



Quando l'interdipendenza intergenerazionale
crea nuovi scenari di inclusione per la Pedagogia Speciale.
Il progetto Be the Change
(Boosting Entrepreneurship Through Intergenerational Exchange)

When Intergenerational interdependency
gives rise to new spaces of inclusivity in Special Education.
The Be the Change Project
(Boosting Entrepreneurship Through Intergenerational Exchange)

Barbara Baschiera

University of Malta – barbara.baschiera@um.edu.mt

Marco Socci

IRCCS INRCA National Institute of Health and Science on Ageing, Italy – m.socci@inrca.it

Sara Santini

IRCCS INRCA National Institute of Health and Science on Ageing, Italy – s.santini2@inrca.it

ABSTRACT

It is becoming increasingly urgent to address the phenomenon of NEETs due to its strong social, demographic, economic and educational implications. Special Education is tasked with responding to the challenges posed by the plurality of special educational needs, and this includes the NEETs category. The “Be the Change” project has tried to attend to these needs, through an intergenerational mentoring model designed to promote the development of the potential of young people and the contributive participation of *older adults* coming from the entrepreneurial sector.

The interdependence between mentors and *mentees* resulting from intergenerational learning has shown to be effective in developing entrepreneurial skills in the young participants. It has also increased trust, courage, autonomy, self-esteem and self-empowerment, while enhancing talent and diminishing instances of discomfort and disadvantages in the participating youths.

Il fenomeno dei cosiddetti NEET si sta facendo sempre più urgente per le sue forti implicazioni di natura sociale, demografica, economica ed educativa.

La Pedagogia speciale ha il compito di rispondere alle sfide poste dalla pluralità dei bisogni educativi speciali, NEET compresi.

Il progetto “Be the Change” ha tentato di rispondere a queste esigenze, tramite un modello di mentoring intergenerazionale, in grado di promuovere il potenziale di sviluppo dei giovani e la partecipazione e la valorizzazione dell’esperienza di *older adults* provenienti dal mondo dell’impresa.

L’interdipendenza sviluppata grazie all’apprendimento intergenerazionale

si conferma efficace, per sviluppare nei giovani competenze imprenditive; per incrementare la fiducia, il coraggio, l'autonomia, l'autostima e il *self-empowerment*; per alimentare i talenti e ridurre le situazioni di svantaggio e disagio.

KEYWORDS

Inclusion, Special Education, Intergenerational learning, NEET, entrepreneurial skills.

Inclusione, Pedagogia Speciale, Apprendimento intergenerazionale, NEET, competenze imprenditive.

1. Introduzione e posizione del problema¹

Al giorno d'oggi, in Italia, i giovani si affacciano al mondo del lavoro dopo il percorso formativo, presentando livelli di scolarizzazione e titoli di studio mai raggiunti in precedenza. Eppure, faticano a trovare un'attività lavorativa consona alla loro istruzione (ISTAT, 2017). A questi giovani viene attribuito uno status: quello di NEET.

Lo status di Neet viene riconosciuto per la prima volta nel 1999 dalla Social Exclusion Unit, un'organizzazione sorta nel Regno Unito per contrastare e prevenire i problemi di natura sociale dei giovani tra i 16 e i 18 anni che, fuoriusciti dal sistema formativo e lavorativo, risultavano a rischio di percorrere traiettorie biografiche di marginalità e disagio (Mascherini, Salvatore, Meierkord & Jungblut, 2012; Agnoli, 2014).

Tra i fattori personali e contestuali che più gravavano sul rischio di permanenza nella condizione di Neet, venivano indicati l'origine straniera, il genere, la residenza in zone caratterizzate da forte disoccupazione, l'abbandono scolastico e il basso profilo socio-culturale della famiglia di provenienza (Social Exclusion Unit, 1999).

A distanza di 20 anni la categoria di NEET viene oggi utilizzata per indagare "fattispecie diverse di una fenomenologia assai complessa e differenziata al proprio interno" (Agnoli, 2014, p. 13).

Numerosi studi (ILO, 2015; Eurofound, 2017; OECD, 2017), svolti negli ultimi anni hanno messo in luce che il mondo dei NEET non è indistinto od omogeneo, ma costituito da una varietà di condizioni anche molto diverse tra loro.

Le pur eterogenee definizioni presenti nella letteratura internazionale per descrivere questo segmento di popolazione giovanile sembrano, comunque, concordare sull'identificare una categoria di giovani particolarmente a rischio di esclusione sociale dalla vita adulta (Eurofound, 2016).

L'Unione Europea, adottando la definizione utilizzata da Eurostat (2014) fa riferimento ad individui in età compresa tra estremi di classi variabili (15-24, 15-29, 15-34 anni) che versano, sia nella condizione di non essere occupati (disoccupati o inattivi), sia in quella di non essere stati inseriti in un percorso di istruzione, o formazione nelle quattro settimane antecedenti alla rilevazione del loro stato.

1 Attribuzione delle parti. Gli autori hanno svolto la ricerca e redatto l'articolo in modo coordinato. Hanno scritto assieme il paragrafo 3. A Barbara Baschiera vanno attribuiti l'abstract, i parr. 1, 2, 5, 6, 7 e le conclusioni; Marco Socci e Sara Santini sono responsabili del par. 4.

In Italia rientrano, per convenzione, in questa categoria i giovani tra i 15 e i 29 anni, presenti sul nostro territorio nella misura del 24,3%, una percentuale ben più alta rispetto alla media europea del 15.9% (ISTAT, 2017).

Esclusione dal mercato del lavoro, dipendenza economica dai familiari, scollamento, esclusione istituzionale e culturale, sono tra le caratteristiche associate alla marginalizzazione e alla disgregazione sociale che sembrano rappresentare il maggior rischio per i NEET italiani (Agnoli, 2014; Baschiera, Santini, & Socci, 2018).

2. Le domande della ricerca

La Pedagogia speciale, come scienza della complessità e della diversità (Morin, 1985) non può non porsi alcune domande rispetto a questi soggetti in situazione di svantaggio:

- Come far emergere e sostenere le potenzialità dei giovani fuori dal circuito formativo e lavorativo, in modo che diventino attori-autori del proprio percorso di sviluppo?
- Quali metodologie e strumenti possono favorire l'espressione di tali potenzialità?
- In che modo è possibile orientare il progetto di vita dei NEET al fine di una loro inclusione e partecipazione a pieno titolo, come cittadini attivi e protagonisti, nel mondo del lavoro e della vita sociale?

Al fine di rispondere alle sfide poste dalle nuove emergenze educative e dalla pluralità dei bisogni educativi speciali, la Pedagogia speciale ha il compito di individuare e progettare risposte formative in funzione delle differenti e diverse esigenze di tutti i soggetti in difficoltà (Gaspari, 2013; Goussot, 2013), NEET inclusi. Ha, inoltre, il compito di valorizzarne le differenze, i potenziali, creando contesti di vita capacitanti ed inclusivi.

"Be the Change" (*Boosting Entrepreneurship Through Intergenerational Exchange*) è un progetto di due anni (Novembre 2017-Ottobre 2018) finanziato dal programma Erasmus Plus della Commissione Europea, realizzato in cinque paesi europei (Italia, Germania, Malta, Slovenia e Ungheria). Suo principale obiettivo è quello di sviluppare nei NEET la fiducia e le risorse intellettuali utili ad affrontare i problemi che incontreranno nella vita professionale, tramite un modello di *Intergenerational Entrepreneurship Education*.

L'ipotesi di partenza, fondata sulla teoria dello sviluppo cognitivo e sociale di Lev Vygotsky (1978), prevede che il *mentoring* intergenerazionale tra NEET e imprenditori adulti agisca come innesco per promuovere gli atteggiamenti, le capacità e le aspirazioni imprenditive² dei giovani per la vita, creando nuovi spazi di autonomia e responsabilità.

Data la vastità del progetto, si focalizzerà qui l'attenzione sul contesto italiano, prendendo maggiormente in considerazione la fase iniziale (quella della analisi dei bisogni dei giovani partecipanti, per comprenderne la condizione di svantaggio sociale ed economico) e la fase conclusiva della analisi dei risultati a seguito delle azioni di educazione alla imprenditività.

2 Per la definizione di imprenditività si rimanda a Costa (2012) e Morselli (2016).

3. Quadro metodologico

3.1 Contesto generale della ricerca

Per delineare il framework concettuale e il contesto della ricerca, ogni partner ha analizzato alcune buone prassi di educazione imprenditiva/imprenditoriale e/o di apprendimento intergenerazionale già esistenti nel proprio paese, ha intervistato e somministrato questionari a 15 imprenditori anziani e ha condotto dei *focus group* con 15 giovani, in modo da raccogliere i bisogni dei partecipanti dalla loro viva voce.

In Italia l'Università Ca' Foscari di Venezia si è occupata degli imprenditori, mentre l'Istituto Nazionale di Riposo e Cura per Anziani (IRCCS INRCA) si è occupato dei giovani.

Tale divisione del lavoro potrebbe risultare bizzarra. Come mai un'università come Ca' Foscari, che per missione forma e istruisce le giovani generazioni, si occupa di *older adults*? Come mai l'INRCA, un istituto di ricerca in geriatria e gerontologia, si occupa di giovani? Per rispondere a queste domande va sottolineato che Ca' Foscari si occupa da molti anni di apprendimento intergenerazionale e pedagogia dell'inclusione e che l'INRCA si dedica dal 2012 allo studio di ogni forma di solidarietà intergenerazionale, intesa come l'altra faccia dell'Invecchiamento Attivo e secondo una prospettiva di corso della vita.

3.2 Strumenti e procedure

3.2.1 Criteri di selezione per il reclutamento di giovani e anziani

Il campione coinvolto nelle attività del progetto è stato reclutato attraverso una tecnica non probabilistica: i soggetti sono stati scelti intenzionalmente per rappresentare la condizione degli *older adults* e dei giovani italiani. Sono stati selezionati imprenditori di età superiore a 50 anni (l'UE considera *older adults* i 50+), attivi in qualsiasi settore, o ritirati dal lavoro. Per valorizzare pienamente le abilità tipiche di un imprenditore, come lo spirito di iniziativa, il coraggio, l'autostima, la motivazione ad avere successo (European Commission, 2007, p. 13), i partners hanno convenuto di escludere chi avesse ereditato un'impresa di famiglia senza apportare cambiamenti, o migliorie.

I criteri di inclusione per i giovani sono stati l'età, tra i 18 e i 29 anni e il fatto di essere fuori da qualsiasi percorso lavorativo ed educativo.

I 15 imprenditori sono stati trovati nelle regioni Veneto e Umbria attraverso contatti personali, passaparola e il supporto della Confederazione artigianale locale.

I giovani sono stati reclutati nell'area urbana di Ancona, capoluogo della regione Marche, principalmente attraverso Facebook, snowballing e passaparola.

Grazie al supporto del servizio pubblico per l'impiego di Ancona, i ricercatori hanno anche avuto accesso ad un elenco di persone che frequentavano il programma "Garanzia giovani", volto a favorire l'ingresso degli iscritti nel mercato del lavoro. Si è trattato, però, di un canale senza successo: l'elenco non era stato aggiornato e solo una persona ha accettato di partecipare al *focus group*, dato che molte delle altre avevano già trovato lavoro.

I due *focus group* si sono tenuti presso la sede dell'INRCA: al primo hanno partecipato 8 giovani, al secondo 7. Ogni discussione ha avuto la durata di circa 2

ore ed è stata moderata da un ricercatore, accompagnato da un collega che ha svolto il ruolo di osservatore.

La ricerca è stata approvata dal Data Monitoring Board dell'Università Ca'Foscari di Venezia. Tutte le persone sono state informate sullo scopo del progetto e sulla modalità dei colloqui e hanno firmato una lettera di consenso in cui tutti i diritti per la tutela della privacy sono stati garantiti ai sensi della legge nazionale (decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - Dati personali codice di protezione e del GDPR, 2016).

3.2.2 Strumenti di raccolta dei dati e tecniche di analisi

I *focus group* sono stati preceduti dalla somministrazione di un questionario semistrutturato, finalizzato a raccogliere informazioni in merito al livello di istruzione e alla durata del periodo di disoccupazione dei giovani, assieme ad altre notizie di natura socio-demografica. Alcune domande hanno richiesto l'opinione dei giovani rispetto al mondo dell'impresa e al loro potenziale interesse a ricevere il supporto di un mentore per acquisire competenze imprenditive da poter spendere nel mondo del lavoro, o per avviare un'attività imprenditoriale. Ai ragazzi è anche stata posta una domanda autovalutativa, in merito alle proprie competenze imprenditive (Tessaro, & Baschiera, 2016).

Le 7 domande aperte poste nel corso dei *focus group* hanno analizzato la percezione dei ragazzi in merito alla loro condizione di NEET. È stato chiesto loro cosa significasse essere un imprenditore e come un mentore esperto potesse guidarli ad utilizzare le loro conoscenze nell'auto-impiego.

Tramite la raccolta e l'analisi dei dati emersi, avvenuta anche per quanto concerne la disponibilità e la motivazione degli *older adults* a fare da mentori ai giovani, il *team* di ricerca ha avuto modo di trarre informazioni utili da condividere con i *partner* del progetto, al fine di strutturare un modello di apprendimento intergenerazionale volto all'emancipazione sociale e lavorativa dei NEET tramite lo sviluppo di competenze imprenditive.

4. Analisi dei dati

Le discussioni nei *focus group* sono state registrate, trascritte e poi analizzate attraverso un'analisi tematica (Braun, & Clarke, 2006; Vaismoradi, Turunen, & Bondas, 2013) che ha permesso di identificare le ricorrenze tematiche all'interno dei testi e di attribuire loro un codice (De Santis, & Noel Ugarriza, 2000).

In una seconda fase sono stati combinati i codici e ordinati in potenziali temi e sottotemi. Infine, i ricercatori hanno identificato l'essenza di ciascun tema per l'interpretazione finale.

Temi e sottotemi sono stati sistematizzati in una matrice.

Nei paragrafi successivi vengono riportate le tematiche principali, accompagnate da citazioni estratte dai *focus group* con i giovani.

Data la natura qualitativa dello studio e l'esiguo numero di partecipanti, i dati quantitativi sono stati analizzati principalmente per la descrizione delle caratteristiche socio-demografiche dei partecipanti, senza alcuna pretesa di valore statistico.

Il campione italiano di giovani che hanno partecipato ai *focus group* era composto da 8 donne e 7 uomini. Gli intervistati avevano un'età compresa tra 18 e 28 anni. Il 57% aveva meno di 24 anni.

I giovani avevano un livello medio-alto di qualificazione, non adeguatamente valorizzato nel mercato del lavoro. Infatti, 6 intervistati avevano conseguito una laurea triennale, 1 un master, 2 avevano il diploma di scuola secondaria e 5 avevano un'istruzione post-secondaria.

La maggioranza ha dichiarato di essere disoccupata da meno di 1 anno, 3 partecipanti invece erano senza lavoro da 2 anni, o più.

Un dato interessante emerso dall'indagine è che gli intervistati si sono dichiarati aperti ad ascoltare e a ricevere aiuto da imprenditori esperti, per ricevere consigli utili per il reinserimento nel mercato del lavoro, o per avviare un'impresa.

Inoltre, tutti erano disponibili ad accettare il consiglio di un mentore esperto per colmare le proprie lacune in termini di conoscenze e competenze imprenditive. Il 79% ha anche dichiarato di essere in grado di mantenere contatti regolari con un mentore per apprendere come avviare un'attività.

I giovani hanno messo in luce una grande apertura, manifestando il desiderio di essere affiancati e supportati da imprenditori senior in un possibile processo volto all'avvio di un'impresa.

I partecipanti ai *focus group* hanno, inoltre, avuto modo di rispondere in modo affermativo, negativo, o manifestando la propria incertezza, ad un elenco di affermazioni relative alle proprie competenze imprenditive, al fine di autovalutare la padronanza delle stesse.

Il 70% dei partecipanti ha dichiarato di "saper superare le sfide", "saper riconoscere i propri punti di forza, così come le proprie debolezze", "saper essere determinato", di "poter fissare obiettivi sfidanti per se stesso" e di "poter prendere decisioni".

È stata, invece, manifestata una certa incertezza in relazione alle capacità di saper "ottenere il meglio dalle persone", "condurre gli altri ai propri progetti", "riconoscere potenziali progetti".

In generale, i ragazzi hanno compreso di avere un certo numero di potenziali capacità imprenditive, ma a causa del differente background personale, manifestavano alcuni dubbi correlati ad una scarsa esperienza pratico-professionale. Questo disorientamento rispetto alla valutazione delle proprie competenze, viene confermato anche da altri studi del settore (Alfieri, Sironi, 2017).

I giovani del campione hanno raccontato le difficoltà incontrate durante la ricerca di lavoro. I sentimenti predominanti sono delusione, risentimento e rabbia per la privazione di una posizione lavorativa, della propria autonomia e realizzazione. Questi giovani si sentivano alla frontiera dell'età adulta senza aver assistito all'esito di un percorso realizzativo consono alla loro età anagrafica. La rabbia è accompagnata da un senso di disaffezione per il mondo istituzionale e politico e di impotenza di fronte ad uno *status quo* che appare difficilmente modificabile.

Sono arrabbiata con lo Stato. Le persone che non studiano e non lavorano, che vogliono fare esperienza ("nessuno nasce imparato")... nessuno gliela fa fare, quindi come fanno a entrare nel mondo del lavoro (chi gliela fa fare l'esperienza?). Trovi lavoro se hai raccomandazioni o esperienza, ma l'esperienza ce l'ha chi la fa, e... se nessuno ti offre la possibilità di fare esperienza, quando la acquisisci? (Femmina, laurea in Economia)

Le imprese non investono molto in formazione, cercano già figure formate e il laureato si trova in una zona grigia (Femmina, laureata in Mediazione linguistica).

Io ho studiato diversi anni, e quindi uno si aspetta che quando si cerca lavoro venga riconosciuta un po' l'esperienza fatta a livello universitario. Invece,

purtroppo, a livello universitario non danno quella formazione che è necessaria (Femmina, laureata in Tecnologie Alimentari).

Rabbia e impotenza, ma anche consapevolezza nei confronti della situazione economica del Paese.

Anche se ci lamentiamo che non ci assumono perché non abbiamo esperienza... è anche vero che le piccole medie imprese fanno fatica in questa fase economica di crisi, quindi non è strano che vogliano assumere persone con esperienza (Maschio, laurea in Economia).

Dalla voce degli intervistati emerge che il lavoro esiste a condizione che si tratti di un impegno costante, che garantisca continuità e sicurezza. Alcuni sarebbero disposti ad accettare qualsiasi posizione lavorativa limitando la propria ambizione, mentre per altri questa dovrebbe corrispondere in qualche misura alle competenze acquisite nel corso della formazione scolastica e universitaria. Quest'ultima, poi, viene ritenuta piuttosto lacunosa e poco aderente alle reali richieste provenienti dal mercato del lavoro.

L'anno in cui, dopo la triennale, ho cercato lavoro... ho mandato CV ovunque, anche in settori diversi da quello per il quale avevo studiato. In realtà non mi sono mai posta limiti nel cercare lavoro, perché penso che una persona in qualunque ambito, può imparare, perché al di là della formazione, c'è anche la personalità e il carattere della persona stessa che possono essere messi in gioco, e possono emergere potenzialità importanti. Bisogna credere nei giovani, bisogna credere nelle potenzialità dei giovani, perché tutti ce le abbiamo (Femmina, laureata in Tecnologie Alimentari).

Comunque, forse, occorrerebbe darsi un obiettivo, più che cercare qualcosa da fare (Maschio diploma in Ragioneria con ripetenza anni scolastici).

Siamo ambiziosi e cerchiamo la vita perfetta, come se tutto ci fosse dovuto (Maschio, ha lasciato gli studi secondari per cercare lavoro).

I ragazzi intervistati hanno cercato occupazione attraverso canali diversi: passaparola, porta a porta, centri per l'impiego, stage, social media, *Internet*, sono risultati tutti piuttosto inefficaci.

Un altro tema emergente è rappresentato dalla delusione provata di fronte al fallimento dei vari tentativi.

Rivolgersi al Centro per l'Impiego è un'esperienza di tutti i giovani, ma è molto deludente, come esperienza, dal mio punto di vista (Femmina, laurea in Economia).

Il Centro per l'Impiego non mi ha più chiamato, dopo il primo colloquio (Maschio, ha lasciato gli studi secondari per cercare lavoro).

Ogni tanto mi chiamano [dal Centro per l'impiego] e mi chiedono la disponibilità [per capire] se sono alla ricerca di lavoro, ma poi non mi contatta la ditta interessata (Maschio, diploma in Ragioneria).

A parte il Centro per il lavoro, in cui manca organizzazione, manca anche il coraggio da parte dei datori di lavoro di prendersi l'impegno di far imparare ai giovani (Femmina, scuola professionale indirizzo tessile).

Sì, il CV è importantissimo, specie come è fatto e come lo si presenta, però... volevo aggiungere che... per me è molto importante anche il passaparola, il cercare di parlare con gli amici, il proporsi in quello che si è capaci [di fare] (Femmina, scuola professionale indirizzo tessile).

Facebook o i social in genere sono strumenti che stanno diventando molto utili per trovare lavoro (Femmina, laureata in Tecnologie Alimentari).

Sì, però a me è capitato di rispondere a un annuncio su Facebook per fare la cameriera e... sono andata e... non mi hanno pagata (Femmina, scuola professionale indirizzo tessile).

Negli intervistati non manca il desiderio di raggiungere l'autonomia, una certa stabilità lavorativa e di realizzare il proprio progetto di vita, anche se si trovano davanti a un vuoto di opportunità che ostacola questo percorso e che a volte può finire con il disorientare.

Nel tempo che trascorre tra un'occupazione e l'altra, l'incertezza si ripercuote sulla dimensione esistenziale. C'è chi rielabora in maniera riflessiva la velocità dei mutamenti socio-economici contemporanei; c'è chi guarda al futuro in prospettiva incrementale proiettandosi su obiettivi e mete abbastanza precise; c'è chi rimanda al futuro quanto non è in grado di raggiungere nel presente; c'è chi resta ancorato al presente.

[Vorrei fare] l'imprenditore di successo, anche se non so in quale ramo. Se si lavora come dipendente, spesso si sente la frustrazione del tuo capo, che se la prende con te per qualsiasi stupidaggine. Più che altro, il fatto è [che vorrei essere] essere capo di me stesso (Maschio, ha lasciato gli studi secondari per cercare lavoro).

A me piacerebbe fare un lavoro autonomo, avviare un'attività autonoma nel campo del counselling sociale, ho in mente questa idea, perché penso che mi permetterebbe di fare quello che mi piace e di farlo al meglio delle mie possibilità (Femmina, diplomata, ha terminato il Servizio Civile).

Io mi trovo un po' spiazzata, perché dopo diversi mesi passati da inoccupata, diciamo, che ho perso di vista i miei obiettivi, e mi trovo anche un po' scoraggiata dalla situazione, tant'è che sono arrivata anche a dubitare del percorso che ho fatto fino a questo momento (Femmina, laureata in Mediazione linguistica).

Sì, è vero noi giovani ci lamentiamo, e giustamente, che non c'è lavoro, però dobbiamo anche crearlo, o comunque inventarci un modo per uscire da questo tunnel e magari una lucina ci può schiudere un orizzonte un po' più lucente (Femmina, diplomata, segue scuola di Art Therapy).

Io sono convinto che con la gavetta e con il sudore, prima o poi le cose arrivano, e non rimane solo una luce che rimane accesa per pochi secondi, e poi svanisce, diciamo così (Maschio diploma in Ragioneria con ripetenza anni scolastici).

I NEET, quindi, non sono necessariamente inattivi cronici che si crogiolano nella propria condizione; sono giovani posti in uno stato di *stand-by*, spesso colti da un senso di non adeguatezza per il contesto sociale di appartenenza, perché consapevoli della propria nonautorealizzazione (Alfieri, et al., 2017).

Ultimamente, non trovando lavoro, ci ho anche pensato, apro un'attività mia però... come faccio? Mi mancano troppi tasselli... (Femmina, scuola professionale indirizzo tessile).

Il tempo va veloce e ho ancora poche certezze in mano, quindi, devo essere più concreto possibile... so quello a cui devo puntare, però... ho bisogno di più certezze (Maschio diploma in Ragioneria con ripetenza anni scolastici).

A me piacerebbe molto aprire un'erboristeria... Quello che mi frena... come avviarla? Con quali soldi avviarla? Forse conta anche la mia ignoranza... Non so dove muovermi per capire se ci sono finanziamenti, dove potermi appoggiare per trovare inizialmente un aiuto e un supporto per l'avvio. Questo è quello che mi blocca per perseguire il mio sogno... [...]. Se seguo questo sogno, quanto tempo impiegherò per avere una famiglia, o una mia stabilità? Cosa scelgo? Per me questa è una sfida molto importante (Femmina, laureata in Tecnologie Alimentari).

In questo grande contenitore, chiamato NEET, troviamo una generazione bloccata in una voragine generata dal vuoto di opportunità professionali (Alfieri, et al., 2017), ma anche e soprattutto di orientamento e supporto alla definizione del proprio progetto di vita.

E se il progetto di vita fosse orientato all'avvio di una impresa? Cosa rappresenterebbe questo obiettivo per i ragazzi?

L'idea di avviare un'impresa è un modo per affermarmi, anche come persona (Maschio, ha lasciato gli studi secondari per cercare lavoro).

Più che altro io vedo l'impresa come un'opportunità, cioè, secondo me non deve essere un obiettivo prefissato... Se tu hai una buona idea e sai cogliere un segmento di mercato dove inserirla, allora può diventare un'opportunità, altrimenti ci si va a infilare in un tunnel senza uscita. Cioè, non hai i soldi, nessuno te li dà, come si fa ad avviare un'attività? Io ci avevo pensato all'idea di fare l'imprenditore... cioè, ho visto una cosa, ho pensato a come potermi organizzarmi per lanciarla, ma poi è rimasta solo una bellissima idea, poco realizzabile, per il momento (Maschio, laurea in Economia).

Io ci sto pensando ad avviare un'impresa. La difficoltà che sto incontrando è quella di trovare le persone che possano condividere il mio progetto. [...] Le persone sono molto frenate rispetto all'avvio di un'impresa, dal rischio, dalla incertezza del mercato, o magari dal fatto che non ci credono fino in fondo. [...] Però è anche vero che se non si rischia... Ci sono persone che secondo me avrebbero le competenze e le capacità per seguirmi... per fare qualcosa insieme, ma c'è sempre un freno... Però è anche vero che da qualche parte bisogna partire... oggi come oggi io penso che bisogna un po' inventarselo il lavoro (Femmina, diplomata, ha terminato il Servizio Civile).

Il sogno, o meglio la speranza di aprire un'attività in proprio, per essere autonomi, c'è. L'interesse c'è. Poi... bisogna rischiare... sì, perché no? Però molti devono pensare alla famiglia, devono pensare a molte cose, quindi non tutti possono rischiare... Dipende dalle varie situazioni, dipende da come sta messo un ragazzo (Femmina, laurea in Economia).

Il creare una propria attività viene percepito come un mezzo di emancipazione, ostacolato o frenato da fattori contestuali e/o personali.

I ragazzi sembrano avere bisogno di una relazione significativa con un adulto con cui sia possibile un confronto. Una guida che li motivi all'autonomia delle

scelte, presenti e future, con l'ottica di scoprire se stessi e la propria strada professionale.

[Un imprenditore potrebbe dare] l'esempio... [potrebbe aiutare] a trovare la strada, dando delle dritte, dando coraggio, dando importanza a quello in cui si crede, penso questo sia utile per noi giovani un po' sfiduciati, perché tanto il clima in giro è questo... iniziative, idee, spunti... cambiare (Femmina, diplomata, segue scuola di Art Therapy).

[Un imprenditore potrebbe] raccontarci degli errori che ha commesso e dirci di non farli (Maschio, diploma Scuola superiore a indirizzo biologico).

[Un imprenditore potrebbe] illustrarci come ha operato lui, per poi prendere spunti... non so (Maschio, diploma in Ragioneria).

Un imprenditore potrebbe fornire l'occasione di mettere in pratica ciò che abbiamo studiato solo nella teoria (Femmina, laureata in Tecnologie Alimentari).

Da un imprenditore mi aspetterei che ci aiutasse a tirar fuori da noi le risorse che abbiamo e capire se possono essere incanalate nell'imprenditorialità (Maschio, laurea in Economia).

In seguito a un ipotetico corso... [un imprenditore potrebbe] mantenersi in contatto con il corsista [...] per.... Magari per dire... ho incontrato questa difficoltà, non è che mi sapresti indicare la via migliore, o cosa fare per superarla? (Femmina, laureata in Tecnologie Alimentari).

5. Il modello di apprendimento intergenerazionale

Motivatore, sostegno, modello di ruolo, facilitatore di cambiamento, talent scout, sono le caratteristiche che un mentore dovrebbe incarnare.

Le voci dei partecipanti hanno rappresentato l'occasione per esplorare alcune delle difficoltà e delle aporie che le giovani generazioni si trovano ad affrontare nei percorsi di transizione verso l'età adulta e per orientare la progettazione di un modello di *mentoring* intergenerazionale aderente ai bisogni personali e contestuali manifestati dai giovani.

Si è pertanto progettato un modello personalizzato, pratico e flessibile, in grado di:

- offrire strumenti e metodi per identificare il proprio progetto di vita professionale e di valorizzare le proprie capacità personali;
- coprire il divario tra conoscenze teoriche e capacità pratiche non colmato dal sistema di istruzione formale;
- incoraggiare e motivare i giovani tramite la narrazione delle storie di vita degli imprenditori e la guida di mentori senior capaci di sostenere lo sviluppo (Vigotvsky, 1978) di competenze imprenditive e per l'avvio di un'impresa.

Per creare una interdipendenza positiva tra i partecipanti, ai mentori è stata offerta la possibilità di essere formati in modo da essere in grado di trasferire le proprie competenze ed esperienze ai giovani e guidarli nella creazione e sostenibilità dei propri progetti, colmando il divario tra educazione formale e mondo dell'economia reale (Draycott, Rae, & Vause, 2011).

Grazie alla formazione su base volontaria 15 mentori in ogni paese hanno, così, imparato ad agire come facilitatori dell'apprendimento, come guide che hanno incoraggiato la negoziazione, la sperimentazione, il problem solving, lo scambio, tramite tecniche didattiche attive volte al raggiungimento dell'autonomia e dell'autodeterminazione (Morselli, 2016).

Il concetto è innovativo nel senso che gli *older adults* (alcuni dei quali già ritirati dal lavoro) sono stati qui considerati individui esperti, ricchi di conoscenze e competenze da offrire a beneficio della società e non soggetti deboli e deprivati, a carico del Paese.

La missione degli imprenditori *senior* è stata finalizzata a coprire dunque un duplice obiettivo: quello di incoraggiare l'invecchiamento attivo, sostenendo il contributo degli anziani nella società e quello di potenziare la solidarietà inter-generazionale.

Il *pilot* ha, poi, visto per ogni paese il *match* tra le richieste e i bisogni dei ragazzi e le competenze offerte dai mentori, in un rapporto di reciproco interesse.

Grazie agli incontri di gruppo e personali tra mentori e *mentees*, i giovani hanno sviluppato processi metacognitivi, comprendendo in che modo utilizzare le proprie conoscenze nell'auto-impiego, riflettendo su cosa significasse fare impresa, sviluppando attitudini intraprendenti e processi di generazione di idee (Testa, & Frasccheri, 2015).

Solo dopo la valutazione delle idee progettuali dei ragazzi, è stato dato avvio alla realizzazione di alcune di esse, seguendo le procedure e le strategie per una *start-up*.

6. I risultati del progetto

I risultati sono stati monitorati attraverso molteplici strumenti per garantire una corretta triangolazione dei dati (Mohd Noor, 2008).

I mentori hanno completato un'auto-valutazione pre-post progetto, comprensiva di domande di natura quantitativa e qualitativa. Le domande di natura quantitativa, riguardavano l'acquisizione delle competenze di *mentoring* e delle capacità di capitalizzazione del *know-how*. Quelle di tipo qualitativo avevano il fine di contestualizzare e specificare le risposte alle domande quantitative. I mentori hanno, poi, valutato i *mentees* mediante una matrice volta a definire quattro dimensioni delle *entrepreneurial competences*: cognitiva, di *agency*, meta cognitiva e socio-relazionale.

I giovani hanno dato un *feedback* di natura qualitativa mediante *focus group* dopo le attività formative.

Ho partecipato a Be the Change perché consentiva quello che tutti i corsi di imprenditoria fioriti negli anni non consentivano: un rapporto diretto e personale con gli imprenditori in qualità di mentori (Femmina, laureata in Arte ed Economia).

Qualcuno ha vissuto la figura del mentore come una guida. Io preferisco, invece, pensare a una persona che ha deciso di condividere con noi la propria esperienza e la propria testimonianza (Maschio, preparatore atletico, diploma scuola superiore).

Il mentoring mi ha aiutata a riflettere su me stessa. Grazie a un punto di vista differente sono riuscita a rivedere il mio modo di affrontare la vita e il lavoro (Femmina, Laurea specialistica in Editoria e Scrittura).

I risultati conseguiti grazie a “Be the Change” si possono riassumere in alcuni punti:

- consolidamento della base teorica,
- maggiore consapevolezza dei punti di forza e delle criticità dell’idea di impresa,
- determinazione dei tempi e delle azioni da compiere per giungere a sviluppare la propria idea di impresa.

Più di ogni altra cosa, il programma di apprendimento intergenerazionale ha instillato nei giovani maggiore consapevolezza personale, fiducia e ottimismo.

Tutti i partecipanti hanno trovato lavoro entro la fine del progetto e alcuni stanno portando avanti la loro idea di business, con diversi stadi di avanzamento.

7. Discussione

Il progetto, di cui si possono trovare il modello e gli strumenti nel sito dedicato (<https://bethechange-project.eu/>), si è caratterizzato per la capacità di innestare nella vita dei giovani un processo virtuoso attraverso un impegno di formazione culturale e personale, volto a stimolare lo sviluppo di competenze imprenditive, la creazione di impresa e di rapporti di reciprocità comunitaria.

I partecipanti hanno avuto modo di vivere un processo educativo bidirezionale e pluriprospectivo attraverso il quale hanno esperito conoscenze e sviluppato competenze, che si sono materializzate in cambiamenti di natura emotiva, intellettuale, sociale e professionale (Moliterni, 2017).

Alla luce di quanto emerso, si può affermare che le azioni pedagogiche hanno abilitato l’*agency* dei giovani (Costa, 2012). Agentività nel suo più stretto significato etimologico, come capacità di dare un orizzonte di senso alla propria vita, di essere l’origine delle proprie azioni, di avere aspirazioni, di perseverare di fronte agli ostacoli, di considerare e soppesare più opzioni di azione, di imparare dai fallimenti, coltivando un maggiore senso di benessere.

Il concetto di *agency* causale ha guidato i mentori nella prospettiva di emancipare i giovani, di renderli soggetti-attori (de Anna, 2014; Covelli, 2016) capaci di trasformare, creare, realizzare sogni per la propria vita e la propria storia (Freire, 2004 in Moliterni, 2017).

Emancipazione come liberazione dallo stato di disagio e di emarginazione, come possibilità di manifestare le proprie potenzialità, di sviluppare in autonomia un sé autentico.

L’apprendimento delle competenze imprenditive ha sviluppato e potenziato comportamenti autodeterminati, cioè azioni volitive che hanno consentito ai *mentees* di agire come agenti causali primari della propria vita, migliorandola (Weh-meyer, 2005). L’imprenditività è divenuta, quindi, una “competenza ad agire” nei vari contesti di vita in modo consapevole.

L’aver reso i giovani autori del proprio comportamento, in modo autoregolato, diretto all’obbiettivo e responsabile delle proprie scelte, ha rappresentato un processo di *empowerment* importante per la definizione di un proprio progetto di vita.

Dai feedback dei partecipanti emerge il valore dello scambio intergenerazionale come leva per l’autonomia e l’emancipazione dei NEET (Mura, 2012).

Per compiersi in modo organico e strutturale l’emancipazione reclama, però,

un agire maieutico che ne risvegli l'intenzione e il senso, il valore e la struttura stessa (Cambi, 2015).

I mentori hanno, infatti, agito come mediatori, promuovendo una formazione atta a stimolare e attivare le risorse, le potenzialità e il protagonismo dei giovani, in una prospettiva coevolutiva (Berlini & Canevaro, 1996). Hanno imparato dai *mentees* quali sarebbero dovuti essere i passi successivi del processo educativo, sostenendo una posizione attiva e autorganizzatrice nei loro interlocutori.

A differenza di quanto esperito nelle precedenti situazioni di apprendimento formale, in questo contesto di apprendimento informale, i *mentees* sono stati sostenuti nel far emergere il proprio potenziale personale formativo di sviluppo, cioè tutte quelle capacità, abilità, attitudini, e disposizioni che a causa di fattori personali o contestuali, non si erano ancora completamente manifestate o realizzate (Tessaro, 2011).

L'apprendimento intergenerazionale, nutrito da una forte interdipendenza positiva, ha permesso ai mentori di trovare, scoprire e far emergere i talenti dei *mentees*, di portare a maturazione un pensiero e un agire orientati, dinamici, contrassegnati dalla libertà.

I mentori hanno impostato un'azione educativa che, facendo leva su quei talenti, ha portato allo sviluppo di un percorso di crescita intellettuale, affettiva, esperienziale e sociorelazionale.

Questa forma di maieutica, vissuta in una relazionalità educativa, è divenuta un paradigma di cura, di prendere-in-cura e di *cura sui* al tempo stesso (Cambi, 2015).

Una relazione di cura nella quale gli *older adults* hanno sostenuto i giovani, consentendogli di esercitare la propria soggettività, sulla base di una più sperimentata e verificata conoscenza di sé (Resico, 2005).

Si è trattato di una relazione di cura autentica, volta a valorizzare il potenziale umano sulla base di un incontro educativo, in cui individui diversi, con la loro particolare storia, le loro competenze e talenti, hanno generato nuove trame di significato esistenziale, che hanno consentito ai giovani di aprirsi al tempo progettuale del futuro e agli *older adults* di coltivare la fiducia nelle nuove generazioni, sulla base delle competenze consolidate in un tempo passato, che si fa futuro grazie alla trasmissione ai giovani.

La relazione educativa creatasi ha rappresentato la condizione per lo sviluppo di processi formativi e trasformativi (Mura, 2012; de Anna, 2014; Moliterni, 2017).

Valorizzando la dimensione del contatto, dell'ascolto empaticamente fondato, il *mentoring* intergenerazionale si è configurato come una modalità di acquisizione di apprendimenti significativi, di competenze, di scambio e confronto sinergico e critico tra interlocutori troppe volte distanti e restii a comunicare.

Conclusioni

Il modello di *Intergenerational Entrepreneurship Education* di "Be the Change" costituisce una proposta educativa capace di promuovere l'inclusione nel più vasto orizzonte esistenziale della persona stessa, assumendo le caratteristiche di una vera e propria funzione di accompagnamento nella direzione di senso da individuare, o ristrutturare, all'interno delle differenti progettazioni esistenziali.

Se una prolungata esclusione dai circuiti occupazionali e formativi può comportare pesanti conseguenze sul processo di realizzazione personale, sul rapporto con il contesto sociale di riferimento, sul senso di appartenenza, fiducia e fideliz-

zazione ad esso, sul mondo affettivo e relazionale, sulla fruizione culturale e del tempo libero e sulla visione del futuro dei NEET, la Pedagogia Speciale non può esimersi dall'indicare la via per costruire un percorso formativo inclusivo in grado di consentire la crescita, l'apprendimento, il miglioramento della qualità della vita delle persone in difficoltà (de Anna, 2014).

Se i NEET rappresentano l'indicatore di un fallimento estremo delle politiche del lavoro, della formazione e dell'orientamento professionale, (Alfieri, et al., 2017) la risposta formativa della Pedagogia Speciale deve essere volta a costruire contesti e situazioni favorevoli allo sviluppo diversificato delle potenzialità, non solo delle persone con deficit ma di tutti (Moliterni, 2017), deve essere indirizzata a rafforzare l'espressione dell'*agency* giovanile, a gestire l'incertezza sociale, a consentire e agevolare processi di inserimento e inclusione occupazionale.

La Pedagogia Speciale come pedagogia dello sviluppo durante tutto il ciclo di vita, in grado di riconoscere e valorizzare le differenti singolarità delle persone a rischio di esclusione (de Anna, 2014; Moliterni, 2017), deve essere finalizzata a fare dell'inclusione un processo ecosistemico e strutturale (Canevaro, 2013).

L'apprendimento intergenerazionale può supportare i giovani nella costruzione del proprio progetto di vita, scongiurando la perdita del futuro come orizzonte di scelta (Baschiera, 2015).

La prospettiva dell'interdipendenza intergenerazionale può apportare un nuovo impulso alla Pedagogia Speciale, aprendo nuovi orizzonti epistemologici, metodologici e operativi, secondo un approccio ecologico e globale di sviluppo dei NEET.

Limitazioni

Questo studio non è privo di limitazioni. La prima consiste nel carattere sperimentale e pilota dello stesso, che ha consentito il coinvolgimento di un numero ristretto di NEET e di imprenditori. In secondo luogo, l'attività di mentoring ha avuto una durata limitata poiché doveva rientrare nell'economia di un progetto europeo in più fasi.

Nonostante tali limitazioni, il programma di apprendimento intergenerazionale ha messo in luce l'importanza della relazione tra imprenditori maturi e giovani. Relazione che in alcuni casi è divenuta una leva per la capacità di successo e autorealizzazione dei giovani e in altri una lente attraverso cui i giovani più demotivati e scoraggiati, hanno potuto individuare il proprio talento.

Per questo l'esperienza di "*Be The Change*" suggerisce di aprire le porte delle scuole di grado superiore agli imprenditori, affinché possano orientare gli studenti, specialmente quelli con bisogni educativi speciali, all'individuazione delle proprie competenze e al mercato del lavoro, coltivando nuove idee di impresa a partire dagli interessi dei più giovani. Questo aiuterebbe a colmare il divario tra la teoria e la pratica ancora presente nel sistema educativo formale del nostro paese e costituirebbe una misura di contrasto alla caduta di molti giovani nel limbo dei NEET, a beneficio dell'intera economia italiana.

Riferimenti bibliografici

- Agnoli, M.S. (ed.) (2014). *Generazioni sospese. Percorsi di ricerca sui giovani Neet*. Milano: Franco Angeli.
- Alfieri, S., & Sironi, E. (eds.) (2017). Una generazione in panchina. Da NEET a una risorsa per il paese. *Quaderni Rapporto Giovani*. Milano: Vita e pensiero.
- Baschiera, B. (2015). Intergenerational learning for developing entrepreneurship and promoting active citizenship. *LLL - Focus on Lifelong Lifewide Learning*, 25, 1-19.
- Baschiera, B., Santini, S., & Socci, M. (2018). Intergenerational entrepreneurship education: older entrepreneurs reducing youngsters' social and work disengagement. *Probl. Educ. 21st Century*, 76, 7-20.
- Berlini, M. G., & Canevaro, A. (1996). *Potenziali Individuali di Apprendimento*. Scandicci: La Nuova Italia.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qual. Res. Psych.*, 3, 77-101.
- Cambi, F. (2015). Presentazione. In C. Benelli (Eds), *Danilo Dolci tra maieutica ed emancipazione* (pp. 7-9). Pisa: ETS.
- Canevaro, A. (2013). *Scuola inclusiva e mondo più giusto*. Trento: Erickson.
- Costa, M. (2012). Agency formativa per il nuovo welfare. *Formazione & Insegnamento*, X(2), 83-107.
- Covelli, A. (2016). *Verso una cultura dell'inclusione. Rappresentazioni medialti della disabilità*. Roma: Aracne.
- De Santis, L., & Noel Ugarriza, D. (2000). The concept of theme as used in qualitative nursing research. *West. J. Nurs. Res.*, 22, 351-372.
- de Anna, L. (2014). *Pedagogia speciale. Integrazione e inclusione*. Roma: Carocci.
- Draycott, M. C., Rae, D., & Vause, K. (2011). The Assessment of Enterprise Education in the Secondary Education Sector: A New Approach? *Education & Training*, 53 (8-9), 673-691.
- Eurofound. (2016). *Exploring the diversity of NEETs*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2007). *European Competences for Lifelong Learning*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- Eurostat (2017). *Employment and unemployment (LFS) statistics*. Retrieved January 28, 2020, from <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>.
- Gaspari, P. (2013). Una cornice epistemologica per i bisogni educativi speciali. In *L'integrazione scolastica e sociale*, (12/4, pp. 344-354). Trento: Erickson.
- Goussot, A. (2013). Nuove prospettive per la pedagogia speciale: piste e proposte di ricerca. *Italian Journal of Special Education for Inclusion*, 1/1, 11-20.
- ILO (2015). *Global Employment Trends for Youth 2015. Scaling up investments in decent jobs for youth*. Geneva: International Labour Office.
- ISTAT. (2017). *Rapporto annuale 2017. La situazione del Paese [Annual Report 2017. Country situation]*. Rome: ISTAT.
- Retrieved October 5, 2018, from <https://www.istat.it/it/files/2017/05/RapportoAnnuale-2017.pdf>.
- Mascherini, M., Salvatore, L., Meierkord A., & Jungblut, JM. (2012). *NEETs: Young people not in employment, education or training: Characteristics, cost and policy responses in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Morin, E. (1985). Le vie della complessità. In G. L. Bocchi & L. Ceruti (eds.), *La sfida della complessità* (p. 59). Milano: Feltrinelli.
- Mohd Noor, K. B. (2008). Case-Study: a strategic research methodology. *American Journal of Applied Sciences*, 5(11), 1602-1604.
- Moliterni, P. (2017). Formare i professionisti dell'educazione inclusiva. *Pedagogia Oggi*, 14 (2), 249-262.
- Morselli, D. (2016). La pedagogia dell'imprenditorialità nell'educazione secondaria. *Formazione e Insegnamento*, XIV (2), 173-185.
- Mura, A. (2012). *Pedagogia Speciale. Riferimenti storici, temi e idee*. Milano: FrancoAngeli.

- OECD. (2017). *Preventing ageing unequally. How does Italy compare?* Retrieved November 14, 2019, from <https://www.oecd.org/italy/PAU2017-ITA-En.pdf>.
- Resico, D. (2005). *Diversabilità e integrazione. Orizzonti educativi e progettualità*. Milano: Franco Angeli.
- Social Exclusion Unit (1999). *Bridging the Gap: New Opportunities for 16-18 Year Olds Not in Education, Employment or Training*. Cm 4405, London: HMSO.
- Tessaro, F. (2011), Scoperta e valorizzazione del talento. Per la cittadinanza dell'allievo con disabilità. *Formazione & Insegnamento*, IX(1), 351-371.
- Tessaro, F., & Baschiera, B. (2016). The Intergenerational and Entrepreneurial Performance Management Systems, adapted from D. Otley & A. Ferreira, (2009). The design and use of performance management systems: an extended framework for analysis. *Management Accounting Research*, 20(4), 263-282.
- Testa, S., & Frasccheri, S. (2015). Learning by failing: What we can learn from un-successful entrepreneurship education. *International Journal Of Management Education*, 13, 11-22.
- Vaismoradi, M., Turunen, H., & Bondas, T. (2013). Content Analysis and Thematic Analysis: Implications for Conducting a Qualitative Descriptive Study. *Journal of Nursing & Health Sciences*, 15, 398-405.
- Vygotsky, L.S. (1978). *Mind in society: the development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Wehmeyer, M.L. (2005). Self-determination and individuals with severe disabilities: Reexamining meanings and misinterpretations. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 30, 113-120.