



INnovative and New Solutions for Sustainable Employability

INTENSE

INFORME TÉCNICO DE EVALUACIÓN

ARE YOU INTENSED?

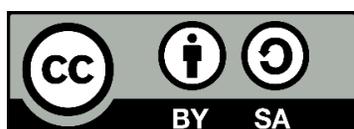


Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Índice

RESUMEN EJECUTIVO	2
1 INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES.....	5
1.1 COMPENSACIÓN.....	5
1.2 PREVENCIÓN.....	6
1.3 ESTRUCTURA	6
1.4 CONCEPTO DE GESTIÓN DE TRANSICIÓN.....	7
1.5 LOS OBJETIVOS DE INTENSE.....	7
2 DESCRIPCIÓN DE LA EVALUACIÓN	10
2.1 INTRODUCCIÓN	10
2.2 OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN	11
2.3 DISEÑO Y MÉTODO	13
2.4 INDICADORES	15
2.5 RESULTADOS	16
3 RECOMENDACIONES.....	24
REFERENCIAS	25
TECHNICAL ANNEXES (ENGLISH)	26

Version 1.0 by the INTENSE consortium - published: 19-8-2019



Unless otherwise stated, this work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

RESUMEN EJECUTIVO

La palabra "NEET" describe a todos los jóvenes que no están en educación, empleo o capacitación. Con la Garantía Juvenil, el Consejo de la Unión Europea adoptó una propuesta para garantizar una perspectiva de seguimiento a los jóvenes en menos de cuatro meses después de completar su capacitación o trabajo.

En línea con Eurofound 2015 (Inclusión social de los jóvenes), INTENSE se centra en iniciativas efectivas para promover la transición de los jóvenes, el grupo objetivo NEET, la existencia de NEET en la educación, la escuela o el trabajo. La esencia del proyecto "INTENSO" es:

Breve y concisamente formulado: INTENSE es un proyecto para jóvenes sin un certificado de abandono escolar, sin un título profesional y sin trabajo o que están a punto de "desconectarse" del sistema educativo. INTENSE tiene como objetivo proporcionar un enfoque que un entrenador, maestro, capacitador o trabajador social pueda usar para ayudarlos a encontrar el camino de regreso a la escuela o la educación. Nos centramos en un subconjunto de NEET (Emergencia en Educación, Empleo o Capacitación) que no se puede lograr a través de iniciativas centradas en el empleo, como la Garantía Juvenil (ver Eurofound 2012, Eurofound 2015). Se caracterizan por ser jóvenes con falta de educación con problemas psicosociales, mentales, multifactoriales, estilos de vida problemáticos o discapacidades.

El entrenador acompañante se preparó en el proyecto a través de una capacitación intensiva en esta tarea / enfoque. El proyecto será evaluado sobre una base científica y los productos y medidas como resultados de los primeros dos años se implementarán en el tercer año y se probará su usabilidad y efectividad. Además, las partes interesadas en los países participantes participaron intensamente para facilitar un cambio.

Los socios de INTENSE crearon así una base para su proyecto y desarrollaron, probaron y evaluaron el concepto educativo para el grupo NEET. Este concepto consta de tres desafíos:

- ✓ Compensación.
- ✓ Prevención.
- ✓ Estructura.

The three-year project consists of two parts. In the first part the different outputs were developed (O1, O2 and O3). The second part pays special attention to the implementation and analysis of the results - O4.

- ✓ O1: El desarrollo de un (nuevo) concepto educativo, que consiste en un enfoque holístico y centrado en el cliente.

- ✓ O2: El desarrollo de una metodología con respecto a la idea central de la gestión de la transición.
- ✓ O3: El desarrollo de un programa de entrenamiento para el entrenador de transición.
- ✓ O4: Implementación y evaluación del enfoque integral centrado en el cliente

El objetivo de la evaluación fue ayudar al equipo de intervención INTENSE a conceptualizar, diseñar, implementar y juzgar el proyecto y el grado de cumplimiento de sus objetivos. Además, es un factor clave en el proceso de desarrollo de los entrenadores de transición.

Los resultados de la evaluación destacan que:

- ✓ INTENSE es un proyecto pertinente, significativo y accesible, donde el enfoque humanista integrado y su grupo de actividades son una buena manera de lograr los objetivos.
- ✓ Los objetivos eran relevantes para los destinatarios.
- ✓ La intervención fue relevante.
- ✓ El enfoque humanista es una buena manera de alcanzar objetivos y mejorar la situación de los NEET.

La evaluación de la capacitación por parte de los asistentes se resume en la siguiente figura.

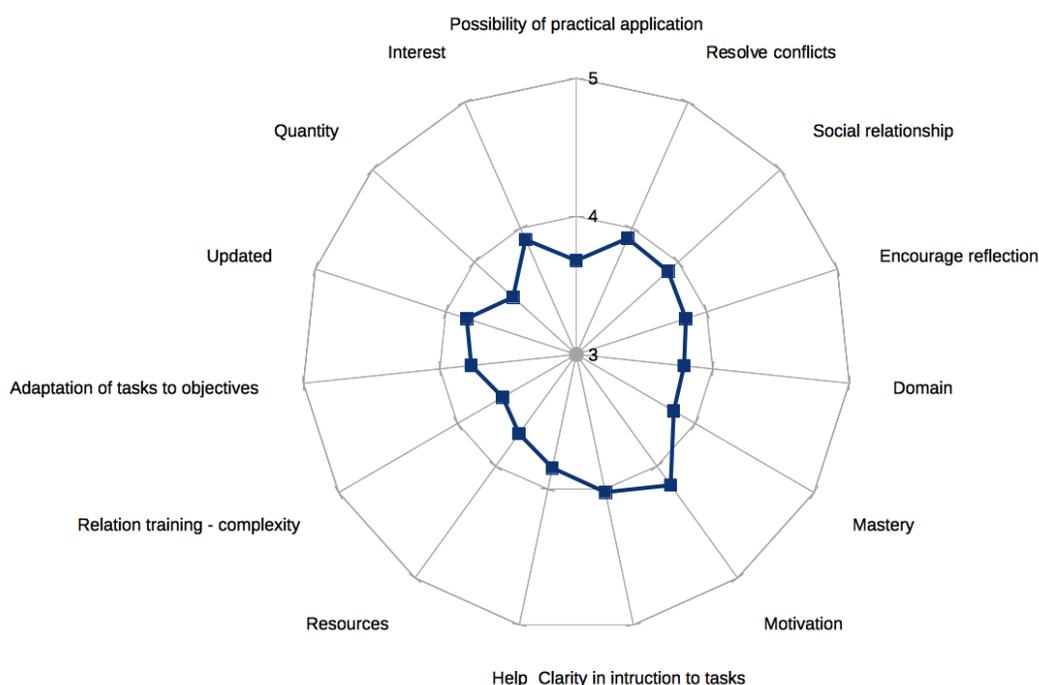


Figura: Dimensiones evaluadas por los asistentes a la formación.

Además, los datos recopilados de los cursos de capacitación, además de las actividades desarrolladas por los asistentes después de los cursos, muestran que el contenido de

gestión de transición se está incorporando a las sesiones de entrenamiento profesional.

Se recomienda elevar el contenido práctico en la capacitación y encontrar formas de continuar las actividades de INTENSE

1 INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

Introducción y antecedentes

El consorcio del proyecto consideró que el enfoque actual cerrado y centrado en el empleo de los NEET era ineficaz y fue apoyado en esa línea de pensamiento por Eurofound, que en 2015 examinó la efectividad y la implementación de los **PLANES DE GARANTÍA JUVENIL**. Esta publicación llama la atención sobre los resultados inadecuados del enfoque centrado en el empleo.

"Concerning the implementation of the youth guarantee, the member states should refrain from choosing a close and employment-centred concept and decide on a more comprehensive and integral approach which aims at reaching those who are unemployable and more difficult to integrate."

Los socios de INTENSE están de acuerdo con esta declaración como la base de su proyecto y planean desarrollar, probar y evaluar otro concepto educativo diferente para el grupo NEET. Este concepto se compone de tres dimensiones:

- ✓ Compensación.
- ✓ Prevención.
- ✓ Estructura.

1.1 COMPENSACIÓN

Por Compensación nos referimos al desarrollo de un concepto educativo integral, sistemático y centrado en el cliente. Un sistema holístico. (Holístico significa: se toma en cuenta a toda la persona). Un cliente debe reconocer su propia necesidad de apoyo y entrenamiento y debe desarrollar sus propios objetivos y trabajar en estos objetivos con el apoyo respectivo.

Psicología holística: el reconocimiento de patrones y el manejo personal de la energía juegan un papel importante en romper la rutina y la programación. Cada persona puede asumir el desafío de comprender el complejo campo de factores que interactúan entre sí en su vida: nutrición, ejercicio, patrones de pensamiento, factores ambientales y la importancia de la higiene física, emocional y mental. En las relaciones, los patrones de apego individuales juegan un papel, pero también el comportamiento y los intercambios sutiles de información en grupos.

Este enfoque holístico se utiliza y evalúa en el proyecto INTENSE. La pregunta es: ¿el cliente, basado en cinco indicadores diferentes, funciona significativamente mejor en un programa holístico centrado en el cliente o en un programa nacional centrado en el empleo?

1.2 PREVENCIÓN

El trabajo preventivo es necesario para evitar la exclusión y evitar los costos de seguimiento. Un proceso de entrenamiento exitoso de NEET tiene efectos positivos en el grupo objetivo; no solo personalmente, sino también socialmente y en términos de impacto financiero. La prevención es parte de un programa de capacitación para entrenadores.

Los aspectos importantes son:

- ✓ Sensibilización
- ✓ tempranoreconocimiento temprano
- ✓ Métodos de
- ✓ Paternidad
- ✓ Participación de los sistemas de apoyo social

Desde el principio, el enfoque preventivo del proyecto se refleja en la participación de las partes interesadas. Ofrecen valiosos comentarios en el desarrollo de enfoques compensatorios. Las partes interesadas deben darse cuenta continuamente de la importancia de la prevención a través de la organización. Durante las reuniones, se discutirán las condiciones. Las partes interesadas en este proyecto son formuladores de políticas a nivel de gobierno / gestión: aquellos que tienen influencia en la legislación.

1.3 ESTRUCTURA

Mediante una participación temprana de las partes interesadas, se proporciona una base para una cooperación general, con un enfoque en las estructuras formales y legislativas de los sistemas nacionales de apoyo en Europa.

Este proyecto de tres años consta de dos partes. En la primera parte se desarrollan las diferentes dimensiones (salidas intelectuales O1, O2 y O3). En la segunda parte O4 se presta atención a la implementación y la investigación de los resultados.

- ✓ O1: El desarrollo de un (nuevo) concepto educativo, que consiste en un enfoque holístico y centrado en el cliente. Desarrolle un método en el que los dispositivos se puedan usar para enseñar al cliente a funcionar de la manera más independiente posible. Haga una descripción general de los materiales ya desarrollados en los diferentes países. Actitud de un entrenador. Ser capaz de colocar la responsabilidad con el cliente.
- ✓ O2: El desarrollo de una metodología con respecto a la idea central de la gestión de la transición.
- ✓ O3: El desarrollo de un programa de entrenamiento para el entrenador de transición.
- ✓ O4: Implementación y evaluación del enfoque integral centrado en el cliente.

Para INTENSE, el coaching es un proceso estructurado y con un propósito en el cual el coach alienta de manera interactiva a una persona a ser entrenada para un comportamiento efectivo mediante:

- ✓ conciencia y crecimiento personal
- ✓ aumentando la autoconfianza y
- ✓ explorar, desarrollar y aplicar sus propias posibilidades El entrenador y la persona a la que se entrena se responsabilizan del proceso.

1.4 CONCEPTO DE GESTIÓN DE TRANSICIÓN

Siguiendo un artículo de Derk Loorbach en Jan Rotmans, llamado Transitions and Transition management - origin, status and future (2012). Ambos son expertos en transición en los Países Bajos y trabajan en la Universidad Erasmus de Rotterdam y la Universidad de Maastricht.

"Se ha vuelto cada vez más visible, más relevante y más urgente. A través de procesos de estructuración de problemas (¿qué está pasando?), Desarrollo de la visión (¿a dónde quieres ir y cuándo?), Agenda y formación de coaliciones (¿quiénes son los líderes y cómo trabajan juntos?) Y experimentos (cómo aprendemos sobre las barreras estructurales y cómo podemos romper?) las transiciones progresaron. Estos procesos han tenido lugar dentro del contexto de la gestión de transición organizada, pero también más allá. Ingresamos como sociedad en la última década a la fase de inclinación: diferentes perspectivas y expectativas ahora compiten por el espacio y su resultado determina la dirección y la velocidad de la transición"

La Transition Management genera varios conceptos:

- ✓ cambios sociales que
- ✓ refuerzan desarrollos
- ✓ innovaciones del sistema
- ✓ persistentes problemas sociales por
- ✓ mucho tiempo plazo imaginando
- ✓ a largo experimentos a corto plazo
- ✓ innovaciones sociales
- ✓ desarrollo sostenible
- ✓ amplía tus patrones de pensamiento
- ✓ cambiándote a ti mismo
- ✓ sin ser convincente y de arriba hacia abajo
- ✓ un proceso visionario
- ✓ complejidad e incertidumbre

Una cosa es clara, la transición es un proceso en el que no solo cambian las estructuras, sino especialmente gente. Y solo si la gente cambia, la transición es posible.

1.5 LOS OBJETIVOS DE INTENSE

El principal objetivo de INTENSE es ofrecer un enfoque integral para que las instituciones asociadas, junto con las autoridades gubernamentales, puedan reducir la tasa de

desempleo juvenil / NEET en su país y en toda la UE. Por lo tanto, se crean muchos resultados.

Todos los resultados se basan en la idea de crear transiciones en el coach porque si cambian su forma de trabajar con el cliente, puede comenzar un proceso de transición en el cliente.

En primer lugar, INTENSE ofrece todos los antecedentes del enfoque de transición a las organizaciones que se encuentran en la mejor situación para promover el cambio. Por lo tanto, se desarrolla un curso de capacitación para que el entrenador pueda comenzar su desarrollo de acuerdo con las ideas principales de centrarse en el cliente, centrarse en las transiciones e implementar el enfoque. Para este propósito, el entrenador necesita un currículo más hojas de trabajo, una guía para la implementación y más contenido para repetir el contenido de aprendizaje (LMS).

Finalmente, la estrategia de evaluación, guiada y documentada, garantizará la reutilización de INTENSE y el enfoque de evaluación por parte de otras organizaciones.

Luego, aparte del objetivo principal, otros objetivos-resultados deseados por INTENSE son:

- ✓ Definición de NEET..
- ✓ Desarrollar un enfoque integral centrado en el cliente frente a un enfoque centrado en el empleo.
- ✓ El desarrollo de un programa de capacitación para un entrenador de transición Entrenador de
- ✓ transición: un folleto del curso.
- ✓ Un libro de trabajo para la formación de entrenadores de transición.
- ✓ Organización de tres semanas de capacitación para entrenadores de transición en Berlín (Alemania), en base a un programa. El primero en mayo de 2018, el segundo en noviembre de 2018 y el tercero en enero de 2019.
- ✓ Desarrollo de un programa de evaluación, basado en CIPP (contexto, entrada, proceso y producto), Análisis de Contribución y Teoría del Cambio (ToC).

Teoría del cambio de INTENSE (ToC)

La Unión Europea tiene un nivel relativamente alto de desempleo juvenil. Esto es especialmente grave para la población de NEET. En este sentido, INTENSE intenta reducir el desempleo juvenil utilizando un enfoque holístico centrado en el cliente. Para alcanzar este objetivo, INTENSE desarrolla estrategias de Transition Manager de Carl Roger, organizando un equipo humano de cuatro socios y administrando el presupuesto del programa Erasmus Plus. INTENSE ofrece cursos de capacitación para entrenadores tanto en persona como en línea. El contenido ha sido producido por socios INTENSE y desarrollado siguiendo un calendario específico que incluye tres ediciones de capacitación. El entrenamiento fortalecerá las habilidades del entrenador, ya que implementarán estas estrategias humanísticas en sus actividades diarias como entrenadores. Como resul-

tado, los NEET mejorarán su autoconocimiento, ayudando a encontrar formas de conseguir un trabajo o permanecer en el Sistema Educativo. Al hacerlo, INTENSE se convertirá en una forma de reducir el nivel de desempleo.

Por otro lado, INTENSE quiere desarrollar un consorcio estable de socios que trabajen en NEET. A tal efecto, gestiona la comunicación entre los socios y difunde el proyecto. Posteriormente, más partes interesadas estarán interesadas en este sistema y se obtendrán nuevos acuerdos con otras instituciones. Al mismo tiempo, la demanda interna de los socios INTENSOS será satisfecha. Finalmente, el consorcio será estable a lo largo del tiempo.

Este ToC se representa en la figura 2 como una cadena causal.

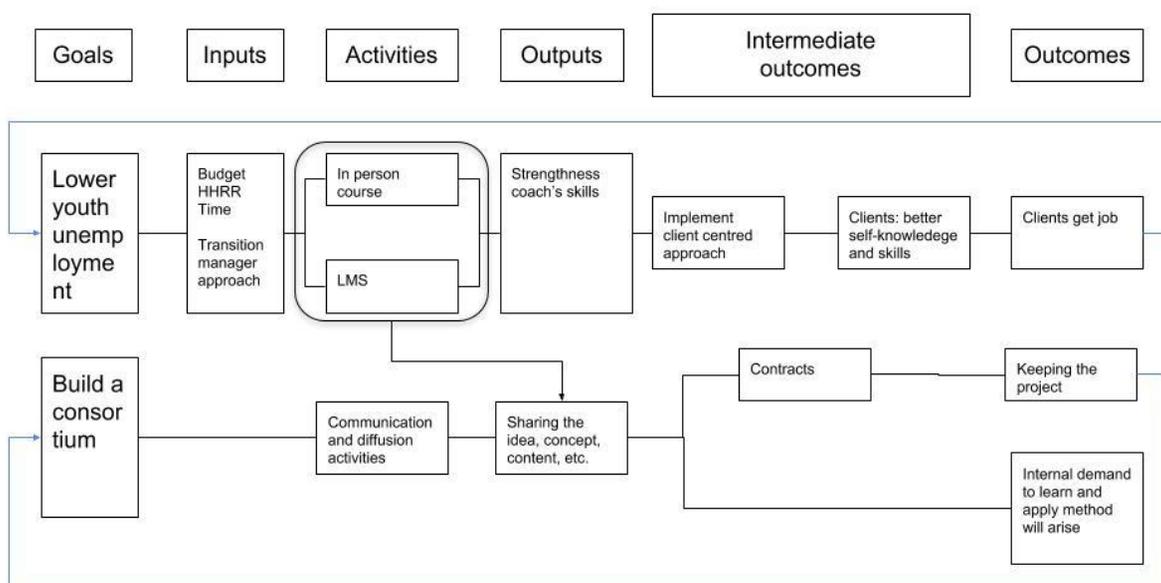


Figura 2. Cadena causal de la Teoría de cambio INTENSE

2 DESCRIPCIÓN DE LA EVALUACIÓN

2.1 INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de INTENSE consiste en analizar si el enfoque de intervención alternativa con NEET es más efectivo que el tradicional para desarrollarse hacia una vida más autodeterminada, incluyendo conseguir un trabajo.

Entonces, una comparación entre métodos (enfoques) sería el mejor método de evaluación, porque se busca una atribución causal. En este sentido, como se expone en Rogers (2014, p. 3), existen tres estrategias generales para las evaluaciones:

- ✓ Estimar el contrafactual (es decir, lo que habría sucedido en ausencia de la intervención, en comparación con la situación observada).
- ✓ Verificando la consistencia de la evidencia para las relaciones causales explicitadas en la teoría del cambio.
- ✓ Descartar explicaciones alternativas, a través de un proceso lógico, basado en evidencia.

Algunas organizaciones, como UASID *, por ejemplo, requieren un enfoque contrafactual y etiquetan los diseños experimentales con un grupo de control como el 'Estándar de oro'. Pero, la naturaleza INTENSE no permite un diseño de evaluación contrafactual. Luego, se propusieron métodos de evaluación alternativos para encontrar una atribución causal.

Entre las diferentes estrategias, el equipo de evaluación decidió seleccionar el enfoque de Análisis de Contribución (CA) (Mayne, 2008). El análisis de contribución es un enfoque general que puede abarcar diferentes estrategias. Se basa en la Teoría del Cambio, la evidencia de evaluaciones previas (si las hay) y los datos existentes del programa. Principalmente, evalúa la calidad del historial de atribución (teoría del cambio) recolectando evidencia para identificar debilidades en dicho historial, así como alternativas.

Por otro lado, el modelo Context-Input-Process-Product (CIPP) (Stufflebeam, 2003) es bien conocido porque es un método muy útil para estructurar programas de evaluación. El modelo CIPP se seleccionó como marco para la evaluación del proyecto porque ha demostrado su eficacia para las evaluaciones de programas en las que los interesados son fundamentales para la evaluación. Utilizando el modelo CIPP, la evaluación asegura que las partes interesadas estén involucradas en la evaluación (Farley & Battles, 2009)

Eventualmente, considerando que el proyecto INTENSE está estructurado en fases desarrolladas durante tres años, también se seleccionó el modelo CIPP. Ambos enfoques de evaluación de CA y CIPP se están desarrollando para evaluar el proyecto INTENSE.

Finalmente, el proceso de evaluación ha tenido en cuenta la INTENSE Theory of Change (ToC) como un referente constante. Esto se debe a que el ToC establece los elementos que se evaluarán, sugiere los indicadores que se utilizarán y, teniendo en cuenta el contexto, brinda información básica sobre la metodología de evaluación más eficiente.

2.2 OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

La evaluación se desarrolló para ayudar al equipo de intervención intensa para conceptualizar, diseñar, implementar y evaluar el proyecto y el grado de cumplimiento de sus objetivos. Además, es un factor clave en el proceso de desarrollo de los entrenadores de transición.

La evaluación de cualquier programa puede desarrollarse a través de muchos elementos, factores, actividades o productos diferentes, entre otros. Para centrar la atención en aquellos interesantes para el consorcio INTENSE, se describió un grupo de preguntas clave después de un grupo focal en la reunión de Estonia en 2017 (ver el calendario de INTENSE en el Anexo). Para obtener más información sobre la importancia de las preguntas clave, consulte las notas metodológicas que acompañan a este informe.

Las preguntas generales clave que se propusieron son las siguientes:

- ✓ KEYQ1: ¿Fue el proyecto relevante para los objetivos de la UE?
- ✓ KEYQ2: ¿Cuál fue la calidad del diseño / contenido de la intervención?
- ✓ KEYQ3: ¿Cuáles fueron los factores contextuales que marcaron la diferencia entre la implementación y resultados exitosos y decepcionantes de la intervención?
- ✓ KEYQ4: ¿Es el diseño apropiado dadas las circunstancias cambiantes?
- ✓ KEYQ5: ¿Se alcanzaron los resultados previstos?
- ✓ KEYQ6: ¿Qué tan bien se implementó la intervención para lograr resultados?
- ✓ KEYQ7: ¿En qué medida la intervención representó el mejor uso posible de los recursos disponibles para lograr resultados del mayor valor posible para los participantes y la comunidad?
- ✓ KEYQ8: ¿El proyecto alcanza sus objetivos en los cursos de capacitación?

Estas preguntas clave se desarrollaron en preguntas más específicas, organizadas por componentes de la evaluación. En la siguiente tabla, tiene las preguntas específicas codificadas, como KEYQ1.1.1 es la primera pregunta específica de la pregunta general 1 y, por ejemplo, KEYQ2.1.2 es la segunda pregunta específica de la pregunta general 2, etc. El dígito en los códigos indica una agrupación intermedia que se adjunta en el anexo. Tenga en cuenta que CIPP se incluye entre paréntesis.

- ✓ KEYQ1.1.1: ¿Cuáles son los objetivos INTENSOS? (Entrada)
- ✓ KEYQ1.1.2: ¿Los objetivos de INTENSE eran relevantes para la UE? (Contexto)
- ✓ KEYQ1.1.3: ¿Los objetivos surgieron de un análisis de las necesidades de NEET de la UE? (Contexto)
- ✓ KEYQ2.1.1: ¿Fueron los objetivos INTENSE relevantes para el contexto de los receptores? (Contexto)
- ✓ KEYQ2.1.2: ¿Fue la intervención de diseño relevante para el contexto de los destinatarios? (Contexto)
- ✓ KEYQ2.2.1: ¿Hubo una lógica de intervención clara y una base de evidencia local relevante que conectara la intervención y las operaciones con la realidad de los receptores? (Entrada)

- ✓ KEYQ2.2.2: ¿Se proporcionó una justificación clara para las actividades de intervención seleccionadas? (Entrada)
- ✓ KEYQ2.2.3: ¿Las actividades de intervención fueron consistentes con la meta general y el logro de sus objetivos? (entrada).
- ✓ KEYQ2.2.4: ¿Las actividades de intervención fueron consistentes con los resultados e impactos previstos? (Entrada)
- ✓ KEYQ 2.3.1: Califique / evalúe el desarrollo del cliente según la escala (Escala de entrevista de gestión de transición de la capacitación) (Producto)
- ✓ KEYQ 2.3.2: Refleje el desarrollo del entrenador de acuerdo con una estrategia de supervisión. ¿Cómo se obtiene información sobre el problema del cliente? ¿Distingue el contenido interno y externo, así como el relevante interno y el irrelevante interno? ¿Eres capaz de formular una respuesta estimulante (no directiva) para que el cliente suba en la escala de autoexploración? (Producto)
- ✓ KEYQ 2.4.1: ¿Cómo fue el proceso de selección de asistentes para la capacitación? (Proceso)
- ✓ KEYQ 2.4.2: ¿El proceso de selección de asistentes para los cursos de capacitación fue coherente con los objetivos INTENSOS? (Proceso)
- ✓ KEYQ3.1.1: ¿Cuáles fueron estos factores contextuales? (Contexto)
- ✓ KEYQ3.1.2: ¿En qué medida los factores contextuales ayudaron u obstaculizaron la implementación de la intervención? (Contexto)
- ✓ KEYQ3.2.1: ¿Se implementó la intervención de acuerdo con el plan? Si no, ¿qué cambió? (Proceso)
- ✓ KEYQ4.1.1: ¿En qué medida la intervención incluyó actividades y mecanismos para apoyar la implementación efectiva del programa y obtener retroalimentación? (Proceso)
- ✓ KEYQ5.1.1: ¿En qué medida se alcanzaron los objetivos? (Producto)
- ✓ KEYQ5.1.2: ¿Se identificó soporte adicional para superar el desafío de implementación? (Proceso)
- ✓ KEYQ 5.2.1. ¿En qué medida fue la intervención la mejor para alcanzar los objetivos, o al menos fue una buena manera?
- ✓ KEYQ6.1.1: ¿La intervención produjo los resultados previstos a corto, mediano y largo plazo? En caso afirmativo, explicando cuán efectivos fueron (Producto)
- ✓ KEYQ6.1.2: ¿cuáles fueron los factores principales (humanos y materiales) que influyeron en el logro efectivo de los objetivos? (Proceso)
- ✓ KEYQ6.2.1: ¿Cuáles fueron los resultados no deseados (positivos y negativos)? (Productos)
- ✓ KEYQ6.2.2: ¿Cómo se produjeron estos resultados no deseados? (Productos)
- ✓ KEYQ7.1.1: ¿Se alcanzaron los objetivos a tiempo? (Producto)
- ✓ KEYQ7.1.2: ¿La implementación de la intervención hizo un uso eficiente de los recursos para lograr resultados? (Proceso)
- ✓ KEYQ7.1.3: ¿En qué medida se ha abordado y logrado una coordinación y colaboración efectiva con las intervenciones y socios existentes? (Proceso)
- ✓ KEYQ7.1.4: ¿Hay otras formas factibles de implementar la intervención que serían más económicas? (Entrada)

- ✓ KEYQ8.1.1: ¿En qué medida los "estudiantes" han mejorado las habilidades de su entrenador de fuerza? (Productos)
- ✓ KEYQ8.1.2: ¿Han aplicado los "estudiantes" lo que aprendieron (Transition Management, TM) a sus trabajos? (Productos)
- ✓ KEYQ8.1.3: ¿Cuándo los estudiantes estaban (aplicarán) la TM a su trabajo? (Productos)

Por el contrario, la evaluación INTENSE se alineó con diferentes principios y criterios para mostrar los valores que respaldan la evaluación. En este sentido, la evaluación se alineó con los siguientes principios OCDE-CAD (OCDE, 1991):

- ✓ imparcialidad e independencia. Para contribuir a la credibilidad de la evaluación y evitar sesgos en los resultados.
- ✓ Credibilidad. Está vinculado al grado de transparencia. Para garantizar la transparencia, la evaluación será lo más abierta posible con los resultados ampliamente disponibles. Los informes de evaluación incluyen éxitos y fracasos. Además, los informes distinguen entre debilidades para corregir y recomendaciones.
- ✓ Utilidad. Los resultados de la evaluación serán relevantes y útiles para las diferentes partes involucradas.
- ✓ Colaborativo Todas las partes participantes participarán en el proceso de evaluación.

Al mismo tiempo, el proceso consideró como referentes los siguientes criterios de la OCDE (Peersman, 2014):

- ✓ Relevancia: la medida en que los objetivos de una intervención son consistentes con los requisitos de los receptores, las necesidades del país, las prioridades globales y las políticas de los socios. .
- ✓ Efectividad: la medida en que se alcanzaron los objetivos de la intervención, o se espera que se alcancen, teniendo en cuenta su importancia relativa.
- ✓ Eficiencia: una medida de cómo económicamente los recursos / insumos (fondos, experiencia, tiempo, equipo, etc.) se convierten en resultados.

2.3 DISEÑO Y MÉTODO

La evaluación del proyecto está determinada por los objetivos de la evaluación. En este caso, el diseño de la evaluación debe responder a todas las preguntas clave propuestas. Para este fin, el diseño desarrollado incluye todas aquellas estrategias que son más efectivas para obtener los datos necesarios, así como las técnicas de análisis más coherentes.

En consecuencia, la evaluación INTENSE no pudo realizarse utilizando muestras representativas de las técnicas de comparación de grupos y poblaciones NEET. En resumen, un ensayo de control aleatorio fue imposible. En consecuencia, se desarrolló otro modelo, como el Análisis de Contribución de Mayne (2008) basado en Criterios de Coherencia. Este modelo implica seis pasos:

1 Establecer el problema de atribución que se abordará.

Determine los problemas específicos que se abordan..

2 Desarrolle una teoría del cambio e identifique los riesgos para el mismo.

Desarrolle la lógica / cadena de resultados del programa, describiendo cómo debería funcionar el programa. Identifique también los principales factores externos que pueden explicar los resultados observados. Basado en la cadena de resultados, se desarrolla la teoría del cambio en la que se basa el programa. Esta teoría incluye la conexión entre las actividades del programa y los resultados deseados. La teoría del cambio debe incluir los supuestos hechos en la cadena de resultados y los riesgos inherentes, así como las influencias externas.

3 Reúna la evidencia existente sobre la teoría del cambio.

Toda la evidencia posible se reúne para probar la teoría del cambio. Los vínculos de la teoría del cambio también deben evaluarse, analizando la evidencia existente sobre supuestos y riesgos.

4 Construya y evalúe la historia de contribución, o la historia de rendimiento y los desafíos a la misma.

Con esta información, puede recopilar su historia de contribución que expresa por qué es razonable suponer que las acciones del programa contribuyeron a los resultados observados. A continuación, se evalúa la historia: ¿cuán creíble es su historia? ¿Los resultados observados validan la cadena de resultados? ¿Dónde están las principales debilidades de la historia? Los puntos débiles de la historia sugieren dónde se necesitan datos o información adicional.

5 Encuentre evidencia adicional

Después de haber identificado dónde el historial de la contribución es menos creíble, se reúne evidencia adicional para aumentar la evidencia de qué resultados se han producido, cuán razonables son los supuestos clave y cuál es el papel de las influencias externas y otros factores contribuyentes estado.

6 Revise y fortalezca el historial de contribuciones cuando sea posible

Con la nueva evidencia, debería ser capaz de construir una historia más confiable.

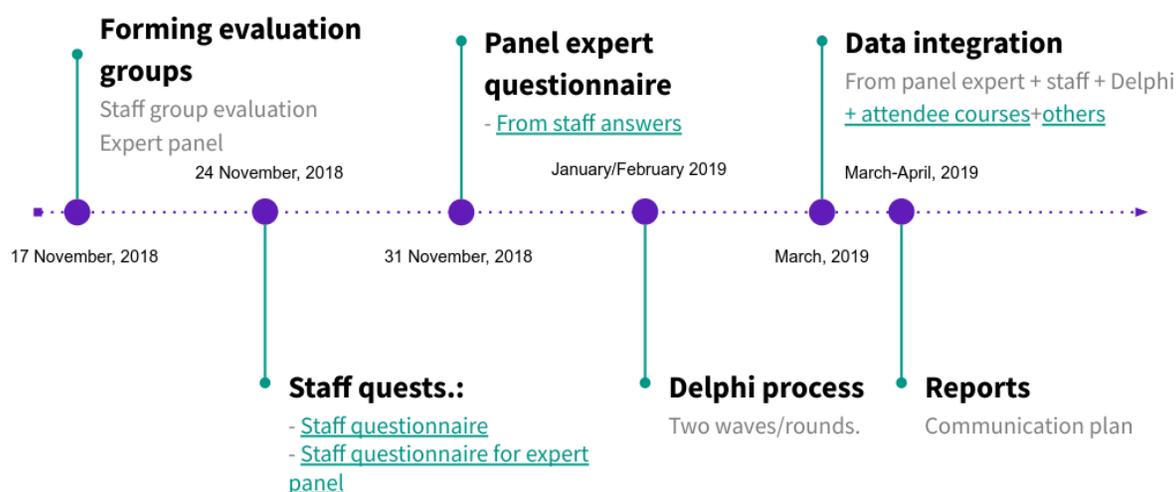


Figura 3. Evaluation phases

El proceso de evaluación INTENSO es una adaptación del análisis de contribución a la realidad INTENSO. Aunque se desarrollaron los pasos primero a cuarto, los pasos quinto y sexto deben desarrollarse cuando haya datos e información a mediano plazo (en los próximos uno o dos años) sobre los efectos de los resultados INTENSOS en su entorno.

En la práctica, el proceso incluye todas las fases que se muestran en la figura 3. La primera fue la teoría del cambio implícitamente asumida en el proyecto INTENSE. A partir de él, se estudiaron los vínculos causales entre las actividades y los resultados parciales. Para cada uno de los enlaces, se identificó al menos una fuente de datos, así como el sistema para recopilar sus datos y la estrategia de análisis. Esta fase incluye la construcción del cuestionario INTENSE para el personal, el cuestionario del panel de expertos y el inicio de la técnica Delphi.

El cuarto paso del Análisis de Contribución fue la integración de datos y el análisis realizado por un grupo de expertos. El grupo de expertos estuvo formado por los miembros del equipo de evaluación. Como resultado, las respuestas a las preguntas clave se dieron a partir de la información y los datos recopilados, luego la cadena causal se validó para finalizar el proceso de evaluación.

De todos modos, se podrían establecer nuevas preguntas clave relacionadas con el impacto del proyecto si INTENSE continúa. En ese momento, los pasos quinto y sexto del análisis de contribución se desarrollarán correctamente.

En los anexos están disponibles el cronograma de evaluación y una tabla que incluye preguntas clave, las fuentes de información y los indicadores (tabla KEYQ).

2.4 INDICADORES

Con base en las fuentes de información y teniendo en cuenta las características de Delphi como una estrategia que depende de los objetivos de la evaluación, se manejó una lista de indicadores. Los indicadores específicos son los siguientes:

- ✓ Valoración general por parte del personal.
- ✓ Valoración general por parte del equipo de evaluación.
- ✓ Valoración general y puntaje promedio por expertos.
- ✓ Valoración general por parte de los asistentes a los cursos.

Con respecto al puntaje promedio, el punto 3 se tomó como un umbral para definir el resultado como bajo o alto. Las fuentes de información y datos fueron:

- ✓ Dos coordinadores INTENSOS. Fueron llamados el "equipo de personal".
- ✓ Un panel de expertos que incluye evaluadores externos y externos. Fueron llamados el "panel de expertos".
- ✓ Los asistentes a la capacitación, incluyendo un cuestionario y diarios después de las capacitaciones.

El panel de evaluación se describe en los anexos además de los instrumentos de datos.

2.5 RESULTADOS

Los resultados están organizados por preguntas y criterios clave, dando respuestas a cada uno de ellos.

Relevancia

★ KEYQ1: ¿Fue el proyecto relevante para los objetivos de la UE?

Esta pregunta incluía tres elementos: cuáles son los objetivos, si son relevantes y si provienen de un análisis de la realidad.

En cuanto a los objetivos INTENSOS, se incluyen en la aplicación del proyecto. Sin embargo, se preguntó a los coordinadores generales INTENSOS y ofrecieron una lista de objetivos que está arriba (ver epígrafe "Los objetivos INTENSOS").

El equipo de evaluación calificó positivamente el objetivo, sin embargo, se dio cuenta de que algunos de ellos son productos intermedios para alcanzar los objetivos finales (por ejemplo, Organización de una conferencia final en Málaga (España) sobre los resultados de la evaluación).

Por lo tanto, se recomienda diferenciar entre los resultados finales y objetivos intermedios, considerando intermedios como recursos para apoyar actividades para alcanzar objetivos finales.

Por otro lado, los coordinadores del proyecto INTENSE, ambos respondieron "Sí" en referencia a varios antecedentes, aunque solo se comenta Eurofound 2015. Dijeron:

"... aunque existen actividades y programas en la UE para reducir el desempleo juvenil, debe ser algo más integral para las personas que son mucho más difíciles de integrar".

Uno de ellos agregó:

"... está claro que INTENSE es relevante para los objetivos de la UE en los siguientes temas:

- * la estrategia para el crecimiento, el empleo, la igualdad social y la inclusión
- * lucha contra el desempleo, especialmente entre los jóvenes
- * nuevas habilidades requeridas por el mercado laboral
- * apoyo a la innovación, la cooperación y la reforma
- * reducción del abandono escolar prematuro
- * promoción de la cooperación y la movilidad con los países socios de la UE "

Teniendo esto en cuenta, se comparó con los documentos de Eurofound disponibles en Internet (<https://www.eurofound.europa.eu/topic/neets>). La conclusión fue que INTENSE, y otros proyectos similares, son muy pertinentes para dar respuestas a las necesidades de los jóvenes en Europa. En este sentido, el proyecto se basa en una revisión profunda de la realidad juvenil en Europa.

★ **KEYQ2: ¿Cuál fue la calidad del diseño / contenido de la intervención?**

En general, los expertos dicen que la calidad INTENSOS sería de alrededor de 4,46 sobre 5 puntos.

En este sentido, los expertos sostienen que los objetivos INTENSOS son relevantes para el contexto de los receptores y que son una realidad bastante cercana. Los expertos explican que el contexto actual implica el aumento del desempleo y que existen nuevos riesgos, como la automatización.

Sin embargo, se destaca un comentario que dice que el porcentaje de desempleo en NEET no es el resultado de la situación económica, sino la falta de afrontamiento. Por otro lado, INTENSE está advertido de que los NEET no son todos del mismo marco social.

Por último, los expertos enfatizan que los objetivos INTENSOS son pertinentes, significativos y alcanzables.

Otro punto a considerar fue la relevancia de la intervención de diseño.

En general, la intervención de diseño INTENSE es relevante, según los expertos consultados, aunque hay algunos puntos que vale la pena mencionar:

- ✓ Se observa que la exposición del diseño es un poco teórica, aunque el desarrollo es comprensible.
- ✓ Es muy apreciado que el diseño se centre en estrategias de afrontamiento y en asumir responsabilidades, y esto se debe a que una "persona" debe entenderse como una realidad holística.

- ✓ Por otro lado, se destaca que los resultados descritos por INTENSE no son directamente para NEET sino para profesionales que trabajan con NEET. Este comentario debe ser considerado para evitar malentendidos.
- ✓ En este sentido, un comentario de un experto tiene más sentido: señala que las pruebas [durante INTENSO] demostrarán los logros reales.

El siguiente punto es si las actividades son consistentes con los objetivos. El enfoque humanista integrado y su grupo de actividades se consideran una buena manera de lograr los objetivos según la opinión de los expertos.

Sin embargo, se destacan algunos comentarios. Por ejemplo, se dice que podría haber una mejora en su operatividad y eficiencia. En este sentido, los expertos señalan que el tiempo para alcanzar los objetivos fue limitado. Por otro lado, uno de ellos estaba preocupado por la inercia social, que influye en el tiempo. Entonces, se tomaría más tiempo para alcanzar las metas.

Aún sobre el tema de la calidad, las actividades de intervención que sean consistentes con los resultados e impactos previstos es otro tema importante.

Teniendo en cuenta lo último, los expertos coinciden en que las actividades serán coherentes con los resultados y el impacto previstos.

Reflexionan sobre el contexto del mercado laboral y lo importante que es trabajar en NEET. A tal efecto, se sugiere que quizás sería importante considerar las biografías individuales para probar los impactos previstos.

Finalmente, todos los expertos coinciden en que la selección de asistentes estuvo perfectamente vinculada a los objetivos. En sus argumentos, se enfatiza la inscripción de buenos profesionales, aunque se advierte que fue una tarea de los socios.

Las puntuaciones otorgadas por el panel de expertos a los puntos anteriores fueron:

- ✓ La relevancia de los objetivos 4.6 puntos sobre 5.
- ✓ Relevancia del diseño: 4.3 / 5.
- ✓ Actividades y objetivos de coherencia: 4.3 / 5.
- ✓ Consistencia entre las actividades y los resultados previstos: 4.5 / 5
- ✓ asistente de capacitación de selección fue coherente con los objetivos: 4.6 / 5

★ **KEYQ3: ¿Cuáles fueron los factores contextuales que marcaron la diferencia entre la implementación y resultados exitosos y decepcionantes de la intervención?**

Responder esta pregunta implica dar respuestas a::

- ✓ ¿Cuáles fueron los factores contextuales que marcaron la diferencia entre una intervención exitosa y decepcionante?
- ✓ Y, en qué medida ayudaron o no a la implementación.

Ambas preguntas se resumen de la siguiente manera:

1. Factores:

- ✓ obstaculizadores: la influencia organizacional y más allá de la influencia organizacional del entrenador podría dificultar la implementación a nivel organizacional.
- ✓ La carga de trabajo de las actividades diarias puede dificultar que el entrenador multiplique las ideas.
- ✓ El tamaño de las instituciones viene junto con muchos lugares en un área grande. Eso hace que sea más difícil mantener a todos bien informados y organizar sesiones de capacitación para capacitadores.
- ✓ La afinidad de las personas con los procesos digitales podría obstaculizar porque no están acostumbrados a usar un LMS para obtener conocimiento.
- ✓ El miedo de la persona a las teorías científicas puede obstaculizar la transferencia de conocimiento en cualquier caso.

2. Factores contextuales que ayudan:

- ✓ la persona involucrada se encuentra en una posición adecuada en su propia institución, por lo que se les pedirá que ingresen.
- ✓ La confianza digital de la persona conducirá a un mejor uso de herramientas organizativas como la plataforma de aprendizaje electrónico, el sitio web, el boletín y las redes sociales. canales de medios
- ✓ Capacidad de la persona para obtener conocimiento a través de teorías al lado de entornos prácticos.
- ✓ Capacidad de los socios para incluir el proceso al comienzo de la red.

Estas respuestas fueron analizadas por el equipo de evaluación a la luz de la evidencia del cuestionario sobre los contextos de los socios. En este sentido, se recomienda prestar más atención al contexto de cada socio debido a que las diferencias entre la realidad de los socios son tan grandes que podrían estar actuando diferentes factores.

Por otro lado, vale la pena mencionar que la implementación de la intervención fue de acuerdo con el plan. Esto significa que hubo un trabajo eficiente de planificación.

★ **KEYQ4: ¿Es el diseño apropiado dadas las circunstancias cambiantes?**

El equipo de evaluación revisó las actas, correos electrónicos y la agenda de las reuniones. Dos cambios importantes ocurrieron durante el proyecto INTENSE (ver informe INTENSE). Ambos se manejaron adecuadamente y el diseño fue lo suficientemente flexible como para evitar problemas.

Eficacia

★ **KEYQ5: se alcanzaron los resultados esperados?**

La principal fuente de información para esta pregunta fue el grupo de Personal.

Dicen que se alcanzaron todos los objetivos: "Hasta este punto se han alcanzado todos los objetivos: el contenido está listo, los entrenadores pueden ser entrenados, todo el material está listo (en inglés) y todos los entrenadores entrenados comenzaron su propia implementación / aplicación de métodos en su contexto de trabajo".

Sin embargo, cuando se les preguntó en qué medida se alcanzaron los objetivos, parece que entendieron mal la pregunta. Por ejemplo, uno marcó: "No estoy seguro si lo entiendo bien"; y el otro respondió: "Esta pregunta ya fue respondida en 2.2.1. [una pregunta anterior]".

Se recomienda que el personal distinga entre objetivos finales y objetivos parciales. En este sentido, los objetivos parciales son INTENSOS como recursos para avanzar en el proyecto, alcanzar los objetivos principales e impactar adecuadamente para mejorar la situación juvenil. No diferenciar entre esos factores podría ser una fuente de ineficiencia.

★ **KEYQ6: ¿Qué tan bien se implementó la intervención para lograr resultados?**

En primer lugar, los resultados se alcanzarán o se alcanzarán si el proyecto se desarrolla adecuadamente y se cumplen sus condiciones. En este sentido, cuando se le preguntó al personal si se lograban los resultados previstos a corto, mediano y largo plazo, la respuesta fue

Solo podemos responder a corto plazo, porque queremos entusiasmar a los socios que envían entrenadores y comenzar la implementación en su rangos propios (equipo, departamento, escuela, organización, red) En todas las organizaciones asociadas se inicia este proceso."

Por otro lado, señalan algunos problemas, causas de posibles resultados no deseados:

- ✓ la carga de trabajo del sistema LMS.
- ✓ El paso abajo de un compañero.
- ✓ Y, cambios personales en otro compañero..

Otros aspectos clave son los factores principales, hombre y material, que influyen en el logro efectivo de los objetivos. El "grupo de personal" subraya el enfoque del entrenador en la forma:

"Si un entrenador comprende la idea de lo que puede lograr usando las técnicas con un cliente, entonces él / ella seguirá su propio desarrollo más allá de la capacitación".

★ **New_KQ_8: ¿El proyecto alcanza sus objetivos en los cursos de capacitación?**

Al revisar los siguientes objetivos, está claro que se han alcanzado. Sin embargo, el proyecto va más allá.

- ✓ El desarrollo de un programa de entrenamiento para un entrenador de transición.
- ✓ Edite un folleto del curso.
- ✓ Edite un libro de trabajo para la capacitación de entrenadores de transición.
- ✓ Organizando tres semanas de entrenamiento para entrenadores de transición.

En este sentido, otra información puede ser de interés, como la evaluación general de la capacitación, la calidad de los materiales o la habilidad de los capacitadores.

Los principales resultados de los cuestionarios pasados a los asistentes de capacitación son los siguientes el:

- ✓ 54,2% de los asistentes obtienen 4 puntos de 5 sobre la información que tenían de antemano sobre la capacitación.
- ✓ El 33,3% obtuvo 4 puntos y el 37,5% 5 puntos sobre 5 sobre sus expectativas. Y aproximadamente en qué medida se cumplieron, el 30,4% obtuvo 4 puntos y el 56,6% obtuvo 5 puntos.
- ✓ Por otro lado, sobre la relevancia para sus trabajos obtuvo 3.74 puntos de promedio, la claridad de exposición con 3.57 y la accesibilidad con 3.65. En general, la evaluación global fue de 4 o más puntajes en un 91,3%. Otras dimensiones de interés se muestran en la tabla 1

Dimensiones	Promedio
Sobre el contenido:	
Posibilidad de aplicación práctica	3.68
Interés	3.91
Cantidad	3.62
Actualización	3.84
El desarrollo de las tareas	
Adaptación de las tareas a los objetivos	3.77
Relación formación complejidad	3.62
Recursos	3.71
Ayuda	3.84
Sobre los formadores:	
Claridad expositiva	4.00
Claridad en instrucción a las tareas	4.02
Motivación	4.17
Maestría	3.82
Dominio	3.79
Fomentar la reflexión	3.84
Relación social	3.90

Resolver conflictos	3.92
---------------------	------

Tabla 1. Puntajes promedio sobre la capacitación de los asistentes.

La figura muestra gráficamente los resultados de la evaluación de los participantes para una mejor legibilidad. La calificación general de los alumnos se resume de la siguiente manera:

- ✓ Agregue más videos con ejemplos y ejercicios de entrenamiento, ya que "la capacitación [práctica] en las palabras de un participante es muy importante". Otros dijeron que "más ejemplos (videos) dan vida a la teoría".
- ✓ Tareas y ejercicios más prácticos o incluso tareas. Esto incluye, como dijo un participante, "más tiempo para ganar más experiencia en la conversación no direccional".
- ✓ También se recomienda acortar el tiempo para obtener información general y mejorar la experiencia con los ejercicios.

Como se mencionó anteriormente, la **RECOMENDACIÓN PRINCIPAL** es incluir más actividades prácticas.

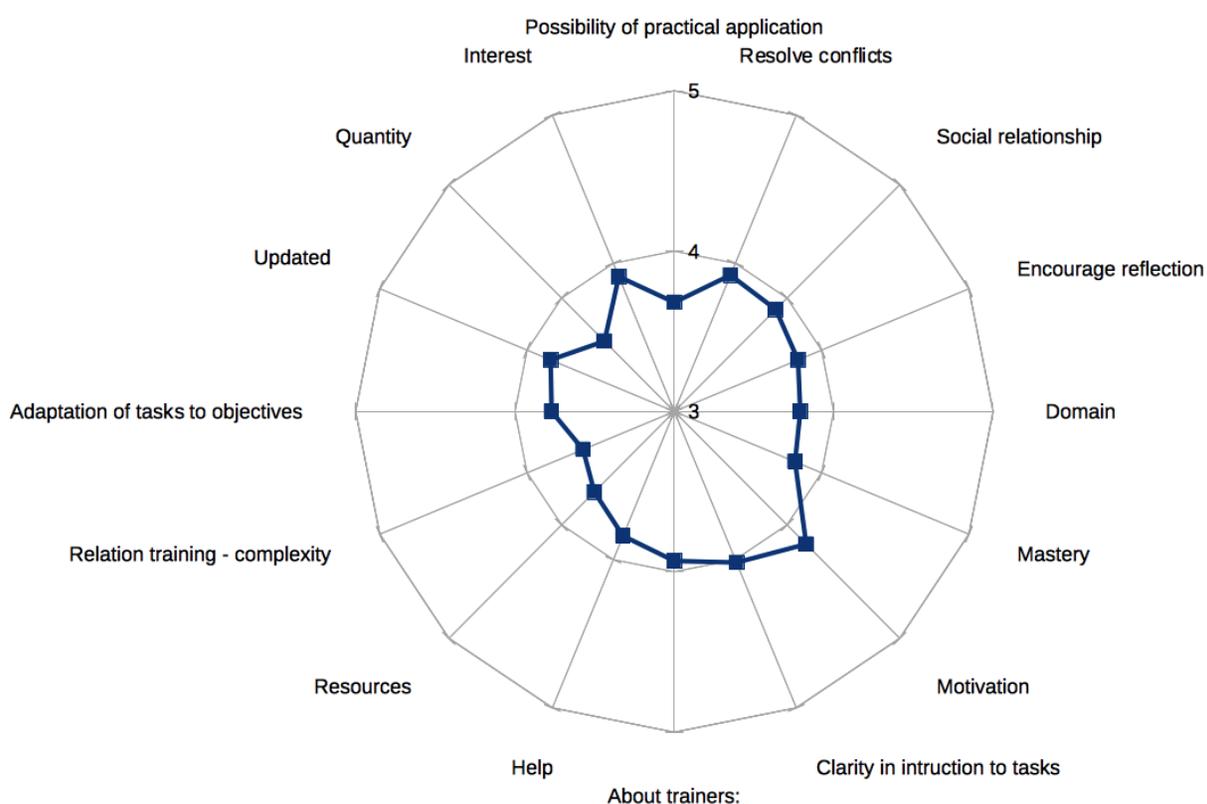


Figura: Gráfico de radar de la evaluación de capacitación realizada por los asistentes

Eficiencia

- ★ **KEYQ7. ¿En qué medida la intervención representó el mejor uso posible de los recursos disponibles para lograr resultados del mayor valor posible para los participantes y la comunidad?**

En general, teniendo en cuenta la opinión del personal, el pensamiento general entre los expertos basado en sus comentarios sobre todo el proyecto, y el resultado de la discusión entre los miembros del equipo de evaluación, es posible decir que la implementación de la intervención hizo un uso eficiente de los recursos para lograr resultados, aprovechando cada elemento, factor, fuente, idea y momento.

Sin embargo, frente a la pregunta "¿Hay otras formas factibles de implementar la intervención que serían más económicas? El equipo de personal dijo:

" Nuestro punto de vista es quizás más una estrategia de abajo hacia arriba, pero también combina tareas de estrategia de arriba hacia abajo ... La forma más eficiente y económica es comenzar de ambas maneras porque los entrenadores aportan la experiencia de la relación cliente-entrenador del microcosmos y los gerentes aportan el poder organizativo para controlar los procesos de cambio y tomar decisiones. Y al final, las autoridades financieras pueden allanar el camino, todo eso simultáneamente ".

En este sentido, se recomienda al consorcio INTENSE explorar formas alternativas de desarrollo para una posible continuación de las actividades, manteniendo su alto nivel de eficiencia. nuevo contexto y desafíos

Nivel de cumplimiento de los objetivos INTENSE

Los objetivos de INTENSE expuestos anteriormente se han logrado satisfactoriamente:

- ✓ la definición de NEET se incluye desde el principio.
- ✓ Desarrollo de un enfoque integral centrado en el cliente opuesto a un enfoque centrado en el empleo. Se realiza cuando el INTENSIO se ha desarrollado todo el proyecto.
- ✓ El desarrollo de un programa de capacitación para un entrenador de transición. Es la base del LMS y el contenido de capacitación en vivo. El
- ✓ entrenador de transición - un folleto del curso. Se publica y está disponible en línea.
- ✓ Un libro de trabajo para la capacitación de entrenadores de transición. Está incluido en el LMS.
- ✓ Organizando tres semanas de entrenamiento para entrenadores de transición en Berlín (Alemania), basado en un programa. El primero en M ay 2018, el segundo en noviembre de 2018 y el tercero en enero de 2019. Hay suficiente evidencia en el sitio web INTENSE

Por otro lado, se ha logrado el desarrollo de un programa de evaluación, basado en CIPP (contexto, entrada, proceso y producto), Análisis de Contribución y el objetivo de la Teoría del Cambio (ToC), y la evidencia es este informe.

3 RECOMENDACIONES

En las páginas anteriores, las recomendaciones de los resultados se han incluido en el texto, entonces, ahora solo se reiterarán:

- ✓ diferenciar entre las metas finales e intermedias, considerando las intermedias como recursos para apoyar las actividades para alcanzar las metas finales. Vea las preguntas KEYQ1 y KEYQ5 en el anexo.
- ✓ INTENSE tiene varios resultados interesantes intermedios, como el aumento de las habilidades de los entrenadores, que no recibieron suficiente atención por parte del consorcio INTENSE, incluso cuando tienen un impacto potencial positivo. Se recomienda que el consorcio INTENSE los analice para aprovecharlos.
- ✓ Piense si habría otros posibles resultados no deseados pero positivos. Ver la pregunta KEYQ6 en el anexo.
- ✓ Explore formas alternativas de desarrollo para una posible continuación de las actividades, manteniendo su alto nivel de eficiencia frente a nuevos contextos y desafíos. Ver la pregunta KEYQ7 en el anexo.

Finalmente, la capacitación tiene una muy buena evaluación. Se recomienda mejorar algunas partes como la cantidad de contenido, la relación entre el desarrollo de la capacitación y la complejidad del contenido, y los recursos para trabajar el contenido. Sin embargo, los participantes exigen actividades más prácticas en la capacitación, tanto en el sitio como en línea. De hecho, este aspecto del proyecto debe ser tratado en profundidad por INTENSE.

REFERENCIAS

Farley D.O, & Batles, J.B. (2009). Evaluation of the AHRQ patient safety initiative: Framework and approach. Health Services Research, 44(2 Pt 2), 628-645. Available at: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pub-med/21456107>

Mayne, J. (2008). Contribution Analysis: An approach to exploring cause and effect, ILAC methodological brief. Available at http://www.cgiar-ilac.org/files/ILAC_Brief16_Contribution_Analysis_0.pdf

OCDE (1991). DAC Principles for Evaluation of Development Assistance. Paris: OCDE. Available at <https://www.oecd.org/development/evaluation/2755284.pdf>

Peersman, G. (2014). Evaluative Criteria: Methodological Briefs - Impact Evaluation No. 3, Methodological Briefs no. 3. Available at <https://www.unicef-irc.org/publications/748-evaluative-criteria-methodological-briefs-impact-evaluation-no-3.html>

Stufflebeam D.L. (2003). The CIPP Model for Evaluation. In T. Kellaghan & D.L. Stufflebeam (Eds.) International Handbook of Educational Evaluation. Dordrecht: Springer.

				EU needs? (Context)		from analysis of needs	evaluation team				explanation by staff	
4	Relevance	KEQ2: What was the quality of the intervention design/content?	KEYQ2.1: Were the objectives and intervention design technically and pedagogically correct?	KEYQ2.1.1: Were the INTENSE objectives relevant to the context of recipients? (Context)	C	Relevance of the objectives to the recipient context	Overall appraisal and average score by experts	Panel		Panel questionnaire	Expert panel read document by staff and answers questionnaire/s.	Qualitative
5				KEYQ2.1.2: Were the design intervention relevant to the context of recipients? (Context)	C	Relevance of the intervention design	Overall appraisal and average score by experts	Panel		Panel questionnaire	Expert panel read document by staff and answers questionnaire/s.	Qualitative
6			KEYQ2.2: Was the intervention aligned to the recipients reality?	KEYQ2.2.1: Was there a clear intervention logic and locally relevant evidence base connecting intervention and operations with the recipients reality? (input)	I	Link between the recipient's reality and intervention	Overall appraisal and average score by experts	1.- Staff (Explaining how and what was done). 2.- Panel		Staff questionnaire for panel	Expert panel read document by staff and answers questionnaire/s.	Qualitative
7				KEYQ2.2.2: Was a clear rationale provided for the	I	A clear rationale was provided for select-	Overall appraisal and average score by experts	1.- Staff (Explaining how and what was done). 2.- Panel		Staff questionnaire	Expert panel read document by	Qualitative

				selected inter- vention activi- ties? (input)		ing inter- vention ac- tivities				for panel	staff and an- swers ques- tion- naire/s.	
8				KEYQ2.2.3: Were the intervention activities consi- sistent with the overall goal and the attainment of its objectives? (input).	I	The activi- ties were consistent with the goal	Overall ap- praisal and average score by ex- perts	Panel		Panel ques- tion- naire		Qual- ita- tive
9				KEYQ2.2.4: Were the intervention activities consi- sistent with the intended out- comes and im- pacts? (Input)	I	The inter- vention ac- tivities were consi- sistent with the in- tended outcomes and im- pacts	Overall ap- praisal and average score by ex- perts	Panel		Panel ques- tion- naire		Qual- ita- tive
10			KEYQ 2.3: Do the coaches develop their activities as taught in the training course?	KEYQ 2.3.1: Rate / assess the cli- ent's develop- ment according the scale (Transi- tion Management Interview Scale from training) (Product)	P	Coaches develop their activi- ty as the training teaches	Overall ap- praisal by courses at- tendees	Trainees (Coaches)		Train- ees- coaches ques- tion- naire		Qual- ita- tive
11				KEYQ 2.3.2: Re- flect the coach's development ac- cording to a su- pervision strat- egy. How do you get insight in cli- ent's problem?	P	--	Overall ap- praisal by courses at- tendees	Trainees (Coaches)		Train- ees- coaches ques- tion- naire		Qual- ita- tive

				Do you distinguish internal and external content as well as internal relevant and internal irrelevant? Are you able to formulate (non-directive) stimulatory response so that the client move up the self-exploration ladder? (Product)							
12			KEYQ 2.4: Was the trainee selection consistent with the INTENSE goals?	KEYQ 2.4.1: How was the selection attendee process for training? (Process)	Pc	Consistency between trainee selection and intense goals		Staff		Staff questionnaire for panel	Qualitative
13				KEYQ 2.4.2: The attendee selection process for training courses was coherent with INTENSE goals? (Process)	Pc	--	Overall appraisal and average score by experts	1.- Staff (from KEYQ 2.4.1). 2.- Panel		Panel questionnaire	Qualitative
14	Relevance	KEYQ3: What were the contextual factors that made the difference between successful and disappointing intervention	KEYQ3.1.1: What were the role of these contextual factors?	KEYQ3.1.1: Which were these contextual factors? (Context)	C	List of contextual factors	Overall appraisal and average score by experts	1.- Staff. 2.- Evaluation team		Staff questionnaire for panel	Qualitative

		implemen- tation and results?									
15				KEYQ3.1.2: To what extent did contextual factors help or hinder intervention implementation? (Context)	C	Effect of contextual factors	Overall appraisal and average score by experts	1.- Staff. 2.- Evaluation team		Staff questionnaire for panel	Qualitative
16			KEYQ3.2: Was the intervention implemented according to plan?	KEYQ3.2.1: Was the intervention implemented according to plan? If not, what changed? (Process)	P	Adjustment between plan and real development	Overall appraisal by evaluation team	Agenda		Staff questionnaire	Qualitative
17	Relevance	KEYQ4: Is the design appropriate given changed circumstances?	KEYQ4.1: Was the intervention adjusted throughout its implementation period to align it with emerging priorities and to ensure support for best practice?	KEYQ4.1.1: To what extent did the intervention include activities and mechanisms to support the effective implementation of the programme and to elicit feedback? (Process)	P	Level of feedback	Overall appraisal by evaluation team	Agenda meetings and minutes		Staff questionnaire	Qualitative
18	Effectiveness	KEYQ5: Were the intended outcomes reached?	KEYQ5.1: How well was the intervention implemented to reach outcomes?	KEYQ5.1.1: To what extent were the aims reached? (Product)	P	Level of reaches	Overall appraisal by evaluation team	Staff		Staff questionnaire for panel	Qualitative
19				KEYQ5.1.2: Was additional support identified to	Pc	Level of general implementation	Overall appraisal by evaluation team	Staff		Staff questionnaire	Qualitative

				overcome implementation challenge? (Process)								
20			KEYQ 5.2: Is the designed and implemented intervention an optimal way to reach goals?	KEYQ 5.2.1. To what extent was the intervention the best to reach goals, or at least was it a good way?	I	Level of goodness in comparison to other interventions	Overall appraisal by evaluation team	Staff		Staff questionnaire for panel		Qualitative
21	Effectiveness	KEYQ6: How well was the intervention implemented to achieve results?	KEYQ6.1: Did the intervention reach the intended results efficiently?	KEYQ6.1.1: Did the intervention produce the intended results in the short, medium and long term? If Yes, explaining how effective they were (Product)	P	Number of results produced	Overall appraisal by evaluation team	Staff		Staff questionnaire for panel		Qualitative
22				KEYQ6.1.2: what were the major factors (human and material) influencing the effective achievement of objectives?(Process)	Pc	Main factor	Overall appraisal by evaluation team	Staff		Staff questionnaire for panel		Qualitative
23	Effectiveness		KEYQ6.2: What unintended results – positive and negative – did the intervention produce? How did these occur?	KEYQ6.2.1: What were the unintended results (positive and negative)? (Products)	P	List of unintended results	Overall appraisal by evaluation team	Staff		Staff questionnaire		Qualitative

24				KEYQ6.2.2: How did these unintended results occur? (Products)	P	List of mechanism explaining the unintended results	Overall appraisal by evaluation team	Staff		Staff questionnaire for panel		Qualitative
25	Efficiency	KEYQ7. To what extent did the intervention represent the best possible use of available resources to achieve results of the greatest possible value to participants and the community?	KEYQ7.1: Did the intervention use the available resources in the most economical manner to achieve its objectives?	KEYQ7.1.1: Were objectives achieved on time? (Product)	P	Delayed time	Overall appraisal by evaluation team	Staff		Staff questionnaire		Qualitative
26	Efficiency			KEYQ7.1.2: Did the implementation of the intervention make efficient use of resources to achieve results? (Process)	Pc	Level of efficacy using resources	Overall appraisal by evaluation team	Staff		Staff questionnaire for panel		Qualitative
27	Efficiency			KEYQ7.1.3: To what extent has effective coordination and collaboration with existing interventions and partners been addressed and	Pc	Degree of coordination	Overall appraisal by evaluation team	Staff		Staff questionnaire		Qualitative

				achieved? (Process)								
28	Efficiency			KEYQ7.1.4: Are there other feasible ways to implement the intervention that would be more economical? (Input)	I	List of other more economical ways of implementation	Overall appraisal by evaluation team	Staff		Staff questionnaire for panel		Qualitative
29	Effectiveness	New_KQ_8: Does the project reach its aims in the training courses?		New_KQ_8: Does the project reach its aims in the training courses?	P	Level of reaching training goals	Overall appraisal by courses attendees	questionnaire by attendees				
30	Effectiveness			New_KQ_8.1.2: Have the "students" applied what they learned (Transition Management, TM) to their works?	P	Number of student applying new knowledge in their career	Overall appraisal by courses attendees	a follow-up questionnaire by attendees				
31	Effectiveness			New_KQ_8.1.3: When the students were (will) applying the TM to their work?	P	--	Overall appraisal by courses attendees	a follow-up questionnaire by attendees				

Expert panel

WITH REFERENCE TO THE PRIVACY POLICY, NO NAMES, POSITIONS OR OTHER PERSONAL DATA ARE MENTIONED HERE.

1. Male, pedagogue, Germany
2. Male, psychologist, Germany
3. Male, pedagogue, Spain

4. Female, social-worker, Germany
5. Male, scientist, Spain
6. Male, project manager, Spain
7. Male, Coordinator, The Netherlands
8. Female, Coach, Estonia
9. Male, Trainer, Germany

Evaluation team of University of Málaga

1. Antonio Matas-Terron
2. Dolores Casquero
3. Eduardo Elósegui
4. Diego Luque

Questionnaires

★ *Staff questionnaire:*

KEYQ1.1.3: Did the objectives stem from an analysis of NEETs EU needs? (Context)

KEYQ3.2.1: Was the intervention implemented according to plan? If not, what changed? (Process)

KEYQ4.1.1: To what extent did the intervention include activities and mechanisms to support the effective implementation of the programme and to elicit feedback? (Product)

KEYQ5.1.2: Was additional support identified to overcome implementation challenge? (Process)

KEYQ6.2.1: What were the unintended results (positive and negative)? (Product)

KEYQ7.1.1: Were objectives achieved on time? (Product)

KEYQ7.1.3: To what extent has effective coordination and collaboration with existing interventions and partners been addressed and achieved? (Process)

★ **Staff questionnaire for panel:**

KEYQ1.1.1: Which are the INTENSE objectives? (Input)

KEYQ1.1.2: Were the objectives of INTENSE relevant to EU? If it is, why? (Context)

NO/NUMBER_KEYQ: What was or were the intervention/s?

NO/NUMBER_KEYQ: How was or were the intervention/s design?

KEYQ2.2.1: Was there a clear intervention logic and locally relevant evidence base connecting intervention and operations with the recipients reality? If it is, why? (Input)

KEYQ2.2.2: Was a clear rationale provided for the selected intervention activities? (Input)

KEYQ 2.4.1: How was the selection attendee process for training? (Process)

KEYQ3.1.1: Which were the contextual factors that made the difference between successful and disappointing intervention implementation and results? (Context) *

KEYQ3.1.2: To what extent did contextual factors help or hinder intervention implementation? (Context)

KEYQ5.1.1: To what extent were the aims reached? (Product)

KEYQ 5.2.1. To what extent did the intervention the best or at least, a good way to reach goals? (Input)

KEYQ6.1.1: Did the intervention produce the intended results in the short, medium and long term? If Yes, explaining how they were identified. (Product)

KEYQ6.1.2: What were the major factors (human and material) influencing the effective achievement of objectives? (Process)

KEYQ6.2.2: How did the unintended results occur, if there were? (Product)

KEYQ7.1.2: Did the implementation of the intervention make efficient use of resources to achieve results? If Yes, How? (Process)

KEYQ7.1.4: Are there other feasible ways to implement the intervention that would be more economical? If Yes, Which? (Input)

★ *Expert panel questionnaire:*

Workstation information

What is your specialization area?

Where are you working now?

What is your job position?

Questions about INTENSE

After reading the linked documents, please to answer next questions following your own criteria

KEYQ2.1.1: Were the INTENSE objectives relevant to the context of recipients? (Context)

What extent were they relevant? Mark 1 to 5

1= no relevance to 5= very high relevance

KEYQ2.1.2: Were the design intervention relevant to the context of recipients? (Context)

What extent were they relevant? Mark 1 to 5

1= no relevance to 5= very high relevance

KEYQ2.2.3: Were the intervention activities consistent with the overall goal and the attainment of its objectives? (Input)

What extent were they consistent? Mark 1 to 5. (1= no consistence; 5= high consistence)

KEYQ2.2.4: Were the intervention activities consistent with the intended outcomes and impacts? (Input)

What extent were they consistent? Mark 1 to 5. (1= no consistence; 5= high consistence)

KEYQ 2.4.2: The attendee selection process for training courses was coherent with INTENSE goals? (Process)

What extent was it coherent? Mark 1 to 5. (1= no coherence; 5= high coherence)

May you give a general appraisalment about INTENSE?

[Free BOX] Please, write all you consider important for the INTENSE project, its evaluation or about the NEETs issues. Your comments are really appreciating. Thank you.

★ ***Trainees questionnaire:***

Age – Degree – Career – Years of experience

Mark your motivation to attend this training:

- ✓ Refresh or improve my knowledge
- ✓ Acquire new skills
- ✓ Acquire new attitudes
- ✓ Own personal interest
- ✓ Other:

Mark the provision of information in advance you had about this training. Mark 1 to 5 (1= nothing; 5= a lot)

The level of your expectations about the training capacity of this training. Mark 1 to 5 (1= Very low; 5=Very high)

Assess the goals or objectives of this course about: Tick all that apply.

- ✓ Relevance for my job 1 to 5
- ✓ Clear exposition 1 to 5
- ✓ Accessible 1 to 5
- ✓ No opinion

Assess the quality of the contents about: Tick all that apply.

- ✓ Possibility of practical application 1 to 5
- ✓ Interest 1 to 5
- ✓ Amount or quantity 1 to 5
- ✓ Updated 1 to 5
- ✓ No opinion 1 to 5

Level of participation in class. Mark 1 to 5. (1=very low; 5= very high)

Group consistency (homogeneity) Mark 1 to 5. (1=very low; 5= very high)

The exchange with other participants Mark 1 to 5. (1=very low; 5= very high)

Evaluate the development of the tasks about: Tick all that apply.

- ✓ Adaptation of tasks to the Objectives 1 to 5
- ✓ The relationship between the training received and the complexity of tasks 1 to 5
- ✓ Resources to develop the tasks 1 to 5
- ✓ Help to develop tasks 1 to 5
- ✓ No opinion

Evaluate the resources used in this training about: Tick all that apply.

- ✓ Infrastructure (classroom) 1 to 5
- ✓ Didactic resources 1 to 5
- ✓ Technological resources 1 to 5
- ✓ No opinion

Your evaluation of the trainers about: Tick all that apply.

- ✓ Expository clarity 1 to 5
- ✓ Clarity in instructions to perform tasks 1 to 5
- ✓ Motivation capacity 1 to 5
- ✓ Mastery of a variety of teaching methods 1 to 5

- ✓ Domain of content 1 to 5
- ✓ Ability to encourage reflection 1 to 5
- ✓ Ease to maintain interpersonal relationships 1 to 5
- ✓ Ability to mediate and resolve conflict situations 1 to 5
- ✓ No opinion

The extent to which the training has met your expectations Mark 1 to 5. (1= Nothing at all; 5=Totally)

Which is your global assessment about this course? Mark 1 to 5. (1= Very low; 5=Very high)

In your opinion, what were the best parts of the training?

In your opinion, which parts of training were not useful?

Please, give your suggestions to improve the training.

