



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

MANUAL DE GESTÃO DE TRANSIÇÕES

Um Guia para Mentores e outras partes interessadas
importantes que trabalham com Jovens com experiência como
NEET

iter





Preâmbulo

Este manual baseia-se em pesquisas conduzidas como parte do projeto Erasmus +, Improving Transitions, Enabling Results. Oferece informações importantes sobre os desafios e oportunidades enfrentados por jovens com experiência como NEET e ajudará os mentores de aprendizagem a trabalhar de forma construtiva e criativa com os jovens marginalizados da educação e do emprego.

O manual fornece um conjunto de diretrizes que permitirão aos mentores apoiarem os jovens a ingressar no ensino regular e na formação - e assim permanecer. É um recurso importante que ajuda os jovens a realizarem o seu potencial, não apenas como alunos, mas, em última análise, como trabalhadores, consumidores e cidadãos em geral.

Robin Simmons

Professor de Educação,
University of Huddersfield

Índice

Preâmbulo	1
Sobre o projeto ITER	4
A Parceria do Projeto ITER.....	6
Primeira Parte	1
1. Definir o contexto de ser um jovem com experiência NEET na Europa	2
1.1 Uma nota sobre o covid-19 e o seu impacto nos jovens.....	3
1.2 A nossa abordagem de pesquisa	4
1.3 Resumo das principais descobertas	5
Contexto geral dos NEET	5
Detalhes da pesquisa	5
Resumo das Constatações.....	6
Prevenção do abandono escolar.....	7
Trabalho em parceria.....	7
Construção de parcerias.....	8
Partilha de informação	8
Finalmente.....	9
1.3.1 Irlanda do Norte	9
1.3.2 Inglaterra	9
1.3.3 Itália	10
1.3.4 Roménia.....	10
1.3.5 Hungria	10
1.3.6 Portugal	10
1.4 Principais conclusões de nossa pesquisa	12
1.4.1 Comentários finais	13
Parte dois.....	14
2.1 A importância da parceria no trabalho de apoio a um jovem com experiência como NEET para progredir para o Centro de Educação e Formação Profissional / Instituto Politécnico ou Faculdade	15

2.2 Preparação do jovem com experiência como NEET para sua mudança para EFP / Instituto Politécnico.....	16
2.2.1 porque a parceria é importante.....	17
2.2.2 avaliação da vontade de um jovem para seguir em frente	17
2.2.3 a Avaliação de Preparação para Transições	18
2.2.4 Apoiar um jovem a escolher seu próximo passo	18
2.3 As Transições “Programação da Parceria” – o jovem, o mentor e o Centro de Formação Profissional / Instituto Politécnico ou Faculdade	20
2.3.1 Partilhar informações - o que partilhar e como partilhar, a importância do consentimento	21
2.4 Apresentação do jovem ao seu Centro de Formação Profissional / Instituto Politécnico ou Faculdade	23
2.4.1 Introdução ao processo de indução	23
Concordar com o Plano de Gestão de Transições do jovem.....	25
Resumo	27
Recursos disponíveis para mim.....	27
O meu plano	27
2.4.2 Definir as principais etapas e o apoio disponível.....	28
2.4.3 O que fazer se surgirem problemas.....	28
Preparação para começar: arranjos práticos e apoio pessoal.....	30
Verificação: Revisão do progresso.....	31
2.5 Retirada do mentor	33
Cinco princípios orientadores da prática informada sobre trauma	33
Exemplo de Plano	35
Parte três	39
Modelo de plano de transição de jovem	40
Seguindo em frente.....	48

Sobre o projeto ITER



NEET é um desafio pan-europeu - NEET é um acrónimo para *Not in Education, Employment or Training* e refere-se a um jovem com idade entre os 16 e 24 anos (no Reino Unido) que está desempregado, não está na escola ou em formação profissional.

Os objetivos do projeto ITER estão diretamente ligados às prioridades centrais da Estratégia da UE para a Juventude (2019-2027) para lutar contra a exclusão social e a pobreza que afeta um grande número de jovens na Europa.

Os jovens NEET em toda a Europa estão em sério risco de pobreza e exclusão social; o Projeto ITER contribuirá com oportunidades e recursos necessários para que os jovens NEET participem plenamente na vida económica, social e cultural.

O projeto ITER foi concebido para melhorar os métodos para envolver os jovens NEET na identificação das suas necessidades individuais e barreiras à educação profissional regular e para os capacitar a co-conceber e implementar o seu plano de ação pessoal para abordar as suas necessidades e barreiras nas 4 'Zonas ': Aprendizagem, Vida, Lazer e Trabalho, com base na assistência personalizada necessária para apoiar a sua transição de NEET para o ensino e formação profissional regular e para os apoiar e à sua organização / Instituto Politécnico ou Faculdade com um plano de ação de transição que define as suas necessidades de apoio e um plano acordado que os prepara para a transição, os apoia durante a transição e oferece apoio à sua organização / Instituto Politécnico ou Faculdade.

O projeto ITER desenvolveu uma plataforma baseada na web e uma interface / painel usando a metodologia de gamificação DayPlot para projetar uma plataforma interativa amigável para jovens que irá encorajar o envolvimento de jovens NEET na avaliação inicial, planeamento da ação e fases de preparação para as transições dos seus projetos; ajudar e apoiar as suas transições para o Ensino Profissional regular, reduzindo o abandono / desistência e aumentando as taxas de conclusão / qualificação para alunos / formandos que anteriormente eram NEET.

Mais informações sobre o Projeto ITER estão disponíveis no site do projeto <https://www.iter-project.info/>

A Parceria do Projeto ITER



GEMS Northern Ireland Limited (Co-ordinator) RU



University of Huddersfield RU



Extern, Northern Ireland RU



Time Associates RU



Antares SRL Itália



Eulab Consulting Itália



Desincoop Portugal



University Politehnica of Bucharest Roménia



Békés County Government Office Hungria

A parceria do projeto ITER reúne organizações / instituições que partilham o compromisso, o conhecimento, as competências, a experiência e o conhecimento específico complementar que impulsiona o projeto e garante que ele forneça resultados de alta qualidade.

Primeira Parte

1. Definir o contexto de ser um jovem com experiência NEET na Europa

As taxas dos NEET variam consideravelmente em toda a Europa, não apenas entre diferentes países, mas também dentro de qualquer país. A composição da população NEET - em termos, por exemplo, de idade, género, origem e etnia - também pode diferir significativamente em diferentes lugares. As razões para isso são complexas e multicausais, mas há uma série de pontos importantes a compreender sobre a posição das pessoas com experiência de NEET em toda a Europa.

Nem todos os jovens NEET têm fraco aproveitamento, mas os de origens socialmente desfavorecidas e os jovens com poucas ou nenhuma qualificação têm geralmente mais probabilidade de ser NEET do que os seus pares. Alguns jovens com experiência NEET também enfrentam barreiras significativas à participação em termos, por exemplo, de circunstâncias familiares; responsabilidades de cuidar; saúde e bem-estar; e dificuldades sociais, emocionais e comportamentais. Os mais vulneráveis a passar longos períodos de tempo como NEET frequentemente sofrem de formas complexas e múltiplas desvantagens e, muitas vezes, tiveram experiências negativas de educação e trabalho, o que pode afetar a sua confiança, motivação e compromisso com a educação e o trabalho.

Também é importante reconhecer que muitas vezes há consideráveis "efeitos marcantes" associados a ser NEET. Os jovens que passam períodos significativos de tempo fora da escola e do trabalho são particularmente vulneráveis ao desemprego adulto de longa duração; são mais propensos a envolverem-se com o sistema de justiça criminal do que os seus pares; sofrer de problemas de saúde; vício; ruturas de relacionamento; e múltiplas formas de exclusão social. Além disso, há consequências sociais e económicas mais amplas associadas a ser NEET. Por um lado, há perdas de receitas fiscais associadas ao desemprego, mas os efeitos a longo prazo dos NEET também estão associados a despesas públicas adicionais com saúde, serviços sociais, benefícios sociais e outras formas de apoio. Jovens com experiência NEET também têm menos probabilidade de votar, voluntariar-se ou envolver-se com a sociedade civil de forma mais ampla.

Os políticos e profissionais devem-se, portanto, preocupar com a questão dos NEET, especialmente em termos de fornecer melhores oportunidades para os jovens mais excluídos. As iniciativas privadas podem funcionar mais ou menos bem em diferentes nações, mas, para muitos jovens com experiência em ser NEET em toda a Europa, fazer a transição para o ensino e formação profissional regular é um marco importante - e a forma como eles são apoiados para fazer essa mudança é vital para o seu sucesso ou fracasso. Os mentores são fundamentais para esse processo e podem, sugere a nossa pesquisa, fazer uma diferença real na vida dos jovens à margem da educação e do trabalho.

1.1 Uma nota sobre o covid-19 e o seu impacto nos jovens

A pandemia Covid-19, que se espalhou pela Europa e outros lugares em 2020, teve implicações a longo prazo para os jovens, especialmente os mais desfavorecidos. As regras de "Confinamento" levam a que muitos jovens não tenham acesso à educação, formação, orientação profissional e outras formas de apoio de que precisam tão desesperadamente. Embora a aprendizagem online tenha atenuado isso até certo ponto, os mais marginalizados muitas vezes não têm acesso à tecnologia necessária para se envolver com tal oferta, e muitos jovens com experiência em NEET não têm um ambiente doméstico seguro e estável que conduza à aprendizagem online. É preciso reconhecer que muitos dos aspetos sociais da aprendizagem e formas personalizadas de apoio de que os jovens com experiência de NEET mais precisam só podem ser fornecidos de forma eficaz por meio de atendimento presencial.

Também é justo dizer que os jovens foram afetados de forma desproporcional pelo aumento do desemprego causado pela pandemia. Para muitos empregadores, a primeira resposta às condições económicas adversas é interromper o recrutamento de novos funcionários - uma política que mais afeta aqueles que abandonam a educação e a formação ou procuram entrar ou reingressar no mercado de trabalho. Mas os setores nos quais os jovens têm maior probabilidade de trabalhar - incluindo comércio, lazer, hotelaria e alimentação - também estão entre os mais afetados pela pandemia.

Assim, embora o Covid-19 tenha tido efeitos a longo prazo em toda a Europa, os jovens - especialmente aqueles que já estavam em desvantagem substancial - suportaram, de muitas maneiras, o impacto.

1.2 A nossa abordagem de pesquisa

Existe agora um corpo significativo de literatura sobre os NEET. As autoridades locais, os governos nacionais e regionais comparam estatísticas, fornecem informações e financiam intervenções que visam envolver ou voltar a envolver jovens com experiência como NEET na educação e no trabalho.

Organismos da UE, como a Eurofound, trabalharam muito sobre os NEET, as suas características e as causas e efeitos do desemprego juvenil. A pesquisa académica examinou os diferentes aspetos da vida de jovens com experiência como NEET na Europa e noutros lugares. Embora este manual seja informado por esse trabalho, ele baseia-se principalmente nas pesquisas realizadas em seis países - Inglaterra, Hungria, Itália, Irlanda do Norte, Portugal e Roménia - por organizações parceiras que participaram do Projeto ITER.

Os resultados apresentados - e as orientações fornecidas - baseiam-se em entrevistas de grupos de discussão com três conjuntos de participantes:

- Jovens com experiência como NEET
- Mentores cujo trabalho envolve providenciar aconselhamento, orientação e outras formas de apoio a jovens com experiência como NEET.
- Partes interessadas responsáveis pela formulação e implementação da política ao nível local e regional.

Os principais resultados da pesquisa são apresentados nas seções 1.3 - 1.5 do Manual.

1.3 Resumo das principais descobertas

Contexto geral dos NEET

Existem algumas diferenças na forma como as diferentes nações europeias tentam lidar com o desemprego juvenil. De certa forma, isso é compreensível. As taxas NEET são substancialmente mais elevadas em Portugal e na Roménia, por exemplo, do que no Reino Unido, e diferentes países têm disposições diferentes em termos do papel do governo nacional e local e das formas como a educação e a formação são financiadas, organizadas e ministradas. O mercado de trabalho jovem também difere consideravelmente de um lugar para outro, devido, pelo menos em parte, à história, cultura e tradições que caracterizam as diferentes nações e à procura existente por diferentes formas de trabalho. No entanto, é justo dizer que há mais semelhanças do que diferenças na população NEET em toda a Europa, e as barreiras que enfrentam quando tentam se envolver ou regressar novamente à educação e ao trabalho.

Detalhes da pesquisa

O objetivo geral da pesquisa era estabelecer a melhor forma de apoiar jovens com experiência como NEET na transição para o ensino e formação profissional regular. Ela concentrou-se em quatro temas inter-relacionados:

- Barreiras enfrentadas por jovens com experiência como NEET que tentam aceder à educação e à formação profissional.
- Estratégias práticas para apoiar os jovens com experiência como NEET na educação e formação profissional e ajudá-los a permanecer na oferta regular.
- O papel da parceria na tarefa de ajudar os jovens com experiência como NEET a ter acesso à educação e formação profissional.
- O papel da partilha de informações no apoio às transições para a oferta regular.

Resumo das Constatações

Existem algumas diferenças nos desafios e oportunidades que os jovens com experiência como NEET enfrentam nas diferentes partes da Europa, mas a nossa investigação sugere que também existem muitas semelhanças importantes. Essas incluem:

Barreiras individuais para a participação

Lacunas dos jovens em termos de:

- Qualificações; competências vocacionais e conhecimento
- Motivação; compromisso; flexibilidade; confiança e ‘competências sociais’,
- Saúde mental; fatores sociais, emocionais e temperamentais; e deficiências físicas
- Em alguns casos, objetivos irrealistas ou pouco claros; visão de curto prazo; e a relutância em procurar ajuda também foram vistas como barreiras à participação.

Barreiras ambientais para a participação

- Influência negativa da família e dos colegas nas atitudes, valores e aspirações dos jovens
- Acessibilidade e / ou qualidade do conselho e orientação
- Disponibilidade e acessibilidade de educação adequada, formação e serviços de apoio
- Experiências de educação negativas anteriores
- Viagem, em termos de custo, logística e / ou fatores culturais
- Problemas financeiros, também podem ser um problema em muitos casos. Por exemplo, a disponibilidade e acessibilidade de bolsas, viagens e bolsas de formação.

Promover transições de sucesso

- O mentor tem um papel fundamental na construção de relacionamentos positivos; oferecendo apoio pessoal e prático; e atuando como uma "ponte" para as medidas de integração.
- É importante tentar 'combinar' a oferta com as habilidades e interesses dos jovens, a fim de incentivá-los a aceder aos programas de formação convencionais - e permanecer neles.
- Os mentores devem reconhecer os pontos fortes dos jovens, bem como as suas lacunas ou deficiências.
- Os incentivos financeiros podem muitas vezes encorajar os jovens com experiência como NEET a aceder e permanecer em programas de formação (como é o caso de muitos outros jovens e adultos)
- Em alguns contextos, as ferramentas de diagnóstico, pacotes de TI e outros métodos podem complementar o apoio presencial.
- O trabalho voluntário às vezes pode ajudar os jovens com experiência como NEET a ganhar confiança e a proporcionar-lhes uma experiência valiosa do mundo do trabalho.

Prevenção do abandono escolar

- É importante que os jovens recebam o tipo certo de oferta em primeiro lugar - por outras palavras, uma formação no nível certo que reflita os seus interesses e ambições.
- O mentor tem um papel fundamental na prevenção do abandono escolar - proporcionando "uma ponte" entre os jovens, os organismos de formação e, quando apropriado, as famílias e outras pessoas significativas. O apoio continuado do mentor, uma vez que um jovem com experiência como NEET esteja em programas de formação, muitas vezes pode prevenir o abandono. Cuidados e assistência são importantes, mas também o é o apoio prático.

Trabalho em parceria

- Pode oferecer uma série de vantagens potenciais para os jovens com experiência como NEET e para aqueles que trabalham com eles em termos, por exemplo, de partilha de conhecimentos, recursos e informações.

- Pode ajudar a desenvolver ligações eficazes entre a política nacional e regional e a nível local.
- Parcerias informais entre profissionais que operam localmente podem, às vezes, ser tão (ou mais) eficazes do que acordos de parceria oficial para beneficiar os jovens.
- Os jovens geralmente são positivos quanto ao trabalho em parceria se isso lhes fornecer benefícios tangíveis, como melhores informações, mais recursos ou acesso a uma gama mais ampla de oportunidades.

Construção de parcerias

- Os fóruns de parceria precisam colocar o bem-estar e as necessidades dos jovens no centro de seu trabalho.
- Muitas vezes pode ser útil incluir empresas e outros empregadores nos fóruns de parceria.
- É importante garantir que os pontos de vista e opiniões dos jovens estejam representados nos fóruns de parceria.
- Construir parcerias informais juntamente com acordos formais pode ajudar a fazer com que as coisas avancem ‘no terreno’.
- É necessário garantir que as parcerias se tornem autossustentáveis no longo prazo, pois o financiamento específico costuma ser limitado no tempo.

Partilha de informação

- Os jovens geralmente são positivos quanto à partilha de informações se isso os beneficiar - em termos, por exemplo, de informações sobre formação, emprego ou apoio financeiro. Mas alguns têm reservas quanto à partilha de informações pessoais confidenciais.
- Os mentores e outras partes interessadas também são amplamente otimistas sobre a partilha de informações, mas enfatizam a necessidade de colocar o jovem no centro do processo.
- Às vezes pode ser útil incluir escolas e empregadores no processo de partilha de informações, embora isso precise ser feito de forma a que beneficie os jovens (ou pelo menos não os prejudique).
- Muitos jovens consideram o preenchimento de formulários e a solicitação repetida para fornecer informações pessoais desanimadores. A partilha eficaz de informações, inclusive por meio de portfólios digitais, BI digital, bancos de recursos e outras formas de novas tecnologias, pode ajudar a reduzir esse fardo.

- Os jovens, os mentores e outras partes interessadas precisam, no entanto, de estar cientes das restrições do Regulamento Europeu de Proteção de Dados (RGPD) ao partilhar informações pessoais.

Finalmente...

- A vida de jovens com experiência NEET pode ser complicada, então os fatores individuais, ambientais e outros frequentemente interagem de maneiras inesperadas. É aqui que a competência, a habilidade e o compromisso do mentor podem permitir que o jovem navegue por uma transição bem-sucedida para a oferta de integração.
- As questões financeiras são frequentemente significativas para os jovens com experiência como NEET - tanto em termos de motivação quanto de aspetos práticos para sustentar a vida quotidiana.
- A confiança e os relacionamentos são de vital importância para o jovem e devem estar no centro de tudo o que o mentor faz.

As Seções 1.3.1 a 1.3.6 resumem as descobertas específicas de cada país, além daquelas relatadas acima.

1.3.1 Irlanda do Norte

O papel do mentor é visto como a chave para o progresso dos jovens - em termos, por exemplo, de aconselhamento e orientação, pastoral e apoio prático. Os dados também sugerem que a oferta de formação flexível pode ser particularmente benéfica para os jovens com experiência como NEET. Muitas das barreiras individuais e ambientais encontradas noutros lugares são evidentes na Irlanda do Norte, embora a influência do sectarismo possa representar um obstáculo adicional, pois alguns jovens podem sentir que não são capazes de viajar para ou através de certas áreas a fim de aceder a programas de formação ou Serviços de apoio.

1.3.2 Inglaterra

A competição institucional e os sistemas de financiamento inflexíveis podem, às vezes, sugerem os dados, inibir o trabalho em parceria. Aqui, os mentores, em particular, falaram sobre o potencial positivo das parcerias informais para ajudar jovens com experiência como NEET a aceder a serviços de apoio e oportunidades de educação e trabalho. As questões financeiras também foram destacadas como importantes - tanto ao nível da motivação para a participação dos jovens, como dos

custos associados à deslocação para cursos de formação ou à manutenção de uma vida independente.

1.3.3 Itália

Mais uma vez, as parcerias informais foram identificadas como oferecendo um potencial positivo. A necessidade de reconhecer os talentos e pontos fortes dos jovens, bem como as suas fraquezas e lacunas também foi um tema forte decorrente dos dados. O acesso a informações, conselhos e orientações de alta qualidade foi visto como um problema em alguns casos; a necessidade de apoio contínuo de um mentor para ajudar os jovens nos principais pontos de transição - por exemplo, ao passar de uma organização de formação para outra - foi outra descoberta importante da pesquisa em Itália. A noção do mentor proporcionando uma ponte para a programas de integração regular e depois para o emprego foi um tema relacionado.

1.3.4 Roménia

A natureza do mercado de trabalho foi identificada como uma barreira à participação, especialmente em termos de falta de emprego fora da agricultura. Os estereótipos étnicos e o preconceito foram identificados como uma barreira para alguns jovens, especialmente aqueles de origem cigana. Aconselhamento e orientação de baixa qualidade e a necessidade de incentivos financeiros para encorajar a participação também foram destacados, assim como a falta de comunicação eficaz, competências interpessoais e básicas entre alguns jovens.

1.3.5 Hungria

Muitas das mesmas barreiras individuais e ambientais à participação identificadas noutros lugares também foram evidentes na Hungria. Os mentores, no entanto, enfatizaram a necessidade de soluções flexíveis e personalizadas e melhores incentivos financeiros para encorajar os jovens a participarem da educação e do trabalho. Mais uma vez, o mentor é visto como central para melhorar as perspetivas dos jovens com experiência como NEET, particularmente em termos de os ajudar na sua confiança e motivação, mas também em quebrar barreiras sociais e materiais à participação. A qualidade das parcerias varia, embora possam, na melhor das hipóteses, reunir as prioridades nacionais e locais.

1.3.6 Portugal

Os relacionamentos são, mais uma vez, vistos como a chave para apoiar os jovens com experiência como NEET. Em particular, o suporte contínuo e o contacto do

mentor são considerados vitais para facilitar transições bem-sucedidas. A pressão da família para entrar no mercado de trabalho, em vez de perseguir objetivos de longo prazo por meio da formação foi mencionada tanto pelos mentores, quanto pelos jovens que participaram da pesquisa. A flexibilidade da oferta e os incentivos financeiros também foram identificados como formas importantes para ajudar os jovens a ingressar no ensino e formação regulares e a permanecer no seu curso.

1.4 Principais conclusões de nossa pesquisa

Os jovens com experiência como NEET geralmente exibem uma variedade de atitudes, valores e opiniões negativas, e alguns podem parecer carentes de motivação, compromisso ou entusiasmo para ter sucesso. É importante, no entanto, reconhecer que essas características muitas vezes derivam, pelo menos em parte, de repetidas experiências negativas de educação, trabalho e outros aspectos da vida social - e, portanto, não são necessariamente características intrínsecas da personalidade. Por outro lado, as boas experiências e o apoio pessoal eficaz podem fazer uma diferença real. Também é necessário reconhecer que muitos jovens com experiência como NEET têm uma gama de características, competências e interesses positivos, que podem ser um recurso valioso no futuro.

Relacionamentos positivos são vitais. O papel do mentor em fornecer aconselhamento e orientação, e diferentes formas de apoio pessoal e prático é frequentemente a chave para o progresso de jovens com experiência como NEET. A nossa pesquisa sugere que os profissionais que "vão além" podem fazer uma diferença significativa - especialmente ajudando um jovem a permanecer no ensino regular e na formação depois de fazer a sua transição inicial. Isso pode incluir o fornecimento de apoio social e emocional contínuo; ligação com a família ou outras pessoas significativas; trabalhar com uma organização de formação para conscientizar os tutores sobre as necessidades de aprendizagem do jovem; ou apoiando o jovem a lidar com serviços sociais, saúde, habitação e outras agências.

Fatores práticos e materiais podem apresentar barreiras substanciais à participação - em termos, por exemplo, de logística de viagens; finanças, incluindo a disponibilidade e o nível de prémios, bolsas e subsídios de formação; a qualidade da informação, aconselhamento e orientação a que podem ter acesso; e a disponibilidade de programas de formação que atendam aos interesses e habilidades dos jovens.

O trabalho em parceria é importante - tanto em termos dos mentores que trabalham em parceria com jovens e outros profissionais, quanto nos serviços de apoio; e em termos de organizações que trabalham juntas para partilhar informações e recursos a fim de melhor apoiar os jovens com experiência como NEET.

1.4.1 Comentários finais

Ajudar jovens com experiência como NEET a fazerem transições bem-sucedidas para a educação e formação regulares é uma tarefa complexa e exigente. Mas, embora não haja uma "solução mágica" que garanta o sucesso, o papel do mentor da aprendizagem é talvez o fator mais importante na produção de resultados positivos para os jovens marginalizados. Os profissionais precisam estar cientes do seu papel vital em fornecer uma "ponte" para os jovens com experiência como NEET, o que lhes permitirá passar para a educação regular e permanecer lá. As diretrizes fornecidas neste manual ajudarão muito, mas os mentores também deverão estar cientes de que a forma como eles interagem e comunicam com os jovens pode ter um impacto significativo. Por outras palavras, as pequenas coisas também importam, e construir e manter relações positivas com os jovens é fundamental.

Parte dois

2.1 A importância da parceria no trabalho de apoio a um jovem com experiência como NEET para progredir para o Centro de Educação e Formação Profissional / Instituto Politécnico ou Faculdade

A necessidade de as parcerias existentes funcionarem de forma mais eficaz e de colocarem o jovem no centro das parcerias é significativa para os mentores. Os mentores frequentemente criam parcerias informais com organizações de formação, empregadores e serviços de apoio, seja em paralelo ou fora de acordos de parceria formal. Isso é necessário para fornecer apoio aos jovens ao nível local.

Portanto, estas parcerias são cruciais para apoiar os jovens a progredir para o Ensino e Formação Profissional (EFP) regular. Como os jovens geralmente estão menos informados sobre como facilitar esse tipo de parceria, o papel do mentor e das partes interessadas relevantes é crucial.

2.2 Preparação do jovem com experiência como NEET para sua mudança para EFP / Instituto Politécnico

A analogia do mentor como ponte para o sucesso é útil. Cuidado e confiança são fatores ou características importantes que os jovens precisam reconhecer num mentor eficaz.

O apoio emocional e prático contínuo do mentor é percebido como particularmente valioso para muitos jovens, mesmo depois de terem entrado em programas de integração.

Colocar os jovens na oferta certa, combinando as suas competências, ambições e habilidades individuais é visto como um fator importante, enquanto o papel do mentor em fornecer estímulo, cuidados e várias formas de apoio prático é visto como fundamental.

O apoio contínuo de mentoria, uma vez que um jovem tenha entrado na formação regular, é igualmente importante.

Os vínculos e redes eficazes com empregadores e entidades formadoras também são significativos. Para algumas partes interessadas, a experiência de trabalho precoce ou o trabalho voluntário oferecem o potencial para introduzir ou aclimatar os jovens ao mercado de trabalho, enquanto outro fator é a capacidade de adequar a oferta aos interesses e capacidades dos jovens.

Finalmente, o uso de ferramentas de diagnóstico e tecnologia da informação também pode desempenhar um papel fundamental para ajudar os jovens a fazerem transições bem-sucedidas para a oferta regular, principalmente como um complemento do apoio presencial, embora também seja reconhecido por alguns mentores e partes interessadas que é necessária uma oferta flexível e que os jovens com experiência NEET possam desenvolver competências sociais e competências para a vida juntamente com a aprendizagem vocacional.

2.2.1 Porque a parceria é importante

Qualquer parceria verdadeiramente eficaz é baseada na confiança. Isso é essencial, especialmente quando se trabalha com jovens. O jovem deve confiar totalmente em seu mentor e o relacionamento deve demonstrar um forte senso de equilíbrio. Esta parceria "igual" ajudará a construir confiança e abrir uma comunicação eficaz. E, como todos sabemos, a comunicação é um componente vital de todos os bons relacionamentos.

2.2.2 avaliação da vontade de um jovem para seguir em frente

O planejamento eficaz para os jovens depende de uma avaliação precisa das suas necessidades, estabelecendo resultados realistas para essas necessidades e, em seguida, formular o trabalho necessário para atingir os resultados especificados.

Cada jovem é único, e o plano deve ser baseado na avaliação de suas necessidades específicas - as questões-chave na vida do jovem e as necessidades mais urgentes que essas questões geram. Este deve ser o seu ponto de partida.

A qualidade do plano dependerá, em grande medida, da qualidade da informação recolhida e esta, por sua vez, dependerá da força da relação que se estabelece com o jovem. O plano deve definir como as necessidades identificadas serão atendidas ao longo do tempo, para que o jovem possa fazer a melhor transição possível para a próxima etapa de sua jornada. Uma vez que essas necessidades tenham sido claramente identificadas, o mentor e o jovem podem decidir juntos quais necessidades abordar primeiro, concordar sobre os resultados que precisam ser alcançados para essas necessidades, bem como um cronograma realista para alcançar cada resultado. Alguns resultados óbvios nesta transição para qualquer jovem seriam:

- Ter uma casa.
- Atingir todo o potencial na educação.
- Ter sucesso na carreira.
- Ter saúde.
- Ter relacionamentos positivos.
- Envolver-se em atividades significativas e agradáveis.

2.2.3 Avaliação de Preparação para Transições

Um passo fundamental para determinar a vontade de um jovem para fazer a transição da "assistência personalizada" para o EFP / Instituto Politécnico ou Faculdade é o preenchimento do Questionário de Avaliação de Preparação para Transições. Este é um questionário de autoanálise que fornece ao jovem e ao seu mentor a oportunidade de avaliar a disposição atual do jovem para seguir em frente, por exemplo, próximas etapas 'transferência' para um Centro de EFP / Instituto Politécnico ou Faculdade.

Tanto o jovem quanto o seu mentor trabalham cada questão - de preferência juntos - discutindo a importância de cada competência e o quanto eles acreditam que o jovem está a demonstrar essa competência, pontuando cada questão de 1 a 5. Se não for possível para o jovem e o seu mentor trabalharem juntos, então eles podem trabalhar com o questionário independentemente um do outro, mas devem comparar as pontuações juntos numa data posterior. Eles devem, então, chegar a uma pontuação para cada questão com a qual cada um, após a discussão, concorda.

Por fim, é responsabilidade do mentor pontuar o questionário em termos de vermelho, âmbar, verde para cada questão, fornecendo uma série de áreas prioritárias para o desenvolvimento do mentorando no futuro, bem como destacando as áreas onde não precisa mais de apoio.

2.2.4 Apoiar um jovem a escolher seu próximo passo

A mensagem mais forte dos jovens que estão a fazer a transição para o próximo etapa da sua jornada é sobre a importância de ter um adulto confiável na sua vida, em quem eles confiem e que eles sintam que se preocupa com eles. A disponibilidade de tal pessoa é um fator crucial para ajudar os jovens a fazerem a transição da maneira mais suave possível. Esses adultos de confiança fornecem três tipos principais de apoio: apoio emocional; conselho prático; e assessoria. O papel do mentor em apoiar o jovem no seu próximo passo é crucial.

O desenvolvimento de um sentido positivo de si mesmo é uma tarefa fundamental de desenvolvimento. Se a tarefa for cumprida, as oportunidades dos jovens de desenvolverem uma autoestima positiva aumentarão muito. A autoestima saudável torna muito mais provável que os jovens se considerem dignos de ser amados e, assim, sejam mais capazes de amar os outros; serem mais capazes de cuidar de si

física e emocionalmente; persistirem em superar dificuldades; terem maior probabilidade de se desvencilhar de relacionamentos e situações abusivas e, geralmente, terem uma vida mais feliz e plena.

Embora a história pessoal seja uma grande influência na formulação do sentido de identidade do jovem, outros fatores também terão um impacto. Por exemplo, o gênero, origem étnica, classe social, sexualidade e religião. As escolhas que os jovens fazem sobre as suas roupas, atividades de lazer, interesses, gostos e desgostos também moldam a maneira como eles se veem e afetam a maneira como os outros os veem. Essas decisões e escolhas também podem ser discutidas e feitas em parceria com um mentor eficaz. Em última análise, é o jovem que faz a escolha ou decisão final, mas o mentor pode desempenhar um apoio crucial para garantir que seja feita a escolha ou decisão "certa".

2.3 As Transições “Programação da Parceria” – o jovem, o mentor e o Centro de Formação Profissional / Instituto Politécnico ou Faculdade

A relação entre o jovem e o mentor é fundamentalmente decisiva - o mentor constrói uma relação, apoiando o jovem a identificar as suas barreiras e ajudando-o quando estiver pronto para o fazer, avançando e tendo mais controlo da sua empregabilidade / futuro educacional.

Ao compreender os interesses e ambições dos jovens, o mentor pode ajudá-los a perceber oportunidades potenciais no seu percurso de carreira. Este apoio contínuo ajuda os jovens a compreender que não estão sozinhos durante esta transição e que têm apoio disponível, dando-lhes assim a confiança e a motivação para os ajudar a seguir em frente nas suas vidas.

Isso resulta no desenvolvimento de um plano de ação claro e personalizado que é revisto regularmente com o jovem. O plano de ação abordará as necessidades e barreiras do jovem em todas as 4 zonas. Este plano é acordado por todos e é um registo dos principais marcos personalizados a serem concluídos, que apoiarão o jovem durante o período de transição. Este plano também será visto como um suporte adicional para a organização de Formação Profissional.

No início da preparação do jovem para a transição, é útil para o mentor criar uma parceria com o promotor de EFP, para construir e manter uma relação que ajudará a manter a motivação do jovem, especialmente nas fases iniciais e para evitar desistências desnecessárias. A implementação de um plano de transição nesta fase irá estabelecer uma triagem entre o jovem, o mentor e a organização de EFP, permitindo um caminho mais suave para o destino escolhido. O suporte dos prestadores precisa ser adaptado ao indivíduo - um tamanho não serve para todos.

Para o jovem oferece:

- Um bom conhecimento do processo.
- Quais os pré-requisitos são necessários.
- Transparência.
- Bons conselhos e orientações.
- Continuidade de apoio.

Para o Mentor oferece:

- Melhores ligações com os Centros de Formação Profissional / Institutos Politécnicos ou Faculdades.
- Conhecimento do processo.
- Um papel fundamental para remover barreiras.
- Obter financiamento, se necessário.
- Bom conhecimento do que está disponível para todos os jovens.

Para o Centro de Formação Profissional / Instituto Politécnico ou Faculdade oferece

- Boa retenção.
- Conhecimento do estilo de aprendizagem do jovem.
- Disponibilidade de divulgação nas comunidades locais.
- Ajuda a remover barreiras.

2.3.1 Partilhar informações - o que partilhar e como partilhar, a importância do consentimento

Os Regulamentos Gerais de Proteção de Dados (RPGN) e a Lei de Proteção de Dados 2018 devem ser seguidos.

É importante informar o jovem desde o início sobre o que acontecerá com as informações sobre si próprio:

- Quem ouvirá o quê?
- A quem vão contar?

- Porque é que as pessoas estão a receber as informações?

Peça a permissão do jovem, a menos que seja inseguro ou inapropriado fazê-lo. Se o jovem for menor de 18 anos, peça permissão aos pais / responsáveis legais. Não atrase a divulgação de informações para obter consentimento se isso puder colocar crianças ou jovens em risco de danos significativos.

É importante obter o consentimento do jovem, pois -

- É um processo que define o cenário para a relação de mentoria.
- Promove a tomada de decisão partilhada no relacionamento.
- Permite que o jovem tenha uma palavra a dizer sobre o seu próprio caminho e plano de ação.
- Minimiza o risco de exploração e dano ao cliente por meio da partilha de informações e do processo colaborativo de tomada de decisão.

Sistemas robustos precisam de ser implementados com foco no jovem. Somente as informações relevantes para o propósito do programa devem ser partilhadas com aqueles que delas necessitam. Isso permite que outras pessoas na parceria façam o seu trabalho com eficácia e ofereçam o suporte certo.

Certifique-se de que todas as informações são as adequadas para o seu propósito. A qualidade da informação é importante para garantir que os destinatários entendam. As informações devem ser precisas e atualizadas e diferenciar entre opinião e facto. Deve-se dar uma explicação se a informação partilhada for histórica.

As informações devem ser partilhadas em intervalos regulares e oportunos de forma a maximizar as oportunidades de oferecer o apoio e requisitos operacionais.

Os mentores / organizações de EFP também devem garantir que as informações suficientes sejam partilhadas, para que os parceiros possam tomar decisões sobre o caminho mais adequado para o jovem.

Os mentores devem seguir a política da sua organização para a partilha de informações e para o tratamento de informações pessoais. Ao transmitir informações, deve ser feita da maneira mais segura possível.

Todas as informações devem ser registadas, sejam elas partilhadas ou não e armazenadas no local mais adequado, de acordo com a política de armazenamento e retenção de arquivos da sua organização. A retenção de informações não deve ser mantida por mais tempo do que o necessário. Contudo, alguns financiadores exigem durações diferentes dos períodos de retenção.

2.4 Apresentação do jovem ao seu Centro de Formação Profissional / Instituto Politécnico ou Faculdade

Idealmente, o mentor terá uma relação estabelecida com o mentorando e já terá trabalhado com ele para identificar, concordar e combinar as suas competências individuais, ambições e habilidades e “combiná-las melhor” com um Centro de Formação Profissional / Instituto Politécnico ou Faculdade apropriados.

Uma vez que o jovem tenha sido identificado, inscrito e aceite no Centro de Formação Profissional / Instituto Politécnico ou Faculdade escolhido(a), é nesta fase de transição que a importância das parcerias formais e informais estabelecidas pelo mentor trará benefícios tangíveis para o jovem. Em termos de garantir uma transição bem-sucedida para o Centro de Formação Profissional / Instituto Politécnico ou Faculdade escolhido(a), mais uma vez a analogia do mentor como uma ponte para o sucesso é útil.

É importante que os jovens se sintam preparados antes da introdução inicial ao seu Centro de Formação Profissional / Instituto Politécnico ou Faculdade e que este primeiro encontro seja uma experiência positiva.

O mentor pode ajudar os jovens na preparação para este encontro inicial, tanto em termos práticos quanto no cuidado e na confiança, são fatores ou características importantes que os jovens precisam reconhecer na constituição de um mentor eficaz.

Com base nisso, o apoio emocional e prático contínuo do mentor é particularmente valioso para muitos jovens, mesmo depois de terem entrado na área de integração.

2.4.1 Introdução ao processo de indução

Os três elementos principais do modelo de mentoria desempenham um papel importante na introdução inicial dos jovens ao seu Centro de Formação Profissional / Instituto Politécnico ou Faculdade.

Apoio emocional

O mentor prepara o jovem para sua apresentação, fornecendo apoio emocional, assistência e cuidado. Isso pode envolver falar sobre os medos e ansiedades do jovem sobre começar num novo ambiente de aprendizagem; ajudando-os a implementar

mecanismos de defesa; e concordar sobre a quem eles podem recorrer para obter apoio depois de iniciarem o curso.

É importante nesta fase continuar a estimular o jovem em termos do seu valor próprio e autoestima. O mentor irá relembrar ao jovem o progresso que ele fez até ao momento, referindo-se ao seu plano de transição e como o mentor e o mentorando concordaram previamente, como parte de um processo colaborativo, que eles estão prontos e preparados.

Conselho prático

É importante que os jovens que vão para uma apresentação inicial no Centro de Formação Profissional / Instituto Politécnico ou Faculdade da sua escolha o façam sentindo-se informados e preparados. O mentor tem um papel fundamental ao facilitar isso, entrando em contato com o Centro de Formação Profissional / Instituto Politécnico ou Faculdade de acolhimento para estabelecer informações básicas, tais como:

- Quem estará na sessão de apresentação?
- Quanto tempo irá durar?
- Há algo que o jovem deve levar consigo? Por exemplo - documentos de identificação, dados bancários, certificados de qualificação, etc.
- Existe um traje adequado?
- O que será discutido durante a sessão de apresentação?

Ao entrar em contato com o Centro de Formação Profissional / Faculdade que o recebe, o mentor pode garantir que o jovem seja claro sobre o que se espera deles e pode ajudá-lo a reunir a documentação prática de que precisará como parte do seu plano de transição.

É uma boa prática que este período de preparação seja um processo bidirecional. Mais uma vez, é aqui que o jovem pode obter benefícios tangíveis da parceria desenvolvida pelo mentor. Nos casos em que os jovens enfrentaram barreiras complexas à progressão, como várias experiências adversas na infância, algumas organizações de mentoria obterão o consentimento do jovem para partilhar essas informações com a pessoa apropriada no Centro de Formação Profissional / Instituto Politécnico ou Faculdade antes do jovem participar da sessão de apresentação. Isso normalmente envolverá o mentor para organizar uma discussão profissional com o adulto que será o principal ponto de contato com o jovem no Centro de Formação Profissional / Instituto Politécnico ou Faculdade de destino. Este pode ser o chefe do departamento ou pode ser um membro da Equipa de Apoio do Centro / Instituto Politécnico ou Faculdade.

Durante a discussão, o mentor pode partilhar a natureza das experiências adversas na infância e como elas afetaram o jovem, o seu desenvolvimento e progressão. Durante esta sessão, o mentor também pode partilhar informações como o que deixa o jovem à vontade, o que pode desencadear o jovem e o que funciona bem em termos de autorregulação e desaceleração. Organizações como a Extern NI recomendam enfaticamente o uso de discussões profissionais para jovens NEET que experimentaram experiências adversas na infância, pois isso significa que o jovem não precisa “recontar” a sua história ou “reviver” o seu trauma. O Centro de Formação Profissional / Instituto Politécnico ou Faculdade de acolhimento pode informar os funcionários sobre os potenciais fatores desencadeadores e técnicas comprovadas de reação.

Orientação personalizada

Conforme mencionado anteriormente nesta secção, a mensagem mais forte dos jovens que estão a fazer a transição para a EFP regular é sobre a importância de ter um adulto confiável na sua vida, em quem eles confiem e que eles sintam que se preocupa com eles. Isso é crucial para que os jovens façam a transição mais suave possível para o Centro de Formação Profissional / Instituto Politécnico ou Faculdade.

Concordar com o Plano de Gestão de Transições do jovem

Antes de concordar com o plano de gestão de transições do jovem, o jovem e o mentor terão desenvolvido um sentido de confiança, honestidade e respeito mútuo com base nas suas interações e experiências de estar numa parceria colaborativa. Eles geralmente estarão envolvidos neste processo por um período de, aproximadamente, 6 a 9 meses antes de concordar com um plano de transição e terão desenvolvido uma parceria "igual" com base na confiança e na comunicação aberta.

Durante este tempo, o mentor e o jovem terão concluído e analisado uma avaliação das necessidades nas quatro “zonas” principais das suas vidas - Aprendizagem, Lazer, Trabalho e Vida. O jovem e o mentor terão estabelecido resultados realistas para essas necessidades e formulado qual o trabalho necessário para atingir os resultados especificados e atender às necessidades identificadas. Este processo terá levado o jovem e o mentor a concordar que estão prontos para fazer a transição para um Centro de Formação Profissional / Instituto Politécnico ou Faculdade.

O plano de transições refletirá as necessidades avaliadas anteriormente e irá basear-se em resultados anteriores bem-sucedidos, ao mesmo tempo em que é flexível ao

abordar quaisquer novas necessidades ou barreiras identificadas à medida que a transição avança.

Cada jovem é único e o plano será baseado na avaliação de suas necessidades específicas - as questões-chave na vida do jovem e as necessidades mais urgentes que essas questões geram.

As partes 1 e 2 do plano de transição conterão os detalhes práticos e informações relacionadas com o jovem, a organização de referência (mentor), a organização de acolhimento (Centro de Formação Profissional / Instituto Politécnico ou Faculdade e o curso escolhido).

A Parte 3 do plano de transição está alinhada com a avaliação final e os resultados do questionário de transição com um foco particular em abordar as dúvidas / preocupações sobre a transição para a educação / formação profissional.

Cada zona começa por identificar os pontos fortes do jovem e as competências transferíveis que desenvolveram, ao mesmo tempo que reconhece as áreas de desenvolvimento onde os jovens ainda podem necessitar de apoio.

Resumo

Forças	Áreas para desenvolver

Recursos disponíveis para mim

Tipo de Assistência	Elegibilidade (para se qualificar)	Quem contactar / como se inscrever

Mais uma vez, as parcerias informais e formais desenvolvidas pelo mentor proporcionarão benefícios tangíveis ao jovem, como melhor acesso a informações de alta qualidade, aconselhamento e orientação e podem incluir áreas como saúde mental, gestão de orçamento, dependência, habitação e acesso a outros serviços de

Na próxima secção do plano de transição, o jovem estabelecerá metas pequenas e alcançáveis que deseja alcançar ao longo de seu curso de educação ou formação profissional.

O meu plano

Metas de curto prazo	Etapas necessárias	Progresso

No final de cada zona, o jovem e o mentor irão concordar em que posição estão na preparação de cada etapa. Isso deve ajudar o jovem a fazer escolhas e a decidir a próxima etapa necessária para progredir. Quanto menos o jovem se sentir pronto, mais recursos devem ser identificados para ajudá-lo na sua jornada.

Escala de Preparação Precisa de trabalho 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Preparado

A Parte 4 do plano de transição formaliza o acordo entre a organização de referência, a organização de acolhimento e o jovem, estabelecendo datas, locais e cronogramas, ao mesmo tempo que estabelece acordos caso surjam necessidades ou questões adicionais.

Embora a maior parte da conclusão do plano de transição possa ser co-elaborada pelo jovem e o seu mentor, é importante que, uma vez que a discussão profissional e a introdução inicial tenham ocorrido com o Centro de EFP / Instituto Politécnico ou Faculdade de destino e o contacto principal tenha sido identificado, eles tornam-se daqui para frente parte de um processo tripartido de acordo e conclusão do plano de transição.

2.4.2 Definir as principais etapas e o apoio disponível

O papel do mentor é fundamental para facilitar transições bem-sucedidas para a educação e formação regulares. Antes de começar com o Centro EFP / Instituto Politécnico ou Faculdade escolhido, o jovem terá concluído um plano de transição abrangente.

Ao completar o plano de transição, o jovem terá avaliado a sua preparação para progredir em cada uma das 4 Zonas de Aprendizagem, Lazer, Vida, Trabalho e Vida. Como parte deste processo, o jovem terá identificado quais os recursos que estão disponíveis, como aceder a esses recursos e com quem contactar. Esta é outra área onde as parcerias formais e informais estabelecidas pelo mentor terão benefícios tangíveis para o jovem. É importante que seja necessário tempo para garantir que o jovem tenha um nome e um número de contacto para cada recurso identificado e seria a melhor prática para o mentor facilitar reuniões introdutórias presenciais com cada pessoa do recurso, como parte do processo inicial de indução para que o jovem saiba aonde ir fisicamente e a quem se dirigir para obter apoio.

O plano de transição é um contrato tripartido entre o mentor, o jovem e o contacto-chave identificado no Centro de EFP/ Instituto Politécnico ou Faculdade de acolhimento. Este contacto chave será o principal apoio para o jovem seguir os passos chave acordados no “O meu plano” em cada uma das 4 Zonas de Aprendizagem, Lazer, Vida e Trabalho.

2.4.3 O que fazer se surgirem problemas

Muitos dos jovens que estão em transição para um Centro de EFP / Instituto Politécnico ou Faculdade terão experimentado as experiências adversas da infância EAIs múltiplas e complexas e alguns terão problemas comuns e muitas vezes sobrepostos presentes nas suas vidas, tais como - pobreza, desvantagem antiga e subinvestimento; legado de conflito; pressões na família; ser um jovem cuidador; marginalização; 'exclusão' da escola regular / oferta para jovens; doença mental nas famílias; dificuldades sociais, emocionais e / ou comportamentais; não NEE / diagnóstico incorreto; incapacidade; dificuldades de aprendizagem; assédio moral; automutilação; suicídio; questões de identidade (incluindo orientação sexual); abuso de substâncias, incluindo abuso de substâncias dos pais; violência doméstica; abuso / negligência dos pais; falta de autoestima / amor próprio; falta de confiança; falta de resiliência social / vida / adaptação/ emocional ou depressão.

Nos últimos anos, tem havido um reconhecimento crescente de como as experiências adversas da infância afetam os indivíduos mais tarde na vida. Isso é conhecido como prática informada sobre trauma. A prática informada sobre o trauma reconhece a prevalência do trauma e seu impacto no bem-estar emocional, psicológico e social das pessoas.

Em termos simples, se os jovens experimentaram uma variedade de experiências adversas na infância, isso terá um impacto hostil na sua confiança, autoestima, mecanismos de adaptação e como eles lidam com os problemas ou barreiras que enfrentam na vida. Um papel fundamental do mentor é garantir que o jovem em transição para o Centro de Formação Profissional / Instituto Politécnico ou Faculdade da sua escolha saiba a quem recorrer e como pedir ajuda se surgir um problema. Da mesma forma, é importante que, como parte do plano de transferência e transição, a organização de envio forneça à organização de acolhimento um histórico claro sobre o jovem, incluindo fatores desencadeadores e técnicas comprovadas de reação.

A experiência anterior de algumas organizações de mentoria, na Irlanda do Norte, identificou que fornecer "Clínicas de apoio" regulares no Centro de EFP / Instituto Politécnico ou Faculdade de acolhimento ajuda a identificar problemas ou questões numa fase inicial, permitindo que a organização de envio da mentoria intervenha e colabore com a organização de acolhimento e que os jovens criem mecanismos de apoio adicionais. Por exemplo, o projeto 'Moving Forward Moving On' da Extern tem clínicas de apoio em aproximadamente 16 Centros de Educação e Formação Profissional, onde um mentor realizará inicialmente uma sessão aberta de duas horas por semana, reduzindo gradualmente para quinzenal, depois mensalmente. Isso dá aos jovens a garantia de que eles podem ir até lá e conversar sobre quaisquer problemas e pedir ajuda quando os problemas surgirem.

As reuniões regulares de revisão tripartida delineadas na Parte 4 do plano de transição, que podem continuar por até 26 semanas após a transição, são uma parte crítica do processo que permite ao jovem abordar os problemas à medida que surgem e colocar em prática um plano de ação acordado para superar os problemas emergentes à medida que surgem.

Preparação para começar: arranjos práticos e apoio pessoal

Os jovens que já se envolveram em serviços de mentoria reconhecem a importância de ter um mentor de confiança ao lado deles durante a reunião inicial de apresentação. Em termos práticos, de os levar lá e para o lugar certo a tempo e preparados, mas também em termos de tranquilidade e confiança.

Os três aspetos principais do apoio da mentoria de transição são os seguintes:

Apoio emocional

- Construir relacionamentos
- Confiar e respeitar os jovens
- Ser ouvido sem julgamento

Aconselhamento informado e orientação

- Assessoria não apenas em relação à educação, formação e emprego
- Assessoria sobre habitação, aconselhamento, drogas, etc. E outros serviços de apoio
- Assessoria e orientação sobre quais os serviços que os jovens devem procurar, com quem é melhor para falar e o que dizer.

Orientação personalizada

- Jovens vulneráveis e / ou sem confiança para usufruir de diferentes serviços.
- Os mentores irão com eles para ter acesso a serviços para adultos, além de os ajudarem a preencher os formulários relevantes.
- Antes e depois dos compromissos ligar para os jovens para verificar o progresso antes de planearem juntos os próximos passos.

Existem muitas coisas práticas que o mentor e o jovem podem fazer juntos na fase de preparação para iniciar o Centro de Formação Profissional / Instituto Politécnico ou

Faculdade VET da sua escolha. Isso inclui ajudar o jovem a abrir uma conta bancária para que possa receber o pagamento, assim que começar. Os mentores podem precisar de ajudar o jovem a obter o seu número identificação da segurança social; talvez uma cópia de sua certidão de nascimento para fins de identificação, a fim de abrir uma conta bancária, marcar uma reunião com o banco e levar o jovem com o documento correto de identificação e documentos. Outro exemplo, seria levar o jovem na rota do transporte público que o levará ao seu Centro de Formação Profissional / Instituto Politécnico ou Faculdade, mostrando-lhe onde comprar um bilhete e como usá-lo. Em alguns casos, o jovem precisará de equipamento especializado antes de iniciar o curso escolhido, que podem ser botas de trabalho e roupas de proteção, ferramentas ou livros. O mentor pode ajudar o jovem a obter apoio e a ir comprá-los antes de iniciar o curso.

Ao completar o plano de transição, o mentor e o jovem podem conversar sobre quaisquer dúvidas ou preocupações que tenham e chegar a um acordo sobre como lidar com elas na secção “O meu plano”. A secção “Recursos disponíveis para mim” identifica que tipo de ajuda e recursos estão disponíveis para os jovens, como eles podem aceder e a quem recorrer em caso de problemas.

É importante que, antes de se dirigir o Centro de EFP / Instituto Politécnico ou Faculdade escolhido, o mentor garanta que o jovem tenha consciência sobre o que se espera dele em termos de pontualidade, como comunicar faltas, etc. Conforme mencionado nas secções anteriores, também é importante que o mentor acompanhe o jovem na sua primeira visita ao Centro de EFP / Instituto Politécnico ou Faculdade escolhido para encontrar o contacto-chave e concordar e assinar o plano de transição para que todas as partes estejam cientes sobre as expectativas e responsabilidades de todos os envolvidos.

Verificação: Revisão do progresso

Um plano de transição abrangente e detalhado é uma ferramenta importante que ajudará o jovem a começar no Centro de EFP / Instituto Politécnico ou Faculdade VET da sua escolha. Uma vez que os jovens NEET embarcam nessa jornada, um dos maiores desafios é garantir que eles mantenham o seu lugar e concluam com sucesso o curso escolhido. A chave para este processo é a revisão tripartida das reuniões de progresso. Essas reuniões fornecem um lugar seguro para o jovem discutir quaisquer preocupações, questões ou problemas e chegar a um acordo sobre ajustes onde surgirem questões adicionais.

Se a organização de envio pode facilitar as “clínicas de apoio” mencionadas anteriormente nesta secção, isso fornece outra “rede de segurança” para o jovem verificar com o seu mentor e pedir ajuda ou apoio conforme necessário. Além disso,

os mentores podem concordar em “verificar” regularmente com o contacto principal da organização de acolhimento, especialmente na fase inicial de transição, particularmente se o jovem teve experiências adversas múltiplas e complexas na infância.

2.5 Retirada do mentor

Antes de chegar a um acordo sobre o plano de gestão de transições do jovem, o jovem e o mentor terão desenvolvido um sentido de confiança, honestidade e respeito mútuo com base nas experiências de estar numa parceria de mentoria colaborativa.

Os jovens geralmente estarão envolvidos neste processo por um período de aproximadamente 6 a 9 meses, às vezes mais, com o mentor sendo um adulto confiável nas suas vidas, em quem eles confiam e que eles sentem que se preocupa com eles. Diante disso, a retirada do mentor pode ser um evento significativo na vida do jovem, ainda mais no caso de jovens NEET que têm experiências adversas múltiplas e complexas e à luz do nosso conhecimento da prática informada sobre trauma.

Cinco princípios orientadores da prática informada sobre trauma



Os 5 princípios orientadores da prática informada sobre trauma são - segurança, escolha, colaboração, confiabilidade e capacitação. É importante que, quando o jovem inicia uma relação de mentoria, esteja claro que, embora o mentor proporcione um “espaço seguro”, essa relação será limitada no tempo. O objetivo final é desenvolver competências e capacitar o jovem até ao ponto final, em que o jovem desenvolveu as suas capacidades sociais e emocionais nas 4 Zonas de Aprendizagem, Lazer, Vida e Trabalho até um ponto de resiliência e independência.

Cada jovem é único e a duração da relação de mentoria deve ser baseada na avaliação das necessidades específicas de cada jovem - as questões-chave na vida do jovem e as necessidades mais urgentes que essas questões suscitam.

No entanto, as evidências sugerem que uma relação típica de mentoria dura por um período de 6 a 9 meses, embora isso possa ser mais longo, dependendo das necessidades do jovem. É importante que durante este período e em cada ponto de revisão, o mentor lembre ao jovem que esta é uma relação de tempo limitado que está eventualmente a trabalhar para uma conclusão positiva.

O plano de transição é a ferramenta final que aproxima o mentor e o jovem do fim da relação de mentoria; daí a importância de garantir que o plano de transição seja elaborado, claro e abrangente.

Um plano de transição bem elaborado, que tem uma secção detalhada de “Recursos disponíveis para mim” em cada uma das 4 Zonas de Aprendizagem, Vida, Lazer e Trabalho, pode-se tornar uma ferramenta de apoio permanente para o jovem - e a que pode aceder sempre que necessário e durante toda a vida - veja um exemplo de plano no verso.

Exemplo de Plano

Recursos disponíveis para mim

Tipo de Assistência	Elegibilidade (para se qualificar)	Quem contactar / como se inscrever
Housing Advice	N/A	<p>Housing Rights</p> <p>Address: The Skainos Centre, 239 Newtownards Rd, Belfast BT4 1AF</p> <p>Email:</p> <p>Phone:</p> <p>Ask for:</p>
Money Management & Debt Advice – benefits, debt, EU Settlement Scheme, Tax Credits, HMRC Services	<p>Free, confidential tailored debt advice</p> <p>Budgeting advice</p> <p>Solutions to deal with the debt</p> <p>Negotiate with creditors on your behalf.</p>	<p>Advice NI</p> <p>Address: 1 Rushfield Ave, Belfast BT7 3FP</p> <p>e-mail: advice@adviceni.net</p> <p>Freephone: 0800 915 4604</p> <p>Phone:</p> <p>Ask for:</p>
Law Centre NI	Free independent legal advice and assistance on immigration, employment, benefits and general	<p>Law Centre NI</p> <p>Address: 10-12 High St, Belfast BT1 2BA</p> <p>Telephone:</p> <p>Ask for:</p>
Careers Advice	Free & informed advice and guidance on training, education and employment	<p>Careers Service</p> <p>Address: NI 210 Anne Street, Belfast BT1 4QN</p> <p>Telephone:</p>

Mental Health Support	Free advice, guidance and over 30 services for people impacted by mental health issues	Mindwise Address: 72 Fortwilliam Park, Belfast BT15 4AS Telephone: Ask for:
Addiction	Reducing Harm & Promoting Recovery, free advice, guidance and service	Addiction NI Address: 219 Albertbridge Rd, Belfast BT5 4PU Telephone: Ask for:
Family Support & Suicide Prevention	Bespoke training includes: Grief and healing Self-harm Stress Promoting positive mental health workshops Our service provision includes: Home Visiting across the Greater Shankill Area Listening Ear Sessions	Extern Family Support and Suicide Prevention Response Address: Hammer Community Centre Agnes Street, Belfast BT13 1GG Telephone: Ask for:

Durante as reuniões de revisão planeadas acordadas na Parte 4 do plano de transição, recomendaríamos uma abordagem em três etapas.

Na **etapa 1**, as reuniões são conduzidas pelo mentor da organização de envio.

Na **etapa 2**, conforme o relacionamento e a confiança se desenvolvem entre o contato principal da organização de acolhimento e o jovem, o contacto principal deve gradualmente assumir o papel de liderança nas reuniões de revisão.

Finalmente, na **etapa 3**, conforme o jovem se encaminha para a capacitação e a independência, recomendamos que o jovem se encarregue de seu próprio plano de transição.

Também é recomendado, neste ponto, que o mentor consulte a Avaliação do Avaliador na Preparação das Etapas (questionário). Este é o momento ideal para verificar com o jovem, medindo o progresso em relação às várias questões delineadas e avaliando o progresso ao longo da direção da viagem. Veja abaixo:

Zona da Vida

- Faz com que os outros se sintam apreciados.
- Demonstra consciência de seu próprio humor e emoções.
- Avisa quando alguém precisa de suporte e responde com eficácia.
- Expressa pensamentos e sentimentos de uma forma sensível aos dos outros.
- Honra os compromissos e mantém as promessas.
- Responde com eficácia quando desafiado.
- Consulta outras pessoas na tomada de decisões
- Gere as suas emoções com eficácia em situações difíceis.
- Demonstra uma atitude positiva e energizante.
- Gere o seu tempo de forma eficaz.
- Adapta-se rapidamente a novas circunstâncias.

Zona do Lazer

- Responde com eficácia quando desafiado.
- Gere as suas emoções com eficácia em situações difíceis.
- Demonstra uma atitude positiva e energizante.
- Adapta-se rapidamente a novas circunstâncias.

Zona da Aprendizagem

- Está ciente de seus pontos fortes e limitações.
- Expressa pensamentos e sentimentos de uma forma sensível aos dos outros.
- Gere as suas emoções com eficácia em situações difíceis.
- Aprende com os erros.
- Adapta-se rapidamente a novas circunstâncias.

Zona do Trabalho

- Comporta-se de maneira consistente com a forma como eles esperam que os outros sejam.
- É consistente no que diz e faz.
- Vê as situações com precisão da perspectiva dos outros.

- Avisa quando alguém precisa de apoio e responde com eficácia.
- Expressa pensamentos e sentimentos de uma forma sensível aos dos outros.
- Honra os compromissos e mantém as promessas.
- Responde com eficácia quando desafiado.
- Consulta outras pessoas na tomada de decisões
- Demonstra uma atitude positiva e energizante.
- Gere o seu tempo de forma eficaz.
- Aprende com os erros.
- Adapta-se rapidamente a novas circunstâncias.

Parte très

Modelo de plano de transição de jovem

Primeira Parte: detalhes de contacto		
Informações do jovem	Primeiro Nome:	Apelido:
	Data de Nascimento:	Número de seguro Nacional:
	Programa de Conclusão:	Datas inscritas no programa de conclusão:
Organização de envio: Informação do Contacto Principal	Nome do Contacto Principal:	Relacionamento com o jovem:
	Número de Contacto Principal:	Endereço Eletrónico:
Informação de outro contacto-chave 1*	Nome do Contacto-chave:	Relacionamento com o jovem:
	Número de Contacto Principal:	Endereço Eletrónico:
Informação de outro contacto-chave 2 *	Nome do Contacto-chave:	Relacionamento com o jovem:

* Se o jovem tiver menos de 18 anos no momento da transferência, os detalhes dos pais / responsáveis devem ser incluídos.

Segunda Parte: Programa de formação/ detalhes do curso	
Nome do curso em que se matriculou:	Data de registo:
Nível de qualificação do curso:	Duração do curso:
Data de início do curso:	Data de conclusão do curso:
Localização do curso (endereço e departamento se aplicável)	Resumo dos compromissos do cronograma do curso - (dias / semana e horas / dia)

O Plano de Ação para Transições Alinhado à avaliação final de 4 zonas e aos resultados do questionário de transições.

Deve ser dado um enfoque particular à abordagem das dúvidas / preocupações sobre a transição para o ensino / formação profissional. Consulte o Apêndice para exemplos de perguntas para cada zona, mas ajudará os mentores e mentorando a avaliar a escala de preparação/ transição.

Resumo da Zona da Vida	
Forças . . .	Áreas para Desenvolver: . . .

--	--

Escala Atual Precisa de trabalho 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Preparado

Recursos disponíveis para mim		
Tipo de Assistência	Elegibilidade (para se qualificar)	Quem contactar / como se inscrever

O meu plano		
Metas de curto prazo	Etapas necessárias	Progresso

--	--	--

Escala de Transições (preparação) Precisa de trabalho 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Preparado

Resumo da Zona de Lazer	
Forças:	Áreas para Desenvolver:
<ul style="list-style-type: none"> • • • 	<ul style="list-style-type: none"> • • •

Escala Atual Precisa de trabalho 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Preparado

Recursos disponíveis para mim		
Tipo de Assistência	Elegibilidade (para se qualificar)	Quem contactar / como se inscrever

O meu plano

Metas de curto prazo	Etapas necessárias	Progresso

Escala de Transições (preparação) Precisa de trabalho 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Preparado

Resumo da Zona de Aprendizagem	
Forças: <ul style="list-style-type: none"> • • • 	Áreas para Desenvolver: <ul style="list-style-type: none"> • • •

Escala Atual Precisa de trabalho 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Preparado

Recursos disponíveis para mim		
Tipo de Assistência	Elegibilidade (para se qualificar)	Quem contactar / como se inscrever

O meu plano		
Metas de curto prazo	Etapas necessárias	Progresso

Escala de Transições (preparação) Precisa de trabalho 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 Preparado

Resumo da zona de trabalho	
<p>Forças:</p> <ul style="list-style-type: none"> • • • 	<p>Áreas para Desenvolver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • • •

Escala Atual Precisa de trabalho 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Preparado

Recursos disponíveis para mim		
Tipo de Assistência	Elegibilidade (para se qualificar)	Quem contactar / como se inscrever

O meu plano		
Metas de curto prazo	Etapas necessárias	Progresso

Escala de Transições (preparação) Precisa de trabalho 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 Preparado

Seguindo em frente

Plano de Contacto Jovem e Contacto principal da Organização de envio.	Método (s) preferido (s) de contacto:	Frequência do contacto:	Data do primeiro contacto:
Plano de Contacto Jovem e Contacto principal da Organização de envio.	Método (s) preferido (s) de contacto:	Frequência do contacto:	Data do primeiro contacto:

Reuniões de Revisão Jovem, contacto da Organização de envio & Contacto da Organização de análise (até 26 semanas após a transição)	Agenda para reuniões de revisão	Local da reunião	Data da primeira reunião:
	Soluções acordadas onde surgem problemas adicionais:		

Autorização final da organização de envio	Data Acordada para a saída	Como vai ser feita:	Onde será feita:
--	-----------------------------------	----------------------------	-------------------------

Acordo

Nós, jovens, contacto principal da organização de envio, contacto principal da organização de acolhimento, estivemos totalmente envolvidos na preparação deste plano de transição e, ao assinarmos este documento, concordamos com o conteúdo e o prazo indicados.

Jovem

Nome _____ Assinatura _____ Data _____

Organização de envio: Contacto Principal

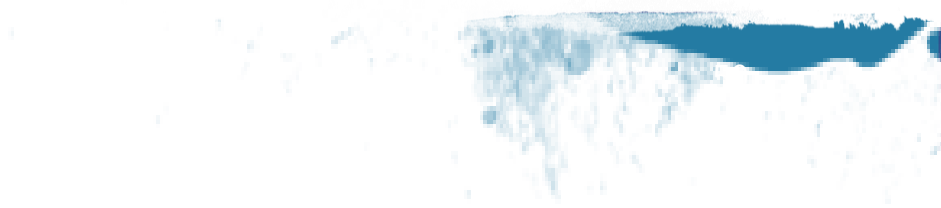
Nome _____ Assinatura _____ Data _____

Organização de acolhimento: Contacto Principal

Nome _____ Assinatura _____ Data _____



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



Para entrar em contato conosco, preencha
o formulário no nosso website
<https://www.iter-project.info/>