



Co-finanțat prin
Erasmus + Programul
Uniunii Europene

Manual de gestionare a tranzițiilor

Un ghid pentru mentori și alte părți
interesate cheie care lucrează cu tinerii care
sunt poziționați în sfera NEET (neimplicați în
sistemul de educație, fără loc de muncă și
fără instruire)

iter





Cuvânt înainte

Acest manual se bazează pe cercetările efectuate în cadrul proiectului Erasmus+, Îmbunătățirea tranzițiilor, obținerea de rezultate favorabile (ITER - Improving Transitions, Enabling Results). Oferă informații importante despre provocările și oportunitățile cu care se confruntă tinerii din sfera NEET și îi va ajuta pe mentorii de învățare să lucreze în mod constructiv și creativ cu tinerii în privința educației și ocupării forței de muncă. Manualul oferă un set de linii directoare care vor permite mentorilor să sprijine tinerii să se mute în educația și formarea generală - și să rămână acolo. Este o resursă importantă care îi ajută pe tineri să-și atingă potențialul, nu numai în calitate de cursanți, ci, în cele din urmă, în calitate de lucrători, consumatori și cetățeni în sens mai larg.

Robin Simmons

Profesor de educație, Universitatea din Huddersfield

Cuprins

| | |
|--|-----------|
| Cuvânt înainte | 1 |
| Despre proiectul ITER..... | 4 |
| Parteneriatul pentru Proiectul ITER..... | 6 |
| Partea 1 | 1 |
| 1. Stabilirea contextului de a fi o persoană tânără NEET în Europa | 2 |
| 1.1 O notă despre covid-19 și impactul său asupra tinerilor..... | 3 |
| 1.2 Abordarea noastră de cercetare | 4 |
| 1.3 Rezumatul principalelor constatări | 5 |
| Context general pentru NEET | 5 |
| Detalii despre cercetare | 5 |
| Rezumatul constatărilor | 6 |
| Bariere individuale în calea participării | 6 |
| Bariere de mediu în calea participării | 6 |
| Permiterea tranzițiilor de succes..... | 6 |
| Prevenirea abandonului | 7 |
| Funcționarea Parteneriatului | 7 |
| Construirea parteneriatului | 8 |
| Partajarea informațiilor | 8 |
| În cele din urmă..... | 8 |
| 1.3.1 Irlanda de Nord..... | 9 |
| 1.3.2 Anglia | 9 |
| 1.3.3 Italia | 9 |
| 1.3.4 România..... | 10 |
| 1.3.5 Ungaria..... | 10 |
| 1.3.6 Portugalia | 10 |
| 1.4 Rezultatele cheie din cercetarea noastră..... | 11 |
| 1.4.1 Comentarii de închidere..... | 11 |
| Partea 2 | 13 |

| | | |
|-----------------|---|-----------|
| 2.1 | Importanța parteneriatului atunci când susțineți o persoană tânără NEET pentru a avansa în educația și formarea profesională/studii superioare | 14 |
| 2.2 | Pregătirea unei persoanei tinere NEET pentru integrarea în sistemul de educație și formare profesională /Colegiu | 15 |
| 2.2.1 | De ce este important lucrul în parteneriat | 16 |
| 2.2.2 | Evaluarea pregătirii unei persoanei tinere de a merge mai departe | 16 |
| 2.2.3 | Evaluarea pregătirii pentru tranziții | 17 |
| 2.2.4 | Suștinerea unei persoanei tinere în a-și alege următoarea mișcare..... | 17 |
| 2.3 | „Parteneriatul de planificare” a tranzițiilor - persoana tânără, mentorul său și centrul care furnizează educație și formare profesională/colégiul primitor | 19 |
| 2.3.1 | Schimbul de informații - ce se împărtășește și cum se împărtășește, importanța consimțământului..... | 20 |
| 2.4 | Prezentarea persoanei tinere la Centrul de educație și instruire profesională/Colegiu | 22 |
| 2.4.1 | Introducere în procesul de inducție | 22 |
| | Consimțirea la planul de gestionare a tranzițiilor persoanei tinere | 24 |
| | Sumar..... | 26 |
| | Resurse care-mi sunt disponibile | 26 |
| | Planul meu..... | 26 |
| 2.4.2 | Stabilirea pașilor cheie și asistența disponibilă..... | 27 |
| 2.4.3 | Ce trebuie făcut dacă apar probleme | 27 |
| | Pregătirea pentru început: aranjamente practice și sprijin personal..... | 29 |
| | Verificare: Analiza progresului..... | 30 |
| 2.5 | Retragerea mentorului | 32 |
| | Cinci principii directe ale practicii informate împotriva traumelor | 32 |
| | Exemplu de plan..... | 34 |
| Partea 3 | | 38 |
| | Modelul planului de tranziții al tinerei persoane | 39 |
| | Avansarea în etape | 47 |
| | Acord..... | 48 |

Despre proiectul ITER

Noțiunea NEET este o provocare paneuropeană - NEET este un acronim pentru Not in Education, Employment sau Training (*neînscris în sistemul de educație, fără loc de muncă și fără instruire*) și se referă la o persoană tânără în vârstă de 16-24 de ani (în Marea Britanie) care nu are loc de muncă, nu este înscrisă în sistemul de educație sau la o structură de formare profesională.

Obiectivele proiectului ITER sunt direct legate de Strategia UE pentru tineret (2019 - 2027), prioritățile de bază sunt combaterea excluziunii sociale și a sărăciei care afectează un număr mare de tineri din Europa.

Tinerii NEET din Europa sunt expuși unui risc serios de sărăcie și excluziune socială; Proiectul ITER va contribui la dezvoltarea oportunităților și resurselor necesare pentru ca tinerii NEET să participe pe deplin la viața economică, socială și culturală.

Proiectul ITER a fost conceput pentru a îmbunătăți metodele de implicare a tinerilor NEET pentru a-și identifica nevoile individuale și barierele în calea educației profesionale obișnuite și pentru a-i împuternici să-și co-proiecteze și să-și pună în aplicare planul de acțiune personal pentru a răspunde nevoilor și barierelor lor din cele 4 „sfere”. : Învățare, viață, timp liber și muncă, consolidând asistența personalizată necesară pentru a sprijini tranziția lor de la NEET la educația și formarea profesională obișnuită și pentru a-i sprijini pe ei și pe organizația/colegiul primitor care furnizează educație și formare profesională, cu un plan de acțiune de tranziție care stabilește nevoile acestora de a fi sprijiniți și un plan convenit care îi pregătește pentru tranziție, îi sprijină în timpul tranziției și oferă sprijin organizației/colegiului lor care furnizează educație și formare profesională.

Proiectul ITER a dezvoltat o platformă pe internet și o interfață/tablou de operare utilizând metodologia de gamificare DayPlot pentru a proiecta o platformă interactivă prietenoasă pentru tineri, care va încuraja implicarea tinerilor NEET în etapele de evaluare inițială, planificare a acțiunilor și stadiilor de pregătire a tranzițiilor personalizate și sprijinirea tranzițiilor lor către educație și formare profesională integrate, reducând gradul de abandon/retragere și crescând nivelele de finalizare/calificare pentru studenții/stagiarii care s-au aflat anterior în starea NEET.

Informații suplimentare despre Proiectul ITER sunt disponibile pe pagina de internet a proiectului <https://www.iter-project.info/>

Parteneriatul pentru Proiectul ITER



GEMS Northern Ireland Limited (Co-ordinator) UK



Universitatea din Huddersfield,
Marea Britanie



Extern, Irlanda de Nord, Marea Britanie



Time Associates UK



Antares SRL Italia



Eulab Consulting Italia



Desincoop Portugalia



Universitatea Politehnica din
Bucharest România



Biroul Prefecturii din Békés

Ungaria

Parteneriatul pentru proiectul ITER reunește organizații/instituții care în comun angajamentul, cunoștințele, abilitățile, experiența și expertiza complementare care ajută la progresul proiectului și se asigură că acesta oferă rezultate de înaltă calitate.

Partea 1

1. Stabilirea contextului de a fi o persoană tânără NEET în Europa

Procentajele NEET variază considerabil în întreaga Europă, nu numai între diferite țări, ci și în cadrul unei anumite națiuni. Structura populației NEET - în termeni, de exemplu, de vârstă, sex, „rasă” și etnie - poate diferi, de asemenea, semnificativ în diverse locuri. Motivele acestor diferențe sunt complexe și există multe cauze pentru ele, dar există o serie de puncte importante de înțeles cu privire la poziția oamenilor NEET din Europa.

Nu toți tinerii NEET au un nivel scăzut de performanțe, dar cei care provin din medii defavorizate social și tinerii care au puține calificări sau nu au calificări deloc sunt, în general, mai predispuși să fie NEET decât colegii lor. Unii tineri NEET se confruntă, de asemenea, cu bariere semnificative în calea participării, de exemplu, în funcție de circumstanțele familiale; responsabilități de îngrijire; sănătate și bunăstare; și dificultăți sociale, emoționale și comportamentale. Cei mai vulnerabili la petrecerea unor perioade lungi de timp în stare NEET suferă frecvent de forme complexe și multiple de dezavantaje și au avut adesea experiențe negative de educație și muncă, care le pot afecta încrederea, motivația și angajamentul față de educație și muncă.

De asemenea, este important să recunoaștem că există adesea „efecte cicatriciale” considerabile asociate cu a fi NEET. Tinerii care petrec perioade semnificative de timp în afara educației și a câmpului muncii sunt deosebit de vulnerabili la șomajul pe termen lung al adulților; sunt mai susceptibili de a fi implicați în sistemul de justiție penală decât ceilalți; să aibă o sănătate precară; dependență; eșuări de relații; și multiple forme de excludere socială. În plus, există consecințe sociale și economice mai largi asociate cu NEET. Pe de o parte, se pierd veniturile din impozite asociate șomajului, dar efectele pe termen lung ale NEET sunt, de asemenea, asociate cu cheltuieli publice suplimentare pentru sănătate, servicii sociale, prestări sociale și alte forme de sprijin. Tinerii NEET prezintă, de asemenea, un nivel mai scăzut de vot, de a se oferi voluntari sau de a se angaja în societatea civilă la un nivel mai extins.

Prin urmare, factorii de decizie și practicienii ar trebui să fie preocupați de problema NEET, în special în ceea ce privește oferirea de oportunități mai bune pentru tinerii cei mai excluși. Inițiativele particulare pot funcționa mai mult sau mai

puțin bine în diferite țări, dar, pentru mulți tineri NEET din Europa, tranziția către educația și formarea profesională „generală” este o etapă importantă - și modul în care sunt susținuți în realizarea acestei schimbări este vital pentru succesul sau eșecul lor. Mentorii sunt esențiali pentru acest proces și pot, conform cercetărilor noastre, să facă o diferență reală în viața tinerilor aflați la limita educației și a câmpului muncii.

1.1 O notă despre covid-19 și impactul său asupra tinerilor

Pandemia Covid-19 care s-a răspândit în toată Europa și mai departe în 2020 a avut implicații de anvergură pentru tineri, în special pentru cei mai defavorizați. Regulamentele „blocare” au însemnat că mulți tineri nu au putut accesa educația, formarea, îndrumarea în carieră și alte forme de sprijin de care aveau atât de mare nevoie. În timp ce învățarea online a atenuat acest lucru într-o oarecare măsură, cei mai marginalizați deseori nu au acces la tehnologia necesară pentru a se angaja într-o astfel de furnizare, iar mulți tineri NEET nu au un mediu sigur, stabil, care să permită învățarea online. De asemenea, trebuie să se recunoască faptul că multe dintre aspectele sociale ale învățării și formele personalizate de sprijin de care au nevoie cel mai mult tinerii NEET pot fi furnizate în mod eficient numai prin relaționarea față în față.

De asemenea, este corect să spunem că tinerii au fost afectați în mod disproporționat de creșterea șomajului care a fost cauzată de pandemie. Pentru mulți angajatori, primul răspuns la condițiile economice nefavorabile este oprirea recrutării de personal nou - o politică care îi afectează cel mai mult pe cei care ies din sistemele de educație și formare sau care caută în alt mod să intre din nou pe piața muncii. Dar industriile în care pot cel mai probabil tinerii să lucreze - inclusiv comerțul cu amănuntul, agrement, ospitalitate și catering - au fost, de asemenea, printre cele mai afectate de pandemie.

Deci, deși Covid-19 a avut efecte de anvergură în toată Europa, tinerii - în special cei care erau deja substanțial dezavantajați - au fost expuși acestor efecte nefavorabile, în multe privințe.

1.2 Abordarea noastră de cercetare

Există acum un volum semnificativ de literatură despre NEET. Autoritățile locale, guvernele naționale și regionale colectează statistici, furnizează informații și finanțează intervenții care vizează implicarea sau re-implicarea tinerilor NEET în educație și în muncă. Organismele UE, cum ar fi Eurofound, au depus multă muncă pentru NEET, caracteristicile sale și cauzele și efectele șomajului în rândul tinerilor. Cercetările academice au examinat diferite aspecte ale vieții tinerilor NEET din Europa și din alte părți. Deși acest manual își are ca și surse de informare aceste lucrări, el se bazează în principal pe cercetări efectuate în șase națiuni - Anglia, Ungaria, Italia, Irlanda de Nord, Portugalia și România - de către organizațiile partenere care au participat la Proiectul ITER. Constatările prezentate - și liniile directe furnizate - se bazează pe interviurile cu grupuri de studiu cu trei seturi de participanți:

- Tineri NEET
- Mentori a căror activitate presupune furnizarea de sfaturi, îndrumări și alte forme de sprijin pentru tinerii NEET.
- Părțile interesate responsabile de formularea și implementarea politicii la nivel local și regional.

Principalele constatări ale cercetării sunt prezentate în secțiunile 1.3 - 1.5 din Manual.

1.3 Rezumatul principalelor constatări

Context general pentru NEET

Există unele diferențe în modul în care diferite națiuni europene încearcă să abordeze șomajul în rândul tinerilor. În anumite privințe, acest lucru este de înțeles. Procentele NEET sunt substanțial mai mari în Portugalia și România, de exemplu, decât în Marea Britanie, iar diferite țări au aranjamente diferite în ceea ce privește rolul administrației naționale și locale și modalitățile prin care sunt finanțate, organizate și furnizate educația și formarea. Piața forței de muncă pentru tineri diferă, de asemenea, considerabil de la un loc la altul, datorită, cel puțin parțial, istoriei, culturii și tradițiilor care caracterizează diferite națiuni și cererii existente pentru diferite forme de muncă. Cu toate acestea, este corect să spunem că există mai multe asemănări decât diferențe în populația NEET din Europa și barierele cu care se confruntă în timp ce încearcă să se implice sau să se re-implice în sistemul de educație și în câmpul muncii.

Detalii despre cercetare

Scopul general al cercetării a fost de a stabili modul cel mai bun de a sprijini tinerii NEET care trec în educația și formarea profesională generală. S-a axat pe patru teme interdependente:

- Bariere cu care se confruntă tinerii NEET care încearcă să acceseze educația și formarea profesională.
- Strategii practice pentru a sprijini tinerii NEET în educație și formare profesională și pentru a-i ajuta să rămână pe calea cea bună.
- Rolul parteneriatului care ajută tinerii NEET să acceseze educația și formarea profesională.
- Rolul schimbului de informații în sprijinirea tranzițiilor către direcțiile bune.

Rezumatul constatărilor

Există unele diferențe în provocările și oportunitățile cu care se confruntă tinerii NEET din diferite părți ale Europei, dar cercetările noastre sugerează că există și multe asemănări importante. Acestea includ:

Bariere individuale în calea participării

Deficitul tinerilor în ceea ce privește:

- Calificările; abilitățile și cunoștințele profesionale
- Motivația; angajamentul; flexibilitatea; încrederea și „soft skills”,
- Sănătatea mentală; factorii sociali, emoționali și de dispoziție; și dizabilitățile fizice
- În unele cazuri, obiectivele nerealiste sau neclare; orientarea pe termen scurt; și reticența de a cere ajutor au fost, de asemenea, văzute ca bariere în calea participării.

Bariere de mediu în calea participării

- Influența negativă a familiei și a colegilor asupra atitudinilor, valorilor și aspirațiilor tinerilor
- Accesibilitatea și/sau calitatea sfaturilor și îndrumărilor
- Disponibilitatea și accesibilitatea serviciilor adecvate de educație, formare și sprijin
- Experițe anterioare negative de educație
- Călătoriile, în termeni de cost, logistică și/sau factori culturali
- Dificultățile financiare pot fi, de asemenea, o problemă în multe cazuri. De exemplu, disponibilitatea și accesul la subvenții, călătoriile și indemnizații de formare

Permiterea tranzițiilor de succes

- Mentorul are un rol esențial în construirea unor relații pozitive; oferirea de susținere personală și practică; și acționând ca o „punte” către calea cea bună.

- Este important să încercăm să „potrivim” furnizarea asistenței pentru abilitățile și interesele tinerilor, pentru a-i încuraja să acceseze programele de formare de bază - și să rămână pe acele direcții.
- Mentorii ar trebui să recunoască punctele forte ale tinerilor, precum și deficiențele sau neajunsurile acestora.
- Stimulentele financiare pot încuraja adesea tinerii NEET să acceseze și să rămână la programe de formare (cum este cazul multor alți tineri și adulți)
- În unele contexte, se pot aduce ca și completare, împreună cu asistența față în față instrumentele de diagnostic, pachetele IT și alte metode.
- Munca voluntară poate ajuta uneori tinerii NEET să-și construiască încrederea și să le ofere o experiență valoroasă din sfera muncii.

Prevenirea abandonului

- Este important ca tinerii să beneficieze în primul rând de un tip adecvat de servicii - cu alte cuvinte, formarea la nivelul adecvat, care să le reflecte interesele și ambițiile.
- Mentorul are un rol cheie în prevenirea abandonului școlar - asigurând „o punte” între tineri, furnizorii de instruire și, după caz, familiile și alte persoane semnificative. Susținerea continuă al mentorilor odată ce o persoană tânără NEET se află în cadrul general poate preveni adesea abandonul; îngrijirea și grija sunt importante, dar de asemenea este important și susținerea practică.

Funcționarea Parteneriatului

- Poate oferi o serie de potențiale avantaje tinerilor NEET și celor care lucrează cu ei în ce privește, de exemplu, schimbul de expertiză, resurse și informații
- Poate ajuta la dezvoltarea legăturilor eficiente între politica națională și cea regională și nivelul local
- Parteneriatele informale dintre practicienii care operează la nivel local pot fi uneori la fel de sau mai eficiente decât acordurile oficiale de parteneriat în beneficiul tinerilor.
- Tinerii sunt, în general, pozitivi în legătură cu funcționarea parteneriatului dacă le oferă beneficii tangibile, cum ar fi informații mai bune, mai multe resurse sau acces la o gamă mai largă de oportunități.

Construirea parteneriatului

- Forumurile de parteneriat trebuie să plaseze bunăstarea și nevoile tinerilor în centrul activității lor.
- Poate fi de multe ori utilă includerea societăților și a altor angajatori în forumurile de parteneriat.
- Este importantă asigurarea faptului că opiniile și viziunile tinerilor sunt reprezentate în forumurile de parteneriat.
- Construirea de parteneriate informale alături de aranjamente formale poate contribui la avansarea lucrurilor „pe teren”.
- Este necesară asigurarea faptului că parteneriatele devin auto sustenabile pe termen lung, deoarece finanțarea specifică este adesea limitată în timp.

Partajarea informațiilor

- Tinerii sunt, în general, pozitivi în ceea ce privește schimbul de informații dacă le aduce beneficii - în termeni, de exemplu, de informații despre formare, angajare sau sprijin financiar. Dar unii au rezerve cu privire la schimbul de informații personale sensibile.
- Mentorii și părțile interesate sunt, de asemenea, în general pozitive cu privire la schimbul de informații, dar subliniază necesitatea de a poziționa tânărul persoană în centrul procesului.
- Uneori poate fi utilă includerea școlilor și a angajatorilor în procesul de schimb de informații, deși acest lucru trebuie făcut într-un mod în care avantajează tinerii (sau cel puțin nu îi dezavantajează)
- Mulți tineri consideră neplăcută completarea de formulare și faptul că li se solicită în mod repetat să ofere informații personale. Schimbul eficient de informații, inclusiv prin portofolii digitale, date de identificare digitale, bănci de resurse și alte forme de tehnologie nouă, poate contribui la reducerea acestei senzații de dificultate.
- Cu toate acestea, tinerii, mentorii și părțile interesate trebuie să fie conștienți de constrângerile GDPR atunci când împărtășesc informații personale.

În cele din urmă...

- Viața tinerilor NEET poate fi complicată, astfel încât factorii individuali, de mediu și alți factori interacționează adesea în moduri neașteptate. Aici

capacitățile, abilitățile și angajamentul mentorului îi pot permite persoanei tinere să navigheze într-o tranziție reușită în sfera vizată.

- Problemele financiare sunt adesea semnificative pentru tinerii NEET - atât din punct de vedere al motivației, cât și din punct de vedere practic al susținerii vieții de zi cu zi.
- Încrederea și relațiile sunt de o importanță vitală pentru persoana tânără și pe acestea ar trebui să fie concentrate toate acțiunile mentorului.

Secțiunile 1.3.1 până la 1.3.6 rezumă concluziile specifice fiecărei națiuni, pe lângă cele raportate în cele de mai sus.

1.3.1 Irlanda de Nord

Rolul mentorului este văzut ca fiind cheia progresului tinerilor - în ce privește, de exemplu, oferirea de sfaturi și îndrumări, sprijin pastoral și practic. Datele sugerează, de asemenea, că oferirea unei formări flexibile poate fi deosebit de benefică pentru tinerii NEET. Multe dintre barierele individuale și de mediu găsite în altă parte sunt evidente în Irlanda de Nord, deși influența sectarismului poate reprezenta un obstacol suplimentar, deoarece unii tineri ar putea simți că nu sunt capabili să călătorească în sau prin anumite zone pentru a accesa programe de formare sau servicii de suport.

1.3.2 Anglia

Datele sugerează că uneori concurența instituțională și sistemele de finanțare inflexibile pot inhiba funcționarea parteneriatului. Aici, în special mentorii au vorbit despre potențialul pozitiv al parteneriatelor informale în a ajuta tinerii NEET să acceseze servicii de susținere și oportunități de educație și muncă. Problemele financiare au fost, de asemenea, evidențiate ca fiind importante - atât în ceea ce privește motivarea tinerilor să participe, cât și costurile asociate călătoriei la cursuri de formare sau susținerea vieții independente.

1.3.3 Italia

Din nou, parteneriatele informale au fost identificate ca oferind potențial pozitiv. Nevoia de a recunoaște talentele și punctele forte ale tinerilor, precum și punctele slabe și deficiențele acestora a fost, de asemenea, o temă puternică care rezultă din date. Accesul la informații, sfaturi și îndrumări de înaltă calitate a fost văzut ca o problemă în unele cazuri; nevoia unei susțineri permanente din partea mentorilor pentru a ajuta tinerii să treacă prin puncte cheie de tranziție - de exemplu, atunci când se trece de la un furnizor de formare la altul - a fost o altă constatare cheie în

cadrul cercetării din Italia. Noțiunea de mentor care asigură o punte de legătură către sfera general de educație și ocuparea forței de muncă ulterior a fost o temă conexă.

1.3.4 România

Natura pieței muncii a fost identificată ca o barieră în calea participării, mai ales în ceea ce privește lipsa locurilor de muncă în afara agriculturii. Stereotipurile și prejudecățile etnice au fost identificate ca o barieră pentru unii tineri, în special pentru cei din mediul Romani. S-au evidențiat, de asemenea, sfaturi și îndrumări de calitate slabă și necesitatea stimulentele financiare pentru a încuraja participarea, la fel ca și lipsa unei abilități de comunicare, interpersonale și de bază eficiente în rândul unor tineri.

1.3.5 Ungaria

Multe dintre aceleași bariere individuale și de mediu în calea participării identificate în altă parte erau evidente și în Ungaria. Cu toate acestea, mentorii au subliniat necesitatea unor soluții flexibile, adaptate și a unor stimulente financiare mai bune pentru a încuraja tinerii să participe la educație și la muncă. Din nou, mentorul este văzut ca fiind esențial pentru îmbunătățirea perspectivelor tinerilor NEET, în special în ceea ce privește sprijinirea încrederii și motivației acestora, dar și în spargerea barierelor sociale și materiale în calea participării. Calitatea parteneriatelor variază, deși aceasta poate, în cel mai bun caz, să reunească prioritățile naționale și locale.

1.3.6 Portugalia

Relațiile sunt, din nou, văzute ca fiind cheia pentru susținerea tinerilor NEET. În special, susținerea continuă și contactul din partea mentorului sunt considerate vitale în facilitarea tranzițiilor de succes. Presiunea familiei de a intra pe piața muncii, mai degrabă decât de a urmări mai multe obiective pe termen lung prin formare, a fost menționată atât de mentori, cât și de tinerii care au luat parte la cercetare. Flexibilitatea ofertei și stimulentele financiare au fost, de asemenea, identificate ca modalități importante de a ajuta tinerii să treacă la educația și formarea obișnuită și să rămână pe acel drum.

1.4 Rezultatele cheie din cercetarea noastră

Tinerii NEET prezintă adesea o serie de atitudini, valori și opinii negative, iar unii pot părea lipsiți de motivație, de angajament sau de entuziasmul de a reuși. Cu toate acestea, este important să recunoaștem că aceste caracteristici derivă adesea, cel puțin parțial, din experiențe negative repetate de educație, muncă și alte aspecte ale vieții sociale - și, prin urmare, nu sunt neapărat caracteristici ale personalității intrinseci. În schimb, experiențele bune și sprijinul personal eficient pot face o diferență reală. De asemenea, este necesar să recunoaștem că mulți tineri NEET au o serie de caracteristici, abilități și interese pozitive, care pot fi o resursă valoroasă în viitor.

Relațiile pozitive sunt vitale. Rolul mentorului în furnizarea de sfaturi și îndrumări, precum și diferite forme de sprijin personal și practic este adesea cheia progresului tinerilor NEET. Cercetările noastre sugerează că practicienii care „merg mai departe” pot face o diferență semnificativă - mai ales în a ajuta o persoană tânără să rămână în educația și formarea obișnuită odată ce au făcut tranziția inițială. Aceasta ar putea include furnizarea de sprijin social și emoțional în mod continuu; legătura cu familia sau cu alte persoane semnificative; colaborarea cu un furnizor de formare profesională pentru a-i face pe tutori conștienți de nevoile de învățare ale unei persoane tinere; sau susținerea unei persoane tinere în relațiile cu serviciile sociale, cu sistemele de sănătate, locuință și alte agenții.

Factorii practici și materiali pot prezenta bariere substanțiale în calea participării - în ceea ce privește, de exemplu, logistica călătoriei; finanțe, inclusiv disponibilitatea și nivelul subvențiilor, burselor și indemnizațiilor de formare; calitatea informațiilor, sfaturilor și îndrumărilor pe care le pot accesa; și disponibilitatea unor programe de formare care să corespundă intereselor și abilităților tinerilor.

Munca în parteneriat este important - atât în ceea ce privește mentorii care lucrează în parteneriat cu tineri și alți practicieni, cât și serviciile de asistență; și în ceea ce privește organizațiile care colaborează pentru a împărtăși informații și resurse pentru a sprijini cel mai bine tinerii NEET.

1.4.1 Comentarii de închidere

Ajutarea tinerilor NEET să facă tranziții de succes în educația și formarea obișnuită este o sarcină complexă și solicitantă. Dar, deși nu există un „glonț de argint” care să garanteze succesul, rolul mentorului de învățare este probabil cel mai important factor în producerea de rezultate pozitive pentru tinerii marginalizați. Practicanții trebuie să fie conștienți de rolul lor vital în furnizarea unei „punți” pentru tinerii NEET, care să le permită să tracă în sfera generală vizată și să rămână acolo. Orientările furnizate în acest manual vor ajuta foarte mult, dar mentorii vor fi, de asemenea, conștienți de faptul că modul în care interacționează și comunică cu tinerii poate avea un impact semnificativ. Cu alte cuvinte, lucrurile mici contează și ele, iar construirea și menținerea unor relații pozitive cu tinerii este esențială.

Partea 2

2.1 Importanța parteneriatului atunci când susțineți o persoană tânăra NEET pentru a avansa în educația și formarea profesională/studii superioare

Nevoia ca parteneriatele existente să funcționeze mai eficient și să plaseze tânăra persoană în centrul parteneriatelor este semnificativă pentru mentori. Mentorii creează adesea parteneriate informale cu furnizorii de formare, angajatorii și serviciile de asistență, fie alături de acorduri formale de parteneriat, fie în afara acestora. Acest lucru este necesar pentru a oferi sprijin tinerilor la nivel local.

Prin urmare, aceste parteneriate sunt esențiale în susținerea tinerilor în avansarea lor în integrarea în sistemele de educație și formare profesională. Deoarece tinerii sunt de obicei mai puțin informați cu privire la modul de facilitare a acestor tipuri de parteneriate, rolul mentorului și al părților interesate relevante este crucial.

2.2 Pregătirea unei persoanei tinere NEET pentru integrarea în sistemul de educație și formare profesională /Colegiu

Analogia mentorului cu un pod către succes este una utilă. Îngrijirea și încrederea sunt factori sau trăsături importante pe care tinerii trebuie să le recunoască la un mentor eficient.

Suținerea emoțională și practică continuă din partea mentorului este percepută ca fiind deosebit de valoroasă pentru mulți tineri, chiar și după ce aceștia au intrat în sfera vizată.

Aducerea tinerilor în condițiile corecte, potrivirea abilităților, ambițiilor și abilităților lor individuale este văzută ca un factor important, în timp ce rolul mentorului în furnizarea de îngrijire, grijă și diferite forme de sprijin practic este văzut ca fiind cheia în acest sens.

Asistența continuă de mentorat, odată ce o tânără persoană a intrat în sfera vizată, este la fel de importantă.

Legăturile și rețelele eficiente cu angajatorii și furnizorii de instruire sunt, de asemenea, semnificative. Pentru unele părți interesate, experiența timpurie în câmpul muncii sau munca voluntară oferă potențialul de a introduce sau de a aclimatiza tinerii pe piața muncii, în timp ce un alt factor este capacitatea de a corela serviciile furnizate cu interesele și abilitățile persoanei tinere.

În cele din urmă, utilizarea instrumentelor de diagnosticare și a tehnologiei informației poate juca, de asemenea, un rol cheie în a ajuta tinerii să facă tranziții de succes în a ajunge la condițiile dorite, în principal ca adjuvant la susținerea față în față, în timp ce se recunoaște de către unii mentori și părți interesate că este nevoie de abordări flexibile și trebuie ca tinerii NEET să poată dezvolta abilități „sensibile” și abilități de viață alături de învățarea profesională.

2.2.1 De ce este important lucrul în parteneriat

Orice parteneriat cu adevărat eficient se bazează pe încredere. Acest lucru este esențial, mai ales atunci când lucrezi cu tineri. Persoana tânără trebuie să aibă încredere deplină în mentorul său, iar relația trebuie să demonstreze un puternic sentiment de echilibru. Acest parteneriat la nivel de „egalitate” va contribui la consolidarea încrederii și la deschiderea unei comunicări eficiente. Și, după cum știm cu toții, comunicarea este o componentă vitală a tuturor relațiilor bune.

2.2.2 Evaluarea pregătirii unei persoane tinere de a merge mai departe

Planificarea eficientă pentru tineri se bazează pe evaluarea exactă a nevoilor, stabilirea unor rezultate realiste pentru aceste nevoi și apoi formularea muncii necesare pentru a obține acele rezultate specificate.

Fiecare persoană tânără este unică, iar planul ar trebui să se bazeze pe evaluarea nevoilor lor specifice - problemele cheie din viața persoanei tinere și nevoile cele mai urgente la care dau naștere aceste probleme. Acesta ar trebui să fie punctul tău de plecare.

Calitatea planului va depinde, în mare măsură, de calitatea informațiilor colectate și aceasta, la rândul său, va depinde de forța relației stabilite cu persoana tânără. Planul ar trebui să stabilească modul în care nevoile identificate vor fi abordate în timp, astfel încât persoana tânără să facă cea mai bună tranziție posibilă la următoarea etapă a călătoriei sale. Odată ce aceste nevoi au fost identificate în mod clar, mentorul și tânăra persoană pot decide împreună care trebuie să fie abordate mai întâi, să cadă de acord asupra rezultatelor care trebuie obținute pentru aceste nevoi, precum și asupra unui calendar realist pentru realizarea fiecărui rezultat. Unele rezultate evidente în această tranziție pentru orice persoană tânără ar fi:

- Să aibă o locuință.
- Să își atingă întregul potențial în educație.
- Să aibă succes în carieră.
- Să fie sănătoasă.
- Să aibă relații pozitive.
- Să fie implicată în activități plăcute și care să aibă sens.

2.2.3 Evaluarea pregătirii pentru tranziții

Un pas cheie în determinarea pregătirii unei persoanei tinere de a trece de la „asistență personalizată” la un sistem de educație și formare profesională/Colegiu este completarea Chestionarului de Evaluare a Pregătirii pentru Tranziții. Acesta este un chestionar de auto-analiză atunci când oferă atât persoanei tinere, cât și mentorului acestuia, posibilitatea de a evalua pregătirea la respectivul moment a persoanei tinere de a merge mai departe, de ex. „predarea” următorilor pași către un centru de educație și formare profesională sau colegiu.

Atât persoana tânără cât și mentorul acesteia trece prin fiecare întrebare - în mod ideal împreună - discutând despre importanța fiecărei competențe și cât de bine cred ei că tânăra persoană demonstrează această competență, punctând fiecare întrebare de la 1 la 5. Dacă nu este posibil pentru tânăra persoană și mentorul lor să lucreze împreună, ei pot face chestionarul independent unul de celălalt, dar apoi trebuie să compare scorurile împreună la o dată ulterioară. Apoi trebuie să ajungă la un scor pentru fiecare întrebare cu care fiecare, în urma discuției, este de acord.

În cele din urmă, este responsabilitatea mentorului să puncteze chestionarul în termeni de roșu, chihlimbar, verde pentru fiecare întrebare, furnizând o serie de domenii prioritare de dezvoltare pentru mentoratul care merge mai departe, precum și evidențierea sferelor în care mentoratul nu mai necesită sprijin.

2.2.4 Susținerea unei persoanei tinere în a-și alege următoarea mișcare

Cel mai puternic mesaj al tinerilor care fac tranziția la următoarea etapă a călătoriei lor este despre importanța de a avea un adult de încredere în viața lor în care au încredere și despre care simt că au grijă de ei. Disponibilitatea unei astfel de persoane este un factor crucial pentru a ajuta tinerii să facă cea mai lină tranziție posibilă. Astfel de adulți de încredere oferă trei tipuri principale de susținere: susținere emoțională; sfaturi practice; și îndrumare. Rolul mentorului în sprijinirea persoanei tinere pentru a face următoarea mișcare este crucial.

Dezvoltarea unui simț pozitiv al sinelui este o sarcină cheie în dezvoltare. Dacă sarcina este realizată, șansele tinerilor de a dezvolta o stimă de sine pozitivă vor crește foarte mult. Stima de sine sănătoasă face mult mai probabil ca tinerii să se vadă pe ei înșiși ca demni de a fi iubiți și astfel să fie mai capabili să-i iubească pe ceilalți; să fie mai capabili să se îngrijească fizic și emoțional; să persiste în

depășirea dificultăților; să fie mai predispuși să se desprindă de relațiile și situațiile abuzive și, în general, să ducă vieți mai fericite și mai satisfăcătoare.

În timp ce istoricul personal va avea o influență majoră asupra formulării de către persoana tânără a sentimentului de sine, alți factori vor avea și ei un impact. De exemplu, genul, originea etnică, clasa, sexualitatea și religia. Alegerile pe care le fac tinerii în ceea ce privește îmbrăcămintea, activitățile de agrement, interesele, aprecierile și antipațiile vor forma, de asemenea, modul în care se văd pe ei înșiși și vor afecta modul în care îi văd ceilalți. Aceste decizii și alegeri pot fi, de asemenea, discutate și luate în parteneriat cu un mentor eficient. În cele din urmă, tânără persoană este cea care ia alegerea sau decizia finală, dar mentorul poate avea un rol esențial în a se asigura că este luată alegerea sau decizia „corectă”.

2.3 „Parteneriatul de planificare” a tranzițiilor - persoana tânără, mentorul său și centrul care furnizează educație și formare profesională/colegiul primitor

Relația dintre persoana tânără și mentor este esențială - mentorul construiește o relație, sprijinind-o pe persoana tânără să-și identifice barierele și oferindu-i asistență atunci când este gata să facă acest lucru, mergând mai departe și preluând mai mult controlul asupra posibilității sale de angajare/viitorului său educațional.

Înțelegând interesele și ambițiile persoanei tinere, mentorul o poate ajuta să realizeze potențiale oportunități în călătoria sa în carieră. Acest sprijin continuu o ajută pe persoana tânără să înțeleagă că nu este singură în această tranziție și că are sprijin la dispoziția sa, oferindu-i astfel încredere și motivație pentru a o ajuta să avanseze în viața sa.

Acest lucru are ca rezultat dezvoltarea unui plan de acțiune clar, personalizat, care este analizat cu persoana tânără în mod regulat. Planul de acțiune va aborda nevoile și barierele persoanei tinere din toate cele 4 sfere. Acest plan este agreat de toți și este o evidență a etapelor cheie personalizate care trebuie finalizate, acestea vor sprijini persoana tânără pe toată perioada de tranziție. Acest plan va fi, de asemenea, văzut ca un sprijin suplimentar pentru organizația de educație și instruire profesională.

La începutul pregătirii persoanei tinere pentru tranziție, este util pentru mentor să creeze un parteneriat cu furnizorul de educație și instruire profesională, să construiască și să păstreze o relație care să ajute la menținerea motivației persoanei tinere, mai ales în primele etape și pentru a evita abandonul inutil. Implementarea unui plan de tranziție în această etapă va stabili un triaj între persoana tânără, mentor și organizația care furnizează educație și instruire profesională, permițând o cale mai lină către destinația aleasă. Asistența furnizorilor trebuie să fie adaptată individual – o dimensiune unică nu se potrivește tuturor.

Pentru persoana tânără oferă:

- O bună cunoaștere a procesului
- Ce instruire preliminară este necesară?
- Transparență
- Sfaturi și îndrumări bune
- Continuitatea sprijinului

Pentru Mentor oferă:

- Legături mai bune cu centrele de educație și instruire profesională/colégiile
- Cunoașterea procesului
- Un rol cheie în eliminarea barierelor.
- Asigurarea surselor de finanțare, dacă este necesar
- Cunoașterea bună a celor disponibile tuturor tinerilor.

Pentru Centrul de educație și formare profesională /Colegiul oferă

- Păstrare bună
- Cunoașterea stilului de învățare al persoanei tinere.
- Disponibilitatea accesului în comunitățile locale
- Ajută la eliminarea barierelor.

2.3.1 Schimbul de informații - ce se împărtășește și cum se împărtășește, importanța consimțământului

Trebuie să se respecte Regulamentul general privind protecția datelor (GDPR) și Legea privind protecția datelor din 2018.

Este important informarea de la început a persoanei tinere despre ce se va întâmpla cu informațiile despre ea:

- Cui i se va spune ce?
- Cui vor spune aceștia pe urmă?
- De ce li se comunică informațiile oamenilor?

Solicitați permisiunea persoanei tinere, cu excepția cazului în care este nesigur sau inadecvat. Dacă persoana tânără are sub 18 ani, solicitați permisiunea părintelui/tutorei sale legale. Nu întârziți dezvăluirea informațiilor pentru a obține consimțământul dacă acest lucru ar putea pune copiii sau tinerii în pericol semnificativ.

Este important să obțineți consimțământul persoanei tinere, deoarece -

- Este un proces care stabilește scena relației de mentorat.
- Promovează luarea deciziilor comune în relație.
- Permite persoanei tinere să își spună cuvântul în propria cale și în planul de acțiune.
- Minimizați riscul de exploatare și de vătămare a clientului prin acest schimb de informații și procesul de luare a deciziilor în colaborare.

Trebuie puse în aplicare sisteme robuste, concentrate asupra persoanei tinere. Doar informațiile relevante pentru scopul programului ar trebui să fie împărtășite celor care le solicită. Acest lucru permite celorlalți din parteneriat să își facă treaba în mod eficient și să ofere sprijinul potrivit.

Asigurați-vă că toate informațiile sunt adecvate scopului. Calitatea informațiilor este importantă pentru a vă asigura că destinatarii acestora le pot înțelege. Informațiile trebuie să fie corecte și actualizate și să facă diferența între opinie și fapt. Explicația trebuie dată dacă informațiile partajate sunt din trecut.

Informațiile ar trebui să fie împărtășite la intervale regulate și la timp, astfel încât să se maximizeze oportunitățile de a oferi sprijin și pentru a satisface cerințele operaționale.

Mentorii/organizațiile care furnizează educație și formare profesională ar trebui, de asemenea, să se asigure că sunt distribuite suficiente informații, astfel încât partenerii să poată lua decizii cu privire la calea cea mai adecvată pentru tânără persoană .

Mentorii ar trebui să urmeze politica organizației lor pentru schimbul de informații și pentru gestionarea informațiilor personale. La transmiterea informațiilor, acest lucru ar trebui să se realizeze în cel mai sigur mod posibil.

Toate informațiile trebuie înregistrate, indiferent dacă informațiile sunt partajate sau nu și stocate în locul cel mai potrivit, în conformitate cu politica de stocare și păstrare a fișierelor organizației dvs. Păstrarea informațiilor nu trebuie să se facă mai mult decât este necesar. Cu toate acestea, unii finanțatori solicită perioade diferite de păstrare.

2.4 Prezentarea persoanei tinere la Centrul de educație și instruire profesională/Colegiu

În mod ideal, mentorul va avea o relație stabilită cu mentoratul și va fi lucrat deja cu aceștia la identificarea, acordul și potrivirea abilităților lor individuale, ambițiilor, abilităților și „potrivirea optimă” a acestora cu un centru adecvat care furnizează educație și formare profesională/colegiu.

Odată ce tânăra persoană a identificat, a aplicat la și a fost acceptată în Centrul care furnizează educație și formare profesională/Colegiul ales, în acest stadiu de tranziție importanța parteneriatelor informale și formale stabilite de mentor va aduce beneficii tangibile persoanei tinere. În ceea ce privește asigurarea unei tranziții de succes în Centrul care furnizează educație și formare profesională/Colegiul ales, din nou analogia mentorului cu un pod care conduce către succes este una utilă.

Este important ca tinerii să se simtă pregătiți înainte de intrarea inițială în Centrul care furnizează educație și formare profesională /Colegiul și ca această primă întâlnire să fie o experiență pozitivă.

Mentorul îi poate ajuta pe tineri să se pregătească pentru această întâlnire inițială atât în termeni practici, cât și prin îngrijire, iar încrederea este un factor sau trăsătură importantă pe care tinerii trebuie să le recunoască în structura unui mentor eficient.

Pe această bază, sprijinul emoțional și practic continuu din partea mentorului este deosebit de valoros pentru mulți tineri, chiar și după ce au intrat în sistemul vizat.

2.4.1 Introducere în procesul de inducție

Cele trei elemente cheie ale modelului de mentorat joacă un rol important în introducerea inițială a tinerilor în Centrul care furnizează educație și formare profesională/Colegiu.

Suport emoțional

Mentorul pregătește persoana tânără pentru introducerea lor, oferind sprijin emoțional, îngrijire și grijă. Aceasta poate implica discutarea temerilor și anxietăților persoanei tinere cu privire la pornirea într-un nou mediu de învățare; ajutând-o să pună în aplicare mecanisme de a face față acestora; și să fie de acord cu persoana la care pot apela pentru sprijin după ce au început cursul.

Este important în această etapă să continuați să hrăniți persoana tânără în ceea ce privește valoarea de sine și stima de sine. Mentorul îi va reaminti persoanei tinere progresele pe care le-a făcut până în prezent, făcând referire la planul său de tranziție și la modul în care mentorul și mentoratul au convenit anterior, ca parte a unui proces de colaborare, că este gata și pregătit pentru următoarea etapă.

Sfaturi practice

Este important ca tinerii care doresc o prezentare inițială a Centrului care furnizează educație și formare profesională /Colegiului ales să se simtă informați și pregătiți. Mentorul are un rol esențial în facilitarea acestui lucru prin legătura cu centrul care furnizează educație și formare profesională care furnizează educație și formare profesională /colegiul primitor pentru a stabili informații de bază, cum ar fi:

- Cine va fi la sesiunea de prezentare?
- Cât va dura?
- Este ceva ce tânărul persoană trebuie să aducă cu ea? De exemplu - documente de identificare, detalii bancare, certificate de calificare etc
- Există un cod vestimentar?
- Ce va fi discutat în timpul sesiunii introductive?

Prin legătura cu centrul care furnizează educație și formare profesională/colegiul primitor, mentorul se poate asigura că persoanei tinere îi este clar ce se va aștepta de la ea și o poate ajuta să adune documentația practică de care va avea nevoie ca parte a planului de tranziție.

Este o bună practică ca această perioadă de pregătire să fie un proces bidirecțional. Încă o dată, acesta este momentul în care persoana tânără poate obține beneficii tangibile din parteneriatul dezvoltat de mentor. În cazurile în care tinerii s-au confruntat cu bariere complexe în calea evoluției, cum ar fi experiențele adverse multiple din copilărie (ACE), unele organizații de mentorat vor obține consimțământul persoanei tinere pentru a împărtăși aceste informații cu persoana corespunzătoare din centrul care furnizează educație și formare profesională /colegiul primitor înainte ca respectiva persoană să participe la sesiunea de prezentare. Acest lucru va implica în mod normal faptul ca mentorul să organizeze

o discuție profesională cu adultul care va fi principala persoană de contact cu tânăra persoană din centrul de educație și instruire profesională/colegiul primitor. Acesta poate fi șeful departamentului sau poate fi membru al echipei de îngrijire pastorală al Centrului de educație și instruire profesională/Colegiului.

În timpul discuției, mentorul poate împărtăși natura experiențelor adverse multiple din copilărie și modul în care acestea au afectat persoana tânăra, dezvoltarea și evoluția sa în timp. În timpul acestei sesiuni, mentorul poate, de asemenea, să împărtășească informații, cum ar fi ceea ce o liniștește pe tânăra persoană, ce poate declanșa probleme persoanei tinere și ce funcționează bine în ceea ce privește autoreglarea și depășirea problemelor. Organizații precum Extern NI recomandă cu tărie practicarea discuțiilor profesionale pentru tinerii NEET care au experimentat experiențe adverse multiple din copilărie, având în vedere că persoana tânăra nu trebuie să-și „repete” povestea sau să „retrăiască” trauma suferită. Centrul care furnizează educație și formare profesională /colegiul primitor poate informa personalul cu privire la potențialii factori declanșatori și tehnicile dovedite de a face față acestora.

Îndrumarea

Așa cum am menționat anterior în această secțiune, cel mai puternic mesaj din partea tinerilor care fac tranziția către care învățământul și formarea profesională de bază se referă la importanța de a avea un adult de nădejde în viața lor, în care au încredere și la care ei simt că îi pasă de ei. Acest lucru este esențial pentru ca tinerii să facă cea mai ușoară tranziție posibilă la centrul care furnizează educație și formare profesională /colegiul lor.

Consimțirea la planul de gestionare a tranzițiilor persoanei tinere

Înainte de a conveni planul de gestionare a tranzițiilor persoanei tinere, persoana tânăra și mentorul vor fi clădit un sentiment de încredere, onestitate și respect reciproc bazat pe interacțiunile și experiențele lor de a fi într-un parteneriat de colaborare. Aceștia vor fi fost de regulă angajați în acest proces pentru o perioadă de aproximativ 6-9 luni înainte de a conveni un plan de tranziție și vor fi dezvoltat un parteneriat „egal” bazat pe încredere și comunicare deschisă.

În acest timp, mentorul și persoana tânăra vor fi finalizat și analizat o evaluare a nevoilor în cele patru „sfere” cheie ale vieții lor - Învățare, timp liber, muncă și viață. Persoana tânăra și mentorul vor fi stabilit rezultate realiste pentru aceste nevoi și au formulat munca necesară pentru a obține rezultate specificate și pentru

a aborda nevoile identificate. Acest proces va fi determinat ca persoana tânără și mentorul să fie de acord că sunt gata să facă tranziția către un centru de educație și instruire profesională/colegiu.

Planul de tranziție va reflecta nevoile anterioare evaluate și se va baza pe rezultatele anterioare de succes, fiind în același timp flexibil în abordarea oricăror noi nevoi identificate sau bariere pe măsură ce tranziția progresează.

Fiecare persoană tânără este unică, iar planul se va baza pe evaluarea nevoilor sale specifice - problemele cheie din viața persoanei tinere și nevoile cele mai urgente cărora le dau naștere aceste probleme.

Părțile 1 și 2 din planul de tranziție vor conține detalii practice și informații referitoare la persoana tânără, organizația de referință (mentor), organizația receptoare (Centru care furnizează educație și formare profesională /Colegiu și cursul ales).

Partea a 3-a a planului de tranziție este aliniată la evaluarea finală și la rezultatele chestionarului de tranziție, cu un accent special pe abordarea preocupărilor/îngrijorărilor legate de tranziția la educație/formare profesională.

Fiecare zonă începe prin identificarea punctelor forte ale persoanei tinere și a abilităților transferabile pe care le-au dezvoltat, recunoscând în același timp domeniile de dezvoltare în care tinerii ar putea avea nevoie de sprijin.

Sumar

| Puncte forte | Domenii de dezvoltare |
|--------------|-----------------------|
| | |

Resurse care-mi sunt disponibile

| Tip de asistență | Eligibilitate (pentru calificare) | Pe cine să contactați/cum să aplicați |
|------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|
| | | |

Încă o dată, parteneriatele informale și formale dezvoltate de mentor vor oferi persoanei tinere beneficii tangibile, cum ar fi acces îmbunătățit la informații de înaltă calitate, sfaturi și îndrumări și pot include domenii precum sănătatea mintală, gestionarea bugetului, dependența, locuința și acces la alte servicii de asistență.

În următoarea secțiune a planului de tranziție, persoana tânără își va stabili obiective mici și realizabile pe care dorește să le atingă pe durata educației sale profesionale sau a cursului de formare profesională.

Planul meu

| Obiective pe termen scurt | Pași necesari | Progres |
|---------------------------|---------------|---------|
| | | |

La sfârșitul fiecărei sfere, persoana tânără și mentorul vor cădea de acord asupra momentului când sunt pregătiți pentru fiecare pas. Acest lucru ar trebui să sprijine tânărul persoană să facă alegeri și să decidă următorii pași necesari pentru a progresa. Cu cât mai puțin persoana tânără se simte pregătită, cu atât mai mult ar trebui identificate mai multe resurse pentru a o ajuta pe respectiva persoană în călătoria sa.

Partea a 4-a a planului de tranziție formalizează acordul între organizația care face recomandarea, organizația receptoare și persoana tânără, stabilind datele, locurile și calendarele, în timp ce cad de acord asupra aranjamentelor în cazul în care apar nevoi sau probleme suplimentare.

Deși cea mai mare parte a finalizării planului de tranziție poate fi proiectată în comun de persoana tânără și de mentorul acesteia, este important ca odată ce discuția profesională și prezentarea inițială au avut loc cu centrul care furnizează educație și formare profesională /colegiul primitor și contactul cheie a fost identificat, ele devin parte a unui proces tripartit în convenirea asupra și finalizarea planului de tranziție în viitor.

2.4.2 Stabilirea pașilor cheie și asistența disponibilă

Rolul mentorului este esențial pentru facilitarea tranzițiilor de succes în educația și formarea obișnuită. Înainte de a începe la Centrul care furnizează educație și formare profesională/Colegiul ales, persoana tânără va fi finalizat un plan extins de tranziții.

La finalizarea planului de tranziție, persoana tânără își va evalua gradul de pregătire pentru a progresa în fiecare dintre cele 4 sfere, cea de învățare, timp liber, viață și muncă. Ca parte a acestui proces, persoana tânără va identifica ce resurse îi sunt disponibile, cum să acceseze aceste resurse și pe cine să contacteze. Acesta este un alt domeniu în care parteneriatele formale și informale stabilite de mentor vor avea beneficii tangibile pentru tânără persoană. Este important să se rezerve timp pentru a se asigura că tânără persoană are un nume și un număr de contact pentru fiecare resursă identificată și mentor ar face cel mai bine să faciliteze întâlnirile introductive față în față cu fiecare persoană resursă ca parte a procesului inițial de prezentare, astfel încât tânără persoană să știe unde să meargă fizic și cui să se adreseze pentru asistență.

Planul de tranziție este un contract tripartit între mentor, persoana tânără și contactul cheie identificat în centrul care furnizează educație și formare profesională/colegiul primitor. Acest contact cheie va fi sprijinul principal pentru tânără persoană în urmarea pașilor cheie conveniți în „Planul meu” în fiecare dintre cele 4 sfere de învățare, timp liber, viață și muncă.

2.4.3 Ce trebuie făcut dacă apar probleme

Mulți dintre tinerii care fac tranziția la un centru care furnizează educație și formare profesională/colegiu vor avea experiențele adverse multiple și complexe din copilărie, iar unii vor avea probleme comune și adesea suprapuse prezente în viața lor, cum ar fi - sărăcia, moștenirea dezavantajului și potențial financiar scăzut; moștenirea conflictului; presiuni asupra familiei; sunt persoane care îngrijesc pe alții de tineri; marginalizare; „excluderea” de la școala generală/furnizarea de servicii pentru tineri; starea de sănătate mintală în cadrul familiilor; dificultăți sociale, emoționale și/sau comportamentale; nevoi educaționale speciale nediagnosticate/diagnostice greșit; handicap; dificultăți de învățare; hărțuire; auto agresivitate; sinucidere; probleme de identitate (incl. orientarea sexuală); abuzul de substanțe, inclusiv abuzul de substanțe la nivel parental; violență domestică; abuz/neglijare de către părinți; lipsa stimei de sine/a valorii de sine; lipsă încrederii; lipsa unei vieți social/de a face față unei decăderi emoționale sau depresii.

În ultimii ani a existat o recunoaștere din ce în ce mai mare a modului în care experiențele adverse din copilărie afectează indivizii în viața ulterioară. Acest lucru este cunoscut sub numele de practică informată împotriva traumelor. Practica informată împotriva traumelor recunoaște prevalența traumei și impactul acesteia asupra bunăstării emoționale, psihologice și sociale a oamenilor.

În termeni simpli, dacă tinerii au experimentat o serie de experiențele adverse multiple în copilărie, acest lucru va avea un impact negativ asupra încrederii lor, a stimei de sine, a mecanismelor de gestionare și a modului în care se confruntă cu problemele sau barierele cu care se confruntă în viață. Un rol cheie al mentorului este să se asigure că persoana tânără care face tranziția la centrul care furnizează educație și formare profesională /colegiul ales știe la cine să meargă și cum să ceară ajutor dacă apare o problemă. În mod similar, este important ca, în cadrul planului de predare și tranziție, organizația de trimitere să ofere organizației receptoare un istoric clar al persoanei tinere, inclusiv declanșatorii și strategii dovedite de a face față acestor situații.

Experiența anterioară a unor organizații de mentorat din Irlanda de Nord a identificat faptul că asigurarea în mod regulat de „clinici de asistență” în Centrul care furnizează educație și formare profesională / Colegiul primitor ajută la identificarea problemelor sau problemelor într-un stadiu incipient, permițând organizației de mentorat care trimite să intervină și să interacționeze cu organizația primitoare și tinerii să instituie mecanisme suplimentare de sprijin. De exemplu, proiectul „Moving Forward Moving On” de la Extern are clinici de sprijin în aproximativ 16 centre care furnizează educație și formare profesională, unde un mentor va organiza inițial o sesiune în vizită de două ore pe săptămână inițial, reducându-se treptat la două săptămâni, apoi lunar. Acest lucru le oferă tinerilor

asigurarea că pot merge acolo și pot vorbi despre orice probleme și pot cere ajutor pe măsură ce apar probleme.

Întâlnirile periodice de analiză tripartită prezentate în Partea 4 a planului de tranziție, care pot continua până la 26 de săptămâni după tranziție, reprezintă o parte critică a procesului care permite tinerii persoane să abordeze problemele pe măsură ce apar și pun în aplicare un plan de acțiune convenit, pentru a depăși problemele emergente pe măsură ce acestea apar.

Pregătirea pentru început: aranjamente practice și sprijin personal

Tinerii care s-au angajat anterior în servicii de mentorat recunosc importanța de a avea alături un mentor de încredere în timpul întâlnirii inițiale de prezentare. În termeni practici, cum ar fi aducerea lor acolo și la locul potrivit la timp și pregătiți, dar și în ceea ce privește reasigurarea și încrederea.

Cele trei aspecte cheie ale sprijinului de mentorat tranzitoriu sunt următoarele:

Suport emoțional

- Construirea de relații
- Încrederea și respectarea tinerilor
- A fi ascultat fără a fi judecat

Sfaturi și îndrumări informate

- Sfaturi nu numai în ceea ce privește educația, formarea profesională și ocuparea forței de muncă
- Sfaturi privind locuința, consiliere, droguri etc. și alte servicii de sprijin
- Sfaturi și îndrumări cu privire la ce servicii ar trebui să meargă tinerii, cu cine este cel mai bine să vorbească și ce să spună.

Îndrumare

- Tinerii care sunt vulnerabili și/sau lipsiți de încredere beneficiază de diferite servicii.
- Mentorii vor merge cu ei pentru a accesa serviciile pentru adulți, precum și pentru a-i ajuta să completeze formularele relevante.
- Mentorii îi cheamă pe tineri înainte și după programări pentru a verifica progresul înainte de a planifica împreună pașii următori.

Există multe lucruri practice pe care mentorul și persoana tânără le pot face împreună, pregătindu-se să înceapă activitatea la Centrul care furnizează educație și formare profesională/Colegiul ales. Aceasta include ajutarea tinerei persoane la crearea unui cont bancar, astfel încât să poată primi plata odată ce începe. Este posibil ca mentorii să aibă nevoie să o ajute pe tânăra persoană să-și obțină numărul de asigurare națională (Marea Britanie), poate o copie a certificatului de naștere în scopuri de identificare pentru a deschide un cont bancar, să facă o programare la bancă și să o aducă pe acea persoană acolo cu actele de identificare și documentele corecte. Un alt exemplu ar fi aducerea persoanei tinere pe ruta de transport public care o va duce la Centrul care furnizează educație și formare profesională/Colegiu, arătându-i de unde să cumpere un bilet și cum să-l folosească. În unele cazuri, tânăra persoană va avea nevoie de echipamente specializate înainte de a începe cursul ales, acestea putând fi cizme de lucru și îmbrăcăminte de protecție, unelte sau cărți. Mentorul poate ajuta acea persoană să acceseze asistență pentru acestea și să le achiziționeze înainte de a începe cursul.

La finalizarea planului de tranziție, mentorul și tânăra persoană pot vorbi despre orice griji sau preocupări pe care le au și pot conveni cum să le facă față în secțiunea „Planul meu”. Secțiunea „Resurse care-mi sunt disponibile” identifică ce ajutor și ce resurse sunt disponibile tinerei persoane, modul în care aceasta le poate accesa și la cine să meargă pentru a solicita ajutor dacă apar probleme.

Este important ca, înainte de a începe activitatea la Centrul care furnizează educație și formare profesională/Colegiul ales, mentorul să se asigure că tinerei persoane îi este clar ceea ce se așteaptă de la ea în ceea ce privește punctualitatea, modul de raportare a absențelor etc. Așa cum s-a menționat în secțiunile anterioare, este, de asemenea, important ca mentorul să o însoțească pe acea persoană la prima vizită la centrul care furnizează educație și formare profesională /colegiul ales pentru a întâlni persoana de contact cheie și pentru a conveni și semna planul ei de tranziție, astfel încât tuturor părților să le fie clare așteptările și responsabilitățile tuturor celor implicați.

Verificare: Analiza progresului

Un plan de tranziție cuprinzător și detaliat este un instrument important care îi va ajuta pe tineri pe măsură ce încep activitatea la centrul care furnizează educație și formare profesională/colegiul ales. Odată ce tinerii NEET se angajează în această călătorie, una dintre cele mai mari provocări este să se asigure că își păstrează locul și își finalizează cu succes cursul ales. Esențial în acest proces este revizuirea tripartită a întâlnirilor de progres. Aceste întâlniri oferă un loc sigur pentru tineri

pentru a discuta despre orice îngrijorare, problemă sau aspecte și pentru a conveni asupra aranjamentelor atunci când apar probleme suplimentare.

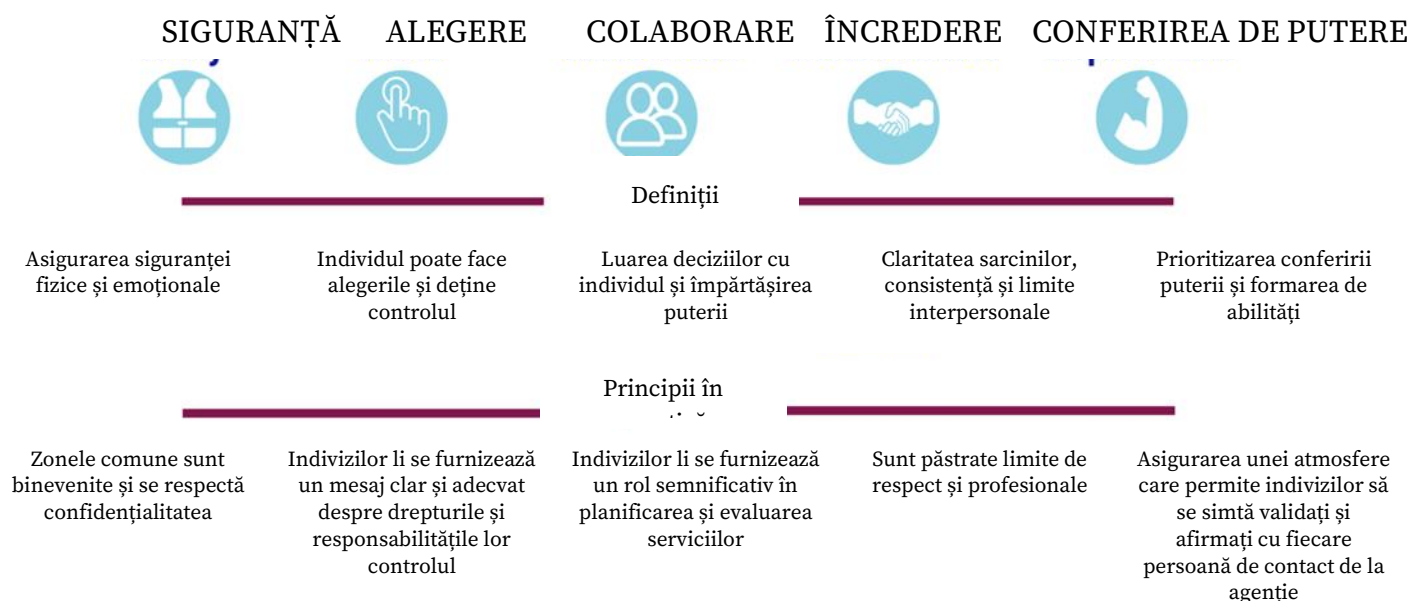
Dacă organizația care trimite poate facilita „clinicile de asistență” menționate anterior în această secțiune, aceasta oferă o altă „plasă de siguranță” pentru ca tinerii să verifice cu mentorul și să ceară ajutor sau sprijin, după cum este necesar. În plus, mentorii pot fi de acord să se „între în contact” în mod regulat cu persoana de contact cheie a organizației primitoare, în special în etapa inițială de tranziție, în special dacă tinerii au experiențe adverse multiple și complexe din copilărie.

2.5 Retragerea mentorului

Înainte de a conveni asupra planului de gestionare a tranzițiilor tinerilor, aceștia și mentorul vor fi construit un sentiment de încredere, onestitate și respect reciproc bazat pe experiențele de a fi într-un parteneriat de mentorat colaborativ.

Tinerii vor fi implicați de obicei în acest proces pentru o perioadă de aproximativ 6-9 luni, uneori mai mult, mentorul fiind un adult de încredere în viața lor în care au încredere și despre care ei simt că îi pasă de ei. Având în vedere acest lucru, retragerea mentorului poate fi un eveniment semnificativ în viața tinerilor, cu atât mai mult în cazul tinerilor NEET care au experiențe adverse multiple și complexe din copilărie și prin prisma cunoștințelor noastre, în cazul celor cu practica informată împotriva traumelor.

Cinci principii directoare ale practicii informată împotriva traumelor



Cele 5 principii directoare ale practicii informată împotriva traumelor sunt - siguranța, alegerea, colaborarea, încrederea și abilitarea. Este important ca atunci când tinerii intră într-o relație de mentorat, să le fie clar că, în timp ce mentorul va oferi un „spațiu sigur”, această relație va fi limitată în timp. Obiectivul final este de a-și dezvolta abilitățile și de a le conferi putere tinerilor până la punctul final când tinerii și-au dezvoltat capacitățile sociale și emoționale în cele 4 sfere, cea de

învățare, timp liber, viață și muncă până la un punct de flexibilitate și independență.

Fiecare dintre tineri este unic, iar durata relației de mentorat ar trebui să se bazeze pe evaluarea nevoilor specifice ale respectivei persoane individual - problemele cheie din viața acesteia și nevoile cele mai presante la care dau naștere aceste probleme.

Cu toate acestea, dovezile sugerează că o relație tipică de mentorat durează o perioadă de 6-9 luni, deși aceasta poate fi mai îndelungată, în funcție de nevoile persoanei tinere. Este important ca în această perioadă și în fiecare punct de analiză, mentorul să le reamintească tinerilor că sunt într-o relație limitată în timp, care merge în cele din urmă către o încheiere pozitivă.

Planul de tranziție este instrumentul final care îi aduce pe mentor și tineri spre sfârșitul relației lor de mentorat; de aici, importanța asigurării faptului că planul de tranziție este proiectat în comun, clar și cuprinzător.

Un plan de tranziție bine conceput, care are o secțiune detaliată „Resurse care-mi sunt disponibile” în fiecare dintre cele 4 sfere, cea de învățare, viață, timp liber și muncă, poate deveni un instrument de susținere pe termen lung pentru tineri – pe care să îl consulte la anumite intervale și pe care să-l acceseze de-a lungul vieții lor - vezi modelul de plan de pe verso.

Exemplu de plan

Resurse care-mi sunt disponibile

| Tipul de asistență | Eligibilitate (pentru calificare) | Pe cine să contactați/cum să aplicați |
|--|--|---|
| Sfaturi privind locuința | N/A | Housing Rights Adresa: The Skainos Centre, 239 Newtownards Rd, Belfast BT4 1AF Email: Telefon: Întrebați de: |
| Consiliere privind gestionarea banilor și datoriilor - beneficii, datorii, schema UE de ședere în Marea Britanie, credite fiscale, servicii HMRC | Consiliere gratuită, confidențială, adaptată în funcție de datorii Consiliere bugetară Soluții pentru a depăși datoria Negociere cu creditorii în numele dvs. | Advice NI Adresa: 1 Rushfield Ave, Belfast BT7 3FP e-mail: advice@adviceni.net Telefon gratuit: 0800 915 4604 Telefon: Întrebați de: |
| Centrul juridic NI | Consultanță și asistență juridică independentă gratuită în domeniul imigrației, ocupării forței de muncă, alocațiilor și în general | Law Centre NI Adresa: 10-12 High St, Belfast BT1 2BA Telefon: Întrebați de: |
| Sfaturi pentru carieră | Consiliere și îndrumări gratuite și informativă privind formarea, educația și ocuparea forței de muncă | Careers Service Adresa: NI 210 Anne Street, Belfast BT1 4QN Telefon: |

| | | |
|--|---|---|
| Sprijin pentru sănătate mintală | Consiliere gratuită, îndrumare și peste 30 de servicii pentru persoanele afectate de probleme de sănătate mintală | Mindwise Adresa: 72 Fortwilliam Park, Belfast BT15 4AS Telefon: Întrebați de: |
| Dependență | Reducerea vătămărilor și promovarea recuperării, consiliere, îndrumări și servicii gratuite | Addiction NI Adresa: 219 Albertbridge Rd, Belfast BT5 4PU Telefon: Întrebați de: |
| Sprijin pentru familie și prevenirea sinuciderilor | Instruirea personalizată include: Durerea și vindecarea Auto-agresare Stres Promovarea atelierelor pozitive de sănătate mintală Sfera serviciilor noastre include: Vizită la domiciliu în zona Greater Shankill Sesiuni de ascultare | Extern Sprijin pentru familie și răspuns la prevenirea sinuciderilor Adresa: Hammer Community Centre Agnes Street, Belfast BT13 1GG Telefon: Întrebați de: |

În timpul ședințelor de revizuire planificate convenite în Partea 4 a planului de tranziție, am recomanda o abordare în trei etape.

În etapa 1, întâlnirile sunt conduse de mentorul de la organizația de trimitere.

În etapa 2, pe măsură ce relația și încrederea se dezvoltă între persoana de contact cheie al organizației receptoare și tânăra persoană, persoana de contact cheie ar trebui să își asume treptat rolul principal în ședințele de analiză.

În cele din urmă, **în etapa 3**, pe măsură ce tânăra persoană se îndreaptă spre abilitare și independență, recomandăm ca tânăra persoană să fie cea care-și ghidează propriul plan de tranziție.

De asemenea, se recomandă, în acest moment, ca mentorul să consulte Formularul de evaluare a pregătirii pentru tranziții (chestionar). Acesta este momentul ideal pentru a face verificarea cu tânăra persoană, măsurând progresul în funcție de diferitele întrebări prezentate și evaluând progresul de-a lungul direcției lor de deplasare. Vezi mai jos:

Zona de viață

- Îi face pe ceilalți să se simtă apreciați.
- Demonstră conștientizarea propriei dispoziții și emoții.
- Observă când cineva are nevoie de sprijin și răspunde eficient.
- Exprimă gândurile și sentimentele într-un mod sensibil la cele ale altora.
- Onorează angajamentele și respectă promisiunile.
- Răspunde eficient atunci când este provocat.
- Îi consultă pe ceilalți în luarea deciziilor
- Își gestionează emoțiile în mod eficient în situații dificile.
- Demonstrează un comportament pozitiv, energizant.
- Își gestionează timpul în mod eficient.
- Se adaptează rapid noilor circumstanțe.

Zona de timp liber

- Răspunde eficient atunci când este provocat.
- Își gestionează emoțiile în mod eficient în situații dificile.
- Demonstrează un comportament pozitiv, energizant.
- Se adaptează rapid noilor circumstanțe.

Zona de învățare

- Este conștient de punctele forte și limitele sale.
- Exprimă gândurile și sentimentele într-un mod sensibil la cele ale altora.
- Își gestionează emoțiile în mod eficient în situații dificile.
- Învăță din greșeli.
- Se adaptează rapid noilor circumstanțe.

Zona de lucru

- Se comportă într-un mod care să fie în concordanță cu modul în care se așteaptă să fie alții.
- Este consecvent în ceea ce spune și face.
- Vizualizează cu precizie situațiile din perspectiva celorlalți.
- Observă când cineva are nevoie de sprijin și răspunde eficient.
- Exprimă gândurile și sentimentele într-un mod sensibil la cele ale altora.
- Onorează angajamentele și respectă promisiunile.
- Răspunde eficient atunci când este provocat.
- Îi consultă pe ceilalți în luarea deciziilor
- Demonstrează un comportament pozitiv, energizant.
- Își gestionează timpul în mod eficient.
- Învață din greșeli.
- Se adaptează rapid noilor circumstanțe

Partea 3

Modelul planului de tranziții al tinerei persoane

| Partea 1: Detalii de contact | | |
|--|--|---------------------------------------|
| Informații despre persoană | Prenume: | Nume de familie: |
| | Data nașterii: | Numărul național de asigurare: |
| | Părăsirea programului | Date înscrise la ieșirea din program: |
| Informații ale persoanei de contact principale ale organizației care trimite | Numele persoanei de contact principale: | Relația cu persoana: |
| | Numărul persoanei de contact principale: | Adresa Email: |
| Alte informații cheie privind persoana de contact 1 * | Numele contactului cheie: | Relația cu persoana: |
| | Numărul de contact principal: | Adresa Email: |
| Alte informații cheie privind persoana de contact 2* | Numele persoanei de contact cheie: | Relația cu persoana: |

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

* Dacă tânărul are sub 18 ani în momentul predării, trebuie incluse datele părintelui / tutorelui.

| Partea 2: Detalii despre programul de instruire/curs | |
|---|--|
| Denumirea cursului la care s-a înscris: | Data înregistrării: |
| Nivelul de calificare al cursului: | Durata cursului: |
| Data de începere a cursului: | Data de finalizare a cursului: |
| Locația cursului (adresa și departamentul, dacă este cazul) | Rezumatul angajamentelor din programul cursului ((Zile/săptămână și ore/zi)) |

Planul de acțiune pentru tranziții aliniat la evaluarea finală în 4 sfere și rezultatele chestionarului de tranziții.

O atenție deosebită care trebuie acordată îngrijorărilor/preocupărilor legate de trecerea la educație/formare profesională. Consultați Anexa pentru exemple de întrebări pentru fiecare sferă, care îi va ajuta pe mentori și pe cei mentorați să evalueze gradul de pregătire/tranziție.

| |
|--------------------------------|
| Sumarul sferei de viață |
|--------------------------------|

| | |
|---|--|
| Puncte forte: <ul style="list-style-type: none"> • • • | Domenii pentru dezvoltare: <ul style="list-style-type: none"> • • • |
|---|--|

Scala actuală Mai necesită muncă 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Pregătit(ă)

| Resurse care-mi sunt disponibile | | |
|---|-----------------------------------|---------------------------------------|
| Tipul de asistență | Eligibilitate (pentru calificare) | Pe cine să contactați/cum să aplicați |
| | | |
| | | |

| |
|-------------------|
| Planul meu |
|-------------------|

| Obiective pe termen scurt | Pași necesari | Progres |
|---------------------------|---------------|---------|
| | | |
| | | |

Scala de tranziții (stadiul de pregătire) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Pregătit

| Suma pentru zona de timp liber | |
|---------------------------------------|---|
| Puncte forte: • • • | Domenii pentru dezvoltare: • • • |

Scala actuală Mai necesită muncă 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Pregătit(ă)

| Resurse care-mi sunt disponibile | | |
|---|-----------------------------------|------------------------------|
| Tipul de asistență | Eligibilitate (pentru calificare) | Pe cine să contactați/cum să |

| | | |
|--|--|----------|
| | | aplicați |
| | | |
| | | |

| Planul meu | | |
|---------------------------|---------------|---------|
| Obiective pe termen scurt | Pași necesari | Progres |
| | | |
| | | |

Scala de tranziții (stadiul de pregătire) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Pregătit

| Sumarul pentru zona de învățare | |
|---|--|
| Puncte forte: <ul style="list-style-type: none"> • • • | Domenii pentru dezvoltare: <ul style="list-style-type: none"> • • • |

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

Scala actuală Mai necesită muncă 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Pregătit(ă)

| Resurse care-mi sunt disponibile | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|
| Tipul de asistență | Eligibilitate (pentru calificare) | Pe cine să contactați/cum să aplicați |
| | | |
| | | |

| Planul meu | | |
|---------------------------|---------------|---------|
| Obiective pe termen scurt | Pași necesari | Progres |
| | | |
| | | |

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

Scala de tranziții (stadiul de pregătire) Mai necesită muncă 1 2 3 4 5 6 7 8 9
10 Pregătit

| Sumarul sferei de muncă | |
|------------------------------|---|
| Puncte forte: . . . | Domenii pentru dezvoltare: . . . |

Scala actuală Mai necesită muncă 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Pregătit(ă)

| Resurse care-mi sunt disponibile | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|
| Tipul de asistență | Eligibilitate (pentru calificare) | Pe cine să contactați/cum să aplicați |
| | | |
| | | |

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

| Planul meu | | |
|---------------------------|---------------|---------|
| Obiective pe termen scurt | Pași necesari | Progres |
| | | |
| | | |

Scala de tranziții (stadiul de pregătire) Mai necesită muncă 1 2 3 4 5 6 7 8 9
10 Pregătit

Avansarea în etape

| Plan de contact Datele de contact ale persoanei tinere și ale persoanei de contact de la organizația care trimite. | Metoda (metodele) preferată(e) de contact: | Frecvența contactului: | Data primului contact: |
|---|---|-------------------------------|-------------------------------|
| Plan de contact Datele de contact ale persoanei tinere și ale persoanei de contact de la organizația trimițătoare. | Metoda(metodele) preferată(e) de contact: | Frecvența contactului: | Data primului contact |

| Întâlniri de analiză Datele de contact ale persoanei tinere și ale persoanei de contact de la organizația care trimite și ale persoanei de contact din partea organizației care analizează | Program pentru întâlnirile de analiză | Locul întâlnirii | Data primei întâlniri: |
|---|--|-------------------------|-------------------------------|
| (până la 26 de săptămâni după | Aranjamente convenite în cazul în care apar probleme suplimentare: | | |

| | |
|------------|--|
| tranziție) | |
|------------|--|

| | | | |
|--|--|------------------------------------|-------------------------------------|
| Închiderea din partea organizației care trimite | Data convenită pentru retragere | Cum se va face acest lucru: | Unde se va face acest lucru: |
|--|--|------------------------------------|-------------------------------------|

Acord

Noi, persoana tânără, persoana de contact cheie a organizației care trimite, persoana de contact cheie a organizației primitoare, am fost pe deplin implicați în pregătirea acestui plan de tranziție și, prin semnarea acestui document, suntem de acord cu conținutul și intervalul de timp menționat.

Persoana tânără

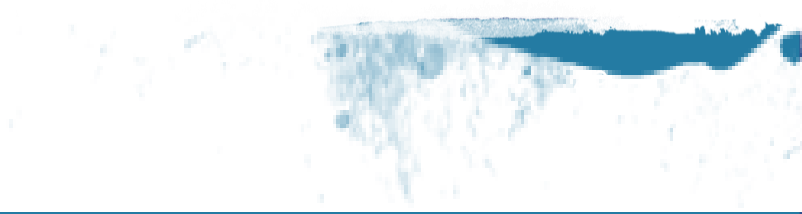
Nume _____ Semnătura _____ Data _____

Persoana cheie de contact al organizației care trimite

Nume _____ Semnătura _____ Data _____

Persoana cheie de contact al organizației care primește

Nume _____ Semnătura _____ Data _____



Pentru a ne contacta vă rugăm să completați
formularul de pe pagina noastră de internet
<https://www.iter-project.info/>