



# AVALIAÇÃO DE IMPACTO DO PROGRAMA JOVEM MONITOR DA ACER

Por Fiona Athie

2007

### Prefácio:

A Avaliação de Impacto do Programa Jovem Monitor (*Youth Monitor Program*, YMP) foi encomendada pela Associação de Apoio à Criança em Risco (ACER) em parceria com Fiona Athie, candidata a mestranda pela Royal Roads University. Como a conclusão desta Avaliação de Impacto estava de acordo com a conclusão de uma pesquisa de campo requerida pela universidade, a Avaliação foi conduzida sem investimento e de maneira voluntária.

O time que identifica os critérios de avaliação, entrevista a candidatos e perguntas é formado por Veruska Galdini, coordenadora pedagógica da ACER, e Roger Itokazu, coordenador do programa, com a contribuição de Ary, Raquel e Rose (educadores), Jonathan (secretário geral) e Evandro (facilitador e ex-monitor). Durante o período de avaliação, toda a informação foi relatada a Veruska Galdini, embora no momento em que a avaliação foi concluída o processo e resultados foram de responsabilidade dos participantes e das famílias dos participantes.

O orçamento financeiro era limitado uma vez que o principal avaliador trabalhava de maneira voluntária; porém, o orçamento de tempo foi de 22 horas por semana para Fiona Athie. Incluindo, aproximadamente, duas horas por semana de encontros ou contribuições de outros membros da equipe.

Embora não tenham surgido conflitos de interesse, a avaliação foi planejada com a intenção de mitigar os referidos conflitos. Equipe, participantes e outras partes interessadas foram convidadas a participar do processo em todas as etapas.

### Descrição do Programa e Contexto:

O objetivo do programa é oferecer desenvolvimento pessoal e experiência profissional dentro do contexto de liderança aos participantes. O objetivo da organização é envolver um Jovem Monitor em todas as áreas de atividade, a fim de ajudar profissionais de cada área a desenvolver, criar e monitorar atividades, workshops e programas relevantes. O formato do programa é similar ao estágio profissional e é esperado o mesmo nível de comprometimento e responsabilidade de um empregado formal. Cada monitor recebe uma pequena bolsa mensal pela duração do programa. Atualmente, existem 23 Jovens Monitores (*Youth Monitors*, YM) trabalhando em 6 áreas dos programas entre elas: Biblioteca Comunitária, o Programa Jovem Agente (*Youth Agent*) e na administração.

No âmbito do mandato da ACER de "resgatar a dignidade de crianças e adolescentes através da mudança social" o Programa Jovem Monitor oferece aos participantes com, talvez, a oportunidade final de ativamente mudar a cada um e ao seu meio com o apoio do sistema oferecido pela organização. Ao tomarem papéis de liderança, eles aprendem e desenvolvem suas próprias capacidades e levam essas habilidades tanto para a comunidade quanto para o mercado de trabalho. Além disso, ao ensinarem autoconfiança, iniciativa e responsabilidade, os participantes se encontram melhor situados e mais confiantes em sua busca por colocação profissional.

Como o programa ainda não alcançou sua maturidade, o envolvimento das partes interessadas (neste caso: equipe, Jovens Monitores e participantes monitorados pelo programa) ainda é extremamente importante. Desde a origem do programa, seus participantes são obrigados a comparecer e participar mensalmente de reuniões gerais assim como reuniões bimestrais de desenvolvimento do programa. Cada Jovem Monitor preenche avaliações do programa durante sua participação e é ativamente encorajado a fornecer feedback construtivo durante o seu período de envolvimento.

A comunidade que a ACER serve é de baixa-renda e de baixo nível educacional, com altos índices de exclusão social, violência e atividades ilícitas. O processo de seleção favorece participantes com maiores necessidades, e, portanto, aqueles que estão em maior risco, mas é baseado na performance através do processo que inclui entrevistas individuais e em grupo.

Embora o escopo do programa ainda seja limitado a poucos participantes, o objetivo é oferecer a este grupo de alto risco as capacidades de quebrar ciclos de instabilidade pessoal, familiar e/ou comunitário, marginalização e violência. Ao colocar os participantes em cargos de autoridade, o programa também tem a alta capacidade de sustentabilidade e replicação dentro da comunidade.

#### Critérios e Questões da Avaliação:

##### Governança e Gestão:

Como o programa ainda está em fase de desenvolvimento, e em grande parte devido à alta taxa de participação dos participantes em todos os níveis, a participação dos interessados, a responsabilização e a legitimidade dos usuários foram facilmente incorporadas ao funcionamento diário do programa. A atual conjuntura que assegura a boa governança do programa, embora seja suficiente para o atual tamanho do programa, deverá ser renegociado se e quando o programa crescer em escopo.

Em termos de responsabilidade organizacional e logística, todas as partes estão cientes e entendem o escopo e a responsabilidade de seus cargos e tarefas. Os direitos e responsabilidades são apresentados aos Jovens Monitores na forma de contrato em que ambos os participantes do programa e coordenadores assinam e mantem arquivado. Os papéis de coordenador e educador incluem os mesmos direitos e responsabilidades gerais. Porém as responsabilidades dos educadores se tornaram fluídas quando em conjunção com os facilitadores, uma vez que eles trabalham juntos em qualquer tipo de problema que desenvolvem com suas respectivas cobranças.

O programa é construído de maneira a assegurar que não exista nenhuma disparidade de gênero entre os participantes: há sempre o mesmo número de participantes homens e mulheres. Em termos de igualdade racial, não existe um público-alvo baseado em uma raça específica uma vez que a maioria dos usuários do programa são de etnia mista. O único critério social que faz o candidato viável ao cargo é a necessidade individual financeira. O candidato com maior necessidade financeira será escolhido entre os competidores.

O programa também se baseia na ideia de que o candidato ideal que já recebeu benefício pessoal de uma liderança ou programa de crescimento da comunidade terá maior capacidade de reter a informação e seguir com ela do que um candidato cuja primeira experiência também foi sua última. Neste estágio, há menos probabilidade de o indivíduo internalizar a mudança de vida e fazê-la parte integral de seu estilo de vida. Candidatos com nenhuma experiência na ACER ainda são considerados para 4 de 6 cargos nas áreas de Jovem Monitor (é obrigatório ter experiência para os cargos na biblioteca e Jovem Agente). Candidatos com experiência prévia são mais prováveis de preencher os requisitos e se destacarem nas entrevistas do que seus colegas com menor ou nenhuma experiência. Porém, nenhum esforço é realizado para equilibrar a tendência de selecionar Jovens Monitores com experiência em relação aos novos candidatos.

#### Relevância:

A área demográfica diretamente servida pelo programa atual inclui jovens de 17 a 22 anos que vivem na região de Eldorado. Os jovens desta área são particularmente suscetíveis de recorrer ao mercado ilícito a fim de trazer recursos financeiros adicionais para suas casas. Com frequência, espera-se deles a posição de fornecer e de cuidar de membros da família com necessidades, incluindo irmãos mais novos, doentes, encarcerados ou idosos. Além disso, dentro desta faixa etária há um nível excessivamente alto de gravidez adolescente, o que significa que não é incomum que o número de bebês e crianças cresça mais rápido do que o número de assalariados na mesma família.

A capacidade de encontrar um emprego com salário ou um contrato de longo prazo é difícil e, muitas vezes, os jovens que participam do programa tiveram pouca ou nenhuma socialização no local de trabalho. Ou seja, mesmo nas ocasiões em que eles conseguem uma colocação, são muitas vezes desligados durante o "período de estágio" devido a confrontos de personalidade, atitudes irresponsáveis ou comportamentos inadequados. Este mesmo conjunto de habilidades para a vida, como a pontualidade, o respeito e a propriedade, também tornam este demográfico ineligível para os poucos cursos profissionalizantes formais disponíveis na área. Até o momento, sabe-se que a ACER é a única organização que oferece um programa institucionalizado e profissionalmente apoiado que trata do estágio pré-vocacional de desenvolvimento pessoal e social na área.

A participação no Programa Jovem Monitor oferece um fórum no qual os jovens podem aprender a dinâmica social do local de trabalho e as habilidades de vida necessárias para se desenvolverem como adulto. Uma vez que todos os Jovens Monitores participam no mapeamento de seu progresso e na identificação de seus objetivos, o programa permite erros que lhes custariam posições em outros programas, desde que reconheçam e se comprometam a aprender com eles. Com efeito, o Programa Jovem Monitor fornece aos seus participantes as ferramentas que precisam para reter e aproveitar ao máximo qualquer posição futura que obtenham.

O programa funciona em nível individual embora os impactos em nível familiar, de grupos e da comunidade sejam grandes. Como a faixa etária em questão é, muitas vezes, em uma posição de influência em seus círculos familiares, tanto fonte de renda quanto de cuidador, a oportunidade de repetição e multiplicação dentro de casa é grande. Além disso, devido à experiência em liderança e mediação, eles podem se tornar influentes em seu próprio grupo de pares (colegas de classe/colegas de trabalho). Embora as limitações

de tempo dificultaram entrevistas de professores ou chefes de trabalho para determinar se houve alguma mudança na dinâmica de grupo, muitos Jovens Monitores fizeram referência a esse grupo de mudanças sociais. Embora o programa não trabalhe diretamente além dos limites do crescimento e desenvolvimento individual, tem a capacidade de influenciar um segmento muito maior da comunidade através de sua replicação informal.

O programa se centra no desenvolvimento da capacidade individual dentro de uma configuração de grupo e em direção a objetivos de grupo, de modo que o objetivo do programa é fornecer um fórum onde cada indivíduo possa desenvolver suas próprias capacidades e satisfazer seu próprio potencial. Como tal, educadores e facilitadores trabalham em conjunto com o participante para identificar quais objetivos pessoais querem trabalhar em qualquer período de tempo. O benefício do processo atual é que as expectativas e o nível de responsabilidade de cada participante são relevantes para sua capacidade e interesse individuais e, como tal, há validade documentada para a expectativa de que os objetivos individuais sejam alcançados.

#### Eficiência:

O Programa Jovem Monitor conseguiu identificar o melhor uso dos recursos para alcançar os resultados máximos do programa. Antes do início do programa, verificou-se que a expectativa de responsabilidade e compromisso dos jovens, em circunstâncias claramente articuladas e definidas, aumentava a confiança, a confiabilidade e a autoconfiança nos jovens em questão. Como tal, a criação de um programa em que as responsabilidades dos jovens estão claramente definidas permite o uso efetivo de seus recursos. Por exemplo, o trabalho que dois profissionais teriam por mês na biblioteca pode ser feito ao mesmo tempo e pelo mesmo custo por seis Jovens Monitores, com o benefício adicional de uma atividade e todo o suporte pessoal e profissional que o programa oferece. Além disso, sua participação garante relevância, viabilidade e sustentabilidade do programa uma vez que sua família e seus colegas são incentivados a participar e usar os serviços oferecidos pela ACER.

Embora esta sustentabilidade seja difícil de quantificar, todo Jovem Monitor atual ou passado que foi entrevistado, discutiu o impacto a longo prazo de sua participação em sua família e amigos. Vários disseram que seria impossível deixar o que aprenderam durante o Programa Jovem Monitor para trás, particularmente em termos de responsabilidade, organização e definição de objetivos pessoais. À medida que veem o programa como "edificante" para eles, também veem as capacidades que desenvolveram durante o curso como "quem são agora". Além disso, não é incomum que haja vários Jovens Monitores em uma família, em parte, porque os participantes mais jovens receberam encorajamento de seus irmãos mais velhos para participar. Mais importante ainda, o benefício de ter um modelo positivo em casa significa que, frequentemente, esses irmãos mais novos eram propensos a terem melhores resultados no grupo e em entrevistas individuais.

Como os Jovens Monitores se tornaram parte intrínseca dos serviços oferecidos pela ACER, seria proibitivamente caro tentar minimizar o programa sem afetar negativamente os outros serviços. Além disso, os custos para o programa foram calculados de tal maneira que as tentativas de sua redução (menos horas de trabalho dos educadores, menos facilitadores, redução do salário para os participantes, etc) prejudicaria a eficácia

do programa sem reduzir custos significativos. A área onde existe potencial para maior eficiência é o uso do tempo pelos educadores e facilitadores. Nenhuma das equipes profissionais tem ideia do tempo gasto no Programa Jovem Monitor e fazer uma análise de um mês do tempo gasto em reuniões grupais e individuais, escrever relatórios e discutir casos especificamente associados ao Programa Jovem Monitor ajudaria a determinar se o uso do tempo poderia ser organizado de maneira mais eficiente. Dito isto, a fluidez no uso do tempo permitiu a educadores e facilitadores reagir e lidar com sucesso com situações inesperadas que ocorrem diariamente entre os seus casos, mantendo a atual qualidade de apoio.

#### Sustentabilidade:

Como mencionado anteriormente, o impacto do programa em seus participantes e em sua esfera de influência imediata foi demonstrado através de depoimentos de ser significativamente sustentável. No entanto, o próprio programa está constantemente sob risco financeiro devido à falta de investimento. Outros serviços, como a biblioteca ou o programa Jovem Agente, foram adotados por organizações ou instituições que fornecem patrocínio sob a forma de bolsas de estudo, custos de construção ou bolsas e asseguram o sucesso contínuo das atividades. No entanto, o Programa Jovem Monitor é financiado pelo orçamento operacional geral da ACER. O que significa que as flutuações no financiamento são às custas da organização como um todo. Existem inúmeros exemplos de membros da equipe cujo salário foi até meses atrasado devido à falta de fundos que, em troca, tornam a tarefa sustentável mais difícil a longo prazo. Se o programa tivesse financiamento específico, qualquer flutuação nas finanças seria dada com aviso prévio para poder mitigar seu impacto e, em teoria, forneceria à organização o tempo necessário para encontrar doadores novos ou interinos. Além disso, a mesma crise orçamentária não teria o mesmo impacto nas finanças do dia a dia, como o orçamento alimentar, uma vez que haveria mais flexibilidade no orçamento geral para acomodá-lo.

#### Explicação da Metodologia Utilizada:

As fontes de dados utilizadas neste estudo caíram em três categorias: coleta de dados do programa e compilação dos documentos principais, notas e relatórios escritos no programa desde a sua criação; testemunhos pessoais obtidos através de entrevistas; e dados estatísticos de várias fontes governamentais e bases de dados. Todos os dados coletados são de fontes primárias, embora a política do programa tenha sido altamente influenciada por trabalhos acadêmicos publicados.

Como a cada ano há menos de 25 participantes e, muitas vezes, é difícil se comunicar com os ex-participantes, tanto os grupos de entrevistas quanto os de controle foram escolhidos com base no cumprimento de uma série de qualificações para serem representativos da gama de experiências enfrentadas pelos candidatos do programa. Durante uma reunião com o time de avaliação, 12 Jovens tinham unanimemente completado pelo menos um dos critérios mencionados anteriormente. No total, a amostra da entrevista inclui a participação equivalente de ambos os sexos, monitores atuais e anteriores e um grupo de controle de não monitores do mesmo sexo, idade e circunstâncias pessoais para cada um.

No decorrer do processo de entrevista, ficou claro que seria impossível localizar e organizar os tempos de entrevista para os jovens identificados, de modo que uma segunda

reunião foi organizada em que todos os Jovens Monitores atuais e recentes preenchessem qualquer critério em que se identificassem e todos os participantes que se disponibilizaram foram entrevistados. Como tal, acessar um critério de controle tornou-se extremamente difícil e as perguntas da entrevista foram alteradas para incluir discussão sobre seus pares, suas famílias e particularmente seus pais ou cuidadores quando tiveram a mesma idade para determinar se algum ciclo de violência, risco ou abuso foi interrompido apesar da participação.

Os criadores originais do programa também foram entrevistados, assim como os facilitadores do programa, sendo que apenas dois participaram como Jovens Monitores.

Os critérios para entrevistas incluíram

- Alguém com experiência APENAS como Jovem Monitor da ACER
- Alguém que é o cuidador principal das unidades familiares
- Alguém que sofreu uma mudança drástica ao longo do programa
- Alguém que foi nomeado para participar do programa
- Um participante de cada área do programa

Como os atuais Jovens Monitores só estavam no programa há dois meses no momento das entrevistas, foi decidido entrar em contato e entrevistar apenas participantes anteriores, mas com uma tentativa de entrevistar monitores de cada ano da existência do programa. Dito isto, os participantes das entrevistas incluíam o seguinte:

- 11 participantes de anos anteriores
- 5 participantes de anos anteriores que trabalham atualmente na ACER como funcionários
- 6 homens
- 5 mulheres

Todos os critérios pré-determinados foram atendidos.

### Fontes de Informação e Procedimentos de Coleta

As perguntas das entrevistas foram identificadas pela equipe de avaliação em consulta com membros relevantes da equipe e ex-participantes. Foram identificados dois conjuntos de perguntas: um conjunto de funcionários que se concentra nos objetivos do programa e no processo de desenvolvimento, e um segundo conjunto para os participantes que se concentram nas circunstâncias, capacidades e relacionamentos do dia-a-dia. As questões identificadas são as seguintes:

Funcionários:

- uma definição e explicação de cada área incluída no Programa Jovem Monitor, bem como uma explicação sobre o envolvimento e as responsabilidades dos Jovens Monitores. Devem incluir:
  - descrição do programa como um todo
  - objetivos do programa
  - definições e responsabilidades
  - definição do participante

- descrição do trabalho para os participantes, incluindo direitos e requisitos
- processo de seleção
- processo de avaliação tanto para o programa como para os participantes
- financiamento: de onde vem, como é gasto
- Como surgiu o conceito do programa? Por que foi discutido? Como foi discutido?
- O que o programa intencionou oferecer aos participantes, o que eles esperavam que acontecesse? Quais oportunidades e capacidades o programa oferece?
- Quem foi o time original? Quais foram suas responsabilidades? Qual foi a descrição original do trabalho?
- Quais foram os principais pontos de discussão quando o programa se originou? Houve desentendimentos? Quais? Qual foi a última palavra?
- Quando a discussão 'vocacional' versus 'desenvolvimento pessoal' começou? Qual foi o resultado da discussão?
- Qual foi o primeiro ano do programa? Qual foi o aspecto mais difícil desse primeiro ano? Quais mudanças foram sugeridas? Por que? Elas aconteceram? Por que? O programa mudou desde a sua criação de outra maneira?

As entrevistas dos participantes foram redigidas de maneira a permitir que o participante conte sua própria história em suas próprias palavras. Uma vez que o participante discutiu suas experiências, qualquer informação inexistente foi solicitada diretamente. As áreas de foco a serem abordadas nas entrevistas participantes são as seguintes:

#### Profissional/Vocacional:

- O participante percebe o trabalho ou os cursos como um direito? Eles percebem a si mesmos como tendo potencial para obter uma colocação? Eles têm ambição por si mesmos? As ambições são realistas? O participante tem capacidade para entender e lutar pelos seus direitos?
- O participante pesquisa colocações ativamente? O participante tenta ativamente obter colocações? O participante está qualificado para as colocações que ele ou ela está procurando?
- O participante distingue entre uma colocação, uma boa colocação e uma colocação ideal?

#### Família:

- A atitude do participante com a família/irmãos mudou? Eles passam tempo com seus irmãos voluntariamente ou por diversão?
- Os participantes ensinam ou compartilham suas capacidades com sua família ou colegas? Os irmãos dos participantes os veem como modelos?
- Os participantes têm um melhor relacionamento com suas famílias? É mais fácil viver em paz juntos?
- Eles quebraram os ciclos geracionais de violência, abuso, desemprego etc.

#### Indicadores pessoais:

- Quais são os planos dos participantes para o futuro? Isso inclui o planejamento familiar? O que o participante fez para avançar nesses objetivos?
- Que habilidades os participantes aprenderam que eles usam na vida diária? (Paciência, tolerância, iniciativa, etc.)
- O relacionamento do participante com as figuras de autoridade (chefes, professores, pais e/ou polícia) mudou?
- O participante entende a importância do equilíbrio lazer/tempo pessoal?

- O participante tem curiosidade e interesse em nova(o)s experiências/aprendizados?
- O participante explora e se move em outras comunidades ou territórios?
- Como o participante vê saúde e cuidados pessoais?
- O participante tem interesse e/ou envolvimento em questões coletivas? (eleições, trabalho em equipe, etc.)

### Lógica de Intervenção Relacionada às Descobertas

O Programa Jovem Monitor foi construído de maneira orgânica. Jonathan Hannay identificou uma necessidade entre a juventude que compunha seu número de casos para algum tipo de atividade construtiva, particularmente entre programas ou depois de um indivíduo ter superado programas. Sua ideia de colocar os indivíduos para ajudar na organização, entre eles levar documentos entre o prédio administrativo e o centro comunitário, arquivar, atender telefones ou ajudar na biblioteca, mostrou grande promessa e quando surgiu o financiamento para um profissional para monitorar o programa Jovens Agentes, o financiamento foi dividido em estipêndios e a posição paga e contratada do Jovem Monitor foi criada. O seu desenvolvimento continuou da mesma maneira, identificando uma comunidade ou indivíduo como uma necessidade inerente na organização e tentando encontrar uma maneira de atingir o maior número de necessidades de uma só vez.

Com o Programa Jovem Monitor, já havia uma compreensão de que quanto mais uma criança ou jovem estiver exposto ao apoio e orientação consistentes fornecidos por este ou qualquer outro programa, menor será a probabilidade de o indivíduo retornar aos padrões de comportamento do pré-programa. Como tal, houve interesse em ampliar a capacidade de apoiar esse demográfico pelo maior tempo possível enquanto ainda cumpria o mandato. Dessa maneira a combinação de uma necessidade organizacional muito real de apoio administrativo adicional foi fornecida permitindo que o suporte social da ACER continue além da faixa etária obrigatória. Embora o plano do programa original exigisse que o Programa Jovem Monitor fosse um programa vocacional, as limitações de recursos significaram que o programa não poderia fornecer supervisão ou treinamento necessário para ser certificável. Dessa maneira o programa deslocou seu foco de “treinamento específico para o trabalho” para “habilidades para a vida e programa de capacitação”.

Embora exista uma capacidade limitada para os participantes e um alto interesse no programa, o processo de entrevista aberto a todas as partes interessadas fornece uma série de habilidades e discussões que servem de experiência de aprendizagem para os candidatos que não passam. No final do processo de seleção de três passos os candidatos são questionados sobre como eles pensam que foram no processo de seleção, explicar suas ações, comentários ou comportamentos e se eles gostariam de ter feito algo diferente. O entrevistador também poderá oferecer feedback sobre o desempenho do candidato no processo se eles aceitarem. Também são oferecidas a chance de retorno e de uma nova aplicação para uma das outras áreas do programa em caso de negativa.

As áreas atualmente incluem 6 monitores de biblioteca, 2 monitores administrativos, 6 monitores de agentes para jovens e um monitor de capoeira. Cada Jovem Monitor é convidado a assinar um contrato no início do programa, definindo os turnos em que se espera que eles trabalhem, as expectativas, a descrição de cargo e os termos do contrato.

Assim como seus direitos e o que podem esperar em troca tanto em termos de apoio, bem como de capacidades e atributos que aprenderão. Tanto o candidato como o coordenador assinam o contrato prometendo que serão cumpridos os direitos e responsabilidades de ambos os lados. As atividades para monitores incluem um relatório mensal do programa, oficinas e aulas de direitos civis, passeios e reuniões mensais e bimensais, bem como suas responsabilidades delegadas conforme determinado na reunião de planejamento do programa no início do ano. Os resultados dos participantes dependem da área em que cada monitor trabalha e muda de ano para ano, mas é explicitamente apresentado e acompanhado por educadores e facilitadores.

A função dos educadores no Programa Jovem Monitor visa atender duas necessidades nos participantes: apoio social, físico, psicológico contínuo e orientação; e desenvolvimento de habilidades de vida necessárias no mundo adulto, seja no mercado de trabalho ou como pai ou responsável. Essas necessidades foram especificamente definidas pelas próprias crianças sob a orientação dos educadores que entendem as pressões inerentes a uma faixa etária de transição e as frustrações que vários jovens experimentaram tentando completar esta transição sem apoio.

Onde os educadores trabalham como guias pessoais e emocionais para os participantes, os facilitadores fornecem orientação específica do programa e ajudam os Jovens Monitores a encontrar soluções para problemas da programação. Juntos, educadores e facilitadores fornecem um sistema de apoio que permite que os Jovens Monitores cometam erros e corrija-os sem repercussões negativas para si ou para os outros participantes do programa.

A própria intervenção inclui várias reuniões de acompanhamento ao longo do programa, onde educadores e Jovens Monitores juntos estabelecem metas pessoais e comportamentais (entregando relatórios no prazo, praticando ortografia e caligrafia fora do horário de trabalho, pesquisando três cursos potenciais que eles gostariam de participar) e avaliar o quão bem os objetivos anteriores foram alcançados.

Intervenção lógica:

Várias publicações acadêmicas sugeriram a implementação de estratégias de prevenção de conflitos e violência em associação com treinamento vocacional ou profissional para jovens em risco. Os documentos de política apresentados pela Organização Pan-Americana da Saúde e pelo Journal of Pan-American Public Health há muito sugerem que a violência e a pobreza entre os jovens são frequentemente associadas a sentimentos de desamparo e estresse associados ao desemprego crônico ou à desesperança percebida. Dessa maneira, programas que permitem o fortalecimento de capacidades e escolhas visíveis quebram as barreiras psicológicas e sociais que podem expulsar os jovens da violência do desespero.

Assim como Fernando, ex-Jovem Monitor, explicou: "É ruim não ter nada para fazer, porque todos os tipos de coisas vêm à sua cabeça: roubar, matar... (o programa) é importante porque leva as crianças para fora das ruas e as mantém ocupadas com coisas interessantes". Em uma comunidade onde há cinco anos, a taxa de homicídios per capita foi quase 18 vezes maior que a de Nova York, ajudar jovens a escolher formas não-violentas de responder conflitos, frustrações ou desesperos é vital.

Além disso, vários estudos em toda a América Latina mostraram que delinquência é severamente reduzida quando um indivíduo malcomportado é cercado por colegas bem-comportados do que quando cercado por outros jovens malcomportados. Da mesma maneira, aplicando padrões de comportamento e respeito, as tendências e ações antissociais são desencorajadas e esperançosamente contidas a longo prazo com sucesso.

Um estudo realizado sobre programas de carreiras brasileiras para adolescentes em risco pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul também explicou os benefícios da programação vocacional em que se concentra em capacidades, recursos potenciais e pessoais (em outras palavras, fornecendo reconhecimento de opções, alternativas e esperança, em vez de dificuldades e limitações) como forma de proporcionar um desenvolvimento vocacional mais holístico e sustentável. Da mesma maneira, como as expectativas e os objetivos do Programa de Jovens Monitores são individualmente identificados, projetados e avaliados, os indivíduos são capazes de atingir seu potencial pessoal sem ter que se preocupar com o estágio em que estão seus pares. Além disso, como o programa é projetado para proporcionar habilidades através da experiência (educação através do trabalho) e não como um meio para um fim (educação para o trabalho), os participantes ganham confiança em suas novas habilidades e são capazes de aplica-las em áreas diversas.

#### Comentários e Sugestões:

Vários pontos surgiram ao longo deste estudo que poderiam ajudar a direcionar as futuras decisões políticas em relação ao programa.

Processo de seleção: Muitos dos Jovens Monitores admitiram que tinham entrado no programa esperando que fosse um esquema de treinamento vocacional formalizado que os treinasse especificamente para a mão-de-obra, ou um trabalho em si, onde o desenvolvimento pessoal era de importância secundária. Ao discutir o processo de seleção com funcionários e participantes, também surgiu que a definição do programa não é claramente explicada aos potenciais candidatos até que eles já tenham sido escolhidos para participar. Embora isso tenha o benefício de garantir que as pessoas que normalmente não se candidatam ao programa o façam, expandindo a gama de participantes e o alcance dos resultados, também tem a infeliz capacidade de criar instabilidade dentro do programa.

Quando as expectativas de um participante sobre o que o programa irá oferecer para eles ou que o nível de compromisso com ele é impreciso, os participantes desiludidos podem demitir-se ou, em piores casos, permanecer e prejudicar a dinâmica da equipe ao não acompanhar os compromissos, interrompendo reuniões ou discutindo com seus pares. Uma definição clara do programa durante o processo de seleção poderia permitir que um indivíduo se retirasse do processo antes de ter comprometido muito tempo para isso e pode ajudar a evitar alguns conflitos ao longo do ano.

Mandato: Embora o programa atinja os objetivos, tal como me foi explicado tanto pelos funcionários quanto pelos participantes do programa, bem como os objetivos definidos no mandato da ACER, não há um documento oficial sobre mandato, diretrizes ou objetivos específicos do programa. Isto tornaria significativamente mais fácil encontrar o financiamento específico para o programa, aumentaria o interesse no programa em níveis local, nacional e internacional e explicaria claramente os objetivos do programa para os

participantes. Além disso, servirá como um excelente ponto de referência para todas ou qualquer mudança de política a longo prazo, garantindo que o propósito e a função do programa permaneçam no caminho certo.

**Comunicação:** O Programa Jovem Monitor faz um excelente trabalho para garantir o ciclo de feedback aberto entre equipe e participantes, garantindo avaliações de dois sentidos do programa, do indivíduo e da equipe. Essas avaliações fornecem um fórum onde discussões sobre o assunto de metas e objetivos, bem como expectativas e responsabilidades podem ocorrer, permitindo que todas as partes no Programa Jovem Monitor atuem sobre quaisquer queixas ou desilusões antes de se tornar um ponto de disputa entre as partes interessadas. Considerando que três das quatro áreas principais lidam diretamente com a maior comunidade (usuários de bibliotecas, Jovens Agentes e estudantes de capoeira), seria bastante útil para a própria comunidade fazer uma avaliação anual do Programa Jovem Monitor e são os Jovens Monitores em geral que se certificam de que as expectativas da comunidade sejam cumpridas dentro da razão. Por exemplo, não houve avaliação se a relação Jovem Monitor/Jovem Agente atende às suas necessidades em termos de suporte administrativo ou se houve conflitos não identificados entre esses dois grupos. Da mesma maneira, não houve avaliação pelos usuários da biblioteca para ver se os programas ou suporte fornecidos pelos Jovens Monitores da biblioteca estão cumprindo as expectativas da comunidade.

**Eficiência:** Conforme discutido anteriormente, a flexibilidade que os horários indefinidos oferecem aos educadores e aos facilitadores permite que o programa ofereça apoio aos participantes quando eles o precisam. Dito isto, um relato formal das horas trabalhadas no programa por ambas as partes poderia proporcionar aos potenciais doadores uma melhor compreensão de onde o seu dinheiro vai, bem como aumentar a comunicação entre a equipe quanto à disponibilidade para reuniões, discussões ou projetos.

**Desenvolvimento do programa:** Dois pontos foram sugeridos por muitos dos Jovens Monitores entrevistados e, se implementado, estenderia o alcance e o impacto do programa com um custo limitado. A primeira sugestão que surgiu continuamente é o uso de uma biblioteca específica ou monitor de administração que trabalharia inteiramente na área de informática e tecnologia da informação. Este monitor pesquisaria e ensinaria o uso de programas básicos de computador (Excel, Power Point, Word, Outlook), bem como habilidades de pesquisa na internet, o uso de enciclopédias online, dicionários, léxicos, etc., fornecendo aos usuários da biblioteca habilidades de pesquisa necessárias para se destacar na escola, pesquisar e candidatar-se a cargos, e ajudá-los a garantir uma colocação no mercado de trabalho formal.

A segunda sugestão foi para os Jovens Monitores em formação. Vários mencionaram o choque emocional e a consternação de terem passado de um ambiente extremamente favorável e comunal para encontrarem-se sozinhos mais uma vez e sem a rede de apoio em que se tornaram emocionalmente dependentes. Um comentário que surgiu em várias ocasiões foi que depois de ter tido uma incrível experiência de crescimento com o programa e sentir que eles tinham muitas habilidades para oferecer, tiveram dificuldades em comunicar essas habilidades e capacidades de forma a garantir uma colocação, seja em um curso, uma aula ou um trabalho. Seria benéfico que o tempo fosse gasto com cada Jovem Monitor no último mês ou mais para "debulhá-los" em suas experiências e explicar o que eles poderiam experimentar no próximo mês ou assim que deixarem a ACER. Se possível, encontrar um doador que financie uma instituição vocacional formalizada ou um

conselheiro de carreiras para passar uma hora ou mais com cada Jovem Monitor explicando como traduzir suas experiências em seus currículos ou em uma situação de entrevista. Isso exigiria encontrar financiamento por 25 horas de apoio vocacional formalizado uma vez por ano.

#### Conclusões:

A pesquisa coletada ao longo deste estudo descobriu que, através do programa Jovem Monitor, a ACER oferece aos jovens da área de Eldorado e Diadema as habilidades de vida e capacidades pessoais que atualmente estão faltando em outros programas educacionais e vocacionais disponíveis na região. As capacidades obtidas ao longo da atividade permitem que os participantes aproveitem as oportunidades que lhes são oferecidas profissionalmente e educativamente, e lhes proporcionem as habilidades sociais, de mediação e de negociação necessárias para aplicar plenamente no lar e no local de trabalho. Além disso, as novas oportunidades que lhes são oferecidas devido à socialização oferecida pelo programa proporcionam aos participantes uma compreensão completa das escolhas disponíveis para eles na vida e facilita a privação de riscos de violência, abuso e violência dentro de suas próprias vidas. As descobertas quantitativas e testemunhais mostram que os serviços oferecidos pelo programa são relevantes e sustentáveis, bem como fornecidos da maneira mais eficiente e econômica. Além disso, a demanda pelo programa está crescendo devido à aceitação da comunidade e ao número extremamente elevado de antigos participantes formalmente empregados.