limiti.





HumanJobs

OCCUPAZIONE INCLUSIVA PER I GIOVANI

REPORT

Numero Progetto: 2022-2-PL01-KA220-YOU-000098517



WWW.HUMAN-JOBS.EU



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Foundation for the Development of the Education System (FRSE). Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.