inkey

ja Juventude em ação | Erasmus+

INKEY
Programas de Aprendizagem Personalizados

Relatório

contextos | Center for Social Innovation | lascò | femxa | KEAN ΚΥΠΤΑΡΟ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΩΝ ΑΝΑΖΗΤΗΣΕΩΝ ΝΕΟΝ

Informação do Documento

Resultado: WP4/R2 - Programas de Aprendizagem Personalizados

Autores: Lima, M., Machado, J., Schneider, B., Santos, S., Christofidou D., Abbruzzese G., Lanzetta M.; Di Gennaro, S., González Costas A., Maravelaki, S. (2023). Programas de Aprendizagem Personalizados da INKEY Zenodo
DOI: 10.5281/zenodo.10214808

Líder: Contextos, CRL (Portugal)
Contributos: Lasco (Itália), FEMXA (Espanha), KEAN (Grécia), CSI (Chipre)
Projeto: INKEY: Ferramentas Inovadoras para Promover Competências-Chave para a Aprendizagem ao Longo da Vida
Pacote de Trabalho: WP4/R2 - Programas de Aprendizagem Personalizados
Duração do Projeto: 24 Meses
Coordenador do Projeto: Contextos, CRL (Portugal)
Nível de Disseminação: Público
Versão do Resultado: v.01

Histórico do Documento			
Data	Versão	Autor	Mudanças
23/10/2023	v.01	Contextos	Versão em Português

Reconhecimento
Esta publicação recebeu financiamento da Comissão Europeia no âmbito do Acordo de Subsídio número 2021-2-PT02-KA220-YOU-000050829, projeto de parceria de cooperação Erasmus+ INKEY: Ferramentas Inovadoras para Promover Competências-Chave para a Aprendizagem ao Longo da Vida.

Aviso Legal
O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do conteúdo, que reflete apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações contidas na mesma.

Aviso de Direitos Autorais

- Este trabalho está licenciado sob a Licença Internacional Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0. Você está livre para copiar, compartilhar, adaptar e usar o material para fins não comerciais, desde que cumpra as seguintes condições:
- Atribuição: Você deve dar o devido crédito, fornecer um link para a licença e indicar se foram feitas alterações. Pode fazê-lo de qualquer forma razoável, mas não de maneira que sugira que o Right to Remain endossa você ou seu uso.
- Não Comercial: Você não pode usar o material para fins comerciais

Conteúdo

Índice

Introdução 3
Metodologia 5
Definição do termo "NEET" 7
Programas Nacionais de Apoio à Integração de NEETs 14
Análise e Comparação entre Programas 20
Definição do LifeComp 22
Níveis do LifeComp 26
Lacunas no Quadro de Referência do LifeComp 30
Ferramenta de Avaliação de Competências 32
Programas de Aprendizagem Personalizados 33
Considerações Finais 35
Referências 36
Anexos 37

1. Introdução

A pandemia de COVID-19 exacerbou as vulnerabilidades existentes no mercado de trabalho e o desengajamento entre os jovens, deixando para trás aqueles que já vinham enfrentando dificuldades na transição da educação para o mercado de trabalho. Após atingir o ponto mais baixo em uma década em 2019, a pandemia elevou a taxa de jovens que não estão nem empregados, nem em educação ou formação na União Europeia para 13,7% em 2020 (EUROSTAT, 2022). O distanciamento social, as restrições e o isolamento afetaram profundamente as ações de contratação, conexão e capacitação defendidas pela Estratégia da Juventude da UE, afastando ainda mais os jovens NEETs dos principais canais por meio dos quais os capitais humanos e sociais podem ser acumulados, como a educação e o trabalho. Intervenções inovadoras para promover o desenvolvimento pessoal e social dos jovens NEETs são essenciais para construir resiliência e equipar a juventude com as habilidades necessárias para desafiarem-se de forma positiva num mundo que constantemente muda as suas regras, e assim atingir a ambiciosa meta de uma taxa de 9% de NEETs até 2030, estabelecida pela Comissão Europeia no Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Competências pessoais, sociais e de aprendizagem desempenham um papel decisivo na preparação dos jovens NEETs para desenvolver as habilidades adequadas para um mundo de trabalho em constante mudança.

A pandemia de COVID-19 e as medidas de contenção na Europa reduziram a partilha e a troca de oportunidades de trabalho e socialização, impactando o bem-estar mental e físico dos jovens. Transtornos mentais, incerteza, solidão e mudanças no estilo de vida têm sérias consequências para os jovens, que também experimentaram taxas de desemprego mais altas em comparação com os trabalhadores mais velhos. O projeto INKEY tem como objetivo fornecer assistência oportuna e personalizada para melhorar as perspetivas de emprego dos jovens por meio de Programas de Aprendizagem Personalizados com programas motivadores e estimulantes, bem como o

desenvolvimento de ferramentas digitais envolventes que incorporam dinâmicas de jogos, componentes e comunidades de prática online.

Os Programas de Aprendizagem Personalizados do INKEY fornecerão aos profissionais de juventude uma ferramenta para avaliar as competências LifeComp, bem como metodologias e conteúdo de aprendizagem para projetar experiências de aprendizagem para jovens NEETs por meio de uma abordagem centrada no ser humano. Portanto, espera-se que o resultado aumente o conhecimento da estratégia do LifeComp, a compreensão da diversidade e dos diversos desafios da população NEET, melhore a qualidade e eficácia das ações de capacitação dos NEET, aumente a confiança nas suas práticas de formação e, portanto, a motivação e satisfação no seu trabalho diário.

Os programas consistem em combinações de blocos de aprendizagem para desenvolver as nove competências do LifeComp (compostas por atividades de jogos de simulação, vídeos de treino, questionários, apresentações dinâmicas) para a população NEET, como re-entrantes, desempregados de curta duração, desempregados de longa duração, jovens com necessidades especiais, indivíduos com responsabilidades familiares, desencorajados e outros NEETs (Viver e Trabalhar na Europa, Eurofound, 2017). A diferenciação de cada bloco de aprendizagem é baseada numa avaliação preliminar das habilidades que o consórcio desenvolveu, chamada Ferramenta de Avaliação de Habilidades do LifeComp. As faixas de pontuação desta ferramenta orientam a associação dos blocos de aprendizagem mais apropriados aos níveis de habilidade específicos em cada NEET, que foram previamente estabelecidos em três níveis: Básico, Médio e Avançado.

2.1 Objetivos Gerais

- Aumentar a empregabilidade dos Jovens NEETs;
- Melhorar a qualidade e eficácia das ações de capacitação das organizações e profissionais que trabalham com jovens NEETs.

2.2 Objetivos Específicos

- Desenvolver programas de aprendizagem personalizados para aumentar o envolvimento e motivação dos jovens NEETs na aprendizagem;
- Aumentar as competências-chave dos jovens NEETs, permitindo-lhes liberar o seu potencial dinâmico, autorregular as suas emoções e comportamentos, lidar com a complexidade, serem indivíduos prósperos, agentes sociais responsáveis e aprendizes reflexivos ao longo da vida;
- Capacitar líderes juvenis, trabalhadores jovens e formadores com conhecimento, habilidades e ferramentas inovadoras para capacitar os jovens NEETs.

2. Metodologia

Os critérios pedagógicos para os Programas de Aprendizagem Personalizados do INKEY foram desenvolvidos e estabelecidos pela CONTEXTOS e pelos parceiros do projeto. A metodologia foi dividida em três seções:

1. **Categorias de NEET** - Um resumo das características, desafios e necessidades de cada uma das sete categorias da população NEET.

2. **Lacunas no LifeComp** - Um resumo das lacunas nas competências Pessoais, Sociais e de Aprender a Aprender de cada categoria NEET.

3. **Blocos de Aprendizagem** - Características, elementos críticos e abordagem pedagógica dos Blocos de Aprendizagem que foram criados para preencher as lacunas de habilidades identificadas.

Para a recolha de dados das categorias de NEET em cada país, foi realizada uma pesquisa descritiva e bibliográfica, entre fevereiro e março de 2023. Para a elaboração da pesquisa, foram realizadas pesquisas bibliográficas para descobrir as características da população NEET em cada país. Além disso, foram feitas análises das iniciativas, programas e respostas de cada país por meio de programas estatais, ONGs ou entidades privadas destinadas a desenvolver estratégias de promoção pessoal e social para esses grupos-alvo.

Para a descrição das lacunas nas áreas de competências Pessoais, Sociais e de Aprender a Aprender para cada categoria de NEET, cada parceiro foi designado para analisar as características e desafios de uma categoria da população NEET. A pesquisa realizada foi bibliográfica, analisando artigos, relatórios, textos da Internet, filmes e livros.

Para a criação dos Programas de Aprendizagem Personalizados do INKEY, foi desenvolvida uma combinação de blocos de aprendizagem para desenvolver as nove competências do quadro de competências do LifeComp (compostas por atividades de jogos de simulação, vídeos de treino, questionários, apresentações dinâmicas) para a população NEET. Foi desenvolvida uma Ferramenta de Avaliação de Habilidades para avaliar as habilidades ligadas às 9 competências da Estratégia do LifeComp. Isso implica que os resultados da avaliação de habilidades definam o percurso de aprendizagem dos jovens NEET, indicando os blocos de aprendizagem mais adequados para níveis de habilidade específicos.

Além disso, cada organização parceira implementou 2 eventos para co-criar blocos com formadores e técnicos de juventude com experiência no envolvimento e capacitação de jovens NEET. Cada evento foi frequentado por no mínimo 20 participantes que co-criaram pelo menos um bloco para cada uma das nove competências (no mínimo 2 blocos de aprendizagem por evento por parceiro). Esses blocos de aprendizagem foram criados com base nas competências e sob a forma de jogos de interpretação, simulações, jogos, vídeos de treino, questionários e apresentações dinâmicas. Dois facilitadores orientaram as sessões, instruindo os membros do grupo sobre como participar e interagir da melhor forma e garantir uma implementação suave

e eficaz das atividades. Eles serão responsáveis por reunir todos os resultados em um relatório abrangente, que será compartilhado com a equipa transnacional de educadores para enriquecer e finalizar conjuntamente o conteúdo dos blocos.

3. Definição do termo "NEET"

O fenômeno dos jovens NEETs revela-se como um problema social com uma parcela de responsabilidade política. Para entender esse fenômeno, é essencial identificar e compreender o tipo de jovens que compõem as diferentes categorias da população NEET em cada país e identificar as suas características, desafios e necessidades, bem como os fatores que podem aumentar a probabilidade de um jovem se tornar NEET. Estudos mais recentes identificam alguns fatores de risco associados ao *status* de NEET, como baixa escolaridade, histórico de deficiência, origem imigrante, pais desempregados e/ou com baixa escolaridade, residência em áreas isoladas ou baixos rendimentos, entre outros (Eurofound, 2012).

A situação de intermitência e transição no contexto dos NEETs pode ocorrer voluntária ou involuntariamente. No caso de intermitência voluntária, temos o exemplo de um jovem artista que decide fazer uma pausa de um ano para escrever um romance. No caso da intermitência involuntária, temos jovens que concluem a sua educação/escolaridade e passam por uma série de entrevistas, mas não conseguem encontrar um emprego que ofereça estabilidade e apoio suficiente para evitar o risco de pobreza. Os NEETs também podem experimentar uma condição de intermitência, alternando entre períodos de trabalho e períodos de não trabalho. Por exemplo, jovens que fazem trabalhos temporários nos fins de semana, mas permanecem NEET na maior parte da semana. Além disso, um jovem que se inscreve numa formação de curto prazo ainda é considerado NEET, uma vez que a formação é uma situação temporária e, a curto prazo, ele volta a ficar fora do sistema.

É importante enfatizar que os NEETs não são apenas aqueles que não conseguem ingressar no mercado de trabalho, mas também incluem aqueles que não conseguem manter uma presença contínua, estável e duradoura no mercado de trabalho. Esses jovens muitas vezes alternam entre períodos NEET e períodos de trabalho frágil, temporário e de curta duração, abaixo de suas habilidades e qualificações. Isso pode incluir, por exemplo, estagiários que não conseguem permanecer nas empresas onde estagiaram ou jovens que conseguem um emprego, mas o deixam ao final do período de experiência. Com todas essas variáveis, existe uma terminologia específica para os NEETs em cada caso. Os seguintes textos apresentam as categorias de NEETs:

- **RE-ENTRANTES**

Os re-entrantes são aqueles que já estiveram empregados ou matriculados na escola ou numa formação e em breve deixarão o grupo NEET. Esta população também pode incluir jovens que concluíram a escola secundária e recém-formados. Os desafios desta categoria envolvem o autoconhecimento e o estabelecimento de metas, encontrar um curso adequado às suas necessidades, encontrar um emprego com características compatíveis, aguardar um período para ingressar numa formação ou num emprego, ou até mesmo a dificuldade de acesso a informações, serviços e respostas sociais. As necessidades dos re-entrantes podem incluir oportunidades para experiências de educação não-formal e informal (oficinas, oportunidades de voluntariado, intercâmbios de jovens, atividades desportivas e artísticas), orientação profissional e apoio de coaching, grupos de motivação, dias abertos em empresas, apoio na construção do currículo e procura de emprego e serviços de acompanhamento/consultoria de integração.

- **DESEMPREGADOS DE CURTO DURAÇÃO**

Este grupo refere-se a diferentes situações: jovens que não estão em educação, formação ou emprego por menos há 1 ano, pessoas com baixo nível de escolaridade, jovens que estão à procura de uma profissão relacionada com os seus estudos e têm dificuldade em encontrar uma, pessoas que tiram um ano sabático para descobrir o que gostariam de fazer nas suas carreiras ou que têm falta de habilidades interpessoais específicas que os tornam competentes para o mercado de trabalho, como habilidades de comunicação e pensamento crítico. Também se refere a pessoas que não estiveram trabalhando por um período de tempo e acham ainda mais difícil encontrar um emprego, porque os empregadores prestam atenção ao facto de que a pessoa está desempregada há algum tempo.

Os desafios desta categoria envolvem diversas possibilidades: ter comportamentos desviantes para obter um rendimento, como em jogos clandestinos, entrar no mundo da violência, até mesmo na criminalidade, sofrer de exclusão social, baixa autoestima, falta de esperança, ambivalência e pouca saúde. Para ajudar os NEETs dessa categoria, é necessário incentivá-los a voltar ao mercado de trabalho, informando sobre as necessidades atuais e sobre seminários/eventos gratuitos, programas/plataformas que podem aumentar as suas habilidades interpessoais e oportunidades de estágios. As universidades podem ajudar os seus estudantes a se relacionarem mais com o mercado de trabalho e oferecer oportunidades aos mesmos.

- **DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO**

Os NEETs desempregados de longa duração estão entre os jovens mais vulneráveis e correm um grande risco de desemprego e exclusão social. O desemprego de longa duração prejudica a empregabilidade dos jovens, o seu capital humano e os seus futuros resultados de emprego; em alguns casos, o dano durará para o resto de suas vidas.

Como destacado pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound, 2016), o desemprego de longa

duração entre os jovens NEETs é motivo de preocupação especial, pois aumenta a probabilidade de exclusão de longo prazo do mercado de trabalho e da sociedade. Além disso, a principal consequência do desemprego de longa duração é que ele aumenta significativamente o risco de exclusão do mercado de trabalho e da sociedade. De facto, altas taxas de desemprego entre os jovens podem desencorajá-los a procurar emprego ou incentivá-los a adiar a procura por emprego e a retornar ao sistema de educação.

Além disso, os NEETs de longa duração são também indivíduos mais bloqueados na sua transição para a idade adulta e na realização das suas aspirações, não apenas no trabalho, mas também na vida. O "não" à educação está, portanto, relacionado a outros "não", como autonomia, formação de família, participação cívica e cidadania plena.

As necessidades desta categoria envolvem a oferta de aprendizagem flexível para desenvolver competências sociais, incluindo aquelas necessárias no mercado de trabalho, e para aumentar a cidadania ativa e uma atitude pró-social entre os jovens. Também é necessário promover a autoconsciência e capacitar os NEETs a tomar as suas próprias decisões com base nas suas habilidades, interesses e objetivos, bem como ajudá-los a desenvolver o conhecimento, atitudes e habilidades necessárias para planear, organizar, monitorar e revisar a sua aprendizagem.

- **DOENÇA OU INCAPACIDADE**

A ONU define "Pessoas com deficiência como aquelas que têm deficiências físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais de longo prazo que, em interação com várias barreiras, podem dificultar a sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com os outros." A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência visa mudar atitudes e abordagens em relação às pessoas com deficiência, deixando de vê-las como "objetos" de caridade, tratamento médico e proteção social, e passando a vê-las como sujeitos com direitos, capazes de reivindicar esses direitos e tomar decisões sobre as suas vidas com base no seu consentimento livre e

informado, além de serem membros ativos da sociedade.

Pessoas com doenças ou deficiências podem enfrentar desafios durante programas educacionais e oportunidades de emprego no mercado de trabalho, porque pessoas com deficiências sensoriais ou mentais requerem programas e oportunidades de emprego especialmente desenvolvidos e ajustados às suas necessidades. Além disso, organizações educacionais e empresariais precisam ter a infraestrutura apropriada para apoiar pessoas com deficiência e lidar com a discriminação por parte dos empregadores.

DESENCORAJADOS

Os trabalhadores desencorajados são jovens NEETs que não estão procurando emprego ou educação, ou formação, porque acreditam que não existem empregos ou oportunidades para eles. Eles podem considerar as suas qualificações insuficientes para se matricularem num programa de educação para aprimorar as suas habilidades, e podem se abster de procurar emprego porque não acreditam que são competitivos o suficiente para ingressar na educação e/ou no mercado de trabalho.

Embora as investigações sobre as razões para o desânimo entre os jovens sejam bastante escassas, de acordo com pesquisas, estudos anteriores identificaram duas categorias de trabalhadores desencorajados: aqueles que acreditam que não há empregos bons disponíveis e aqueles que temem não conseguir emprego devido a faltas pessoais (van Ham et al., 2001). Os trabalhadores desencorajados entraram num processo de deterioração da motivação e das habilidades que os está separando gradualmente do mercado de trabalho e da participação na sociedade. Eles estão entre os jovens mais difíceis de alcançar, e as políticas de ativação falham em envolvê-los, pois eles não têm apenas competências técnicas, mas habilidades essenciais para a vida (por exemplo, habilidades de relacionamento, disposição para participar, autoeficácia, confiança em si mesmos e nas suas habilidades). Além disso, este grupo está em risco significativo de marginalização social e é extremamente provável que tenha resultados de

emprego ruins ao longo das suas vidas profissionais, bem como o desemprego vitalício.

Os trabalhadores desencorajados precisam de ações que apelam aos seus interesses, sensibilidades e desejos. Eles devem ser encorajados e capacitados a se perceberem como indivíduos com potencial e habilidades. Além disso, eles frequentemente têm uma forte necessidade de experiências positivas que reforçam o conceito de serem participantes ativos no desenvolvimento do seu futuro num ambiente social que pode melhorar com as suas ideias, criatividade e dedicação.

RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Os NEETs nesta categoria são aqueles que não podem trabalhar porque estão cuidando de crianças ou adultos incapacitados ou têm outras responsabilidades familiares. Eles representam cerca de 15% de todos os NEETs na Europa, sendo que 88% deles são mulheres, e são uma mistura de vulneráveis e não vulneráveis (Eurofound, 2016). As mulheres estão super-representadas neste grupo, e, além da heterogeneidade do grupo e das suas origens, um problema comum compartilhado por elas é a falta de alternativas para não se tornarem NEETs em muitos casos.

Os jovens desta categoria não conseguem participar no mercado de trabalho porque não podem pagar pelo cuidado dos seus filhos ou membros adultos da família, enquanto outros se retiram voluntariamente do mercado de trabalho ou da educação para assumir responsabilidades familiares. Um exemplo disso são as mulheres, um quarto de todas as jovens NEETs estão fora do emprego, da educação e da formação devido a responsabilidades familiares (Eurofound, 2016). Embora não seja possível dizer quantas estão voluntariamente nessa situação, o desequilíbrio nesta categoria sugere margem para intervenções políticas, incluindo a promoção de apoio às jovens por meio de creches e outros serviços de assistência social para os seus familiares como ferramentas para promover a sua reintegração no mercado de trabalho ou na educação.

As necessidades desta categoria envolvem a oferta de benefícios parentais ou serviços de cuidados, como serviços públicos de creche, ajuda financeira para contratar cuidadores, medidas de conciliação para entrar no mercado de trabalho, a possibilidade de trabalhar remotamente, programas de educação digital que não são síncronos para favorecer a conciliação, políticas públicas para favorecer a conciliação familiar e políticas públicas específicas para incentivar a participação no mercado de trabalho de jovens mulheres.

OUTROS NEETs

Esta categoria é considerada um grupo muito heterogéneo, incluindo os mais vulneráveis, os mais privilegiados e aqueles que seguem caminhos alternativos, como carreiras artísticas. Pode incluir migrantes, jovens imigrantes, minorias étnicas, artistas, jovens com mais qualificações e/ou habilidades específicas, beneficiários do Rendimento Social de Inserção (RSI) e jovens sob cuidados e/ou em situação de risco. Este grupo enfrenta algumas dificuldades, como aprendizagem da língua do pais de acolhimento /idiomas, barreiras culturais e diferenças (como por exemplo diferenças religiosas), burocracia em procedimentos de documentação e legalização, avanços tecnológicos, insucesso escolar, absentismo e indisciplina, falta de participação cívica e comunitária, privação financeira e exclusão social, marginalização e discriminação, dificuldade em encontrar um emprego adequado às suas características e habilidades, precariedade e falta de preparação para a vida independente.

Para ajudar esta população, podem ser tomadas medidas como a integração de serviços de aconselhamento e gabinetes de apoio à integração, o reconhecimento de diplomas educacionais no país de acolhimento/residência, apoio à orientação vocacional e grupos motivacionais. As empresas também podem tomar medidas, como apoio na construção de um currículo e técnicas ativas de procura de emprego, oportunidades para experiências de educação não formal e informal (oficinas,

oportunidades de voluntariado, intercâmbios, atividades desportivas e artísticas) e dias abertos nas empresas.

4. Programas Nacionais de Apoio à Integração de NEETs

Este capítulo fornece uma análise sucinta dos programas e medidas implementadas por cada país parceiro do projeto para apoiar a integração de NEETs. Foram considerados programas do governo, organizações sem fins lucrativos ou organizações privadas que criam planos e estratégias para o crescimento social e pessoal desses grupos-alvo. Após essa pesquisa, foi examinado se havia alguma conexão com as categorias de NEET. O anexo 1 pode ser consultado para ver as referências e links de cada programa.

- **PORTUGAL - CONTEXTOS**

O governo português está empenhado em ajudar as pessoas que têm dificuldade em encontrar emprego. Uma das suas estratégias é a "Garantia Jovem", que oferece três programas diferentes para ajudar os NEETs a se tornarem mais conscientes de si mesmos e a gerir as suas emoções, pensamentos e comportamentos. Esses programas chamam-se: Plano Nacional de Implementação de uma Garantia Jovem, Programa Trajetos e Cursos de Formação Modular Certificada. Para aqueles que estão desempregados a curta duração, existem duas opções disponíveis pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP): Cursos de Aprendizagem e Cursos de Especialização Tecnológica - CET.

Indivíduos desempregados de longa duração podem beneficiar de dois programas: Centros Qualifica - Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Profissionais e Escolares, e Cursos de Educação e Formação de Adultos - EFA. Para a população que enfrenta doença ou deficiência, existem dois programas que os apoiam: Medida de Apoio à Integração, Manutenção e Reintegração no Mercado de Trabalho e Qualificação de pessoas com

deficiência - PCDI. Além disso, o governo oferece o programa "Medidas de Apoio à Família" para pessoas com responsabilidades familiares, que é aplicado pela Segurança Social. Além disso, os trabalhadores desencorajados podem beneficiar de dois programas: World Skills Portugal e Contrato de Emprego-Inserção.

Para outros NEETs, o governo oferece uma variedade de programas, incluindo um curso básico de língua portuguesa, Futurália - evento de oferta Educativa, Formação e Emprego; o APDES - Agência para o Desenvolvimento do Instituto Piaget; e o RESIT- Redes de Empresas Sociais de Inserção pelo Trabalho. Estes programas têm como objetivo fornecer às pessoas as habilidades e conhecimentos necessários para ingressar no mercado de trabalho e alcançar os seus objetivos de carreira.

- **ITÁLIA - LASCO**

Em Itália, os re-entrantes, ou seja, indivíduos que estão a fazer a transição de volta para o trabalho, podem beneficiar de uma variedade de programas. Embora não haja um programa especificamente direcionado para os re-entrantes, o "Plano Nacional de Novas Competências" tem como objetivo reorganizar a formação de trabalhadores em transição e desempregados. Este programa também fortalece o sistema de formação profissional e define níveis essenciais de qualidade para atividades de aprimoramento de competências e reciclagem. Além disso, integra outras iniciativas direcionadas a jovens, NEETs e competências de adultos.

Para os desempregados de curta e longa duração, pessoas com doenças ou incapacidades, com responsabilidades familiares, trabalhadores desencorajados e outros NEETs, está disponível o Programa "Garantia de Empregabilidade dos Trabalhadores" (GOL). O GOL define percursos de acompanhamento para o trabalho, atualização profissional ou reciclagem e caminhos em rede com outros serviços territoriais. Nos próximos cinco anos, o "Alvo 1" do plano visa ter pelo menos 2.250.000 beneficiários até 2025.

Outro programa que os desempregados podem utilizar é o "Subsídio de Outplacement" (ADR), que fornece serviços personalizados de assistência

na procura de emprego, incluindo assistência pessoal e orientação, procura intensiva de oportunidades de emprego e outros recursos para ajudar as pessoas a reintegrarem-se no mercado de trabalho. Por fim, o Programa Operacional Nacional "Iniciativa para a Ocupação dos Jovens", cofinanciado pelo Fundo Social Europeu, oferece medidas destinadas a jovens que não estão empregados nem em educação ou formação. Estas medidas incluem orientação, formação, estágios, serviço cívico, auto emprego e mobilidade profissional.

- **ESPANHA - FEMXA**

Em Espanha, existem programas governamentais em vigor para apoiar vários grupos de indivíduos que estão a enfrentar o desemprego ou a enfrentar outros desafios. O Plano GARANTÍA JUVENIL PLUS 2021-2027 de trabalho digno para as pessoas jovens, por exemplo, foca-se em jovens que são re-entrantes, desempregados de curta duração, desempregados de longa duração ou que têm responsabilidades familiares. O programa oferece serviços de formação e aconselhamento profissional para ajudar os jovens a encontrar emprego significativo e reintegrar-se no mercado.

Para aqueles que estão doentes ou têm deficiência, o Plano GARANTÍA JUVENIL PLUS também oferece apoio através de mediadores especializados ou conselheiros socio-laborais. Estes indivíduos podem participar em campanhas e eventos projetados para conectá-los com potenciais empregadores e oportunidades. Responsabilidades familiares também podem representar uma barreira significativa ao emprego, mas o governo espanhol oferece programas de orientação personalizados para ajudar os jovens a enfrentar os desafios de equilibrar trabalho e família. Programas de formação digital estão disponíveis para ajudar os indivíduos a adquirir as competências de que necessitam para ter sucesso em ambas as áreas.

Finalmente, para outros NEETs (não empregados, não em educação ou formação), o Programa Garantia Jovem e o MEET-Uvigo Mentoring oferecem várias opções para ajudar os jovens a encontrarem oportunidades de emprego ou formação. Estes programas também oferecem apoio a grupos

específicos, como indivíduos LGBTi, migrantes e estudantes no último ano de licenciatura ou mestrado sem experiência de trabalho. No geral, o governo espanhol implementou uma variedade de programas e serviços de apoio para ajudar os jovens que enfrentam diversos desafios a encontrar emprego significativo e a alcançar o sucesso no trabalho.

- **GRÉCIA - KEAN**

Na Grécia, para re-entrantes, desempregados de curta duração e desempregados de longa duração, os Centros de Aprendizagem ao Longo da Vida localizados nos municípios oferecem programas educacionais que abrangem tópicos como empreendedorismo, tecnologia e competências sociais. A iniciativa ALMA EU visa os NEETs que estão a lutar para encontrar emprego devido a fatores como desemprego de longa duração, falta de formação educacional suficiente e deficiências.

Para indivíduos que enfrentam doença ou deficiência, responsabilidades familiares, desânimo na procura de emprego ou outros NEETs, existem recursos adicionais disponíveis. A Confederação Nacional de Pessoas com Deficiência, em parceria com a UE, oferece cursos de formação em TIC e especializações em apoio administrativo ou comercial a jovens com deficiência ou doenças crónicas que estão registados no serviço público de emprego e têm formação de nível secundário ou terciário.

Além disso, o Secretariado-Geral de Educação Profissional, Formação, Aprendizagem ao Longo da Vida e Juventude, parte do Ministério da Educação e Assuntos Religiosos da Grécia, oferece escolas de Segunda Oportunidade para adultos com mais de 18 anos que não completaram os nove anos obrigatórios de educação necessários para obter um diploma de ensino secundário. Além disso, a Grécia implementou uma variedade de programas e iniciativas para apoiar indivíduos que enfrentam diversos desafios em suas trajetórias de educação e emprego, visando proporcionar oportunidades para que as pessoas desenvolvam competências e encontrem emprego significativo.

- **CHIPRE - CSI**

A pesquisa realizada mostrou que não existem programas ou medidas específicas para re-entrantes, ou seja, aqueles que tinham emprego antes, mas estão atualmente desempregados. No entanto, existem vários planos de emprego ativos que são direcionados a grupos vulneráveis da população, incluindo NEETs, que também podem beneficiar os re-entrantes. Por exemplo, existe um sistema que fornece incentivos para a contratação de trabalhadores recentemente desempregados, com um orçamento de 17 milhões de euros, e outro para a contratação direta de NEETs, com um orçamento de 10 milhões de euros.

Além disso, há um sistema de formação profissional para desempregados promovido pela ANAD com um orçamento de 7 milhões de euros. Quanto aos indivíduos desempregados de curta duração, o projeto EKS visa desenvolver competências empreendedoras entre adultos jovens, especialmente NEETs entre 20 e 35 anos. O projeto reconhece a importância do desenvolvimento de competências de resolução de problemas, pensamento crítico e gestão de pessoas que serão essenciais para futuros empreendedores. Os jogos de simulação criados como resultado do projeto permitem aos jogadores trabalhar nessas competências. Outro programa disponível para pessoas desempregadas de curta duração é o Projeto de Estágio de Jovens Engenheiros, que oferece formação prática para jovens recém-formados nas áreas de Arquitetura e Engenharia Civil, até aos 29 anos, que estão desempregados, fora da educação ou formação. O objetivo final do projeto é dar aos estagiários uma licença para exercer a profissão de arquiteto ou engenheiro civil.

Para os desempregados de longa duração, a HRDA oferece vários planos para incentivar os empregadores a fornecer oportunidades de formação e emprego. O "Plano de Formação para Desempregados de Longa Duração em Empresas/Organizações" tem como objetivo conceder uma bolsa a vários empregadores para a contratação e formação de cidadãos desempregados de longa duração. O "Plano de Formação em Empresas/Organizações para Pessoas Desempregadas de Longa Duração" é

outra iniciativa que oferece oportunidades de emprego a pessoas desempregadas de longa duração, permitindo-lhes adquirir as competências necessárias para o seu emprego permanente. O plano também visa melhorar as empresas/organizações com pessoal qualificado e competente.

Para a população que lida com doença ou deficiência no Chipre, existem vários planos e programas disponíveis para apoiar a sua empregabilidade e integração no domínio profissional. Isso inclui um Plano de incentivo para a contratação de pessoas com deficiência, com um orçamento de 4 milhões de euros, financiado por recursos nacionais e co-financiado pelo Fundo Social Europeu da UE. Há também um plano de emprego que visa fornecer apoio por meio da assistência de cuidadores que ajudarão pessoas com deficiência a se integrar no trabalho. Os beneficiários deste plano são organizações para pessoas com deficiência que empregam formadores de emprego com a assistência de uma bolsa. O projeto THALIA 2021-2027 também é direcionado para pessoas com deficiência e visa promover a sua contratação e combater a relutância dos empregadores em fazê-lo.

No que diz respeito aos indivíduos com responsabilidades familiares, existem planos de incentivo para a contratação de mulheres desempregadas e jovens entre 15 e 29 anos que não estão estudando e não estão em formação, com um orçamento de 10 milhões de euros. Também existe uma lei (Lei n.º 205(I) de 2002) que estabelece a igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que diz respeito ao emprego e à formação profissional, garantindo que tenham acesso igual a oportunidades e não sejam discriminadas no local de trabalho.

No entanto, atualmente não existem planos, programas ou leis no Chipre que protejam especificamente os trabalhadores desencorajados ou outros NEETs. É importante continuar a desenvolver e implementar políticas que apoiem todos os membros da sociedade e garantam a sua plena participação no mercado de trabalho.

5. Análise e Comparação Entre Programas

A maioria dos programas mencionados pelos parceiros estão ligados a fundos europeus, como o Fundo Social Europeu.

RE-ENTRANTES

- Com exceção de Chipre, todos os países parceiros têm programas e outras medidas para esta categoria de jovens NEET. Em grande parte, esses programas são a nível nacional e são implementados com o apoio de Institutos de Emprego;
- Portugal, Itália, Espanha e Grécia estão a implementar uma Garantia Jovem;
- No que diz respeito às lacunas nos programas mencionados pelos parceiros, destacaram a questão da autogestão e da gestão da aprendizagem.

DESEMPREGADOS DE CURTA DURAÇÃO

- Todos os países parceiros oferecem formação em aprendizagem e especialização técnica;
- Programas existentes em Itália, Espanha, Grécia e Chipre apoiam a atitude empreendedora na aquisição de competências para desenvolver uma mentalidade empreendedora;
- Alguns parceiros realçaram o reforço da colaboração entre serviços sociais e entidades ativas na área da juventude.

DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO

- Todos os países parceiros oferecem formação educacional e certificação para adultos;
- Para ajudar os desempregados de curta duração, os parceiros acreditam que é importante prestar atenção à autogestão da aprendizagem, mentalidade de crescimento e bem-estar.

DOENTES OU COM DEFICIÊNCIA

- Portugal, Grécia e Itália enfatizam a aquisição de competências práticas adicionais para facilitar a obtenção de uma ocupação específica, como assistência comercial ou administrativa. Em Itália, o Programa Operacional Nacional oferece um apoio adicional (ou seja, uma maior bolsa e uma duração mais longa da colocação) para jovens NEETs com deficiência ou doença;
- Portugal, Espanha e Chipre (atualmente em fase de planeamento) fornecem o apoio necessário a pessoas com deficiências através da assistência de cuidadores de vida (mediadores ou conselheiros socio-laborais) que ajudarão as pessoas com deficiência a integrar-se no domínio profissional. Em Portugal, este apoio é oferecido pelo Instituto do Emprego;
- Segundo os parceiros, a lacuna nos programas apresentados está principalmente relacionada com o bem-estar e a mentalidade de crescimento.
- No Chipre apoiam a atitude empreendedora na aquisição de competências para desenvolver uma mentalidade empreendedora; Alguns parceiros realçaram o reforço da colaboração entre serviços sociais e entidades ativas na área da juventude.

RESPONSABILIDADES FAMILIARES

- Todos os países parceiros tomaram medidas para apoiar os jovens NEETs com responsabilidades familiares. Os programas italianos e cipriotas enfatizam a igualdade entre homens e mulheres em todas as áreas, incluindo o acesso ao emprego e progressão na carreira; Os parceiros salientaram que, para apoiar jovens NEETs com responsabilidades familiares, é necessário focar na flexibilidade, bem-estar e pensamento crítico.

DESENCORAJADOS

- Os parceiros destacaram programas como o Campeonato das Profissões ou o "subsídio de colocação" para desempregados, a fim de encorajar e promover a procura intensiva de emprego e cursos profissionais; as lacunas mencionadas pelos parceiros incluem a autogestão, o bem-estar e a comunicação.

OUTROS NEETS

- Com exceção de Chipre, todos os países parceiros têm programas para apoiar migrantes. Em Itália e Espanha, esses programas fazem parte da Garantia Jovem Europeia. Em Portugal, além das atividades a nível nacional, existem também programas a nível municipal e de ONGs;
- Os parceiros consideraram que, para apoiar outros jovens NEETs, como migrantes, é necessário prestar atenção especial à autogestão, colaboração e flexibilidade.

6. Definição do LifeComp

O LifeComp é um quadro conceptual dividido em 3 categorias: Pessoal, Social e Aprender a Aprender, e em 9 competências: Mentalidade de Crescimento, Comunicação, Auto-Regulação, Colaboração, Flexibilidade, Empatia, Bem-Estar, Pensamento Crítico e Gestão da Aprendizagem. Como objetivo, pretende ajudar as pessoas a libertar o seu potencial dinâmico e autorregular as suas emoções, pensamentos e comportamentos (União Europeia, 2020). Para cada competência, há uma descrição abaixo:

PESSOAL

Bem-Estar: O bem-estar não se resume à ausência de doença ou enfermidade. É uma combinação de fatores inter-relacionados da saúde física, mental, emocional e social de uma pessoa. O bem-estar está

fortemente ligado à felicidade, satisfação com a vida, um sentido de propósito e à capacidade de gerir o stress.
O bem-estar pode ser definido como o modo como se sente em relação a si próprio e à sua vida. Existem 5 principais tipos de bem-estar: 1. Emocional, que envolve a capacidade de gerir o stress, ser resiliente, gerar emoções positivas e auto-amor. 2. Físico, que envolve seguir um estilo de vida saudável, como hábitos alimentares e exercício. 3. Social, a capacidade de comunicar, construir relacionamentos íntimos significativos e conectar-se com as pessoas à sua volta. 4. Intelectual, que envolve estimular a mente com atividades criativas e desafios constantes. 5. Ocupacional, relacionado com a sua vida profissional e o sentido de propósito e realização na sua carreira.

Autorregulação: É a consciência e gestão das emoções, pensamentos, valores e comportamento. A autoconsciência é fundamental para a autorregulação, uma vez que permite identificar prontamente respostas indesejadas, tornando mais fácil prevenir e controlar resultados indesejados. Compreender e regular as emoções pessoais, pensamentos e comportamento, incluindo a resposta ao stress. A implementação de estratégias para atender e regular as emoções ajuda a alcançar um melhor desempenho em contextos pessoais, educacionais e profissionais. Além disso, nutrir o otimismo, a esperança, a resiliência, a autoeficácia e um sentido de propósito para apoiar a aprendizagem e a ação. Um sentido de propósito pessoal aumenta a motivação para perseguir ativamente objetivos a longo prazo.

Flexibilidade: A capacidade de gerir transições e incertezas e enfrentar desafios. A flexibilidade também se refere à capacidade de se adaptar, ajustar ou modificar prontamente perante circunstâncias em evolução, desafios ou exigências. Abrange uma mentalidade de mente aberta que abraça abordagens alternativas e uma disposição para efetuar as alterações necessárias nos planos ou comportamentos. Esta qualidade permite às

pessoas ou sistemas responder eficazmente a situações de mudança, incertezas e diversas exigências. Fomenta agilidade, resiliência e a capacidade de aproveitar oportunidades ou enfrentar obstáculos com facilidade.

SOCIAL

Empatia: A compreensão das experiências e valores de outras pessoas, e a capacidade de fornecer respostas adequadas. Implica a habilidade de se colocar na posição de outra pessoa, reconhecendo atentamente os seus sentimentos e perspectivas. Ao demonstrar compaixão genuína e compreensão, a empatia alimenta relacionamentos positivos, facilita a comunicação eficaz e promove um ambiente de apoio. Através da empatia, as pessoas sentem-se reconhecidas, validadas e verdadeiramente ouvidas, criando um espaço de compreensão mútua e conexão.

Comunicação: Pode ser definida como o uso de estratégias de comunicação relevantes, códigos específicos do domínio e ferramentas, dependendo do contexto e conteúdo" (KAYGIN, 2021). O cerne da colaboração centra-se em fomentar sinergia, incentivar a cooperação e dar ênfase à comunicação eficaz para atingir resultados ótimos.

Colaboração: A colaboração implica envolver-se ativamente em atividades de grupo e trabalhar em equipa, demonstrando reconhecimento e respeito pelos outros. Envolve disposição para partilhar ideias, ouvir ativamente os outros e contribuir com as suas competências e conhecimento de forma cooperativa e construtiva. A essência da colaboração reside em fomentar sinergia, promover a cooperação e priorizar a comunicação eficaz para alcançar os melhores resultados possíveis. Ao abraçar a colaboração, as pessoas combinam esforços, aproveitam perspectivas diversas e esforçam-se por alcançar objetivos e metas partilhadas. A colaboração também implica compreender a importância da confiança, respeito pelo próximo.

Dignidade e igualdade, lidar com conflitos e negociar desacordos para construir e manter relacionamentos justos e respeitosos. Para lidar com conflitos, as pessoas precisam aprender a reunir e trocar informações para identificar problemas subjacentes, procurar alternativas, avaliar suas implicações e serem transparentes sobre suas preferências na escolha de soluções.

APRENDER A APRENDER:

Mentalidade de Crescimento: Acreditar no potencial próprio e dos outros para aprender e progredir continuamente. Uma mentalidade de crescimento consiste em acreditar em si mesmo e saber que os erros não determinam o seu futuro ou quem é, pois é sempre possível aprender e fazer de forma diferente. Aqueles que têm essa mentalidade orientada para o desenvolvimento não desistem quando encontram o primeiro obstáculo e usam-no como motivação para se tornarem mais fortes. (SMITH, 2020)

Pensamento Crítico: Na teoria educacional, é o modo de cognição que utiliza o raciocínio deliberado e a análise imparcial das informações para chegar a uma possível solução para um problema. Do ponto de vista dos educadores, o pensamento crítico abrange tanto um conjunto de habilidades lógicas que podem ser ensinadas quanto uma disposição para a investigação reflexiva e aberta que pode ser cultivada.

Gestão da Aprendizagem: A motivação para fomentar tanto o conhecimento metacognitivo quanto a regulação metacognitiva da aprendizagem. O conhecimento metacognitivo refere-se a: conhecimento sobre a cognição em geral, sobre o próprio estado de conhecimento, e sobre as próprias forças e fraquezas como aprendiz; conhecimento sobre a tarefa, por exemplo, o seu nível de dificuldade, que tipo de estratégias são mais adequadas para resolvê-la, quando e por que as usar; e conhecimento estratégico de estratégias gerais para aprender, pensar e resolver problemas.

A regulação metacognitiva procedimental aplica o conhecimento metacognitivo ao planeamento, monitorização e avaliação da própria aprendizagem.

7. Níveis do LifeComp

Para criar a Ferramenta de Avaliação, foi necessário estabelecer níveis para que os jovens pudessem medir o seu desenvolvimento pessoal em cada uma das competências LifeComp. Os níveis foram divididos em três para cada Competência LifeComp: Básico, Médio e Avançado. Assim, os jovens serão capazes de obter o resultado do nível das suas competências e das atividades para melhorar cada uma delas.

LifeComp Competências	Blocos de Aprendizagem - Básico	Blocos de Aprendizagem - Médio	Blocos de Aprendizagem - Avançado
Autorregulação	Por vezes, pode sentir-se sobrecarregado por situações stressantes e lutar para reconhecer e expressar as suas emoções, pensamentos, valores e comportamento. Não se preocupe, a autorregulação é uma competência que pode ser desenvolvida com um pouco de prática. Ela permite-lhe gerir e partilhar as suas emoções e comportamento de forma eficaz.	Na maior parte do tempo, consegue reconhecer e expressar as suas emoções, pensamentos e valores. Está no caminho certo! Continue a avançar e lembre-se de que cada passo que dá o aproxima de se tornar verdadeiramente excecional na autorregulação.	Sente-se muito à vontade com as suas emoções, pensamentos, respostas corporais e valores, e está ciente de como influenciam o seu comportamento e desempenho. Continue a trabalhar para dominar as competências necessárias para perseguir ativamente objetivos a longo prazo com otimismo e um sentido de propósito, autoconfiança e autoeficácia.
Flexibilidade	Pode sentir-se sobrecarregado com as mudanças e precisar de ajuda externa para lidar com situações stressantes. As atividades de flexibilidade que pode	Pode sentir-se desconfortável com as mudanças e, mesmo que seja capaz de fornecer ideias para superar situações, precisa de alguma ajuda para o fazer.	Sente-se confortável com as mudanças e consegue superar situações sem apoio externo. Na plataforma INKEY, encontrará conteúdos de formação que o ajudarão a dominar as competências de flexibilidade.

	encontrar na plataforma INKEY podem ajudá-lo a adquirir competências para lidar com essas situações.	As atividades de flexibilidade que pode encontrar na plataforma INKEY podem ajudá-lo a adquirir competências ao nível avançado de flexibilidade.	
Bem-estar	Frequentemente, pode sentir-se sobrecarregado pelo stress e ter dificuldade em regular as suas emoções. Como resultado, pode ter desenvolvido pensamentos e comportamentos de baixa autoestima, limitando ações de crescimento pessoal e dificultando a construção de relacionamentos interpessoais, procurar ajuda quando necessário e oferecer apoio a outros que precisam. Dê a si mesmo tempo! Basta focar nisso e treinar arduamente. Aprenderá algo novo todos os dias, progredindo a cada dia.	Na maioria das vezes, tem uma perspectiva otimista da vida. Tenta melhorar a sua saúde física, ser autónomo, ao mesmo tempo que dedica tempo à construção de relacionamentos afetivos interpessoais. Participa em atividades criativas estimulantes e adota um estilo de vida sustentável. Já tem isso! Dominar uma competência significa dedicar o tempo e esforço necessários para se tornar bom em algo.	Tem um propósito na vida, faz escolhas conscientes e procura um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Tem consciência de que o comportamento individual, características pessoais e fatores sociais e ambientais influenciam a saúde e o bem-estar. Está a ir muito bem! Quando parece que não consegue ir mais longe, não desista e confie que encontrará uma forma de ter sucesso.
Empatia	Pode achar difícil compreender ou reconhecer o ponto de vista de outras pessoas, e apenas se sente confortável em grupos de pessoas que partilham experiências e origens semelhantes. As atividades de empatia que pode encontrar na plataforma INKEY podem ajudá-lo a adquirir competências de empatia para lidar com essas situações.	Pode compreender ou reconhecer o ponto de vista de outras pessoas, mas não se sente à vontade em fazer parte de grupos de pessoas com diferentes experiências e origens. As atividades de empatia que pode encontrar na plataforma INKEY podem ajudá-lo a adquirir competências de empatia avançadas para lidar com situações complexas.	Pode compreender ou reconhecer o ponto de vista de outras pessoas e sente-se à vontade em fazer parte de grupos de pessoas com diferentes experiências e origens. Parabéns, tem competências de empatia avançadas. Se desejar atualizar os seus conhecimentos sobre este tópico, a plataforma INKEY pode disponibilizar-lhe algumas atividades para fazer por conta própria.
Comunicação	Consegue comunicar utilizando diferentes	Consegue comunicar utilizando diferentes	Consegue comunicar utilizando diferentes

	formas de comunicação num contexto familiar e/ou de amizade. Confie em si mesmo. Leva trabalho, mas alcançará os seus objetivos.	formas de comunicação em vários contextos sociais e culturais, tanto familiares como novos, mas por vezes sente que gostaria de conseguir comunicar melhor. Já está mais desinibido na comunicação. Apenas precisa de trabalhar um pouco mais.	formas de comunicação numa ampla gama de contextos sociais e culturais, tanto familiares como novos. Pode pedir feedback e é capaz de corrigir e adaptar a sua comunicação para uma boa compreensão da mensagem. Bom. Já está num nível mais elevado na comunicação com qualquer pessoa. Continue em frente.
Colaboração	Por vezes, pode sentir-se sobrecarregado quando é necessário colaborar com outros. Não se preocupe, é normal. Lembre-se de que tem muito a oferecer em trabalho de equipa. Embora possa parecer difícil às vezes, lembre-se de que a colaboração é uma oportunidade de crescimento e aprendizagem. Além disso, como competência, pode ser desenvolvida com prática!	Na maior parte do tempo, sente-se à vontade para colaborar com outros, trabalhando eficazmente em várias configurações de colaboração, incluindo ambientes virtuais, remotos e grupos interculturais.	Já está a fazer um ótimo trabalho! Continue a alcançar alturas ainda maiores. Sente-se à vontade para colaborar com os outros. Mantém uma atitude positiva e motivada, é proativo na busca de soluções, comunicativo na partilha das suas ideias e pronto para apoiar outros membros da equipa. Muito bem! Tem habilidades extraordinárias para colaborar com os outros.
Mentalidade de Crescimento	Sente frustração por ter falhado e não acredita em desenvolver certas competências. Teme o fracasso e tem dificuldade em confiar em si mesmo. Mostra pouca curiosidade e determinação. Confie em si mesmo. Ninguém disse que era	Por vezes, acredita em si mesmo, mas ainda encontra dificuldades em enfrentar obstáculos e por vezes desiste. Mostra alguma curiosidade e determinação. Continue a confiar em si mesmo, use a sua intuição para avançar.	Está muito confiante. Está ciente, reconhece e acredita nos aspetos que precisa de melhorar. Não se deixa desencorajar pelos obstáculos; vê-os como desafios e pode sempre aprender algo novo. Evoluir é fundamental para desenvolver e alcançar

	fácil, mas alcançará os seus objetivos.		objetivos. Feito! Já pode acreditar, mudar e evoluir na sua aprendizagem. Continue!
Pensamento Crítico	Com frequência, falta-lhe a autorregulação do pensamento e do julgamento, às vezes pode não estar ciente das limitações e preconceitos no seu conhecimento e achar difícil distinguir entre factos reais, propaganda, opiniões e rumores. Seja gentil consigo mesmo e dê algum tempo! É difícil conseguir gerir a sua aprendizagem sozinho. Se trabalhar arduamente, será capaz de se tornar um especialista em breve!	Na maior parte do tempo, consegue avaliar situações e pressupostos, fazer perguntas e avaliar se um argumento faz sentido ou não. - Na maior parte, está ciente de que os seus valores pessoais influenciam o processo de comparação, avaliação e ponderação de diferentes argumentos, e consegue avaliar novas estratégias de resolução de problemas. Já tem esta competência! Dominar uma competência significa dedicar o tempo e esforço necessários para se tornar bom nisso.	Como pensador crítico, tem a autorregulação do pensamento e do julgamento e a vontade de avaliar a informação de forma crítica. Está comprometido em parar a propagação de desinformação e notícias falsas. Usa a sua imaginação e intuição para explorar novas ideias e estabelecer novas estratégias de resolução de problemas, aceitando algum nível de risco. Está a fazer um ótimo trabalho! Quando parecer que não consegue ir mais longe, não desista e confie que encontrará uma forma de ter sucesso.
Gestão da Aprendizagem	Por vezes, pode encontrar dificuldades na planificação, organização, monitorização e revisão eficazes da sua própria aprendizagem. Especificamente, pode achar desafiador compreender as suas fraquezas e pontos fortes como aprendiz e pode subestimar o nível de dificuldade de uma tarefa específica ou não saber como a resolver. Seja gentil consigo mesmo e dê algum tempo! É difícil conseguir gerir a sua aprendizagem sozinho. Se trabalhar arduamente, será capaz de se tornar um especialista em breve!	Na maior parte do tempo, consegue ser bastante competente na planificação, organização, monitorização e revisão eficazes da sua própria aprendizagem. Normalmente é capaz de compreender as suas fraquezas e pontos fortes como aprendiz, consegue estimar o nível de dificuldade de uma tarefa específica e sabe como a resolver. Está a fazer um ótimo trabalho! Continue e ficará ótimo nisso!	Sente-se muito confortável quando se trata de planear, organizar, monitorizar e rever eficazmente a sua própria aprendizagem. Também está sempre apto a compreender as suas fraquezas e pontos fortes como aprendiz, consegue estimar o nível de dificuldade de uma tarefa específica e sabe como a resolver. Excelente trabalho! É ótimo nisso! Continue a trabalhar para manter a sua incrível competência e tornar-se ainda melhor!

8. Lacunas no Quadro de Competências do LifeComp

O **Quadro LifeComp** foi desenvolvido pela União Europeia para ajudar indivíduos a avaliar e desenvolver as suas competências a fim de aumentar a sua empregabilidade. No entanto, apesar das muitas vantagens, **existem lacunas no quadro que podem prejudicar a sua eficácia** para certos grupos de indivíduos, como os **NEETs.**

A negligência das competências não cognitivas é uma das principais falhas do quadro LifeComp em relação aos NEETs (EPI, 2014). O quadro enfatiza as capacidades cognitivas e técnicas mais do que as competências sociais e emocionais, embora reconheça a sua relevância. Isso é uma preocupação para os NEETs, uma vez que podem ter perdido oportunidades de aprender competências não cognitivas durante o tempo na escola ou podem ter passado por traumas que os impediram de aprender essas competências. O quadro deveria dar mais ênfase às qualidades não cognitivas que são essenciais para o sucesso no local de trabalho, como resiliência, adaptabilidade, comunicação e trabalho em equipa.

O quadro LifeComp também tem a desvantagem de não abordar plenamente as dificuldades específicas vivenciadas pelos NEETs. Por exemplo, muitos NEETs podem estar subempregados e ter dificuldades com competências básicas de empregabilidade, como gestão de tempo, pontualidade e comunicação profissional. O quadro oferece recomendações nessas áreas, mas não fornece assistência especializada às necessidades dos NEETs. Isso é significativo, uma vez que o desenvolvimento dessas competências pode exigir um apoio mais intenso e orientação para os NEETs.

Além dessas lacunas, o quadro LifeComp também pode não considerar como os obstáculos estruturais afetam a capacidade dos NEETs de encontrar

emprego. Os NEETs, por exemplo, podem enfrentar preconceitos com base na idade, género, etnia ou situação financeira. Além disso, podem não ter acesso a redes e serviços que poderiam ajudar na busca de emprego. Estes problemas podem afetar significativamente a capacidade dos NEETs de encontrar emprego.

Estes problemas podem precisar de intervenções governamentais mais abrangentes, uma vez que não são abordados no quadro. Outra desvantagem do quadro LifeComp é a ênfase na responsabilidade pessoal pela empregabilidade. Embora seja crucial que as pessoas participem ativamente no fortalecimento da sua empregabilidade e no desenvolvimento das suas competências, o quadro coloca demasiada ênfase nisso e pode negligenciar como questões estruturais afetam as oportunidades de emprego. Os NEETs podem enfrentar várias restrições de emprego que estão fora do seu controlo, tornando esta uma situação muito problemática para eles. O quadro LifeComp poderia ser modificado para melhor atender às necessidades dos NEETs e preencher estas lacunas. Isso pode incluir uma ênfase mais forte em competências não cognitivas e assistência especializada para o desenvolvimento de competências fundamentais de empregabilidade.

O quadro também pode ser adaptado para considerar o papel das barreiras estruturais na limitação da empregabilidade e pode incorporar intervenções políticas mais amplas destinadas a abordar essas barreiras. Outra estratégia seria criar quadros ou ferramentas únicas feitas apenas para os NEETs. Estes quadros podem concentrar-se nas dificuldades específicas que os NEETs enfrentam e incluir apoio e orientação especializados para os ajudar a adquirir as competências necessárias para ter sucesso no trabalho. Para garantir que os quadros sejam eficazes e sensíveis às necessidades dos NEETs, seria necessário haver uma maior cooperação entre os responsáveis pela política, educadores e empregadores. Em conclusão, o quadro LifeComp tem numerosas vantagens, mas também tem falhas que podem limitar a sua eficácia para os NEETs. Estas lacunas incluem a falta de atenção às competências não cognitivas, apoio inadequado para as competências

fundamentais de empregabilidade, a não abordagem de obstáculos institucionais e uma ênfase excessiva na responsabilidade individual. O quadro LifeComp pode ser modificado para melhor atender às necessidades dos NEETs ou podem ser criados quadros diferentes especialmente para este grupo, a fim de apoiar a sua empregabilidade.

9. Ferramenta de Avaliação de Competências

A **"Ferramenta de Avaliação de Competências"** foi criada e concebida para avaliar as competências de jovens que não estão estudando, empregados ou formação (NEETs). Esta ferramenta utiliza o Quadro LifeComp para determinar o nível de conhecimento em cada área de competência. O seu principal objetivo é fornecer recomendações para atividades que possam melhorar a competência. Uma vez acedida pelos jovens, a Ferramenta de Avaliação de Competências gera resultados que categorizam o seu nível de competência LifeComp. Com base nesses resultados, são encaminhados para atividades específicas destinadas a melhorar a proficiência em cada competência respectiva.

Uma ferramenta de autoavaliação é um recurso valioso para indivíduos que procuram crescimento e desenvolvimento pessoal. Primeiramente, fornece uma plataforma para autoavaliação pessoal e monitorização, o que pode tornar os jovens mais envolvidos na autoavaliação e na reflexão sobre pontos fortes, pontos fracos e áreas a melhorar. Podem obter uma compreensão mais clara de si mesmos e identificar áreas em que precisam de se esforçar mais. Esta visão holística promove o crescimento contínuo e ajuda a construir sobre o conhecimento e as competências existentes. Além disso, a autoavaliação reconhece as competências adquiridas e serve como uma alternativa legítima a outras formas de avaliação, como avaliações externas ou apreciações.

Em conclusão, uma ferramenta de autoavaliação é valiosa para o crescimento e desenvolvimento pessoal. Capacita os indivíduos a avaliarem a si mesmos, consolidarem a aprendizagem, reconhecerem competências, promover a autorreflexão, obter autoconhecimento e incentivar a responsabilidade. As pessoas podem iniciar uma jornada de desenvolvimento contínuo, autoconsciência e progresso profissional ao utilizar uma ferramenta desse tipo. O website do projeto INKEY[1] disponibiliza a Ferramenta de Avaliação de Competências.

10. Programas de Aprendizagem Personalizados

Os "Programas de Aprendizagem Personalizados" são uma solução inovadora para ajudar os jovens NEETs (jovens que não estudam, não trabalham ou não recebem formação) a ter oportunidades de educação e emprego. Esses programas são baseados nos princípios de educação não formal e dinâmicas de gamificação, tornando-os envolventes, interativos e eficazes. O principal objetivo desses programas é fornecer aos jovens NEETs oportunidades de desenvolver as nove competências do quadro de competências do LifeComp (Estrutura de Competências para a Vida). Os programas de aprendizagem incorporam a estrutura conceitual do quadro de competências do LifeComp, adaptando os caminhos de aprendizagem com base nas habilidades existentes dos aprendizes. Essa abordagem garante que os programas sejam relevantes, personalizados e eficientes. Os participantes avaliar-se-ão a si mesmos e o seu nível em cada uma das nove competências do LifeComp por meio de uma ferramenta de avaliação, que identifica os seus pontos fortes e fracos e definirá um itinerário personalizado de acordo com suas necessidades individuais.

[1] https://inkeyproject.eu

Será usada uma metodologia não formal para tornar a experiência de aprendizagem mais abrangente e motivadora, introduzindo atividades como simulações, vídeos de treino, questionários, apresentações dinâmicas, tornando a aprendizagem mais divertida e agradável. A metodologia não formal também incentiva os jovens a assumir a responsabilidade pela sua aprendizagem e a se envolverem nela.

Em conclusão, os programas de aprendizagem personalizados com base nos princípios de educação não formal e dinâmicas de gamificação são uma maneira eficaz de fornecer aos jovens NEETs as habilidades necessárias para ter sucesso no ambiente de trabalho e na sociedade moderna. **Os programas de aprendizagem personalizados**, nomeadamente os blocos de aprendizagem, estão disponíveis **na segunda parte desta publicação** - IO2 Programas de Aprendizagem Personalizados.

11. Considerações Finais

Este relatório é o resultado de vários meses de pesquisa, de tarefas práticas (laboratórios de co-design) e de um processo criativo para construir uma ferramenta de trabalho (os Blocos de Aprendizagem) para profissionais que trabalham com jovens e para os NEETs . É importante enfatizar que existem diferenças entre cada país parceiro em termos de políticas de educação, formação e empregabilidade, o que tornou desafiador para este consórcio em termos de produção deste relatório.

A correspondência das necessidades dos diferentes NEETs e, ao mesmo tempo, a definição do LifeComp, foi um desafio porque o LifeComp não atende especificamente às necessidades dos NEETs. Isso é importante e deve ser levado em consideração porque cada NEET tem especificidades e obstáculos diferentes que os afetam e que podem não estar alinhados com o desenvolvimento das competências do LifeComp. Para tentar responder a

essa lacuna no LifeComp, o consórcio do projeto decidiu criar atividades que pudessem atender às necessidades de diferentes tipos de NEETs e, consequentemente, definir e ajustar a aprendizagem e o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e de aprendizagem. Muitas atividades podem ser adaptadas a diferentes grupos, realizadas individualmente no próprio ritmo de cada jovem e em diferentes contextos de aprendizagem (educação formal, não formal ou informal).

A ferramenta de avaliação preliminar de competências desenvolvida pela FEMXA é chamada de **LifeComp Skill Assessment Tool**. Esta ferramenta é usada para determinar os níveis de competência dos indivíduos de cada subcategoria de NEETs. A ferramenta atribui uma pontuação a cada indivíduo, que se enquadra em uma faixa específica. Essas faixas de pontuação são então usadas para determinar os blocos de aprendizagem mais adequados para cada indivíduo, com base no seu nível de competência. Os níveis de competência são categorizados em três níveis: Básico, Médio e Avançado. Isso garante que cada indivíduo receba os blocos de aprendizagem que correspondem ao seu nível de competência específico, a fim de facilitar sua aprendizagem e desenvolvimento.

Referências

- Better Health Channel. Wellbeing. (s.d.) https://www.betterhealth.vic.gov.au/health/healthyliving/wellbeing
- Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- European Union, 2020. LifeComp tree of competences describes nine competences, organised in three areas: The "personal" area (P1, P2, P3), the "social" area (S1, S2, S3) and the "learning to learn" area (L1, L2, L3)
- KAYGIN, H. (2021, April). Competences for life: the skills you need to cope with complexity - EPALE - European Commission. EPALE - European Commission. https://epale.ec.europa.eu/en/blog/competences-life-skills-you-need-cope-complexity

- Garcia, E. (2014, December 2). The Need to Address Noncognitive Skills in the Education Policy Agenda. Economic Policy Institute.
- Gosner, W. (2022, September). Critical thinking | Definition, History, Criticism, & Facts. Encyclopedia Britannica. https://www.britannica.com/topic/critical-thinking
- LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence: https://bit.ly/3VZSqW0
- Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. and Cabrera Giraldez, M., LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence, EUR 30246 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-19417-0, doi:10.2760/922681, JRC120911.
- Smith, J. (2020, September). Growth Mindset vs Fixed Mindset: How what you think affects what you achieve. Mindset Health | Hypnotherapy Apps for Health Conditions. https://www.mindsethealth.com/matter/growth-vs-fixed-mindse t
- Statistics on young people neither in employment nor in education or training - Statistics Explained. (S.D.). Language Selection | European Commission. https://rb.gy/icilj
- Van Ham, M., Hooimeijer, P. and Mulder, C.H. (2001), Urban Form and Job Access: Disparate Realities in the Randstad. Tijdschrift voor economische en sociale geografie, 92: 231-246. https://doi.org/10.1111/1467-9663.00152

Anexos

Anexo 1

Programa	**País**	**Categoria de NEETS**	**Link**
Trajetos Programme	**Portugal**	RE-ENTRANTES	«Programa Trajetos» para jovens NEET com foco no trabalho, estudo e formação - XXII Governo - República Portuguesa (portugal.gov.pt)
Certified Modular Training Courses	**Portugal**	RE-ENTRANTES	https://www.iefp.pt/modalidades-de-formacao?tab=formacoes-modulares-certificadas

Active Life Measure - Qualified Employment	**Portugal**	RE-ENTRANTES	https://www.iefp.pt/modalidades-de-formacao?tab=vida-ativa
Employment and Vocational Training Institute (IEFP) Learning Courses	**Portugal**	DESEMPREGADOS DE CURTA DURAÇÃO	Geração Pro - IEFP, I.P.
Technological Specialization Courses-CET	**Portugal**	DESEMPREGADOS DE CURTA DURAÇÃO	https://www.iefp.pt/modalidades-de-formacao?tab=especializacao-tecnologica
Qualifica Centres - Recognition, Validation and Certification of Professional and School Competences	**Portugal**	DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO	RVCC - IEFP, I.P.
Adult Education and Training Courses-EFA	**Portugal**	DESEMPREGADOS DE CURTA DURAÇÃO	https://www.iefp.pt/modalidades-de-formacao?tab=cursos-efa
Support Measure for Integration, Maintenance and Reintegration into the Labour Market.	**Portugal**	DOENTES OU DEBILITADOS	Reabilitação Profissional - IEFP, I.P.
Qualification of people with disabilities-PCDI	**Portugal**	DOENTES OU DEBILITADOS	https://www.iefp.pt/formacao-para-pessoas-com-deficiencia-e-incapacidades
Family Support Measures (Social Security)	**Portugal**	RESPONSÁVEIS FAMILIARES	Apoio à família (eportugal.gov.pt)
World Skills Portugal	**Portugal**	DESENCORAJADOS	https://worldskillsportugal.iefp.pt
Employment-Insertion Contract	**Portugal**	DESENCORAJADOS	https://www.iefp.pt/apoios-emprego?tab=emprego-insercao
Basic Portuguese language course	**Portugal**	OUTROS NEETS	https://www.iefp.pt/modalidades-de-formacao?tab=portugues-lingua-de-acolhimento
Futurália-Educational Offer, Training and Employability	**Portugal**	OUTROS NEETS	https://futuralia.fil.pt/?doing_wp_cron=1673016261.3143479824066162109375

APDES-Piaget Agency for Development	**Portugal**	OUTROS NEETS	APDES – Agência Piaget para o Desenvolvimento – A Agência Piaget para o Desenvolvimento é uma ONGD fundada em 2004 que promove o desenvolvimento integrado de comunidades vulneráveis.
RESIT- Network of Social Enterprises for Work Insertion	**Portugal**	OUTROS NEETS	https://apdes.pt/pt/portfolio/rede-empresas-sociais-insercao/
New Competences National Plan (in Italian, Piano Nazionale Nuove Competenze).	**Italy**	RE-ENTRANTES	https://www.anpal.gov.it/documents/552016/1246877/Piano+nazionale+nuove+competenze.pdf/dd93ddf0-74d5-fae8-51d0-c4cd3695938c?t=1670335200814
Guarantee of Occupatibiliy of Workers" Programme (*Garanzia di Occupabilità dei Lavori - GOL*).	**Italy**	DESEMPREGADOS DE CURTA DURAÇÃO, DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO, DOENTES OU DEBILITADOS, DESENCORAJADOS	https://www.anpal.gov.it/documents/552016/1365559/Programma+Gol+testo.pdf/055577fd-9385-73a7-9ee0-a666e0dccfff?t=1670406730860
Youth Occupation Initiative" National Operative Programme	**Italy**	DESEMPREGADOS DE CURTA DURAÇÃO, DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO, DOENTES OU DEBILITADOS, DESENCORAJADOS, OUTROS NEETS	https://www.anpal.gov.it/documents/552016/1365559/Programma+Gol+testo.pdf/055577fd-9385-73a7-9ee0-a666e0dccfff?t=1670406730860
Active Labour Market Policies System" National Operative Programme	**Italy**	DESEMPREGADOS DE CURTA DURAÇÃO, RESPONSÁVEIS FAMILIARES	https://www.anpal.gov.it/documents/552016/586435/PON+SPAO_vs.9.0.pdf/ebe0bc2b-6bc2-1625-2373-669e0fef578d?t=1675776094312
Outplacement allowance	**Italy**	DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO, DESENCORAJADOS	https://www.anpal.gov.it/documents/552016/586567/All-2-AdR-2-luglio-2017.pdf/9021f5ef-c0a5-43fd-939b-ba79d7db0acf?t=1573120471255#:~:text=Ai%20sensi%20dell'articolo%2023,disoccupazione%20eccede%20i%20quattro%20mesi%E2%80%9D.
Youth guarantee program	**Spain**	DESEMPREGADOS DE CURTA DURAÇÃO, DESEMPREGADOS DE LONGA	https://www.boe.es/eli/es/res/2021/06/24/(1)/dof/spa/pdf

		DURAÇÃO, RESPONSÁVEIS FAMILIARES, DOENTES OU DEBILITADOS, DESENCORAJADOS, OUTROS NEETS	
Employment Shuttles (Labor Orientation)	**Spain**	RE-ENTRANTES, DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO, DESENCORAJADOS	https://www.lanzaderasdeempleo.es/programa-lanzaderas
From outdoors to labour market (FOLM)	**Spain**	DESEMPREGADOS A LONGA DURAÇÃO, DESENCORAJADOS, OUTROS NEETS	https://www.folmweb.com/
MEET-Uvigo Mentoring for newcomer students	**Spain**	OUTROS NEETS	*https://www.uvigo.gal/es/estudiar/organizacion-academica/planes-accion-tutorial/meet-uvigo-modelo-tutorial-basado-mento*
Universities for future work skills 2020 (UNIFORMS)	**Spain**	OUTROS NEETS	http://www.uwm.edu.pl/unifors2020/index.php/about-unifors/
Lifelong Learning Centres in Municipalities	**Greece**	DESEMPREGADOS DE CURTA DURAÇÃO, DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO, DOENTES OU DEBILITADOS, DESENCORAJADOS, OUTROS NEETS	http://www.gsae.edu.gr/el/geniki-ekpaidefsi-enilikon/i-dia-viou-mathisi-stous-dimous/k-d-v-m-kentra-dia-viou-mathisis/filosofia-kai-programmata
The ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve) EU initiative	**Greece**	RE-ENTRANTES, DESEMPREGADOS DE CURTA DURAÇÃO, DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO, DESENCORAJADOS, OUTROS NEETS	https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1549&langId=en
The General Secretariat for Vocational Education, Training, Lifelong Learning and Youth	**Greece**	DESEMPREGADOS DE CURTA DURAÇÃO, DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO	http://www.gsae.edu.gr/el/geniki-ekpaidefsi-enilikon/deyteri-efkairia/s-d-e-sxoleia-deyteris-efkairias/mathe-gia-ta-sxoleia-deyteris-efkairias

ESF Employment Plan	**Cyprus**	DESEMPREGADOS A CURTA DURAÇÃO, DESEMPREGADOS A LONGA DURAÇÃO, DOENTES OU DEBILITADOS, RESPONSÁVEIS FAMILIARES	https://mof.gov.cy/assets/modules/wnp/articles/202106/910/docs/lm_q1_2021_gr.pdf
EKS (Entrepreneurship is the Key to Success	**Cyprus**	DESEMPREGADOS DE CURTA DURAÇÃO	https://eks.erasmus.site/
Young Engineers Internship Project	**Cyprus**	DESEMPREGADOS DE CURTA DURAÇÃO	www.youthguarantee.org.cy and/or https://onek.org.cy/en/home-page/programs-and-service/information/active-youth-youth-guarantee/
"Training Plan for the Long-term unemployed in Enterprises/ Organizations"	**Cyprus**	DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO	https://www.etek.org.cy/el/ergo-praktikis-askisi-neoi-mixanikoi
THALIA 2021-2027	**Cyprus**	DOENTES OU DEBILITADOS	https://www.fundingprogrammesportal.gov.cy/call/scheme-providing-incentives-to-employ-people-with-disabilities_el/