



HumanJobs

INCLUSIVE EMPLOYMENT FOR YOUTH

FOCUS GROUP REPORT

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



WWW.HUMAN-JOBS.EU

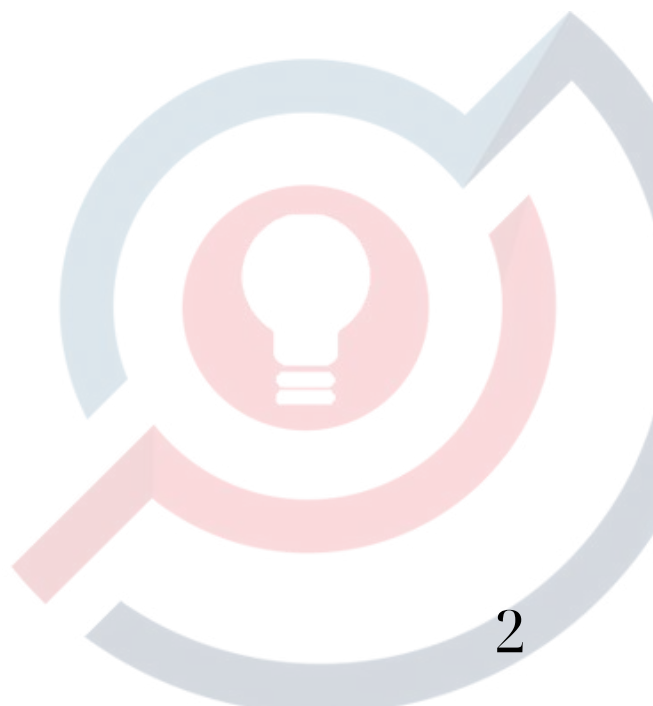


Co-funded by
the European Union

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.

SOMMARIO

Linee guida per la preparazione e la realizzazione dei sondaggi e dei focus group	03
Report Nazionale - Polonia	20
Report Nazionale - Grecia	23
Report Nazionale – Italia	25
Report Nazionale – Bulgaria	31
Report Nazionale – Irlanda	33



LINEE GUIDA PER LA PREPARAZIONE E LA REALIZZAZIONE DEI SONDAGGI E DEI FOCUS GROUP

Introduzione

All'interno dell'ambizioso progetto HUMAN JOBS, riconosciamo quanto sia fondamentale raccogliere dati approfonditi per orientare e migliorare il nostro lavoro a supporto dei NEET (giovani che non studiano, non lavorano e non seguono percorsi di formazione) e dei giovani con lievi disabilità fisiche.

Per raggiungere questo obiettivo, utilizzeremo strumenti chiave come sondaggi e focus group, che ci permetteranno di raccogliere feedback preziosi e di comprendere meglio le sfide specifiche affrontate da questi gruppi target.

Questo documento fornisce linee guida dettagliate per la preparazione e la realizzazione di sondaggi e focus group, che rappresentano elementi centrali del nostro processo di ricerca e valutazione. I dati raccolti ci aiuteranno a progettare una piattaforma di gioco e materiali formativi personalizzati, incentrati sulle carriere nelle discipline umanistiche. L'obiettivo è offrire ai nostri beneficiari un'esperienza coinvolgente e trasformativa, che favorisca maggiore occupabilità, fiducia in sé stessi e motivazione.

1. Scopo e Obiettivi: È fondamentale chiarire fin da subito perché si conducono sondaggi e focus group. Gli obiettivi principali includono: comprendere meglio le barriere che ostacolano l'accesso al lavoro, identificare preferenze ed esigenze specifiche dei NEET e dei giovani con lievi disabilità fisiche, e valutare il loro interesse per le carriere nelle discipline umanistiche. Queste informazioni ci permetteranno di adattare la piattaforma e i materiali formativi in modo più efficace e mirato, rispondendo concretamente ai loro bisogni.

2. Destinatari: Individuate le caratteristiche demografiche e socioeconomiche del vostro pubblico target. È importante definire una dimensione campionaria adeguata e garantire una rappresentanza diversificata, così da ottenere dati che riflettano fedelmente esperienze e punti di vista delle persone a cui il progetto si rivolge.

3. Design dei sondaggi: Elaborate domande chiare, concise e rilevanti, sempre in linea con gli obiettivi del progetto. È utile bilanciare domande qualitative e quantitative, per ottenere una visione completa delle sfide e delle aspirazioni dei partecipanti. Valutate l'uso di scale di valutazione, domande aperte e opzioni a risposta multipla, così da raccogliere una gamma ricca e variegata di risposte.

4. Considerazioni etiche: La privacy e la riservatezza dei partecipanti devono essere una priorità assoluta. Assicuratevi di ottenere il consenso informato da ciascun partecipante e di comunicare in modo chiaro lo scopo della raccolta dei dati. I dati dovranno essere utilizzati esclusivamente a fini di ricerca e sviluppo del progetto, garantendo l'anonimato durante tutte le fasi del processo.

5. Formazione dei Focus Group: Selezionate i partecipanti in base alle caratteristiche del target individuato. È consigliabile formare gruppi ristretti ma eterogenei, per favorire conversazioni autentiche e inclusive. Create un ambiente accogliente, in cui ogni partecipante si senta rispettato e libero di esprimersi: solo così sarà possibile promuovere una partecipazione attiva e significativa.

6. Distribuzione dei sondaggi e Facilitazione dei Focus Group: Per ottenere un'ampia partecipazione, i sondaggi devono essere distribuiti attraverso piattaforme semplici, accessibili e intuitive. La programmazione dei focus group va curata con attenzione, garantendo un'organizzazione efficace delle sessioni. È fondamentale coinvolgere facilitatori preparati, capaci di stimolare un dialogo aperto e significativo e di raccogliere riflessioni autentiche e utili dai partecipanti.

7. Analisi dei Dati: I dati raccolti, sia attraverso i sondaggi che dai focus group, vanno analizzati con strumenti adeguati per identificare pattern, tendenze e temi ricorrenti. L'uso di software per l'analisi qualitativa e strumenti statistici consente di elaborare in modo rigoroso e approfondito le informazioni, trasformandole in indicazioni concrete per l'evoluzione del progetto.

8. Approccio Iterativo: Il feedback dei partecipanti non rappresenta un punto di arrivo, ma un punto di partenza per migliorare costantemente la piattaforma di gioco e i materiali formativi. Adottiamo un approccio iterativo, che integra progressivamente nuove intuizioni e ci permette di adattare strategie e contenuti in modo sempre più mirato ed efficace.

Seguendo queste linee guida, il progetto HUMAN JOBS punta a raccogliere dati affidabili e significativi, fondamentali per sviluppare soluzioni davvero trasformatrice. Attraverso l'ascolto diretto delle persone che vogliamo sostenere, vogliamo ripensare il processo di orientamento e inserimento lavorativo, contribuendo a costruire percorsi professionali più accessibili, motivanti e centrati sulle potenzialità dei NEET e dei giovani con lievi disabilità fisiche, in particolare nel mondo delle carriere umanistiche.





Gruppi Target

Nel cammino verso una società più equa e inclusiva, il progetto HUMAN JOBS si concentra su due gruppi target distinti ma ugualmente centrali: i NEET (giovani che non studiano, non lavorano e non seguono percorsi formativi) e i giovani con lievi disabilità fisiche. Entrambi si trovano ad affrontare ostacoli significativi che limitano l'accesso all'istruzione, al mondo del lavoro e alle opportunità di crescita personale. Comprendere a fondo i loro bisogni è essenziale per sviluppare soluzioni davvero efficaci, sostenibili e capaci di fare la differenza.

Sondaggi

A. Giovani tra i 18 e i 28 anni in condizione di NEET e/o con lievi disabilità fisiche. Questi giovani, spesso provenienti da contesti socio-economici svantaggiati, vivono una combinazione di difficoltà che rende particolarmente complesso il loro percorso verso l'autonomia e l'inclusione. Attraverso un'indagine mirata, il progetto intende esplorare in profondità le loro aspirazioni, gli ostacoli che incontrano nell'accesso all'istruzione e all'occupazione, le loro preferenze in termini di carriera e il tipo di supporto di cui avrebbero bisogno per costruire un futuro soddisfacente. I dati raccolti ci permetteranno di cogliere le molteplici dimensioni che influenzano la loro occupabilità e il loro benessere, e serviranno da base per lo sviluppo di una piattaforma personalizzata, progettata per fornire strumenti concreti, competenze spendibili e maggiore fiducia in sé stessi.

B. Aziende e organizzazioni che offrono opportunità entry-level nel settore delle scienze umane. Per facilitare un incontro reale tra domanda e offerta, HUMAN JOBS dialogherà anche con le aziende e le organizzazioni attive nelle discipline umanistiche, tramite sondaggi specifici. L'obiettivo è comprendere meglio il mercato del lavoro: quali profili sono richiesti, quali competenze vengono valorizzate, e in che misura i datori di lavoro sono pronti ad accogliere giovani con disabilità fisiche lievi. Queste informazioni guideranno lo sviluppo dei contenuti formativi e della piattaforma digitale, affinché siano coerenti con le esigenze concrete del settore. Coinvolgere attivamente i datori di lavoro significa anche gettare le basi per collaborazioni solide, stage, percorsi di inserimento e ambienti professionali inclusivi, capaci di valorizzare i talenti dei giovani a cui ci rivolgiamo.



Gruppi Focus:

Giovani tra i 18 e i 28 anni, che si trovano in condizione di NEET, provengono da contesti socio-economici svantaggiati e/o presentano lievi disabilità fisiche, rappresentano uno dei principali gruppi target del progetto HUMAN JOBS. I focus group offriranno uno spazio prezioso per un confronto aperto e autentico con questi giovani, permettendo di ascoltare direttamente le loro esperienze, aspirazioni e difficoltà. Riunendo partecipanti con background diversi, ma accomunati da sfide simili, creeremo un ambiente sicuro in cui sentirsi liberi di condividere pensieri, vissuti e aspettative. Questi incontri ci aiuteranno a cogliere anche le dimensioni più personali ed emotive del loro percorso, con l'obiettivo di rendere il progetto sempre più vicino alle loro reali esigenze.

Accanto ai focus group, l'integrazione con i dati provenienti dalle indagini ci consentirà di ottenere una visione chiara e realistica della situazione. Questo approccio combinato – che include le esperienze dei giovani e le esigenze dei datori di lavoro nel settore umanistico – sarà cruciale per sviluppare una piattaforma utile e inclusiva. In conclusione, il progetto HUMAN JOBS mira a creare soluzioni concrete, partendo sempre dalle persone. Collaborando con voi, i giovani al centro di questo progetto, possiamo co-creare strumenti che valorizzino il vostro potenziale, vi aprano a nuove opportunità e vi accompagnino, passo dopo passo, verso un futuro professionale più soddisfacente e ricco di possibilità.

PRINCIPALI QUESITI DI RICERCA

Introduzione

Nel tentativo di sostenere concretamente i NEET (Not in Education, Employment, or Training) e i giovani con lievi disabilità fisiche, il Progetto HUMAN JOBS riconosce l'importanza di un approccio ben informato, fondato su dati reali. Questa sezione, dedicata ai principali quesiti di ricerca, rappresenta la bussola che orienta la nostra esplorazione delle sfide, delle aspirazioni e delle esigenze dei gruppi a cui ci rivolgiamo.

Le domande elencate qui sotto guideranno l'intero processo di ricerca e raccolta dati. Ognuna di esse è stata formulata per approfondire aspetti cruciali della nostra missione, con l'obiettivo finale di favorire un cambiamento significativo e duraturo nella vita dei nostri beneficiari.



Le Domande.

Che cosa sapete delle carriere nelle discipline umanistiche? E che cosa intendete per “carriera nelle discipline umanistiche”? Quali sono, secondo voi, le opportunità, le prospettive professionali e le competenze richieste in questo ambito? Quali sono le barriere principali che rendono difficile intraprendere un percorso lavorativo nelle scienze umane? Cosa ostacola i giovani nell’iniziare una carriera in questo settore? E cosa impedisce ai datori di lavoro di trovare candidati adatti? Quali abilità e competenze cercate o ritenete necessarie nelle aziende del settore? Qual è il livello richiesto per ciascuna di esse?

Per rispondere in modo efficace a queste domande, il Progetto HUMAN JOBS si avvarrà di un approccio articolato alla raccolta dei dati, che include la somministrazione di un sondaggio e due sessioni distinte di focus group. Questa combinazione metodologica è pensata per garantire un’ esplorazione ampia e approfondita delle sfide, delle preferenze e delle aspettative dei nostri gruppi target.

Il sondaggio sarà progettato con cura, attraverso domande semplici ma mirate, che esploreranno le barriere più comuni nell’accesso all’istruzione, al lavoro e alle opportunità formative. Sarà distribuito a un campione selezionato in modo strategico, in modo da rappresentare adeguatamente giovani provenienti da contesti socio-economici diversi e con lievi disabilità fisiche. Questo strumento ci fornirà dati quantitativi preziosi, utili a individuare le difficoltà più diffuse e le aree su cui concentrare gli sforzi progettuali.

Inoltre, saranno organizzati due focus group distinti per favorire un confronto diretto e approfondito con i nostri gruppi target. Questi momenti di dialogo coinvolgeranno giovani NEET, provenienti da contesti socio-economici svantaggiati e/o con lievi disabilità fisiche. Le sessioni, facilitate da professionisti esperti, si svolgeranno in un ambiente sicuro e accogliente, pensato per mettere tutti a proprio agio e incoraggiare una condivisione autentica di aspirazioni, esperienze e punti di vista sul mondo del lavoro nelle discipline umanistiche. Il primo focus group sarà dedicato ai giovani NEET, mentre il secondo coinvolgerà partecipanti con lievi disabilità fisiche. Questa distinzione ci permetterà di cogliere con maggiore precisione le sfumature emotive e personali dei loro percorsi, facendo emergere storie, bisogni e visioni uniche.

Attraverso l’integrazione dei dati raccolti tramite il sondaggio e i focus group, il Progetto HUMAN JOBS adotterà un approccio di triangolazione per validare i risultati e ottenere una comprensione il più possibile completa e realistica delle sfide affrontate dai nostri beneficiari. Questo metodo ci consentirà di prendere decisioni basate su evidenze concrete e di sviluppare soluzioni davvero su misura, capaci di rispondere alle esigenze reali e ai desideri dei giovani con cui lavoriamo. Durante l’intero processo, sarà garantito il pieno rispetto delle linee guida etiche: ogni partecipante sarà coinvolto in modo consapevole e volontario, con la massima attenzione alla riservatezza e al consenso informato.

I dati raccolti saranno analizzati con rigore, utilizzando metodi sia qualitativi che quantitativi per individuare modelli ricorrenti e temi significativi. Questo approccio integrato alla ricerca fornirà al progetto HUMAN JOBS le basi per costruire una piattaforma realmente trasformativa, in grado di rafforzare l’occupabilità, la fiducia in sé stessi e la motivazione dei giovani NEET e dei giovani con lievi disabilità fisiche, contribuendo al tempo stesso alla costruzione di un mercato del lavoro più inclusivo e sensibile ai talenti umani.

Domande - Sondaggio

- Un sondaggio: un questionario composto da 15 domande - aperte e chiuse - sarà consegnato o inviato al gruppo target (15 adulti per partner).

Sondaggio – Accedete al Link qui: [\[https://forms.gle/RXtAfBdxsYIZeTGs8\]](https://forms.gle/RXtAfBdxsYIZeTGs8) Vi invitiamo a partecipare al sondaggio ufficiale del Progetto HUMAN JOBS, pensato per raccogliere le vostre esperienze, opinioni e suggerimenti. Ci rivolgiamo in particolare a giovani tra i 18 e i 28 anni che si identificano come NEET, provengono da contesti socio-economici svantaggiati e/o presentano lievi disabilità fisiche. Il vostro contributo è fondamentale per costruire un progetto che rispecchi davvero i vostri bisogni e le vostre aspirazioni, aiutandoci a sviluppare soluzioni concrete e su misura.

Questo sondaggio, progettato con cura, esplorerà le sfide che incontrate nell'accesso all'istruzione, all'occupazione e alla formazione. Le vostre risposte sincere ci permetteranno di capire meglio quali ostacoli incontrate e come possiamo supportarvi al meglio nel vostro percorso verso una carriera appagante e un futuro professionale più solido.

Per partecipare, vi basterà cliccare sul link indicato sopra, che vi condurrà a un modulo sicuro. Vi invitiamo a dedicare qualche minuto del vostro tempo per rispondere con attenzione a ciascuna domanda: il vostro punto di vista è essenziale per costruire una piattaforma inclusiva, utile e davvero trasformativa.

Domande – Focus group

Focus Group A: Per il Focus Group A, selezioneremo 10 giovani adulti appartenenti al nostro gruppo target – ovvero NEET tra i 18 e i 28 anni provenienti da contesti svantaggiati e/o con lievi disabilità fisiche. Potremmo anche coinvolgere partecipanti già intervistati in precedenza, così da valorizzare ulteriormente il loro prezioso contributo.

Questo focus group ha l'obiettivo di approfondire alcune domande chiave, tra cui:

- a) Quali competenze è più importante sviluppare per costruire una piattaforma che aiuti concretamente i giovani a iniziare una carriera nel settore umanistico?
- b) Come dovrebbe essere strutturata e presentata la piattaforma per favorire l'esplorazione delle proprie capacità e l'apprendimento di nuove conoscenze?
- c) Quali contenuti e funzionalità dovrebbe offrire per essere accessibile e inclusiva, soprattutto per chi si trova ad affrontare maggiori difficoltà?
- d) Quali competenze hanno un impatto maggiore sullo sviluppo professionale dei giovani e sul loro benessere personale e sociale?

Focus Group B: Il Focus Group B coinvolgerà 5 aziende o Piccole e Medie Imprese (PMI) attive in settori diversi, accomunate da un interesse ad assumere giovani adulti con competenze digitali. Il confronto diretto con datori di lavoro ci aiuterà a comprendere meglio le aspettative del mondo del lavoro e a individuare quali requisiti vengono considerati più rilevanti.

Le domande che guideranno questo focus group includono:

- a) Quali sono le competenze e le abilità fondamentali che la vostra azienda cerca in un candidato per una posizione entry-level?
- b) Come bilanciate l'importanza dell'esperienza pregressa con quella delle competenze trasversali e personali?
- c) Quanto contano le competenze sociali rispetto a quelle tecniche nella valutazione dei candidati?

- 
- d) Qual è il valore attribuito alle soft skills nella vostra realtà aziendale e quale livello di padronanza viene generalmente richiesto?
 - e) Quali sono le soft skills e le altre competenze che ritenete più importanti da coltivare nei candidati alle prime esperienze lavorative nel settore umanistico?
 - f) In che modo queste competenze contribuiscono concretamente all'occupabilità e allo sviluppo professionale dei giovani?

Attraverso questi focus group dinamici e mirati, il Progetto HUMAN JOBS raccoglierà dati e spunti fondamentali, che guideranno la creazione dei contenuti e del design della nostra futura piattaforma. Confrontandoci direttamente con voi e con chi lavora nel mondo delle imprese, vogliamo costruire una soluzione realmente utile, in grado di creare un ponte solido tra i giovani talenti e le opportunità offerte dal settore umanistico. I risultati di queste attività saranno alla base del nostro impegno: valorizzare il vostro potenziale e fornirvi gli strumenti per costruire carriere significative, inclusive e di successo.

Protocollo per la preparazione e la realizzazione dei focus group

Ogni focus group – sia il Focus Group A che il Focus Group B – sarà condotto secondo un protocollo standardizzato, così da garantire coerenza, qualità e confrontabilità nella raccolta dei dati. Pur variando le domande in base ai partecipanti, la struttura metodologica resterà uniforme.

I focus group saranno guidati da facilitatori esperti, specializzati nella conduzione di ricerche qualitative e nella moderazione di discussioni di gruppo. I facilitatori utilizzeranno una serie di domande aperte, predisposte in anticipo e adattate alle caratteristiche e agli obiettivi specifici di ciascun gruppo.

Per il Focus Group A, che coinvolgerà giovani del nostro gruppo target, le domande saranno incentrate sulle loro esperienze, aspirazioni e punti di vista riguardo l'avvio di una carriera nel settore delle scienze umane. Si cercherà di individuare le competenze ritenute fondamentali per il successo, le caratteristiche desiderate di una piattaforma di supporto e le esigenze specifiche per un accesso efficace e senza barriere.

Il Focus Group B sarà invece rivolto a rappresentanti di aziende e PMI interessate ad assumere giovani con competenze digitali per ruoli nel campo delle scienze umane. In questo caso, le domande esploreranno le aspettative rispetto ai candidati ideali, l'importanza attribuita a diverse abilità e competenze, e il ruolo che le soft skills ricoprono nei processi di selezione.

Sebbene le domande siano diversificate, entrambi i focus group mirano ad approfondire il legame tra competenze, occupabilità e inclusione nel settore umanistico. I partecipanti avranno l'opportunità di condividere esperienze, opinioni e suggerimenti, contribuendo alla costruzione di un quadro ricco e articolato.



Seguendo un protocollo condiviso, il progetto HUMAN JOBS garantirà la coerenza dei dati raccolti, permettendo confronti significativi tra le prospettive dei giovani e quelle dei datori di lavoro. Le informazioni raccolte saranno essenziali per definire i contenuti, il design e l'approccio complessivo della piattaforma, ponendo le basi per una soluzione trasformativa e realmente centrata sui bisogni dei giovani nel settore umanistico.

Preparazione e arrivo dei partecipanti

I focus group si svolgeranno in presenza o online, a seconda delle possibilità organizzative dei partner e delle preferenze dei partecipanti. Siamo consapevoli dell'importanza della flessibilità e ci impegniamo a garantire un'esperienza accessibile e inclusiva per tutti.

Per partecipare, sarà necessario compilare un modulo di candidatura, preferibilmente disponibile online per facilitarne l'accesso.

Questo modulo raccoglierà alcune informazioni demografiche essenziali, utili per assicurare una composizione diversificata e rappresentativa dei gruppi. Tali dati ci permetteranno di analizzare i risultati in modo accurato e trasparente, nel pieno rispetto della privacy. I partecipanti saranno informati chiaramente sulle finalità della raccolta dei dati e sulle modalità di utilizzo.

In linea con il nostro impegno per un approccio etico e trasparente, il modulo includerà una spiegazione dettagliata del funzionamento dei focus group e delle modalità di registrazione. I focus group in presenza si terranno in ambienti riservati e confortevoli, per favorire un dialogo aperto e sereno. In caso di modalità online, verranno utilizzate piattaforme sicure e di facile utilizzo, che garantiscano la privacy e la riservatezza dei partecipanti.

Tutte le discussioni saranno de-identificate durante la trascrizione e l'analisi, per proteggere l'identità dei partecipanti. I risultati saranno presentati in forma aggregata, assicurando che le opinioni individuali non siano riconducibili ai singoli.

La fiducia dei partecipanti è per noi fondamentale. Per questo, nel modulo di adesione sarà chiaramente espresso il nostro impegno per la protezione dei dati personali e per la riservatezza dell'intero processo di ricerca. I partecipanti potranno fornire il proprio consenso informato e saranno sempre incoraggiati a contattarci per eventuali domande o chiarimenti.

Offrendo un processo di iscrizione trasparente e sicuro, vogliamo creare un ambiente in cui i partecipanti si sentano ascoltati, rispettati e liberi di esprimersi. I dati raccolti grazie a questi focus group saranno un punto di partenza essenziale per decisioni informate, orientate allo sviluppo di una piattaforma davvero utile, inclusiva e rispondente alle esigenze dei giovani.

Insieme, possiamo costruire un futuro professionale più equo, nel quale ogni giovane abbia la possibilità di valorizzare le proprie capacità e contribuire attivamente al settore delle scienze umane.



Focus groups in presenza

Per offrire un ambiente favorevole e sicuro durante i focus group, verrà individuata una sede accuratamente selezionata, conforme a requisiti specifici. Lo spazio dovrà rispettare gli standard di sicurezza, disporre di servizi igienici accessibili e garantire una buona ventilazione naturale grazie alla presenza di almeno una finestra apribile. La sede sarà allestita con almeno mezz'ora di anticipo per consentire un avvio puntuale e senza imprevisti.

All'arrivo, il facilitatore accoglierà cordialmente i partecipanti, presentandosi e introducendo brevemente lo scopo dell'incontro. A ciascun partecipante verrà chiesto di firmare un modulo per confermare la propria presenza e il consenso alla partecipazione. Nel caso in cui qualcuno non si sia registrato in anticipo, sarà possibile completare l'iscrizione sul posto, grazie alla disponibilità del facilitatore che fornirà tutto il materiale necessario.

L'ambiente sarà predisposto con cura: le sedie verranno disposte in cerchio o intorno a un tavolo, così da favorire uno scambio aperto e partecipato. Saranno inoltre disponibili una lavagna o un supporto per fogli mobili, insieme a fogli e penne blu, per annotare in tempo reale i contributi più rilevanti emersi durante la discussione.

Desideriamo creare un'atmosfera accogliente e professionale, che inviti i partecipanti ad arrivare con qualche minuto di anticipo (idealmente tra i cinque e i dieci minuti prima dell'inizio), così da iniziare con serenità e sfruttare al meglio il tempo a disposizione.

Nel progetto HUMAN JOBS, il benessere e la privacy dei partecipanti sono una priorità. Per questo, ci impegniamo a garantire che ogni sede scelta rispetti pienamente i criteri richiesti, offrendo uno spazio sicuro, riservato e adatto alla condivisione di idee e esperienze preziose da parte dei nostri gruppi target.

Focus groups online

Per garantire la sicurezza e la protezione dei dati anche nei focus group condotti online, si potrà utilizzare, ad esempio, la piattaforma Zoom, ampiamente diffusa e dotata di solide funzionalità in ambito privacy.

- 1.Preparazione del Focus Group: Il facilitatore programmerà in anticipo la riunione su Zoom, impostando misure di sicurezza appropriate: utilizzerà un ID e una password univoci, attiverà la sala d'attesa per controllare l'accesso e disabiliterà l'ingresso automatico prima dell'arrivo dell'organizzatore. Inoltre, si potrà limitare la partecipazione agli utenti autenticati (ovvero con account Zoom attivo) per prevenire accessi non autorizzati.
- 2.Accesso del facilitatore (15 minuti prima): Il facilitatore accederà alla riunione con le proprie credenziali, controllerà la sala d'attesa per verificare la presenza di partecipanti in anticipo e li ammetterà individualmente. Verificherà inoltre che l'eventuale registrazione sia attivata, se prevista.

3. Accesso dei partecipanti (almeno 5 minuti prima): I partecipanti riceveranno un invito con il link alla riunione, l'orario, la data e l'ID Zoom. Per partecipare, dovranno accedere con il proprio account Zoom; se non ne possiedono uno, saranno invitati a registrarsi. Questa procedura garantisce un ulteriore livello di sicurezza, assicurando che solo utenti autorizzati possano accedere.
4. Onboarding dei partecipanti (se non già completato): All'ingresso nella riunione, il facilitatore darà il benvenuto ai partecipanti e verificherà chi si sia già registrato. Qualora qualcuno non abbia compilato il modulo di iscrizione in precedenza, riceverà le istruzioni necessarie oppure sarà indirizzato verso il percorso di candidatura.
5. Durante il focus group: Il facilitatore guiderà il gruppo come da programma, moderando la discussione e incoraggiando una partecipazione attiva e rispettosa. Le attività previste si svolgeranno secondo la traccia stabilita, in un clima collaborativo.
6. Conclusione del focus group: Alla fine della sessione, il facilitatore interromperà la registrazione (se presente) e ringrazierà tutti i partecipanti per il loro contributo. Potrà quindi chiudere la riunione in modo sicuro.

È importante tenere presente che ciascuna piattaforma (Zoom, Teams, Google Meet, ecc.) presenta specifiche impostazioni di sicurezza. Qualunque sia la piattaforma scelta, è fondamentale verificarne attentamente le funzionalità disponibili, attivarle secondo le esigenze del focus group e tenersi aggiornati sulle pratiche migliori per la protezione dei dati.

Presentazione del progetto e informazioni tecniche (10 minuti)

Il facilitatore aprirà l'incontro ringraziando tutti i presenti per il tempo e la disponibilità dimostrati, sottolineando l'importanza del loro coinvolgimento.

Seguirà una breve introduzione al progetto, con particolare attenzione agli obiettivi generali, alle attività previste e al ruolo che i partecipanti ricoprono all'interno del focus group. Verrà inoltre spiegato in che modo i dati raccolti saranno integrati nelle altre fasi del progetto e quale sarà il valore del loro contributo.

Ai partecipanti sarà comunicato che, per favorire un confronto più spontaneo e autentico, i focus group non verranno registrati. Sarà presentata la figura incaricata della presa di appunti, spiegando come verrà garantito l'anonimato durante l'intero processo. In questo modo, ciascuno potrà sentirsi a proprio agio nell'esprimere opinioni ed esperienze.



Introduzione del facilitatore (10 minuti)

Il facilitatore si presenta brevemente, illustrando il proprio ruolo all'interno del focus group e spiegando che il suo compito principale sarà quello di favorire una comunicazione aperta e reciproca tra tutti i partecipanti.

Discussione (50 minuti) Viene sottolineato il valore delle esperienze personali e l'importanza di condividerle liberamente: non esistono risposte giuste o sbagliate, e ogni punto di vista è utile alla riflessione collettiva. I partecipanti sono incoraggiati a esprimersi senza timore di essere giudicati. Nel caso di focus group online, sarà possibile chiedere la parola alzando la mano virtuale o scrivendo in chat.

Il facilitatore avvierà quindi la discussione ponendo domande mirate, differenti a seconda del gruppo coinvolto. La prima domanda sarà formulata con particolare attenzione, poiché serve a creare il tono e il ritmo del confronto.

Durante tutta la discussione, il facilitatore proporrà eventuali domande di approfondimento, parafraserà le risposte per assicurarsi che siano state comprese correttamente e coinvolgerà attivamente anche chi tende a parlare di meno, per garantire una partecipazione equilibrata.

Conclusione e revisione della discussione (5 minuti) Al termine dell'ultima domanda, il facilitatore riepilogherà i principali punti emersi. Le opinioni espresse verranno annotate su una lavagna o su un foglio visibile a tutti. I partecipanti saranno invitati a integrare, correggere o precisare quanto riportato, in modo da restituire una sintesi condivisa e il più possibile accurata.

Tempo per le domande e le informazioni aggiuntive (10 minuti) Il facilitatore dedicherà uno spazio finale per eventuali domande, curiosità o riflessioni che non siano state ancora espresse, offrendo così un'ulteriore occasione per arricchire il dialogo.

Chiusura del focus group (5 minuti) Infine, il facilitatore ringrazierà nuovamente tutti i partecipanti per il tempo dedicato e per i contributi condivisi, e comunicherà le prossime attività previste all'interno del progetto.

Modello di focus group

Focus group di tipo A (giovani di età compresa tra 15 e 25 anni)

Sede:

Data:

Numero di partecipanti:

Organizzazione/Facilitatore:

Livello di comprensione del lavoro nelle discipline umanistiche:	
- Definizione di lavoro nell'ambito delle scienze umane	• ... •
- Numero di professioni in ambito umanistico conosciute	
- Comprensione delle opportunità occupazionali nel settore delle scienze umane	
- Comprensione dei requisiti richiesti per lavorare nel settore delle scienze umane	
Interesse per una carriera nel settore umanistico sulla base di una breve presentazione	• ...
Disponibilità e livello di preparazione al lavoro	
Processo di candidatura	• ...
Contenuti e struttura della career roadmap in funzione dei bisogni del gruppo target	
Caratteristiche desiderate per la piattaforma di e-learning in base alle esigenze del gruppo target	

IMPORTANTE DA SAPERE!

Vi invitiamo ad annotare eventuali ulteriori domande, osservazioni e relative risposte che dovessero emergere durante la discussione con i destinatari.

Work Packages

WP2 - Roadmap delle carriere nel settore umanistico e analisi delle barriere all'occupabilità nei gruppi target.

Obiettivi:

Questo pacchetto di lavoro si propone di generare nuove conoscenze attraverso attività di ricerca sui bisogni dei NEET e sulle opportunità di inserimento lavorativo nel settore umanistico.

O1 – Sostenere i NEET e i giovani con lievi disabilità fisiche coinvolti nel partenariato, aiutandoli a sviluppare autostima, fiducia in sé stessi e motivazione, grazie alla condivisione di storie ed esempi positivi.

O2 – Offrire a questi giovani un'opportunità concreta di inclusione lavorativa, fornendo informazioni e formazione mirata, adattata al loro profilo cognitivo, emotivo e sociale.

Le roadmap per le carriere saranno elaborate tenendo conto del contesto specifico di ciascun Paese partner, analizzando il mercato del lavoro nel settore umanistico, le posizioni che richiedono competenze umanistiche e le esigenze locali. Questo lavoro contribuirà a:

O3 – Promuovere le carriere nel settore umanistico tra i NEET, identificando quei ruoli che risultano più accessibili e significativi per loro.

Il WP1 fornirà invece un quadro sulle competenze umanistiche, affrontandole da una prospettiva olistica, per offrire al gruppo target informazioni accessibili e coinvolgenti sulle competenze trasversali.

KPI

Gli indicatori quantitativi previsti per la matrice di valutazione della qualità del WP sono:

- Numero di membri del gruppo target coinvolti nei focus group e nelle attività di ricerca: obiettivo minimo 20 per Paese
- Numero di partecipanti al questionario: obiettivo minimo 50 per Paese
- Numero di aziende che hanno fornito offerte di lavoro: obiettivo minimo 10 per Paese
- Numero totale di offerte di lavoro raccolte: obiettivo minimo 150 complessive

Questi dati saranno raccolti, analizzati e confrontati con gli indicatori di qualità previsti.

Gli indicatori qualitativi includono:

- Identificazione delle barriere all'occupabilità: qualità del rapporto, trasferibilità dei risultati, potenziale impatto su politiche e interventi futuri
- Adeguatezza delle opportunità lavorative individuate: valutata attraverso interviste dirette ai destinatari
- Utilità delle raccomandazioni emerse dal rapporto: valutata tramite un questionario somministrato a 10 stakeholder

Risultati previsti:

1. Un rapporto comprensivo di proposta formativa e raccomandazioni politiche, basato sull'analisi delle barriere nascoste all'occupabilità (es. paure, demotivazione, ansia) nei gruppi target
2. Uno schema di pratiche educative e di apprendimento efficaci per supportare i giovani nel rientro nel mercato del lavoro e nel sistema formativo
3. Un elenco di 150 opportunità lavorative nel settore umanistico con bassi livelli di barriera all'ingresso, nei Paesi partner e nell'UE
4. Una tabella di marcia per l'accesso alle professioni umanistiche, che includa: requisiti di ingresso, fasi di candidatura e link a videolezioni utili per accompagnare i destinatari nel processo di inserimento lavorativo

WP3 - Sviluppo della piattaforma gamificata Human Jobs

Obiettivi:

- O1 – Supportare i NEET e i giovani con lievi disabilità fisiche nella collaborazione reciproca, rafforzando autostima, fiducia e motivazione grazie al potere delle storie e degli esempi positivi.
- O2 – Offrire a questi giovani un'opportunità concreta di inclusione nel mondo del lavoro, attraverso informazioni e percorsi formativi personalizzati, costruiti in base al loro profilo cognitivo, emotivo e sociale.

Il principale obiettivo di questo pacchetto di lavoro si collega direttamente al terzo obiettivo generale del progetto:

- O3 – Promuovere le carriere nel settore umanistico tra i NEET, valorizzando quelle professioni accessibili e significative per loro.

La piattaforma sarà progettata integrando gli 8 elementi fondamentali della gamification e ispirandosi al modello Octalysis, per offrire un'esperienza coinvolgente e innovativa.

In continuità con il lavoro svolto nel WP2, questa piattaforma aiuterà i giovani destinatari a orientarsi nella ricerca e nell'inizio di un percorso lavorativo o formativo che percepiscano come realmente utile e motivante.



KPI

1. La piattaforma Human Jobs si pone l'obiettivo di raggiungere 1.500 partecipanti durante il periodo di progetto e 1.500 partecipanti ogni anno negli anni successivi, coinvolgendo utenti sia dai Paesi partner che da tutta Europa.
2. Ci si aspetta che il 20% degli utenti si candidi per offerte di lavoro e che il 10% ottenga un impiego.
3. Ci si aspetta che vengano pubblicate 300 offerte di lavoro nel corso del progetto, con un incremento annuale di 50 nuove offerte

L'indicatore qualitativo utilizzato è il coinvolgimento degli utenti sulla piattaforma. Questo sarà monitorato attraverso:

- Tempo medio trascorso sulla piattaforma
- Numero di video di job-how visualizzati
- Feedback da parte dei partecipanti sul grado di coinvolgimento e sull'utilità dei contenuti
- Valutazione da parte del gruppo target sull'efficacia della presentazione delle opportunità lavorative offerte dalle aziende e organizzazioni coinvolte

I dati quantitativi utilizzati per valutare il raggiungimento degli obiettivi di questo WP comprendono il numero di partecipanti coinvolti nelle diverse attività del progetto, insieme al numero stimato di beneficiari diretti e indiretti. Un ulteriore elemento rilevante è rappresentato dal coinvolgimento dello staff nei vari momenti del progetto – come riunioni e sessioni formative – nonché dalla partecipazione del pubblico agli eventi e alle presentazioni organizzate in ciascun Paese partner.

I principali indicatori quantitativi sono:

- Numero totale di utenti attivi sulla piattaforma
- Numero di visualizzazioni dei video job-how
- Tempo medio speso sulla piattaforma
- Numero di candidature inviate attraverso la piattaforma
- Numero di assunzioni effettuate grazie alla piattaforma
- Numero di partecipanti agli eventi di progetto, dei membri di staff coinvolti in riunioni e formazioni, e di pubblico raggiunto nei diversi Paesi partner.

Risultati:

1. La piattaforma Human Jobs raggiungerà 1.500 partecipanti durante il progetto e altrettanti ogni anno successivo, coinvolgendo giovani da tutta Europa.
2. È previsto che il 20% dei partecipanti si candidi per una posizione lavorativa e che almeno il 10% riesca a ottenere un impiego.
3. Il progetto mira inoltre a raccogliere 300 offerte di lavoro durante la sua durata, con una crescita di 50 nuove opportunità ogni anno.

WP4 - Disseminazione, eventi multiplier e condivisione dei risultati

Obiettivi:

1. Aumentare l'efficacia delle soluzioni sviluppate per i NEET, raggiungendo almeno 10 stakeholder con gli approfondimenti e le raccomandazioni emerse dalla ricerca.
2. Promuovere metodi efficaci per rafforzare la motivazione e la resilienza tra i giovani del gruppo target, coinvolgendone almeno 1500.
3. Migliorare le prospettive occupazionali del gruppo target attraverso materiali didattici, video, articoli e campagne promozionali mirate.

KPI

Gli indicatori quantitativi per valutare l'efficacia della diffusione includono:

- Numero di follower sulle piattaforme social: obiettivo 3500 su Facebook e 3500 su Instagram, con il coinvolgimento diretto di almeno 10 stakeholder tramite blog post e newsletter.
- Coinvolgimento con i contenuti social: tasso di engagement del 5% su Facebook (inclusi post sponsorizzati, rispetto a una media organica del settore dello 0,70%), 4% su LinkedIn (media 3,1%) e 5,5% su Instagram (media 4%), includendo anche contenuti sponsorizzati.
- Coinvolgimento specifico con i contenuti promozionali: 25% su Facebook, 15% su LinkedIn e 15,5% su Instagram.
- Raggiungimento dei blog post (organico e tramite campagne): media di 100 lettori per post.
- Tasso medio di apertura delle newsletter: 20%.
- Numero di partner associati che condividono e promuovono attivamente la piattaforma e i contenuti del progetto, e frequenza delle condivisioni.

Gli indicatori qualitativi per la valutazione della disseminazione comprendono:

- Attrattività e utilità percepite dei contenuti, rilevate tramite interviste ai destinatari e questionari rivolti agli stakeholder.
- Qualità dei materiali visivi e video, valutata da un esperto indipendente in marketing.
- Chiarezza e facilità di comprensione dei contenuti, analizzate tramite commenti, domande e modalità di interazione.
- Livello di coinvolgimento generato dai contenuti, misurato attraverso i tassi di engagement.

RISULTATI:

- Coinvolgere almeno 10 stakeholder e 100 educatori attivi con il pubblico target, affinché possano utilizzare e diffondere le conoscenze generate dal WP1.
- Raggiungere 150 giovani del gruppo target, coinvolgendoli attivamente attraverso i materiali educativi, la piattaforma Human Jobs, i percorsi di carriera e le video-lezioni sul job-how.
- Raggiungere almeno 20 aziende e 50 decisori nel settore delle scienze umane.

Il questionario sviluppato nell'ambito del progetto Human Jobs è stato distribuito tra giovani e stakeholder a Varsavia, in Polonia, grazie al supporto della nostra rete di partner locali, organizzazioni giovanili e istituzioni educative. L'obiettivo era raccogliere opinioni e vissuti da parte dei giovani NEET, degli studenti di discipline umanistiche e dei giovani con disabilità lievi in merito all'occupabilità, alle aspettative di carriera e alle motivazioni personali. Per garantire un'ampia partecipazione, sono stati adottati metodi di sensibilizzazione sia digitali sia in presenza. La maggior parte dei partecipanti aveva un'età compresa tra i 18 e i 28 anni e proveniva da contesti educativi e socioeconomici diversi, rappresentativi del nostro gruppo target.

Breve descrizione del focus group: L'équipe dell'EFID, responsabile del coordinamento del progetto Human Jobs, ha organizzato e condotto due focus group seguendo scrupolosamente gli standard metodologici indicati nella guida del progetto, al fine di garantire sia l'affidabilità dei dati raccolti che l'inclusività dei partecipanti. L'intero processo è stato attentamente strutturato per valorizzare la qualità dei contributi e assicurare un ambiente confortevole e accogliente per tutti:

- Preparazione: Il team ha curato ogni aspetto logistico in anticipo, predisponendo materiali di facilitazione accessibili e assicurandosi che ogni partecipante, indipendentemente dal proprio background, potesse prendere parte all'incontro in modo attivo e agevole.
- In presenza: Entrambi i focus group si sono svolti in presenza a Varsavia, per facilitare un confronto diretto, dinamico e spontaneo, nel rispetto delle normative vigenti in materia di privacy e trattamento dei dati.
- Protezione dei dati: Tutte le informazioni raccolte sono state utilizzate esclusivamente per finalità di ricerca e sviluppo del progetto. L'anonimato dei partecipanti è stato garantito durante tutte le fasi.
- Analisi dei dati: Le osservazioni e le risposte emerse durante le sessioni sono state annotate dal team, poi aggregate e analizzate internamente per la redazione del report finale.

Il primo focus group si è svolto il 12 aprile 2023 e ha coinvolto 30 studenti iscritti al secondo e terzo anno di corsi di laurea in ambito umanistico presso l'Università di Varsavia (sociologia, pedagogia, studi culturali). La sessione, della durata di 90 minuti, è stata pensata per esplorare le loro aspettative, le ambizioni professionali e la percezione del valore dei loro studi all'interno del mercato del lavoro polacco.

Il secondo focus group si è tenuto il 24 aprile 2023, con un gruppo più ristretto e diversificato composto da 25 partecipanti, tra cui giovani NEET e giovani con lievi disabilità fisiche. In questa sessione di 75 minuti, è stato creato uno spazio sicuro per condividere esperienze personali legate alla ricerca di lavoro, ostacoli incontrati e riflessioni sull'attualità e la rilevanza dell'istruzione umanistica per il raggiungimento dei propri obiettivi personali e professionali.

Entrambi i focus group avevano come obiettivo principale comprendere non solo la percezione dei partecipanti rispetto all'occupabilità nelle discipline umanistiche, ma anche come le loro esperienze personali abbiano influenzato motivazioni, aspettative e conoscenza dei possibili percorsi di carriera.

In sintesi:

Gruppo di discussione con studenti di materie umanistiche

- Data e durata: 12 aprile 2023, 90 minuti
- Partecipanti: 30 studenti universitari (secondo e terzo anno), iscritti a corsi di sociologia, pedagogia, studi culturali

Focus Group con giovani NEET e giovani con disabilità

- Data e durata: 24 aprile 2023, 75 minuti
- Partecipanti: 25 giovani provenienti da contesti NEET e/o con lievi disabilità fisiche, residenti a Varsavia e nelle aree limitrofe

I partecipanti ai focus group e al questionario riflettevano pienamente il pubblico target del progetto: giovani tra i 18 e i 28 anni, studenti di discipline umanistiche, giovani disoccupati o in fase di transizione tra studio e lavoro. Alcuni presentavano lievi disabilità fisiche, altri provenivano da contesti socio-economici svantaggiati.

Sebbene la maggior parte dei partecipanti visse a Varsavia, molti provenivano anche da città e comuni della regione circostante, offrendo così una pluralità di punti di vista, da contesti sia urbani che semi-rurali. In molti hanno espresso interesse verso percorsi professionali nel campo della psicologia, del lavoro sociale e dell'istruzione, ambiti che riflettono il loro desiderio di contribuire positivamente alla società. Al tempo stesso, diversi partecipanti hanno condiviso sentimenti di incertezza e disorientamento rispetto ai propri percorsi professionali e alla possibilità di inserirsi con fiducia nel mondo del lavoro.

Avete incontrato qualche difficoltà nel questionario e nel focus group (ad esempio, difficoltà nell'organizzarlo e nel coinvolgere i partecipanti, mancanza di impegno...)?
Nessuna difficoltà significativa da segnalare.

5. RISULTATI

5.1 Statistiche

Questa sezione presenta una panoramica delle prospettive di carriera dei giovani polacchi nel campo delle scienze umane. I partecipanti ai focus group, tutti di età compresa tra i 18 e i 28 anni, risiedevano prevalentemente a Varsavia e includevano studenti universitari, giovani NEET e giovani adulti con lievi disabilità fisiche. I loro percorsi formativi si concentravano principalmente in ambiti quali sociologia, psicologia, pedagogia e studi culturali.

Uno dei temi più ricorrenti è stato il senso di incertezza riguardo al futuro lavorativo. Molti partecipanti hanno espresso difficoltà nel comprendere quali opportunità professionali siano effettivamente accessibili con il loro titolo di studio e quali competenze siano realmente richieste dal mercato. Pur mostrando un forte interesse per le discipline umanistiche, spesso non avevano riferimenti concreti su possibili sbocchi occupazionali, percorsi di crescita o fonti affidabili cui rivolgersi per un orientamento mirato. Questo ha generato in molti un senso di smarrimento e di insicurezza rispetto a come tradurre i propri studi in opportunità lavorative concrete.

Un altro aspetto emerso riguarda il disallineamento percepito tra formazione accademica e mondo del lavoro. Sebbene l'esperienza universitaria fosse generalmente apprezzata per la sua capacità di stimolare lo sviluppo personale e intellettuale, diversi partecipanti hanno segnalato che i contenuti affrontati sembrano spesso lontani dalle esigenze del mercato. Questa percezione è risultata particolarmente forte tra chi si sta avvicinando alla laurea e inizia a confrontarsi con la realtà della ricerca attiva di un impiego. Alcuni hanno ammesso di aver scelto il proprio corso di studi seguendo una passione personale, senza però considerare una strategia professionale a lungo termine, e ora si trovano in difficoltà nel capire come rendere il proprio percorso sostenibile dal punto di vista economico.

Anche la pressione economica è stata una preoccupazione condivisa. Molti hanno raccontato di svolgere lavori saltuari, poco retribuiti e non legati al proprio percorso formativo, al solo scopo di sostenere le spese quotidiane. Questa condizione limita fortemente la possibilità di accedere a tirocini non retribuiti o a ulteriori corsi di formazione che potrebbero migliorare le proprie competenze e possibilità occupazionali. Inoltre, è emersa con forza la percezione che le carriere nelle scienze umane offrano poche garanzie economiche, alimentando timori sulla stabilità a lungo termine e contribuendo a un senso diffuso di stallo o frustrazione.

I partecipanti ai focus group e al questionario rappresentavano pienamente il pubblico target del progetto. Erano principalmente giovani tra i 18 e i 28 anni, tra cui studenti impegnati in percorsi umanistici, giovani disoccupati e altri in fase di transizione tra istruzione e mondo del lavoro. Alcuni presentavano lievi disabilità fisiche, altri provenivano da contesti socio-economici meno favorevoli.

Sebbene molti risiedessero a Varsavia, una parte significativa proveniva da città e comuni della regione circostante, offrendo così un'ampia varietà di punti di vista, sia da contesti metropolitani che semi-rurali. Numerosi partecipanti hanno espresso un vivo interesse per settori come la psicologia, il lavoro sociale e l'istruzione, professioni percepite come strumenti per contribuire positivamente alla società. Tuttavia, in diversi casi è emersa anche una sensazione di incertezza e confusione sul proprio futuro professionale e su come affrontare con sicurezza l'ingresso nel mondo del lavoro.

Avete incontrato qualche difficoltà nel questionario e nel focus group (ad esempio, difficoltà nell'organizzarlo e nel coinvolgere i partecipanti, mancanza di impegno...)? Non sono emerse difficoltà significative da segnalare.

5.2 Feedback

I partecipanti hanno espresso un forte apprezzamento per l'esperienza del focus group, definendola stimolante e utile. Le discussioni sono state percepite come un'opportunità preziosa per riflettere sulle proprie esperienze, condividere dubbi e confrontarsi con altri coetanei in un ambiente accogliente e rispettoso.

5.3 Conclusioni and Raccomandazioni Strategiche. I focus group condotti a Varsavia hanno fatto emergere tre elementi chiave. In primo luogo, molti giovani – in particolare quelli provenienti da percorsi umanistici – si sentono disorientati nel passaggio dall'università al mondo del lavoro. La mancanza di percorsi professionali chiari e di un supporto mirato li espone a sentimenti di incertezza e vulnerabilità. In secondo luogo, è emersa una percezione diffusa secondo cui le carriere umanistiche in Polonia siano poco valorizzate e scarsamente retribuite. Questa convinzione porta alcuni studenti a mettere in discussione le scelte accademiche compiute, alimentando dubbi sul proprio futuro professionale. Infine, i partecipanti hanno sottolineato il bisogno di un orientamento al lavoro più concreto e strutturato, che vada oltre le linee guida teoriche e fornisca strumenti reali per affrontare il mercato del lavoro.

A partire da queste evidenze, proponiamo le seguenti raccomandazioni strategiche:

1. Rafforzare i servizi di transizione università-lavoro attraverso le reti di ex-alunni. È importante incentivare le università a sviluppare programmi strutturati di mentoring tra ex alunni e studenti, con particolare attenzione ai percorsi umanistici. Queste iniziative mettono in contatto gli studenti con laureati che già lavorano in ambiti come l'istruzione, i servizi sociali, la gestione culturale o il settore non profit. Attraverso lo scambio di esperienze e il supporto tra pari, gli alumni possono offrire orientamento pratico su ricerca del lavoro, sviluppo di competenze e opportunità concrete, contribuendo a ridurre l'incertezza e ad accrescere la fiducia degli studenti nel proprio futuro.
2. Creare un portale nazionale delle carriere umanistiche. Proponiamo la realizzazione di una piattaforma digitale dedicata ai laureati in discipline umanistiche, che raccolga informazioni su percorsi professionali, offerte di lavoro e stage, oltre a strumenti pratici come modelli di curriculum, guide per i colloqui e webinar con esperti. Il portale dovrebbe essere sviluppato in collaborazione con università, ministeri e organizzazioni del terzo settore, e aggiornato regolarmente per riflettere l'evoluzione del mercato del lavoro e dei settori a impatto sociale.
3. Riconoscere e promuovere il valore sociale delle professioni umanistiche. È auspicabile l'avvio di una campagna nazionale di sensibilizzazione volta a valorizzare l'impatto delle carriere umanistiche nella società. L'iniziativa potrebbe raccontare storie di successo, proporre testimonianze di professionisti e presentare casi di studio nei settori della cultura, dell'istruzione, dei servizi sociali e della cittadinanza attiva. L'obiettivo è contrastare l'idea che gli studi umanistici siano "inutili", mettendo invece in luce il loro ruolo centrale nella costruzione di società inclusive, consapevoli ed empatiche.



Report Nazionale - Grecia

1. Breve descrizione del questionario.

Il questionario, composto da 15 domande, è stato progettato per raccogliere informazioni da giovani tra i 18 e i 28 anni che si trovano nella condizione di NEET, provengono da contesti socio-economici svantaggiati o presentano lievi disabilità fisiche. L'obiettivo era esplorare il livello di consapevolezza riguardo alle opportunità di carriera nel settore delle scienze umane, identificare le competenze che i partecipanti ritengono necessarie e comprendere le principali barriere che incontrano nel loro percorso. L'indagine includeva sia domande aperte che chiuse ed è stata distribuita online tramite Google Forms. Per raggiungere il gruppo target, ci siamo avvalsi di diversi canali, tra cui i social media, la posta elettronica e il supporto di organizzazioni partner, come ONG locali e istituzioni educative che operano con giovani NEET o svantaggiati in Grecia.

2. Breve descrizione del focus group

I focus group si sono svolti a Salonicco, in un ambiente sicuro e accessibile. Il Focus Group A ha coinvolto 20 giovani tra i 18 e i 28 anni appartenenti al gruppo target (NEET, provenienti da contesti svantaggiati o con lievi disabilità fisiche), mentre il Focus Group B ha riunito 15 rappresentanti di aziende e PMI interessate a inserire figure entry-level nel settore delle scienze umane con competenze digitali di base. Le sessioni si sono svolte attraverso discussioni facilitate, durante le quali i partecipanti hanno condiviso esperienze, aspettative e ostacoli incontrati. Le informazioni raccolte sono state documentate attraverso appunti e registrazioni, nel pieno rispetto della riservatezza e dell'accuratezza dei dati.

3. Profilo delle parti interessate che hanno partecipato alle attività di pilotaggio

Le attività di pilotaggio hanno coinvolto principalmente giovani tra i 18 e i 28 anni che si trovano nella condizione di NEET, provengono da contesti socio-economici svantaggiati o presentano lievi disabilità fisiche, oltre a datori di lavoro attivi nel settore delle scienze umane. I partecipanti hanno compilato il questionario contribuendo con preziose indicazioni sul livello di conoscenza delle opportunità di carriera, sulle competenze percepite come fondamentali e sulle principali barriere all'ingresso nel mondo del lavoro. I focus group sono stati suddivisi in due gruppi distinti: il Focus Group A, formato da giovani del gruppo target, e il Focus Group B, composto da 15 datori di lavoro o rappresentanti di PMI alla ricerca di giovani professionisti con competenze digitali di base. Entrambi i gruppi hanno avuto un ruolo chiave nell'individuare le competenze più richieste per le posizioni entry-level, nel mettere in luce le difficoltà affrontate dai giovani e nel suggerire strategie per migliorare l'occupabilità.

4. Avete incontrato qualche difficoltà nel questionario e nel focus group (ad esempio, difficoltà nell'organizzazione e nel coinvolgimento dei partecipanti, mancanza di impegno...)? Non sono emerse difficoltà rilevanti.



5. Risultati

5.1 Statistiche.

Il presente rapporto analizza l'atteggiamento dei giovani greci tra i 18 e i 28 anni nei confronti delle carriere nel settore delle scienze umane, con particolare attenzione a coloro che si trovano nella condizione di NEET, provengono da contesti socio-economici svantaggiati o presentano lievi disabilità fisiche. I partecipanti ai focus group provenivano principalmente da aree urbane e rurali della Grecia. Le discussioni hanno fatto emergere tre aspetti principali:

1. Incertezza rispetto ai percorsi di carriera: Molti partecipanti hanno manifestato incertezza e confusione rispetto alle opportunità professionali nel settore umanistico. La scarsa conoscenza dei ruoli disponibili, del potenziale retributivo e delle competenze richieste ha rappresentato un ostacolo concreto nell'immaginare un futuro lavorativo in quest'ambito. Questa mancanza di informazioni ha generato esitazione e insicurezza nelle prospettive di inserimento professionale.

2. Assenza di obiettivi professionali chiari: Numerosi giovani hanno raccontato di aver intrapreso un percorso di studi superiori spinti più dalle aspettative familiari o sociali che da un reale orientamento verso una carriera definita. In molti casi, mancava una visione chiara di come i propri studi si sarebbero tradotti in concrete opportunità occupazionali nel campo delle scienze umane. Questo senso di disorientamento ha spesso portato a sentimenti di frustrazione e disillusione.

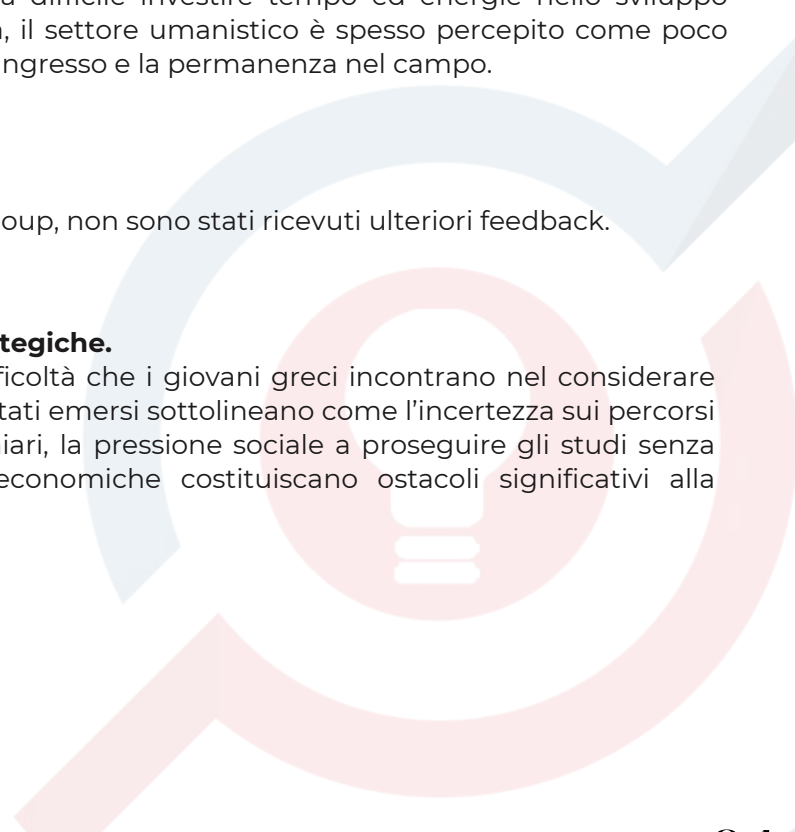
3. Ostacoli economici alla costruzione di una carriera: Un'altra sfida rilevante emersa riguarda le difficoltà economiche nel passaggio da impieghi saltuari o poco retribuiti a una carriera nel settore umanistico. Molti giovani hanno espresso preoccupazione per l'instabilità finanziaria associata a queste professioni, evidenziando come la necessità di mantenersi attraverso lavori a bassa qualifica renda difficile investire tempo ed energie nello sviluppo professionale a lungo termine. In Grecia, il settore umanistico è spesso percepito come poco remunerativo, elemento che scoraggia l'ingresso e la permanenza nel campo.

5.2 Feedback

Oltre alle discussioni emerse nei focus group, non sono stati ricevuti ulteriori feedback.

5.3 Conclusioni e Raccomandazioni Strategiche.

Il rapporto mette in luce le principali difficoltà che i giovani greci incontrano nel considerare una carriera nel settore umanistico. I risultati emersi sottolineano come l'incertezza sui percorsi professionali, la mancanza di obiettivi chiari, la pressione sociale a proseguire gli studi senza una direzione definita e le difficoltà economiche costituiscano ostacoli significativi alla motivazione e allo sviluppo professionale.





Per affrontare queste sfide, si propongono le seguenti raccomandazioni strategiche:

1. Collaborazione con leader del settore e reti di ex alunni: Promuovere la creazione di partenariati tra università, professionisti del settore e reti di ex studenti al fine di offrire programmi di tutoraggio e opportunità di networking a chi studia discipline umanistiche. Il contatto diretto con professionisti già attivi nel campo può fornire orientamento, conoscenze sulle tendenze del mercato e accesso a potenziali offerte di lavoro. Queste connessioni rappresentano un valido supporto per facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

2. Campagne di sensibilizzazione per le carriere umanistiche: Avviare campagne pubbliche per valorizzare il contributo delle discipline umanistiche e rendere visibili le molteplici possibilità occupazionali in settori come la cultura, l'educazione, la politica e il non-profit. Queste iniziative dovrebbero contrastare lo stereotipo che vede le carriere umanistiche come meno rilevanti rispetto a quelle scientifico-tecnologiche, offrendo una narrazione alternativa che ne metta in risalto l'impatto sociale e culturale.

3. Riforma dei programmi di studio e promozione dell'apprendimento permanente: Rivedere i curricula universitari delle discipline umanistiche per includere competenze immediatamente spendibili nel mondo del lavoro, come il pensiero critico, la comunicazione efficace e le competenze digitali. Inoltre, è essenziale offrire percorsi di aggiornamento professionale e formazione continua, rivolti ai laureati, per mantenere le competenze al passo con l'evoluzione del mercato. Tali percorsi possono essere organizzati da università, piattaforme online o enti professionali.

Report Nazionale – Italia

1. Breve descrizione del questionario

La somministrazione del questionario ha seguito un protocollo accuratamente pianificato e standardizzato, pensato per assicurare coerenza e affidabilità nella raccolta dei dati. Di seguito, una descrizione delle modalità di somministrazione adottate.

Protocollo di somministrazione del questionario:

- **Preparazione:** Prima dell'avvio, il team di Human Jobs ha predisposto con cura tutti i materiali e gli aspetti logistici necessari, garantendo così un processo fluido ed efficiente.
- **Distribuzione:** I partecipanti hanno ricevuto il questionario in formato elettronico, tramite canali sicuri e conformi alle normative sulla privacy. Insieme al link, sono state fornite istruzioni chiare su come accedere e compilare il questionario.
- **Piattaforma online:** Il questionario è stato ospitato su una piattaforma online sicura e affidabile, in grado di garantire la protezione dei dati personali e il rispetto delle normative vigenti, come il GDPR.
- **Informazioni di accesso:** Ai partecipanti sono stati inviati link personalizzati o credenziali di accesso dedicate. Inoltre, hanno ricevuto un'indicazione sul tempo necessario per completare il questionario e, ove necessario, supporto linguistico.

- 
- **Completamento del questionario:** La compilazione è avvenuta durante un incontro con membri del gruppo target, nello stesso orario e da dispositivi personali (computer o laptop). Il team del CRSL ha garantito l'anonimato e la riservatezza delle risposte. Il questionario era strutturato per raccogliere dati pertinenti agli obiettivi della ricerca.
 - **Protezione dei dati:** Sono state applicate misure rigorose a tutela della privacy dei partecipanti. Non sono state raccolte informazioni identificabili.
 - **Analisi dei dati:** Una volta completata la somministrazione, i dati sono stati analizzati dai ricercatori del CRSL ed elaborati esclusivamente in forma aggregata.

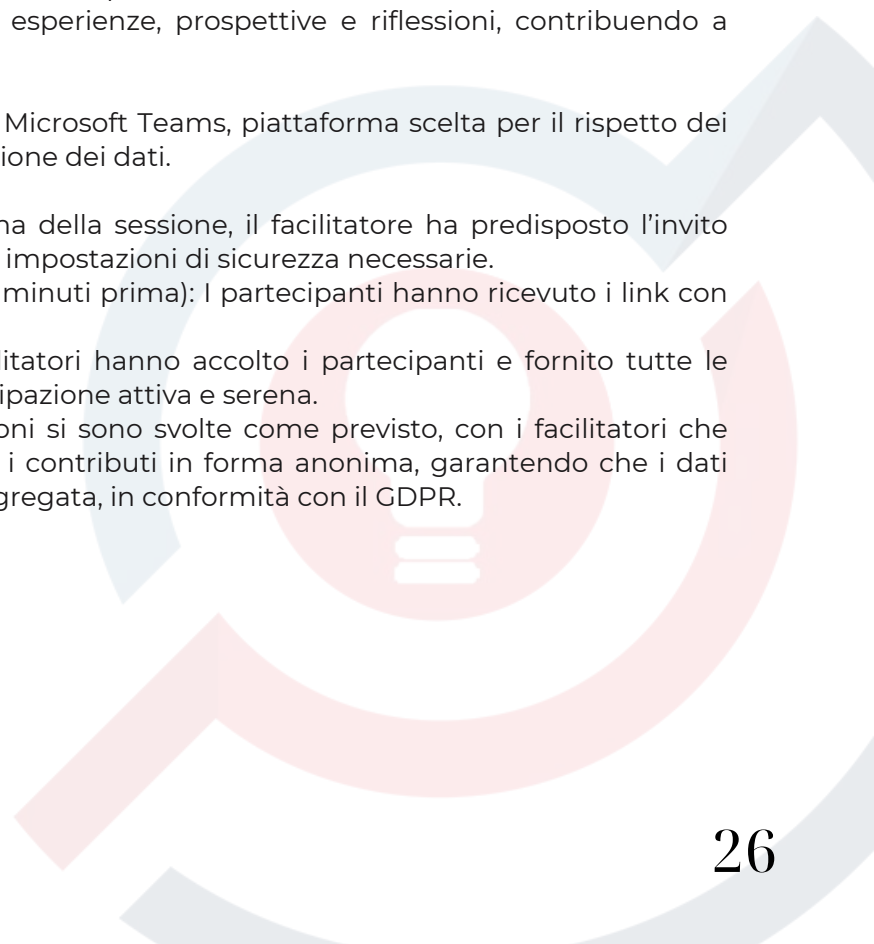
Seguendo questo protocollo standardizzato, il team ha potuto raccogliere informazioni preziose, nel pieno rispetto degli standard etici e della protezione dei dati, in linea con quanto avvenuto per i focus group.

2. Breve descrizione del focus group

Il team CRSL del progetto HUMAN JOBS ha organizzato due focus group distinti (Focus Group A e Focus Group B), seguendo un protocollo standardizzato per garantire coerenza e comparabilità nella raccolta dei dati. Entrambe le sessioni sono state condotte da facilitatori esperti in metodologie qualitative, capaci di guidare efficacemente le discussioni.

Pur differendo nei contenuti delle domande, i focus group avevano un obiettivo comune: esplorare la connessione tra competenze, occupabilità e inclusione nel settore delle scienze umane. I partecipanti hanno condiviso esperienze, prospettive e riflessioni, contribuendo a creare un quadro ricco e articolato.

Le sessioni si sono svolte online tramite Microsoft Teams, piattaforma scelta per il rispetto dei più elevati standard di sicurezza e protezione dei dati.

- **Preparazione del focus group:** Prima della sessione, il facilitatore ha predisposto l'invito alla riunione Teams e attivato tutte le impostazioni di sicurezza necessarie.
 - **Accesso dei partecipanti** (almeno 5 minuti prima): I partecipanti hanno ricevuto i link con le informazioni per collegarsi.
 - **Onboarding dei partecipanti:** I facilitatori hanno accolto i partecipanti e fornito tutte le indicazioni necessarie per una partecipazione attiva e serena.
 - **Durante il focus group:** Le discussioni si sono svolte come previsto, con i facilitatori che hanno guidato i dibattiti e annotato i contributi in forma anonima, garantendo che i dati venissero presentati solo in forma aggregata, in conformità con il GDPR.
- 

Focus Group A

Questa sessione si è svolta nell'ambito di un'indagine volta a comprendere meglio le esigenze e le aspettative dei giovani NEET, provenienti da contesti svantaggiati o con lievi disabilità fisiche.

Hanno partecipato 10 giovani (7 donne e 3 uomini) tra i 18 e i 28 anni. All'inizio è stato chiesto il consenso per foto o riprese video, ma la maggior parte ha preferito non essere fotografata o filmata. Per rispetto della loro volontà e per non ostacolare il clima di fiducia, si è scelto di non documentare visivamente l'incontro.

Focus Group B

Il Focus Group B ha coinvolto rappresentanti di aziende e PMI italiane interessate ad assumere giovani, inclusi coloro con lievi disabilità fisiche, in ruoli legati alle discipline umanistiche. Le discussioni si sono focalizzate sulle aspettative e preferenze delle aziende nei confronti dei potenziali candidati, sull'importanza attribuita alle diverse competenze (tecniche e trasversali) e sul valore riconosciuto alle soft skills nei processi di selezione e inserimento lavorativo. Il gruppo era composto da 10 rappresentanti di PMI italiane – un insieme eterogeneo di proprietari, manager e responsabili delle risorse umane – chiamati a riflettere sui criteri adottati nella scelta di giovani con o senza precedenti esperienze professionali e con eventuali disabilità lievi. La discussione, strutturata attorno a sei temi principali (descritti nella sezione 3), ha permesso di raccogliere punti di vista concreti e articolati sulle competenze ritenute più rilevanti nel settore umanistico. Il gruppo era composto da 10 rappresentanti di PMI italiane – un insieme eterogeneo di proprietari, manager e responsabili delle risorse umane – tra cui 3 donne e 6 uomini di mezza età, tutti provenienti dall'Italia.

3. Profilo degli stakeholder che hanno partecipato alle attività del questionario

Subito dopo il Focus Group A, altri giovani tra i 15 e i 28 anni si sono uniti alla discussione e, in quell'occasione (30/08/2023), è stato somministrato loro il questionario.

In totale, 19 persone hanno compilato il questionario online tramite GForm. Alcuni partecipanti avevano una conoscenza limitata dell'inglese, per cui i facilitatori hanno fornito supporto nella traduzione delle domande e, quando richiesto, anche delle risposte.

4. Avete incontrato qualche difficoltà nel questionario e nel focus group (ad esempio, difficoltà nell'organizzarlo e nel coinvolgere i partecipanti, mancanza di impegno...)?

Non si sono riscontrate difficoltà significative. Nel Focus Group A, la principale criticità è stata la riluttanza dei partecipanti a essere fotografati o registrati, motivo per cui si è scelto di non procedere in tal senso. Per quanto riguarda il Focus Group B, alcuni rappresentanti delle PMI avevano disponibilità di tempo limitata, il che ha reso necessario condensare leggermente i tempi della discussione.

5. Risultati

5.1 Statistiche.

Questo rapporto statistico esamina le aspirazioni di carriera e i percorsi formativi di persone appartenenti a diverse fasce d'età, livelli di istruzione e aree geografiche. I dati raccolti offrono indicazioni preziose sul legame tra qualifiche accademiche, motivazioni personali e scelte professionali. Gli individui sono stati classificati in differenti percorsi di carriera sulla base delle loro risposte.

Analisi dei gruppi di età:

1.1. 15-18 anni:

- In prevalenza frequentano la scuola secondaria.
- Vivono in aree suburbane o rurali.
- Le loro scelte di carriera sono fortemente influenzate dal rendimento scolastico.

1.2. 18-20 anni:

- In prevalenza frequentano la scuola secondaria.
- I partecipanti vivono in contesti eterogenei, dalle aree suburbane alle grandi città.
- Le decisioni professionali si basano sia sulla preparazione accademica sia su elementi motivazionali come passione e senso di scopo.

1.3. 20-25 anni:

- Molti hanno conseguito una laurea triennale o magistrale.
- Tendono a vivere nelle grandi città.
- Per loro, esperienza, passione e senso di scopo sono aspetti centrali nella scelta della carriera.

1.4. 25-30 anni:

- La maggior parte ha almeno un diploma universitario.
- Risiedono in contesti urbani o suburbani.
- L'accessibilità alle opportunità e la coerenza con il proprio profilo personale risultano determinanti nelle decisioni di carriera.

Percorsi di carriera e istruzione:

2.1. Carriere nell'arte:

- Scelte soprattutto dai 18-20enni con istruzione secondaria.
- Le motivazioni principali sono la passione e il desiderio di apprendere.

2.2. Insegnamento:

- Popolare tra i giovani di 18-20 anni e chi è al primo impiego.
- Richiede spesso l'istruzione secondaria.
- Si fonda su eccellenza accademica e passione per l'educazione.

2.3. Scienze Sociali (Ricercatore):

- Puntano a questa carriera studenti universitari tra i 20 e i 25 anni, spesso con una laurea triennale ottenuta in città.
- L'impegno accademico, l'esperienza e la volontà di contribuire al benessere collettivo sono essenziali.

2.4. Psicologia:

- Scelta comune tra i 20-25enni al primo impiego, spesso con una laurea magistrale.
- Spiccano motivazioni legate all'aiuto alle persone e una solida formazione.

2.5. Lavoro Sociale:

- Preferito dai 18-20enni, soprattutto in contesti rurali.
- Motivato dall'amore per lo studio e la lettura.
- È necessario un solido background accademico.

2.6. Scrittura:

- Scelta dai 25-30enni al primo impiego, spesso con un master ottenuto in contesti periferici.
- Motivazioni principali: forte passione, desiderio di apprendere e volontà di aiutare gli altri.

2.7. Assistenza Sociale:

- Comune tra i 15-18enni.
- È sufficiente un diploma di scuola media.
- La formazione scolastica rimane importante, anche se i requisiti non sono sempre ben definiti.

2.8. Lavoro nei musei:

- Scelto prevalentemente da studenti universitari di 20-25 anni con una laurea triennale ottenuta in città.
- Le motivazioni includono passione, esperienza e volontà di contribuire.

2.9. Insegnamento (Professore):

- Interessante per i 18-20enni con istruzione secondaria.
- Le scelte sono guidate da passione, desiderio di apprendere e senso di responsabilità.

2.10. Insegnante di lingue:

- Preferito dai 18-20enni residenti in città.
- Centrale l'importanza attribuita alla preparazione accademica e al desiderio di apprendere.

2.11. Educazione artistica o infantile:

- Attira l'interesse dei 15-18enni.
- Richiede ottimi risultati scolastici, esperienza e una forte motivazione all'apprendimento.

2.12. Sociologia:

- Scelta da giovani tra i 20 e i 25 anni che non studiano né lavorano.
- Con un'istruzione secondaria in aree rurali.
- Spinti soprattutto dalla passione per l'aiuto alle persone.



5.2 Feedback.

I partecipanti non hanno fornito spontaneamente commenti, ma su richiesta dei facilitatori, tre giovani hanno espresso i seguenti pareri:

- Feedback 1: “Apprezzo che l'indagine si concentri anche sulle motivazioni personali, oltre che sulle qualifiche accademiche. Rafforza l'idea che una carriera debba rispecchiare le proprie passioni e il proprio senso di appartenenza.”
- Feedback 2: “Come studente delle scuole superiori, ho trovato molto utili gli approfondimenti sulle opzioni di carriera e i requisiti formativi. Mi ha fatto capire quanto siano importanti eccellenza e esperienza per raggiungere i miei obiettivi.”
- Feedback 3: “I risultati del sondaggio mostrano la varietà dei percorsi e dei background. Ricordano che esistono molte strade verso il successo, e che è fondamentale seguire le proprie passioni e il proprio scopo.”

5.3 Conclusioni.

Il rapporto rivela un'ampia diversità di aspirazioni professionali e background educativi tra giovani di età e provenienze diverse. Sebbene le qualifiche accademiche abbiano un peso rilevante, motivazioni personali come passione, scopo e desiderio di aiutare gli altri risultano decisive nel determinare le scelte di carriera. Comprendere queste dinamiche può orientare meglio le politiche educative e di sviluppo professionale.

5.4 Raccomandazioni Strategiche.

1 – Promuovere iniziative di apprendistato e tirocinio per facilitare l'incontro tra i giovani e i datori di lavoro del settore umanistico. Questi programmi rappresenterebbero un'occasione preziosa per i giovani, offrendo loro la possibilità di acquisire esperienza pratica sul campo con il supporto e la guida di professionisti esperti.

2 – Valutare l'introduzione di incentivi fiscali e di altre misure di sostegno per le imprese che decidono di assumere neolaureati in discipline umanistiche. Tali incentivi contribuirebbero a rendere più attrattiva l'assunzione di giovani talenti con competenze specifiche nel campo umanistico, valorizzandone il potenziale all'interno del mondo del lavoro.

3 – Attuare programmi strutturati di orientamento professionale all'interno delle istituzioni educative, comprese scuole e università. Questi percorsi dovrebbero permettere agli studenti di conoscere una varietà di opportunità professionali e di fare esperienze concrete. È importante porre l'accento sul ruolo determinante che rivestono, insieme, le qualifiche accademiche e l'esperienza pratica per il raggiungimento degli obiettivi di carriera. Iniziare l'orientamento già nelle fasi iniziali del percorso scolastico, offrendo anche attività di mentoring e occasioni di tirocinio, consentirebbe alle istituzioni formative di preparare con maggiore efficacia gli studenti alle loro future scelte professionali.



Report Nazionale – Bulgaria

1. Breve descrizione del focus group. Il team EduCompass del progetto Human Jobs ha condotto due focus group seguendo un protocollo attentamente strutturato, pensato per garantire coerenza metodologica e affidabilità dei dati raccolti. Ecco le fasi principali:

- **Preparazione:** Il team di Human Jobs ha organizzato con cura i materiali e definito in dettaglio gli aspetti logistici.
- **Svolgimento in presenza:** I focus group si sono tenuti in presenza, così da assicurare una gestione sicura dei dati e il pieno rispetto delle normative vigenti.
- **Tutela della privacy:** Sono state adottate misure rigorose per garantire la riservatezza delle informazioni. Non sono stati raccolti dati personali identificabili.
- **Analisi dei dati:** I dati aggregati sono stati analizzati dai ricercatori del CRSL, nel pieno rispetto degli standard di protezione della privacy.

Nel mese di aprile 2023 si è svolta una sessione di 90 minuti con specializzandi in Risorse Umane dell'UNWE, coinvolgendo 40 studenti dal primo al terzo anno. A maggio 2023 è stato realizzato un secondo focus group, della durata di 60 minuti, con 15 studenti del corso di laurea in Geografia. Entrambi i gruppi di discussione avevano l'obiettivo di approfondire il vissuto accademico dei partecipanti, le prospettive di sviluppo nel proprio settore e le motivazioni che li hanno portati a scegliere una specializzazione in ambito umanistico.

2. Riassumendo:

Focus group Risorse Umane (aprile 2023)

- Data e durata: Aprile 2023, 90 minuti
- Partecipanti: 40 studenti dal primo al terzo anno, specializzandi in Risorse Umane presso l'UNWE

Focus group Geografia (maggio 2023)

- Data e durata: Maggio 2023, 60 minuti
- Partecipanti: 15 studenti del corso di laurea in Geografia

3. Profilo degli stakeholder che hanno partecipato alle attività di pilotaggio

I partecipanti ai focus group erano studenti di età compresa tra i 19 e i 25 anni, residenti per lo più a Sofia. Alcuni provenivano anche da altre città, come Plovdiv e Varna, oppure da aree rurali del nord-ovest della Bulgaria. Per favorire un confronto aperto e inclusivo, la discussione si è svolta in lingua bulgara.

4. Avete incontrato qualche difficoltà nel questionario e nel focus group (ad esempio, difficoltà nell'organizzarlo e nel coinvolgere i partecipanti, mancanza di impegno...)?

Nel complesso, non sono emerse difficoltà rilevanti. La maggior parte degli studenti si è dimostrata partecipe e aperta al dialogo. Il primo focus group, più numeroso, ha richiesto maggiore attenzione nella gestione, ma i partecipanti si sono comportati con rispetto reciproco e nei confronti del facilitatore. Entrambe le università coinvolte hanno fornito un prezioso supporto logistico per lo svolgimento delle attività.

5. Risultati

5.1 Statistiche. Il presente rapporto analizza l'atteggiamento degli studenti impegnati in ambito umanistico nei confronti del mondo del lavoro. I partecipanti ai focus group, tutti di età compresa tra i 19 e i 25 anni, risiedevano a Sofia, contesto urbano e universitario. Dalle discussioni sono emersi tre risultati principali.

In primo luogo, molti studenti dei corsi di Risorse Umane e di Geografia hanno manifestato una marcata incertezza rispetto ai percorsi professionali disponibili nei propri ambiti. Non avevano chiara la varietà di sbocchi lavorativi, il potenziale di guadagno o le competenze necessarie per affermarsi nel loro settore. Questa mancanza di chiarezza può generare disorientamento e, in alcuni casi, ostacolare o rallentare in modo significativo lo sviluppo professionale.

In secondo luogo, è emerso un atteggiamento piuttosto diffuso tra i partecipanti: quello di proseguire gli studi principalmente per il piacere personale di apprendere, più che con un chiaro obiettivo di carriera. Sebbene positivo sotto alcuni aspetti, questo approccio può rivelarsi critico nel lungo periodo, poiché rischia di sfociare in disillusione. Molti studenti hanno anche dichiarato di aver intrapreso il percorso universitario sentendosi sotto pressione dopo il diploma, senza avere una reale consapevolezza delle proprie aspirazioni professionali.

Infine, è stata ampiamente segnalata la difficoltà di passare da lavori precari e poco retribuiti a opportunità concrete di sviluppo professionale. I partecipanti hanno sottolineato gli ostacoli economici che incontrano nel cercare di costruire una carriera nei settori scelti. Questa situazione li demotiva, costringendoli spesso ad accettare lavori scarsamente qualificati e mal pagati, riducendo così il tempo e le energie che potrebbero dedicare alla propria crescita professionale. È stato inoltre osservato che, in Bulgaria, le professioni legate alle scienze umane risultano generalmente poco retribuite. Molti studenti si sono detti incerti su come riusciranno a sostenersi economicamente se decideranno di restare in questo ambito.

5.2 Feedback. Non sono stati ricevuti ulteriori feedback da parte dei partecipanti.

5.3 Conclusioni e 3 Raccomandazioni Strategiche. Questo rapporto mette in luce le difficoltà affrontate dagli studenti delle scienze umane a Sofia, di età compresa tra i 19 e i 25 anni, nel definire il proprio percorso professionale. Tra i principali fattori emersi: l'incertezza rispetto alle opportunità lavorative, la mancanza di obiettivi chiari, l'accesso all'università motivato più da pressioni sociali che da scelte consapevoli, e le sfide economiche che ostacolano la costruzione di una carriera stabile. Tutti elementi che minano la motivazione e limitano le possibilità di crescita.

Per affrontare queste criticità, riteniamo fondamentale rafforzare l'orientamento professionale, migliorare il sostegno economico e ampliare le opportunità di apprendimento esperienziale. In particolare, proponiamo tre raccomandazioni politiche:

- 1. Orientamento professionale completo:** Introdurre programmi strutturati di orientamento professionale fin dalle scuole superiori, così da supportare gli studenti fin dalle fasi iniziali del loro percorso formativo. Questi programmi dovrebbero fornire informazioni dettagliate su possibili sbocchi lavorativi, competenze richieste e opportunità di mentoring, permettendo scelte più consapevoli e fondate.

2. **Tirocini retribuiti e percorsi di studio-lavoro:** Promuovere iniziative che combinino apprendimento teorico e pratico, attraverso tirocini retribuiti e percorsi di studio-lavoro. Questo tipo di esperienza contribuirebbe a colmare il divario tra studio e lavoro, offrendo anche un sostegno economico agli studenti e facilitando il loro ingresso nel mondo professionale.
3. **Sostegno economico per i settori meno retribuiti:** Attivare borse di studio e strumenti di supporto economico per chi sceglie di specializzarsi in discipline con minori prospettive retributive, come la Geografia. Tali misure ridurrebbero il peso degli ostacoli finanziari, incoraggierebbero la permanenza nel percorso accademico e incentiverebbero l'ingresso e la permanenza nei settori scelti, contribuendo al contrasto della sottoccupazione.

Report Nazionale – Irlanda

1. Breve descrizione del questionario. Il questionario è stato realizzato tramite un modulo Google composto da 7 domande, condiviso online attraverso diversi canali, tra cui social media, e-mail e siti web dedicati. L'obiettivo era raggiungere un gruppo eterogeneo di partecipanti, compresi NEET (giovani non impegnati in percorsi di istruzione, formazione o lavoro) e persone attive nel settore delle scienze umane. Il questionario era aperto al pubblico e ha raccolto un totale di 15 risposte provenienti da contesti differenti.

2. Breve descrizione dei focus group. I focus group si sono svolti online, tramite una piattaforma di videoconferenza, venerdì 22 settembre 2023. In totale sono stati invitati 20 partecipanti, suddivisi in due gruppi: il gruppo A comprendeva alcuni NEET, mentre il gruppo B era composto da rappresentanti di piccole e medie imprese (PMI). Le sessioni hanno seguito un formato strutturato, facilitato da un moderatore esperto, che ha guidato il confronto. I contributi sono stati raccolti sia oralmente sia attraverso commenti scritti in tempo reale, offrendo una panoramica articolata delle opinioni emerse.

3. Profilo degli stakeholder che hanno partecipato alle attività di pilotaggio. I partecipanti al questionario e ai focus group rappresentavano una varietà di esperienze, contesti professionali e percorsi formativi. Provenivano da settori e aree geografiche diverse — rurali, suburbane e urbane — e possedevano livelli di istruzione che spaziavano dalla scuola secondaria fino al titolo di master. L'età dei partecipanti variava tra i 15 e i 35 anni, contribuendo a una visione intergenerazionale e articolata del tema trattato.

4. Avete incontrato qualche difficoltà nel questionario e nel focus group (ad esempio, difficoltà nell'organizzazione e nel coinvolgimento dei partecipanti, mancanza di impegno...)? Durante lo svolgimento del questionario e dei focus group, sono emerse alcune criticità. In particolare, si è rivelato complesso garantire un equilibrio rappresentativo tra i diversi punti di vista espressi. Inoltre, lo svolgimento online dei focus group ha comportato alcune difficoltà tecniche, che in parte hanno compromesso la fluidità della discussione. Mantenere un alto livello di coinvolgimento è stata una sfida: l'intensità della partecipazione è infatti variata tra i partecipanti nel corso dell'incontro.

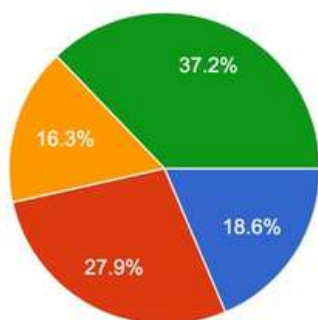
5. Risultati. Nonostante le sfide incontrate, i risultati emersi dal questionario e dai focus group si sono rivelati estremamente utili. Hanno fornito dati qualitativi e quantitativi di valore sull'accesso alle carriere umanistiche, offrendo uno sguardo approfondito sulle esperienze e percezioni dei partecipanti. I feedback raccolti hanno permesso di individuare aree di miglioramento per le future attività di coinvolgimento, mettendo in luce l'importanza di strategie mirate sia per aumentare la partecipazione, sia per affrontare efficacemente eventuali problematiche tecniche.

5.1 Statistiche

[generate a partire dalle risposte complessive]

You are:

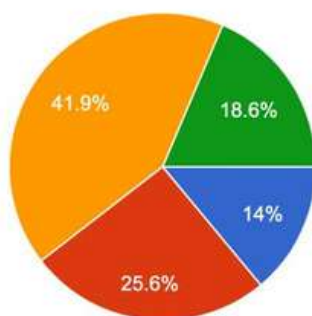
43 responses



- high school students
- university student
- young person who is not studying or working
- working in my first job

Your age is:

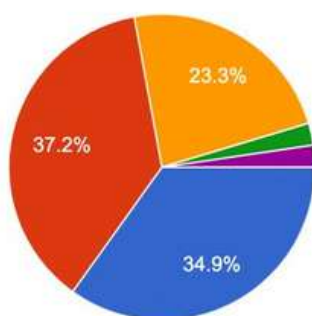
43 responses



- 15-18 years old
- 18-20 years old
- 20-25
- 25-30 years old

Your education:

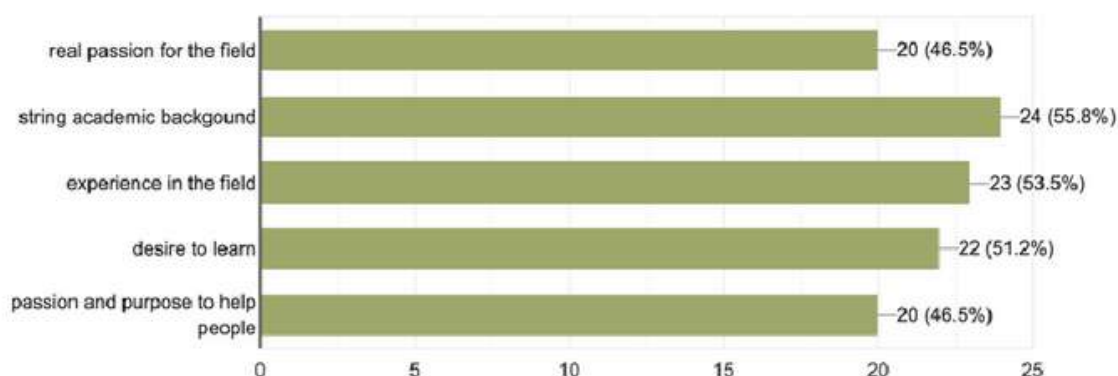
43 responses



- secondary education
- bachelor degree
- master degree
- I'm getting my master degree soon
- middle school diploma

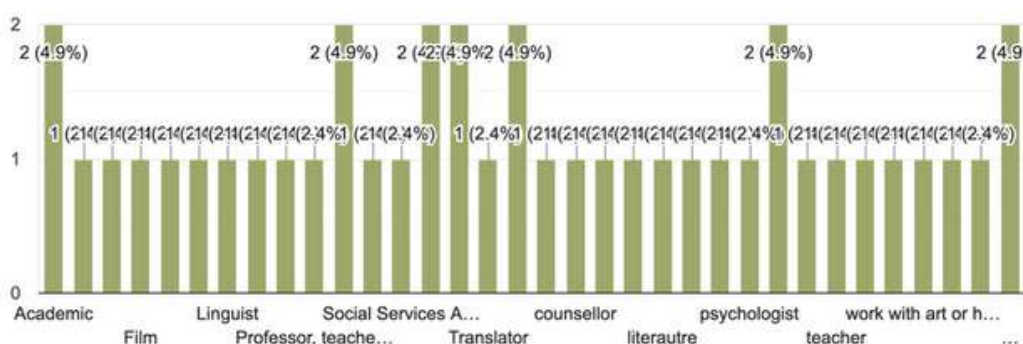
A job in humanities requires:

43 responses



Name one career in humanities that you know of:

41 responses



5.2 Feedback

Alcuni partecipanti hanno riportato di aver trovato il focus group coinvolgente e formativo, apprezzando l'opportunità di confronto. Altri, tuttavia, hanno osservato che alcune domande avrebbero potuto essere più approfondite, per stimolare una discussione ancora più ricca.

5.3 Conclusioni e 3 Raccomandazioni Strategiche.

È fondamentale sviluppare programmi strutturati di formazione e sviluppo delle competenze, pensati su misura per le esigenze dei NEET interessati ai settori umanistici. Tali programmi dovrebbero integrare percorsi di istruzione formale e formazione professionale.

Per incentivarne l'adesione, si raccomanda di offrire strumenti di sostegno economico, come borse di studio, compensi o sussidi specifici, che rendano più accessibile la partecipazione.

È inoltre auspicabile promuovere partenariati con organizzazioni del settore privato per sostenere finanziariamente queste iniziative formative.

Infine, si suggerisce di fornire incentivi economici ai datori di lavoro che accolgono NEET come tirocinanti o apprendisti, ad esempio attraverso sussidi salariali o agevolazioni fiscali, così da rafforzare la collaborazione tra mondo della formazione e del lavoro.



HumanJobs

INCLUSIVE EMPLOYMENT FOR YOUTH

FOCUS GROUP REPORT

Numero di 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.