

CAPACITAR JOVENS

para a

Empregabilidade e Empreendedorismo

Manual de Apoio



Projeto
Jovens Empreendedores com Futuro

Apoio:



FUNDAÇÃO
CALOUSTE GULBENKIAN
CIDADANIA ATIVA



Promotor:



ALDEIAS
DE CRIANÇAS SOS

Amor e um lar para cada criança

Capacitar Jovens

para a

Empregabilidade e Empreendedorismo



Manual de Apoio

CAPACITAR JOVENS para o Empreendedorismo e Empregabilidade

MANUAL DE APOIO

Autores:

Avelino Pinto, Coordenador Técnico-Científico

Pedro Pinto, Técnico de Capacitação

Luís Sousa, Grafismo e paginação

Associação Aldeias de Crianças SOS Portugal, Produção

Colaboração de: Jovens, Educadores Sociais, Voluntários Mentores, Mães Sociais, Departamento Pedagógico, Departamento de Marketing e Psicólogos das Aldeias

Equipa de Avaliação Externa

Ana Coelho e Paula Neves (Professoras da Escola Superior de Educação de Coimbra)



Este Manual de Apoio à Capacitação para a Autonomização de Jovens no âmbito da Empregabilidade e Empreendedorismo, é uma ferramenta construída no âmbito do Projeto Jovens Empreendedores com Futuro, desenvolvido de Novembro de 2014 a Dezembro de 2015, na **Associação das Aldeias de Crianças SOS Portugal**.



**ALDEIAS
DE CRIANÇAS SOS**
Amor e um lar para cada criança

Em parceria com as empresas Lojas Francas de Portugal e Generix Group, e com a participação de diversas outras empresas e empreendedores locais.



Projeto apoiado pelo Programa Cidadania Ativa da Fundação Calouste Gulbenkian, financiado através do Mecanismo Financeiro EEE - EEA Grants - Islândia, Liechtenstein e Noruega.



**FUNDAÇÃO
CALOUSTE GULBENKIAN**
CIDADANIA ATIVA



Impressão Grafisol - Artes Gráficas
Tiragem 500 exemplares
Lisboa, Dezembro 2015

JOVENS COM TRABALHO E COM FUTURO - oportunidade e desafio

Nesta sociedade instável, enigmática, contraditória, e também, densa, prometedora, desafiadora, os mais jovens não encontram facilmente oportunidades de realização e descobrem que os valores que os guiavam são postos em causa, enquanto outros vingam. Os jovens vivem, deste modo, num impasse, interrogando-se: para que lado é que me viro, para que lado “, como diz a canção.

Para agarrar o futuro que está mesmo à sua frente, contam connosco para os acompanharmos ativamente, enquanto abrem os olhos para a realidade. Estar presente, no lugar e tempo certo, nem perto nem longe, é a nossa missão, pois vivem a sua vida, à sua maneira, como sabem e podem, em sobressalto, interrogando-se, muitas vezes: qual é o melhor caminho?

O ritmo das alterações que se opera dia a dia, impõe a mobilização consciente dos mais jovens. Para eles e para nós, há uma nova onda a surfar: entrar numa viagem ao futuro, partilhar atitudes, modos de ver a vida, atender a sugestões e procurar respostas, vencer as resistências. Numa palavra: aceitar o desafio de ser autónomo, de se preparar para o trabalho e empreender a sua própria vida.

Ter uma profissão, empreender, são verbos ativos que, como estrelas, norteiam e sustentam o processo de capacitação e integração social dos jovens na família, na escola e na comunidade. Ser autónomo e empreendedor é uma competência chave que potencia a autoconfiança, a iniciativa, a organização e a ação, com repercussão a nível da descoberta e realização profissional e da transformação das comunidades onde os jovens se inserem.

Através do trabalho, o homem realiza-se a nível pessoal, familiar, profissional e socializa-se.

Esta centralidade do trabalho, intimamente ligada ao desenvolvimento e à integração de todo o ser humano na sociedade, é garantia do futuro individual e coletivo.

No trabalho estão presentes valores nobres, veiculados a partir da educação que vemos transportados para brincadeiras e fantasias das crianças, numa base criativa de sonho e vontade de realização, nas mais variadas profissões, e apontando para a matriz de vida futura.

As novas tendências de trabalho impõem o reconhecimento da sua centralidade patente no exercício individual ou coletivo, nas profissões liberais, na criação do próprio negócio ou autoemprego, no teletrabalho, no domicílio, e a integração de todos com um trabalho digno que sustente a realização pessoal e a transformação do mundo.

*“ Trago a figa no bolso de trás...
E na pasta o caderno dos deveres
Mestre-escola diga lá se for capaz,
Qual o melhor dos dois saberes. ”*

A Figma, Rio Grande

Introdução	
Índice de Conteúdos	
A quem se dirige	7
Linhas orientadoras do manual	8
Como utilizar este manual	8
Capítulo 1 - Os Triângulos Motores	10
Triângulo Gerador: A pessoa – O Profissional – O Projeto	11
1º Triângulo Motor - A Pessoa	13
2º Triângulo Motor: O Profissional	15
3º Triângulo Motor: O Projeto	17
Os Três suportes dos Jovens	18
Capítulo 2 - Uma Viagem com Sete Passos	23
Afirmar-se como Pessoa e Construção do Grupo	25
Afirmar-se como Profissional	27
Brainstorming e Avaliação de Ideias	28
Estabelecimento de Objetivos e Planeamento de Projeto	29
Assembleia-partilha de Projetos – o Fora de Portas	31
Comunicação; Argumentação e Marketing Pessoal	35
Pitch de Apresentação - Teste de conceito	36
Capítulo 3 - Recursos Selecionados	38
Desenvolvimento Pessoal e Dinâmica de Grupo	38
Empregabilidade	43
Empreendedorismo	50
Sistema de Avaliação	60
Bibliografia Recomendada	66
Conclusões: Fatores de Sustentabilidade e Propostas para o Futuro	67
Fatores de Sustentabilidade do Projeto	67
Propostas para a adequação da implementação futura	71
Capacitar Jovens à Escala Humana	72
Posfácio	73
Viagem... ao Futuro Próximo	74

O Manual **Capacitar Jovens para a Empregabilidade e Empreendedorismo**, é uma ferramenta de apoio à transferência de conhecimento e replicação nas Aldeias SOS, das metodologias, técnicas utilizadas e das conclusões apuradas com a experiência no terreno do Projeto JEF - Jovens Empreendedores com Futuro.

“ **Sê tu a mudança
que queres ver no mundo.** ”
Gandhi

A missão das Aldeias de Crianças SOS Portugal - **Amor e um Lar para cada Criança** - é reforçada com a preparação para uma cidadania ativa, como parte integrante da resposta tradicional de acolhimento de crianças e jovens, e com o desenvolvimento de competências organizacionais no que concerne a autonomização e capacitação de Jovens.

O Manual é uma ferramenta pedagógica dos Educadores Sociais e Voluntários - Mentores das Aldeias SOS que dia-a-dia acompanham o percurso dos jovens da Instituição, centrando-se nas suas competências de facilitadores do desenvolvimento pessoal dos jovens, cuja missão aqui se clarifica.

Pretende-se que fique ao dispor de toda a Organização SOS - colaboradores, órgãos sociais, sócios, amigos, voluntários, empresas amigas – e que beneficie também a Comunidade Educativa no geral, técnicos de instituições de acolhimento de jovens, técnicos de projetos de inclusão social, professores nas escolas, e todos os que ensejam uma mudança social positiva com e a partir dos jovens, neste mundo colaborativo. Somos todos agentes de mudança!

Apoiado pelo Programa Cidadania Activa, da Fundação Calouste Gulbenkian, através do Mecanismo Financeiro EEE (EEA Grants - Islândia, Liechtenstein, Noruega), visa a transposição e aplicação transversal do Projeto nos Jovens das Aldeias de Crianças SOS.

O Manual, concretamente, tem em vista:

- a)** Reforçar a metodologia de autonomização e preparação dos jovens para a entrada no trabalho e de experimentação de projetos empreendedores, que possa estar ao dispor e complementa a estratégia pedagógica das Aldeias;
- b)** Envolver e habilitar os Educadores e Voluntários - Mentores das Aldeias SOS, na prática de ajuda e acompanhamento dos jovens, através de programas de capacitação para o emprego e de realização de atividades empreendedoras, na vida diária;
- c)** Contribuir para fortalecer as parcerias e articulação com as comunidades locais - Escolas, associações, empresas, poder local, no sentido de alterar, estabelecer e difundir uma imagem positiva dos jovens institucionalizados;
- d)** Proporcionar, através de visitas de estudo, estágios de trabalho, contactos com trabalhadores, empreendedores e com as diferentes realidades organizacionais e alargar as pontes de entrada no mundo real, com conta peso e medida...

Dirigido a Educadores e Voluntários - Mentores, o Manual persegue um objetivo maior que diz respeito aos Jovens:

Construir um projeto pessoal e profissional, descobrir a sua profissão, preparar-se para ela, com motivação e empenho, para ser empreendedor na vida de cada dia, com outros.

O futuro de cada jovem é hoje, logo, amanhã e depois.

Os Jovens querem que seja já, desde agora.



As competências para o trabalho e empreendedoras, adquirem-se num ambiente acolhedor, onde os jovens, integrados, aceites, respeitados - amados - as podem praticar, sem pressões demasiadas. Assim, a linha orientadora do Manual é a capacitação dos educadores e voluntários - mentores e através deles, a capacitação dos jovens para o emprego, e a aquisição de atitudes empreendedoras segundo a metodologia learning by doing – aprender fazendo, em três esferas complementares:

■ **A capacitação pessoal** - desenvolver competências de autonomia, de auto - confiança, de responsabilização; iniciativa, resiliência, relacionamento colaborativo.

■ **A capacitação sócio-profissional** - praticar a comunicação assertiva, o trabalho em equipa, a tomada de decisão e a interação responsável e reflectida em contextos organizacionais diversos;

■ **A idealização, planeamento e execução dum projeto**, com vista à criação futura de oportunidades empreendedoras conducentes à geração do próprio rendimento e a uma efectiva inserção profissional.

O empreendedorismo social e coletivo (produtor de bens e serviços para a comunidade ser sustentável), e o empreendedorismo empresarial (voltado para a produção de bens e serviços para o mercado), situam-se ambos na esteira do Programa Comunitário de Lisboa - Promover o espírito empreendedor através do ensino e da aprendizagem - tendência mundial que vem contrabalançar a forte redução do emprego por conta de outrem e fazer emergir uma sociedade empreendedora geradora de auto - emprego.

“ *Minha Amiga,
nesta Loja dos Dons,
não se vendem frutos.*

Apenas as sementes.”

A Loja dos Dons (Metáfora)

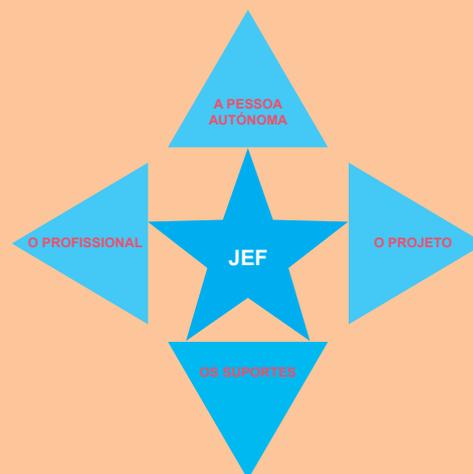
Como utilizar este Manual

Este Manual de Apoio à Capacitação de Jovens propõe objetivos, competências a promover, conteúdos a desenvolver, uma metodologia a utilizar de forma dinâmica e flexível, de acordo com contextos futuros, aqui apresentada num percurso estruturado, para a qual se oferecem recursos testados na experiência vivida no projeto JEF.

O Manual está estruturado em três capítulos interdependentes:

Triângulos
Motores

A - Um *puzzle* com vários triângulos motores: a Pessoa, o Profissional, o Projeto – onde se explanam os objetivos, conteúdos e competências propostas e os três Suportes dos Jovens - Educador / Grupo / Rede colaborativa.



Percurso
Metodológico

B - Uma Viagem com Sete Passos – onde se descreve o percurso metodológico percorrido.



Recursos

C - Recursos Seleccionados – onde constam as dinâmicas, ferramentas e conteúdos.



Capítulo I - Os Triângulos Motores

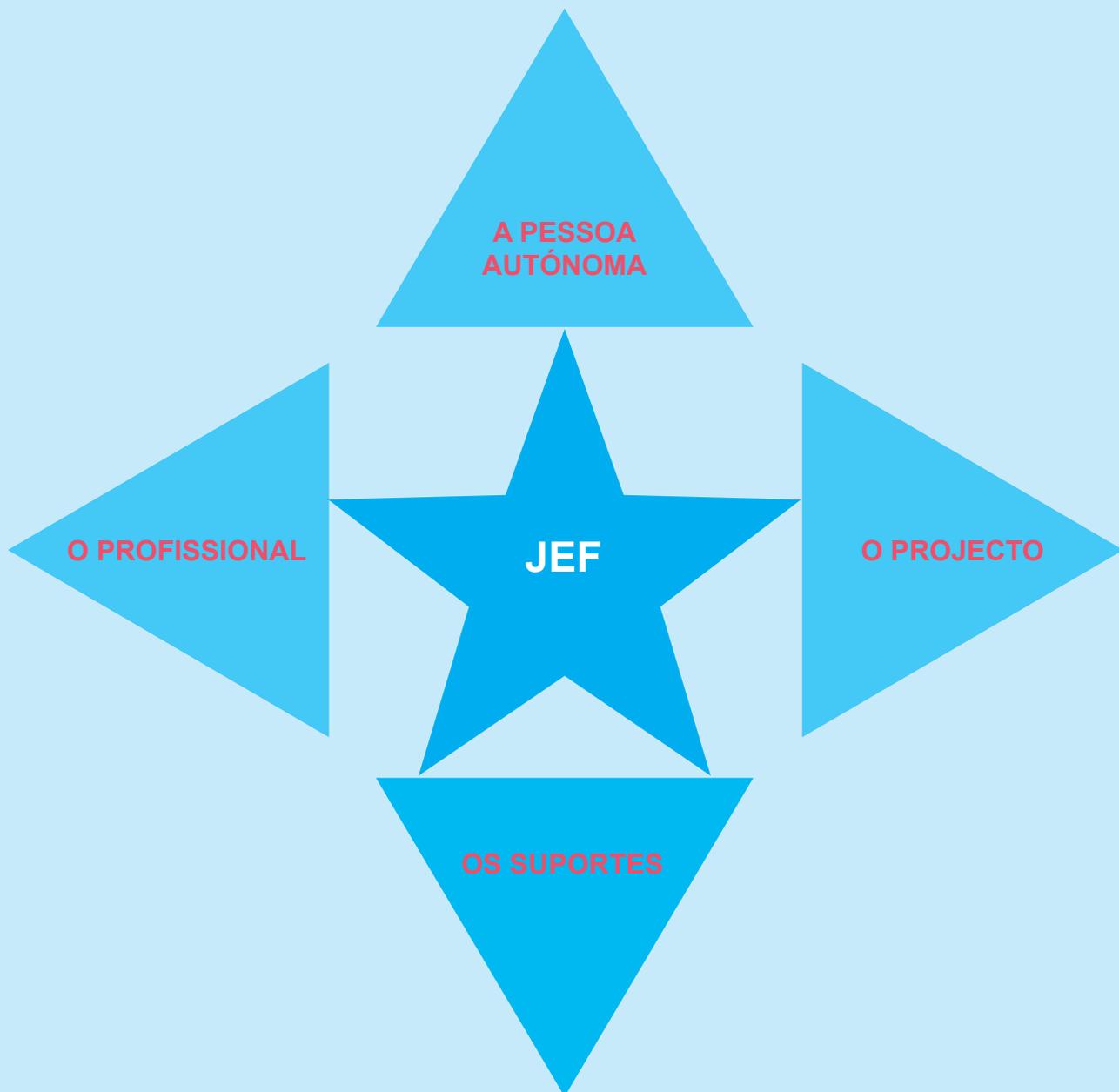
Triângulo Gerador: A Pessoa – O Profissional – O Projeto

1º Triângulo Motor - A Pessoa

2º Triângulo Motor: O Profissional

3º Triângulo Motor: O Projeto

Os Três suportes dos Jovens



**A Viagem
de 7 Passos**
Percurso Metodológico

**Recursos
Selecionados**
Dinâmicas e conteúdos

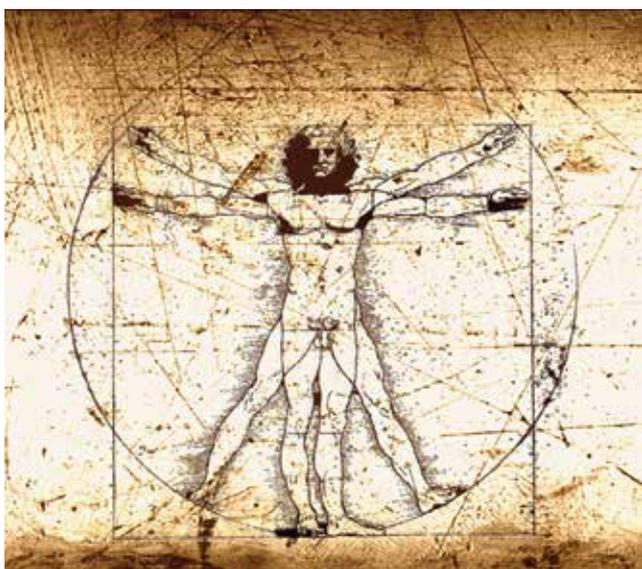
A PESSOA COMO UM TODO

*Se conheceres os outros
E te conheceres a ti próprio
Não correrás perigo em cem batalhas.*

*Se conheceres os outros
E não te conheceres a ti próprio
Perderás umas batalhas e ganharás outras.*

*Se não conheceres os outros
E não te conheceres a ti próprio
Correrás perigo em todas as batalhas.*

SUN TZU - A ARTE DA GUERRA



Somos as únicas criaturas da terra capazes de mudar a nossa história, pensando, sentindo, trabalhando, brincando e decidindo. Muitos dos nossos pontos fortes e fracos que nos dizem o que somos e como somos, são atribuíveis, diretamente, à educação, percepções que tivemos na família e culturas do passado.

A pessoa como um todo contrasta com o modo de ser pessoa na era industrial que perdura e é raiz de muitos problemas. Somos convidados a adquirir um novo hábito de ser pessoa, resultante de valores, conhecimentos, capacidades, comportamentos e crenças, e a usar o poder da consciência.

Para a vida pessoal e profissional ter sentido, o primeiro passo assenta no desenvolvimento da pessoa como um todo, explorando permanentemente as suas competências, partindo das experiências passadas, colocando-se num estado físico e mental adequado a esse desenvolvimento.

A pessoa é dotada de capacidades expressas em quatro tipos de inteligência: a racional, a física, a emocional e a espiritual, sendo este o núcleo e a fonte de orientação das outras formas de inteligência e dos princípios que governam a nossa consciência e nos ligam a algo mais vasto.

A centralidade da pessoa na família, no trabalho e na sociedade, leva-nos a pensar e agir como seres únicos, por força da combinação dos genes que nos couberam em sorte. Porém, nem sempre procedemos como seres únicos, por motivo dos constrangimentos que a sociedade nos impõe, assumindo um posicionamento igual a todos os outros (perdemo-nos na multidão) e ficando cópias uns dos outros.

No processo de interação diária, a relação com a família, o trabalho, a comunidade, o percurso e as escolhas que fizemos, moldaram-nos como uma pessoa única, autónoma, responsável. Embora modelados por condicionamentos vários e conformados com a situação, não é forçoso submetemo-nos e aderirmos sempre ao tem que ser...

A escolha é nossa, e com os apoios certos, podemos trilhar o nosso próprio (outro) caminho.

O triângulo gerador - **a pessoa, o profissional, o projeto** – abrange as dimensões centrais focalizadas durante todo o processo e atividades de formação / aprendizagem, interagindo sempre em relação dinâmica e potenciadora de desenvolvimento pessoal. Ainda que aprofundadas em momentos diferentes, cada dimensão envia constantemente *inputs* para um e outro lado, posicionando-se como os grandes objetivos que os Educadores e Voluntários - Mentores têm em vista, no acompanhamento dos jovens e do grupo.

Trata-se de uma triangulação dinâmica de energia que corre entre as várias dimensões, numa interação virtuosa entre os vários polos que mutuamente se alimentam e sustentam, e assim garantem uma aquisição sólida e duradoira de competências. Constituem os três focos principais de aprendizagem, de aprofundamento e de acompanhamento.

O Educador e o Voluntário - Mentor, no acompanhamento dos Jovens, a nível pessoal ou em grupo, concorre para o aprofundamento do que é **Ser Jovem e Pessoa**, hoje. Contribui também para a realização que o Jovem tem em vista e assume como meta a atingir, **Ser Profissional**, na perspetiva de descoberta e preparação de um caminho profissional, de modo a encará-lo como um valor inestimável e uma garantia de futuro.

As duas dimensões focam-se na realização de um **projeto empreendedor**, no sentido lato de **empreender para a vida**.



Este é o tempo, o momento, e a ferramenta adequada para o jovem se ir construindo como pessoa e profissional, e assim fazer a sua história pessoal - **ter um sonho e transformá-lo num projeto para a vida**.

Vários sonhos porém - vários projetos podem coexistir na pessoa do jovem que sabe, por experiência própria, que isso é o mais fulcral, no tempo do decurso do projeto JEF e...depois.

Ser Pessoa como um todo, hoje, é mais que tudo...

Realizar o seu sonho, vale mais que todos os outros conhecimentos e práticas.

O perfil desejável da pessoa preparada para empreender para a vida, foi decomposto, no projeto JEF, em três conjuntos de **competências-chave**:

Auto-confiança, Iniciativa e Resiliência, abordadas e explicitadas no 1º triângulo motor: **a Pessoa**;

Organização, Inovação e Relacionamento Cooperativo, no 2º triângulo motor: **o Profissional**;

Idealizar, Planear e Executar, são as etapas do 3º triângulo motor: **o Projeto**.

* O *Autodiagnóstico de Competências Empreendedoras* utilizado e as definições operacionais a considerar, encontram-se na componente *Avaliação*, no capítulo *Recursos*.

AUTO - CONSCIÊNCIA E AFIRMAÇÃO DE VALORES E CRENÇAS

Eu... sou único, sem outro igual a mim, com valores, crenças, talentos...

Eu, sou eu e as minhas circunstâncias...Eu sinto...Eu, quero...Eu vou ser.



A construção da nossa pessoa, requer um trabalho diário de consciencialização, na oficina da vida, onde se faz a descoberta de aspirações, objetivos, obstáculos, competências, e se procede ao levantamento de realizações pessoais, de modo a conduzir à descoberta do “seu lugar”, no mundo.

A identidade pessoal emerge através do eu, de mim, fazendo com que siga uma orientação interior, sinta tal emoção, realize tal impulso ou desejo, aceite tal acontecimento, pessoa, ou evite um facto, pessoa, ou acontecimento. As alterações dessa orientação interior podem ocorrer se houver uma alteração do sistema do eu, sendo preciso garantir um estado emocional equilibrado face a ansiedades, medos, culpa, e atuar sobre as crenças limitativas, em ordem a um desempenho diário de satisfação.

Há um centro interior de apreciação, um lugar de juízos de valor dentro de cada um, lugar de controlo que reforça a consciência de si próprio, de que se é único, e garante a autonomia pessoal, em ordem à autonomização crescente.

Ao consciencializar, no nosso diálogo interior, os próprios sentimentos no momento em que ocorrem, a consciência observa as suas experiências e emoções, com uma atenção discreta e constante, imparcial, tudo o que se passa à sua volta, como testemunha interessada, sem intervir.

A auto-consciência das emoções, competência emocional básica sobre a qual se constrói tudo o mais, incluindo os sentimentos, atua como vigilante dos estados íntimos, dizendo: “não devia sentir-me assim...” “estou a pensar em coisas agradáveis para me animar.”

Embora seja diferente ter consciência dos sentimentos e agir no sentido de os alterar, há aqui um paralelismo, dividindo-se as pessoas em três grupos conforme lidam com as suas próprias emoções:

- **As pessoas auto-conscientes** do estado interior analisam com clareza o que lhes acontece;
- **As imersas** deixam-se dominar pelas emoções e são, por vezes, incapazes de escapar-lhes;
- **As pessoas aceitantes** tendem a aceitar os estados de espírito como lhes surgem e nada fazem para os modificar, tornando-se aceitantes bem-dispostos (não sentem necessidade de mudança), ou aceitantes de espírito negativo, vendo claramente o que está a acontecer-lhes.

A seguir referem-se as três competências de base, referentes à **Pessoa**.

Auto-confiança



AUTO CONFIANÇA

Tornou-se bem visível, na época atual, a crise de confiança na família, na comunidade, na sociedade, e a desconfiança dos políticos, da polícia, dos patrões, dos professores, dos padres. Ao falar de outros ou com outros, pomos logo os pontos nos iii, minamos um pilar básico da sociedade: a confiança mútua entre as pessoas...

A auto-confiança em mim e nos outros, um valor central da pessoa, vem do ser autônomo que somos, do auto-poder que possuímos, ou seja, a confiança nos outros radica em nós mesmos. Por isso, a auto-estima é uma pedra preciosa a lapidar todos os dias, e pela afirmação pessoal, (pelo treino de afirmação positiva) num exercício multifacetado e diário, na família, na escola, no trabalho, na associação, manifestamos a pessoa que reside em nós.

Trata-se de ter voz própria e fazer com que os outros tenham voz própria.

INICIATIVA

A iniciativa de criar projetos, programas e propostas de mudança vem de qualidades pessoais e brota das pessoas com disposição para estar à frente, promover empreendimentos. Pessoas com iniciativa estão atentas, atuam, metem mãos na massa e envolvem outros na ação.

A iniciativa, como um sinal interior de partida para a ação, dá princípio e força para agir, e neste caso, situa-se como um passo inicial do projeto. Advém da motivação interior, e também se desperta com a presença de um estímulo exterior: a oportunidade de criar algo, de chegar a tal sítio, o desafio de empreender proposto no JEF.

Na sociedade atual é frequente pôr em relevo as ideias, as iniciativas juvenis e os projetos surgidos em coletivos de jovens, com o objetivo claro de melhorar a sociedade, em diversas áreas. Como também pôr em marcha programas alternativos a nível local, regional, nacional e internacional que vão de encontro às aspirações dos jovens.

Estes projetos que procedem da iniciativa juvenil, deixam bem patente o interesse em querer mudar as coisas e criar um mundo melhor. Assim se fez no JEF.

RESILIÊNCIA

Resiliência significa voltar a um estado anterior, e traduz-se na capacidade de repor dentro de si esse estado natural, após alguma situação crítica e fora do comum. Além disso, a resiliência diz respeito à capacidade de tomar medidas que minimizam os problemas que surgem no nosso caminho, manifestando-se por um equilíbrio emocional, principalmente quando as situações não ocorrem como esperado. A resiliência demonstra-se em quem sabe funcionar bem sob pressão.

No campo da psicologia, a resiliência é a capacidade de uma pessoa lidar com os seus próprios problemas, vencer obstáculos e não ceder à pressão, seja qual for a situação em que se encontre.

Com a experiência JEF, temos noção que esta competência tem de ser trabalhada em contínuo, e posta à prova dia-a-dia. Neste sentido, a criação de diversas oportunidades por parte dos facilitadores para o jovem poder superar-se é fundamental, desde que seja com o equilíbrio devido.

Três competências de base - **inovação** - **organização** - **relacionamento colaborativo** - concorrem para a preparação e realização do jovem como profissional e empreendedor para a vida. Elas elucidam-se a seguir e são decisivas nos tempos atuais, dadas as grandes mudanças a nível do trabalho e da percepção e motivação dos jovens para entrarem nesse mundo, devido às descobertas técnicas e aplicações constantes.

INOVAÇÃO

Importa distinguir entre **inovação** (fase de operacionalização da ideia nova) e **criatividade**, com a sua marca de originalidade e de utilidade, por vezes, fora do tempo ou vista como “ideia maluca”.

Para desencadear uma abordagem original e útil e detetar ideias, processos, produtos, métodos novos, para além de ser necessário uma visão prospetiva, atentemos às quatro fases do processo:



1. A preparação - a pesquisa e organização da informação sobre um sector ou área;
2. A incubação - tempo de germinação de dados e ideias, exemplos e experiências anteriores;
3. A iluminação - o momento em que se dá o *flash*, ou o “*eureka*” de Arquimedes;
4. A validação da ideia ou solução encontrada, o teste inicial, seguindo-se a fase da operacionalização, ou momento da realização inovadora.

Por outras palavras: há um tempo de recolha de factos, sugestões, experiências, depois vem o tempo em que as sementes ficam de pousio, até ao momento em que se dá a iluminação e a validação.

O Educador ou o Jovem que conduz o processo, para ter êxito, deve possuir algumas das características da personalidade do criativo/inovador, segundo as fases:

1. Sensibilidade aos problemas; ausência de avaliação prévia, carácter generalista e não convencional; acordo com o meio ambiente; auto - regulação; e espontaneidade
2. Motivação moderada; poucos conflitos internos; tenacidade: concentração;
3. Humor; capacidade de associação; espontaneidade: pensamento divergente; aceitação das instituições; sentir-se à vontade na desordem;
4. Espírito de análise e síntese; confiança em si, estima pessoal; preferência pelo não convencional; aceitação da separação; capacidade de comunicação.

Para ultrapassar os travões pessoais e os limites do projeto à inovação, requer-se um modo operativo de agir, vontade e convicções seguras, atenção e escuta sincera, confiança e paciência, da parte do Educador, para partilhar pontos de vista, e se centrar mais sobre as competências e a sua aquisição pela pessoa do jovem.

ORGANIZAÇÃO

A organização mental dum(a) pessoa e mais ainda do jovem numa etapa de desenvolvimento pessoal, além de ser fundamental, hoje e sempre, é uma competência que requer um acompanhamento específico e em tempo útil do Educador, e uma rede de apoio mais ou menos alargada, garantia do seu exercício.

Pensando bem, trata-se de adquirir um pensamento sistémico que presida à organização pessoal, ao estabelecimento de objetivos de vida e desenho dum plano de ação com um leque variado de concretizações. Cabe aqui a distribuição dos tempos, a procura de recursos ajustados, a tomada de decisão, passos a dar que se enquadram na realização do projeto. Acresce ainda a decomposição em atividades, o que se pode traduzir num cronograma que norteie a sua execução. E face a várias solicitações e objetivos, uma outra tarefa organizativa é a definição de prioridades claras que apontem para os resultados esperados.

A aprendizagem deste conjunto de passos e tarefas organizativas requer, como é óbvio, o acompanhamento do Educador e do Voluntário Mentor.

RELACIONAMENTO COOPERATIVO

A teia de relacionamentos que possam garantir uma resposta positiva, eficaz e eficiente, se possível, às aspirações e desejos, dentro das situações identificadas, é uma prioridade em todos os campos da atuação da pessoa humana. Desse modo, sentir-se-á mais segura.

Ao participar em atividades em que a colaboração é indispensável e decisiva para o sucesso, o jovem caminha para a sua realização, nomeadamente quando se insere num projeto, cujos resultados positivos são a prova de aquisição de competências.

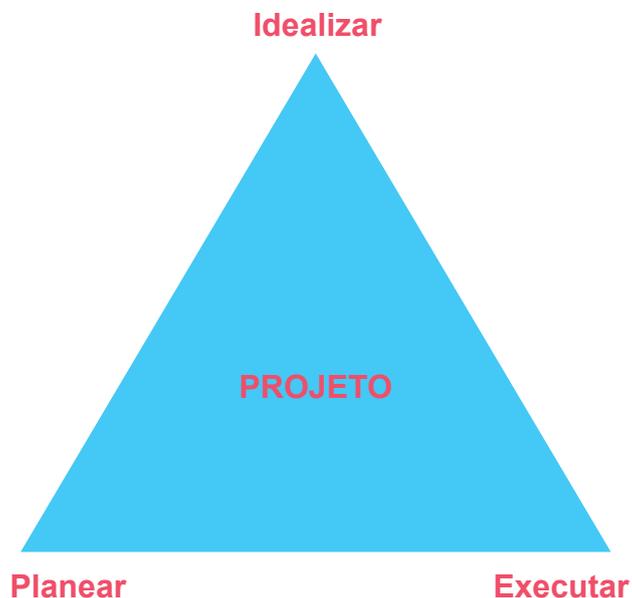
O relacionamento cooperativo, por outro lado, facilita uma maior autenticidade da pessoa, aumenta a possibilidade de sermos nós próprios, de nos aceitarmos como somos, dentro das nossas capacidades e limitações, como quem navega entre escolhos desconhecidos e se sente acompanhado.

O espaço de reconhecimento conseguido ajuda ainda a vencer resistências à mudança, em vários campos, e a ultrapassar estados de espírito negativos, ou atitudes individualistas, incompetências, cenas de vitimização ou de desvalorização pessoal ou alheia, e mesmo o isolamento e a rejeição.



No âmbito do Jovens Empreendedores com Futuro, foi lançado o desafio aos vários grupos de jovens para criarem projetos individuais ou em parceria relacionados com as suas paixões, sonhos, conhecimentos, capacidades, curiosidades... que partissem deles, portanto. Esta é uma das formas de compreender o fenómeno do empreendedorismo como via para um futuro autónomo, seja para trabalhar por conta própria ou ser inovador numa determinada organização seja mais que isso, para empreender na vida, com maior satisfação, liberdade e criatividade.

Abordando também conteúdos teóricos este impulso empreendedor radica-se na prática, no aprender-fazendo, em ordem aos jovens experimentarem e se capacitarem para os seguintes desafios-competências:



IDEALIZAR

Para que o processo criativo se desenvolva é essencial criar as condições ideais... focar-se o lado esquerdo do cérebro! Ao darmos aos jovens a oportunidade de se debruçarem e dedicarem à atividade de geração de ideias, os resultados são muitas vezes surpreendentes. Experimentar técnicas que favorecem a criatividade permite trabalhar na criação de projetos (mais ou menos) inovadores. Todas as pessoas são criativas e embora por definição as ideias sejam espontâneas, existem formas de fomentar a geração de ideias. Depois torna-se necessário avaliar e selecionar uma ideia específica de projeto.

Esta competência foi aprofundada na 3ª Atividade (Plano de Sessão no Capítulo 2, conteúdos e técnicas no Capítulo 3).

PLANEAR e EXECUTAR

Facilitar a aprendizagem de como *funcionar por projeto*, mobilizar e reunir os meios materiais e humanos necessários, dar-se o tempo útil para atingir o sucesso ou aceitar o insucesso, é um trabalho educativo moroso que requer um acompanhamento específico da parte do Educador e Voluntário – Mentor. E a ligação com outros *stakeholders*, com os mesmos valores e sonhos, o que exige investir em convergências, na rede de parceiros, preservando o valor do envolvimento coletivo.

O passo fundamental é ter objetivos claros, definidos, e assumidos por todos os envolvidos. Assim se consegue o empenhamento de um grupo dedicado e competente para o êxito do projeto. É igualmente indispensável ser flexível no mundo em mudança permanente como o de hoje, pois, o projeto em curso pode ser obrigado a mudar o rumo. Daí ser importante ter a capacidade de prever eventuais mudanças; daí os momentos de reavaliação planeados desde o início.

O processo de planear envolve pensar e projetar o futuro através da definição das ações e tarefas a implementar; pelos destinatários, da calendarização e dos recursos e meios necessários para a sua execução. Incorpora ainda a monitorização contínua e a avaliação de resultados.

Estas competências foram aprofundadas a partir da 4ª Atividade, com recurso à ferramenta **Passaporte para o Empreendedorismo**, até ao final do JEF (ver Planos de Sessão no Capítulo 2 e conteúdos e técnicas no Capítulo 3).

Os Três Suportes dos Jovens

O projeto JEF acentou em três suportes específicos decisivos que importa relevar como facilitadores do processo de aquisição de competências e desenvolvimento pessoal.

O Educador e Voluntário Mentor, no acompanhamento de proximidade a cada **grupo de jovens**, formou uma equipa de trabalho que entrou em contato com empresas, empreendedores, e outros atores sociais, tendo **a rede colaborativa** potenciado diversas experiências marcantes de acordo com os objetivos em vista.

O Educador e Voluntário Mentor

Como parte integrante da capacitação do Educador e Voluntário – Mentor no acompanhamento aos Jovens, foram desempenhadas funções de responsabilidade de várias ordens, autoavaliadas como competências-chave no início e no final do projeto, e propostas algumas dimensões de acompanhamento aos jovens, a saber:

Funções

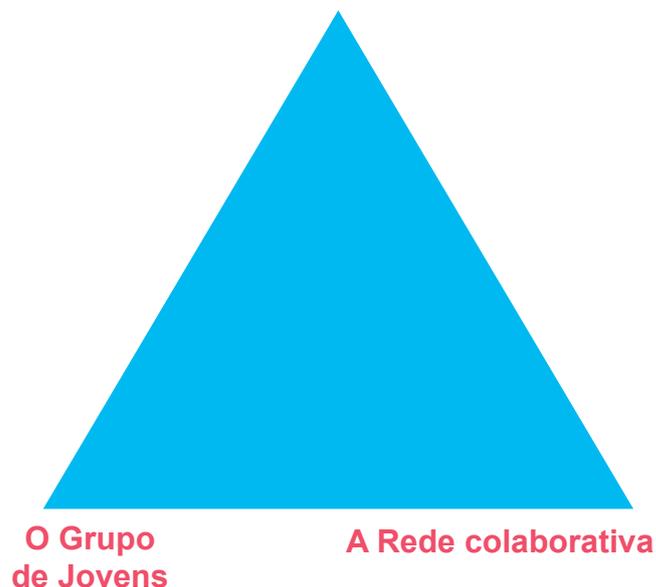
- 1) Acompanhamento individual a cada Jovem da Aldeia que integra o projeto;**
- 2) Apoio de proximidade ao grupo de (6 a 7) Jovens**, no decurso do projeto: no planeamento e execução de projetos empreendedores, nas viagens, visitas às empresas parceiras e das empresas às Aldeias;
- 3) Participação nas atividades do projeto** (na Aldeia e fora): nos *workshops* para técnicos, em atividades, eventos, e na recolha de dados para a elaboração de relatórios (avaliação intermédia, final, e propostas para o futuro);
- 4) Ligação com os intervenientes no projeto:** a Diretora Pedagógica das Aldeias SOS; o Coordenador do Projeto e o Técnico de Capacitação JEF; interlocutores das Empresas parceiras; orientadores de estágio e professores...

Competências – Chave do Educador e Voluntário Mentor*

- . Criar uma relação de confiança e de aliança com o jovem.
- . Ser assertivo, claro, escutar ativamente, dar feedback, questionar.
- . Saber gerir as emoções - as suas e as do jovem.
- . Facilitar a consciencialização do jovem, das suas dificuldades e descobertas.
- . Propor opções (de vida, de projeto, organizacionais), ajudar a planificar ações.
- . Acordar objetivos e estabelecer um plano de trabalho.
- . Gerir e acompanhar processos de pré-autonomização.

* Ver no Capítulo 3 - *Ficha de Autoavaliação de Competências Chave*

O Educador e o Voluntário Mentor



Dimensões do Acompanhamento aos Jovens JEF

1. Confiança em si e no outro

A confiança em si funda-se no auto poder, na capacidade para lidar com as situações de vida e de trabalho, para tomar iniciativas, dar e receber feedback, tomar decisões, gerir conflitos eficazmente. A confiança no jovem radica num olhar incondicional e positivo sobre ele como pessoa e cria, por esse motivo, um ambiente seguro para aceitar responsabilidades e encontrar as soluções.

2. Autenticidade e integridade

A autenticidade conduz alguém a ser ele próprio, original, igual a si mesmo, e a viver a sua autonomia, sem se alienar a alguém ou alguma coisa, em qualquer situação.

A integridade é uma força interior que garante a alguém aceitar-se como é, no seu todo, sem disfarces, com limitações e ambiguidades, e a atuar de acordo com os seus valores e crenças.

3. Disponibilidade / apoio

A capacidade de se centrar no jovem, num clima de confiança, para que ele identifique valores, motivações e o seu quadro de referência, disponibilizando-se interiormente para o apoiar a nível cognitivo, emocional e operacional.

4. Cooperação

A capacidade de operar com, de fazer constantemente o referenciamento à ação, de incentivar, mobilizar, dinamizar, motivar o jovem para ser eficaz (conseguir resultados) e eficiente (com menos dispêndio de energias).

5. Desafio para arriscar

Como a pessoa normalmente age com cautela, com medo de falhar face ao imprevisto, o técnico tem a capacidade de acompanhar o jovem nos riscos que corre, aclarando as oportunidades oferecidas e os desafios contidos no desempenho (do projeto), em ordem à transformação pessoal.



O Educador e Voluntário - Mentor ao serviço dos jovens

A missão do Educador e Voluntário - Mentor, abrange uma garantia de continuidade, de modo a que o jovem chegue ao fim, na procura de uma profissão, e na capacitação para ser empreendedor.

Será seguro dizer-se que os Educadores e Voluntários - Mentores se habilitaram para o desenvolvimento de atividades de capacitação de jovens e para o acompanhamento na construção de projetos de várias ordens.

Após a realização dos três *Workshops*, confirma-se que num modelo de capacitação para a empregabilidade e empreendedorismo dos jovens, se requer a aquisição das competências de capacitação atrás referidas, com uma nova vertente pedagógica a privilegiar, e ainda, que seja possível concretizar a sua prática, na organização.

O Grupo de Jovens

Entre os vários suportes à disposição dos jovens, o grupo tem um lugar assinalável, na medida em que:

- é o espelho onde o jovem se vê e se lê, ainda que pouco conscientemente;
- facilita a aprendizagem, a partilha, em todos os momentos em que se reúne;
- repercute as ideias de uns e de outros, numa troca constante de perspetivas e experiências de vida;
- é o lugar onde se praticam os valores e contra – valores;
- é espaço de repercussão do projeto pessoal e dos outros jovens.

Num projeto como o JEF, visando a capacitação dos jovens para o emprego e para o empreendedorismo, o grupo é duplamente fundamental pois os jovens encontram-se num momento de vida em que precisam, sobremaneira, de estarem integrados e de se sentirem apoiados e compreendidos pelos seus pares.

É no grupo que se processa uma boa parte do desenvolvimento pessoal.

Modelo de Desenvolvimento Pessoal

(integrando a sete chaves da realização pessoal)

1. **A paixão:** ter uma razão, um sonho, um projeto. Há que descobrir uma razão, um sonho, um projeto de vida que dê energia e leve a empreender e a fazer. A paixão dá o auto poder, a auto confiança, fornece o significado, liberta a força interior.
2. **A crença:** do que somos, do que poderemos ser. “Uma crença é um qualquer princípio - guia, uma máxima que dá significado e direção à vida, um filtro que organiza a nossa percepção do mundo e comanda o cérebro”. Há em nós crenças limitadoras e crenças expansivas.
3. **A clareza de valores.** Os valores são juízos fundamentais, éticos, morais, uma espécie de motores interiores que nos impulsionam na prática diária, para atingir a excelência e para definir a estratégia.
4. **A estratégia:** a maneira certa de organizar recursos. Uma estratégia é o reconhecimento de que os melhores talentos precisam de encontrar o rumo certo, a forma correta de organizar os recursos que temos ou de angariar os que não temos, para chegar ao sítio previsto.
5. **A energia:** física, emocional, mental, espiritual. A energia é um empenhamento feliz, tempestuoso, intenso, um dinamismo empreendedor, uma vitalidade interior, de modo a agarrar as oportunidades e a moldá-las à nossa maneira.
6. **O poder da correspondência.** Há pessoas que demonstram uma capacidade extraordinária em estabelecer laços, uma habilidade para comunicar mesmo com desconhecidos: criam a correspondência, espelham interesses, associações, crenças e trocam informações, sendo correspondidos pelos outros.
7. **A comunicação consigo mesmo e com os outros.** A forma de comunicar connosco e com outros, determina a qualidade da nossa vida. Este esforço para enviar sinais conscientes e eficazes ao cérebro acerca dos resultados extraordinários que queremos obter, é o primeiro passo do diálogo interior consigo mesmo e com os outros.

A Rede Colaborativa

No Projeto JEF, experiência piloto centrada numa metodologia de capacitação para o emprego e para o empreendedorismo dos Jovens das Aldeias SOS, a **rede colaborativa** oferece nova dimensão ao projeto: o seu alargamento e sustentabilidade.



Os alicerces desta rede radicam nos vários *espaços* onde o jovem se *move*, com os diversos *atores* com quem interage. Numa visão centrífuga, as bases de apoio começam no seu Lar, **espaço Casa**, a partir da sua família onde as mães sociais e os irmãos têm um papel ímpar; alargam-se no **espaço Aldeia** onde constroem com outros jovens, amigos, uma vivência particular relativa à instituição de acolhimento, com os seus colaboradores, recursos e contexto; transbordam em direção ao **espaço Comunidade**, a partir das Escolas, vizinhos, associações desportivas e culturais e empresas locais, com vista a alcançar o **espaço Mundo**.

O modo de *funcionamento em rede*, passa assim pela identificação dos limites e travões que existem nas pessoas e organizações, os obstáculos de ordem social, económica, política. Para progredir, tem de se encontrar um modo operativo de agir que desencadeie as melhores condições de funcionamento, as alianças e as parcerias, e identifique as intenções e objetivos, as prioridades, as aspirações e os objetivos dos vários intervenientes.

Neste projeto, através da interação nesta rede colaborativa, os jovens aprenderam e consolidaram competências ao partilhar experiências com diversos empreendedores; realizando estágios e experiências profissionais; e visitando diversas empresas, para contactar com realidades organizacionais e profissionais de diversas áreas.

Visitas guiadas a Empresas

Diversas foram as empresas que aceitaram o desafio de possibilitar aos jovens uma vivência real da estrutura, comportamento e funcionamento organizacional, *inputs* que foram trabalhados ao longo do projeto para desenvolver competências transversais e técnicas.

Nas visitas guiadas às empresas, os grupos de jovens abordaram a realidade empresarial nos domínios da gestão e finanças, produção, comunicação, comercialização de produtos, planeamento operacional de marketing e gestão de recursos humanos, com relevo para os fatores de relacionamento humano e de trabalho de equipa.

Foi particularmente relevante a comunicação assertiva dos responsáveis e colaboradores, o seu relacionamento direcionado para os jovens visitantes, a forma de lhes dar a conhecer o lugar dos vários profissionais e os comportamentos a ter face aos diferentes clientes. Os jovens colocaram questões, aprenderam a ter atitudes e hábitos profissionais, a expressar-se no que se refere à profissão futura, e como se posicionar no mundo do trabalho. O acolhimento humano e profissional dos colaboradores das empresas, pelo que mostraram e transmitiram, com tanto à vontade, disponibilidade e carinho, ficou vincado nos jovens.

Deu-se ainda a colaboração *in loco* por colaboradores das empresas e outros agentes locais numa manhã ou tarde nas Aldeias, em atividades de desenvolvimento e de teste de conceito de projetos, que se consubstanciaram em eventos de apresentação, *Pitches*, com um painel de avaliação de projetos. A colaboração das entidades externas foi ainda estendida à participação no Encontro Final do Projeto.



Estágios de Jovens JEF



Para lá das visitas guiadas a empresas, os jovens envolvidos tiveram também a oportunidade de, em diversas organizações, realizarem estágios de ordem curricular relacionados com os seus cursos profissionais.

Alguns dos mesmos jovens participaram em estágios profissionais através do programa de formação em contexto de trabalho real da Jerónimo Martins, nas Lojas Pingo Doce. Realça-se a importância do encontro com a coordenadora de Recursos Humanos, para preparação de estágios em que participaram os Jovens JEF, e da sessão de apresentação do *programa de Estágios*, estrutura e objetivos: aprender o valor do trabalho e profissões nesta área, desenvolver responsabilidades e competências, os tutores de estágio (responsáveis de loja), e a duração (6 semanas de 5 dias, com 7 horas trabalho por dia). O Coordenador introduziu o Projeto JEF, e os Jovens colocaram questões acerca das áreas de estágio (frutaria, padaria, peixaria, entre outras) e das responsabilidades do estágio.

Encontros com empreendedores

Este outro modo de estreitar e reforçar a rede colaborativa, teve benefícios reconhecidos pelos jovens, em cerca de 20 encontros, com relevo para os que se realizaram em grupo, no **Fora de Portas** (na dinâmica **MiniMax - A Cadeia de Valor**), pela descoberta de histórias de empreender na vida e de descoberta da profissão e criação de auto-emprego. A ideia chave de *ser autónomo - empreendedor - construtor de si como pessoa e profissional* - em situações imprevistas, na vida do dia a dia ressaltou como grande conclusão na *Partilha Coletiva de Resultados* entre todos os jovens, juntamente com o facto de que em conjunto, se vai mais longe e com melhores resultados. Através destes contatos pessoais, aprofundaram-se possibilidades de criação de oportunidades para os jovens das Aldeias SOS realizarem estágios, trabalhos de *part-time*, emprego e outras soluções a ponderar.



Capítulo II - Uma viagem com sete Passos

Afirmar-se como Pessoa e Construção do Grupo

Afirmar-se como Profissional

Brainstorming e Avaliação de Ideias

Estabelecimento de Objetivos e Planeamento de Projeto

Assembleia-partilha de Projetos – O Fora de Portas

Comunicação; Argumentação e Marketing Pessoal

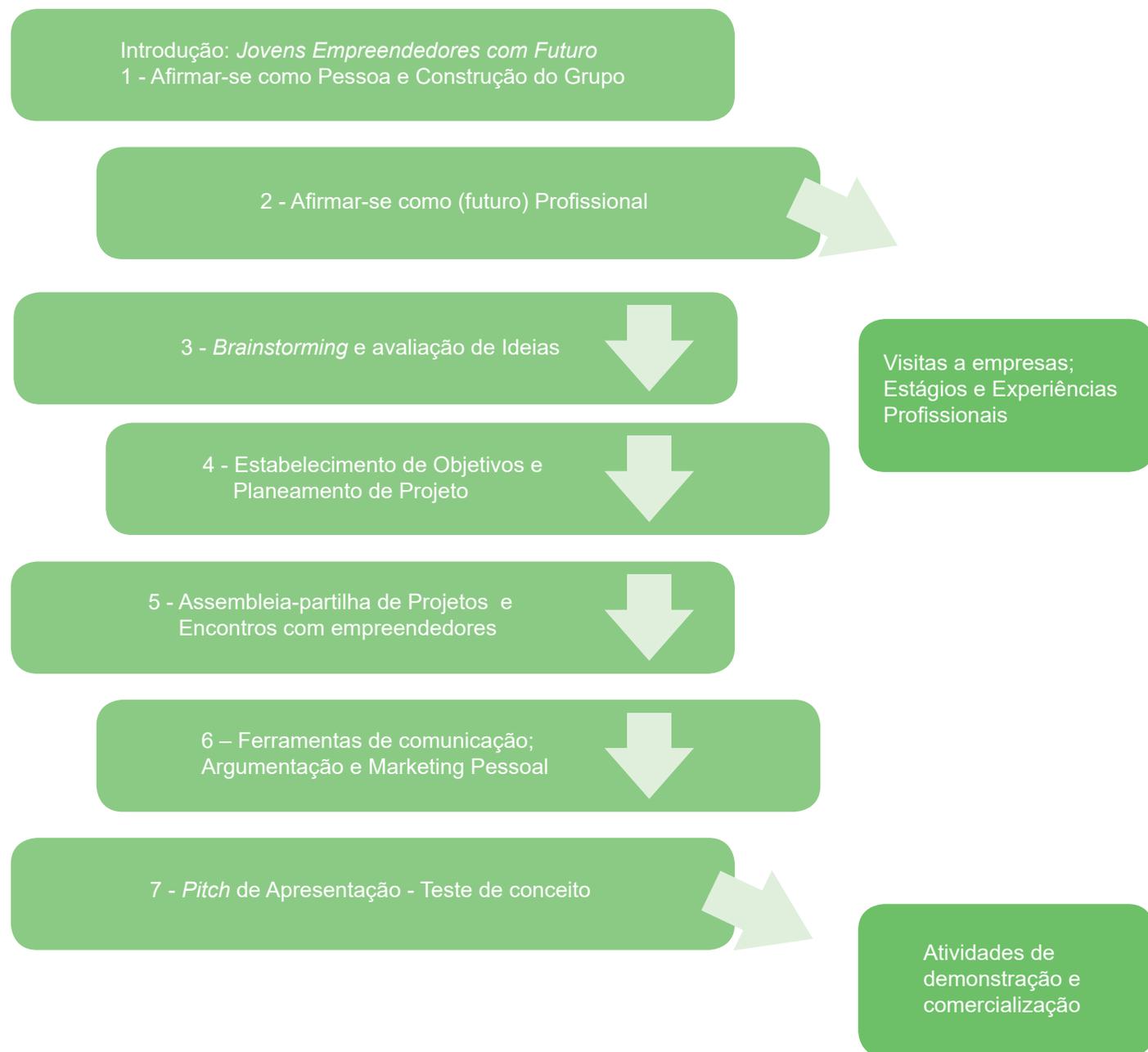
Pitch de Apresentação - Teste de conceito





As Sete Atividades

No projeto JEF, apresentado aos jovens como uma viagem de aprendizagem permanente em sete fases, o treino das competências empreendedoras propostas esteve sempre presente. Os sete momentos formativos assentaram na metodologia experiencial, baseada em dinâmicas “*aprender-fazendo*” individuais e de grupo.



No processo de aquisição e desenvolvimento de competências para a autonomização de jovens, foram aplicadas técnicas e metodologias de análise, reflexão pessoal e de *teambuilding*; de *brainstorming* e visualização criativa; de planeamento de projeto, definição de objetivos, inventariação e orçamentação de recursos; mapeamento mental, calendarização espacial e temporal, avaliação contínua e correção de desvios; análise *swot*, *marketing-mix*, *marketing pessoal* e *networking*, complementadas com visitas a empresas e encontros com empreendedores.

O modelo das 7 fases, não constitui um formato estanque de intervenção. O caminho a seguir no futuro será adaptado consoante o diagnóstico e características dos jovens, os objetivos do público-alvo e os recursos ao dispor do/a Educador/a e da Organização.

Os Encontros de Grupo e a Comunidade de Prática



Desde o início do projeto JEF, os Jovens reuniram-se em grupo, semanal ou quinzenalmente, animados pelo Educador e Voluntário - Mentor, para aplicar as dinâmicas propostas nas *Bússolas* enviadas para os **Encontros de Grupo**, ou outras dinâmicas propostas pelos educadores e Mentores ou pelo próprio grupo de jovens.

Após a realização de cada Atividade, orientada pelo Técnico de Capacitação e Coordenador do projeto, os cinco grupos de jovens acompanhados localmente em encontros regulares por um(a) Educador(a) Social e um(a) Voluntário(a) Mentor, desenvolveram os conteúdos previamente trabalhados com as adaptações pertinentes aos diferentes jovens e grupos de trabalho. Estes momentos de trabalho de grupo foram/são particularmente relevantes para os jovens, pois aí se dá a assimilação e registo interior do adquirido.

Concomitantemente, os acompanhantes de cada grupo enviavam o Registo de Acompanhamento Mensal, relatos dos encontros, e outras sugestões ou atividades realizadas no grupo, o que muito enriqueceu a nossa Comunidade de Prática.

A realização ao longo do projeto JEF dos três **Workshops para Educadores e Voluntários Mentores**, dos momentos de preparação e avaliação nas meias horas antes e depois das atividades realizadas com o grupo, na Aldeia, possibilitaram obter a temperatura do interesse - envolvimento - capacidade de ação referente às metas intermédias propostas para os jovens, técnicos e voluntários, para o grupo. Além disso, contribuíram ainda para monitorizar, corrigir desvios e identificar lacunas, realinhando as vias de seguimento do trabalho com os jovens.

Foi assim que, juntamente com a Diretora Pedagógica, a **Comunidade de Prática** partilhou ao longo do projeto as boas práticas, as propostas de melhoria, as dificuldades sentidas e os sucessos alcançados no acompanhamento aos jovens.

Acreditamos que desta experiência no terreno e da interligação entre os vários agentes envolvidos na capacitação dos jovens, **uma comunidade de prática** irá perdurar como um esteio e um espaço de interajuda, de aprendizagem permanente. Os Educadores podem replicar em anos futuros, nas Aldeias, metodologias de autonomização para a vida ativa, com vista à eficiente e eficaz integração do jovem no mundo do trabalho.



De seguida, apresentam-se os **Planos de Sessão das Atividades** realizadas com cada grupo de jovens, com especial destaque para a Atividade 5 - *“Fora de Portas”* que reuniu todos os grupos.

Sendo um projeto piloto, interessa registar o seu desenvolvimento de modo a clarificar o modelo seguido, apontando as melhores práticas resultantes da sua operacionalização, recomendando-se vivamente a utilização da metodologia experiencial e a utilização futura das dinâmicas com maior impacto, indicadas no terceiro capítulo.



Plano de Sessão - 1ª ATIVIDADE COM JOVENS

A – Sessão de Trabalho com Têcnico@ + V. Mentor (30 mnts)

- i) Análise do perfil dos Jovens.
- ii) Apresentação e preparação da 1ª Atividade – Objetivos e Explicação das dinâmicas.

B – Sessão de Trabalho com Jovens (180 mnts)

- **Apresentação do Projeto**, objetivos e cronograma. Neste primeiro momento aplica-se a velha máxima de Sêneca *para quem sabe para onde vai, todo o vento sopra de feição*. Em qualquer ação, de curta ou longa duração, é muito importante a partilha da razão de ser, da intenção e os resultados em vista junto do público-alvo, e calibrar expectativas.

- **Assinatura de Carta de Compromisso**. Com o intuito de assumirem a responsabilidade e o espírito de pertença ao projeto, cada jovem assinou a sua carta de compromisso. Esse documento foi também rubricado pelo Educador, Voluntário Mentor e Coordenador do projeto, ratificando assim o seu compromisso de acompanhar aquele jovem.

- **Caderno de Bordo**. Em ordem a construir um portfólio reflexivo das aprendizagens e arquivo dos materiais facultados em cada sessão, foi sugerida a criação de uma pasta específica para utilização durante o projeto, personalizável ao gosto de cada jovem.

- **Autodiagnóstico de Competências Empreendedoras** – Este instrumento de aferição aplicado no início e no final do projeto, para auto - avaliação e comparação da evolução de competências, constitui um elemento chave regulador da análise dessa aquisição, nas mãos do jovem e do educador.

■ Desenvolvimento - Objetivos: **Afirmar-se como pessoa e Construção do Grupo**

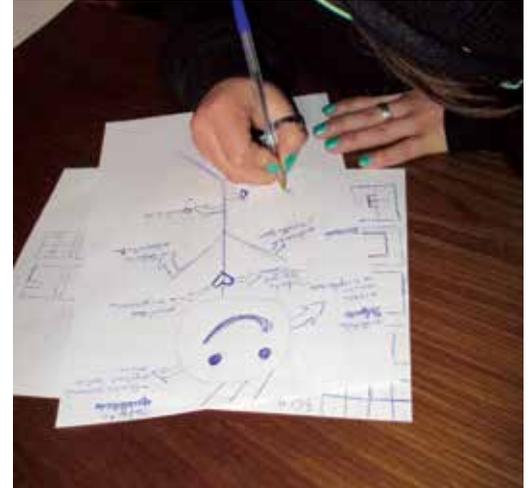
1. JOVEM – Quem Sou Eu?

Competências: Auto descoberta; Auto estima; Auto confiança; Gestão emocional e Assertividade na comunicação consigo (diálogo interior) e com os outros (partilha)

a) *Dinâmica de apresentação oral*: Nome, idade, curso em que estás, disciplina que mais gostas e porquê. Qual a pessoa que mais admiras na Aldeia/Escola? Qual a vossa característica comum? Quais as tuas aspirações? Como te vês daqui a 1 ano? E daqui a 5 anos?

b) *Dinâmica 1 – “Balanço de competências pessoais” (ver capítulo 3)*

c) *Dinâmica “Cabeça (pensar), coração (sentir) e mãos e pés (fazer)”* – depois de desenharem uma figura humana, os jovens apontam várias qualidades e limitações suas relacionadas com aquelas três áreas! De seguida, dá-se a partilha e reflexão sobre a importância de olhar para mim, conhecer as minhas potencialidades e aspetos a melhorar.



2. O GRUPO – Somos um canivete suíço!

Competências: Relacionamento colaborativo e comunicação em grupo; resiliência.

a) Dinâmica “A Casa”.

Depois de desenharem uma casa individualmente, é proposto o mesmo desafio a pares; depois em trios e por fim o grupo todo, mas com uma só caneta e com as mãos sobrepostas.

Reflexão sobre a realização de objetivos individuais e coletivos e os requisitos para se poder trabalhar em grupo.

b) Dinâmica “Os 12 trabalhos de Hércules” (in *Uma Escolha de Futuro – Manual para técnicos*, pg. 28)

c) Dinâmicas de grupo a selecionar pelos Animadores.

d) Dinâmica de Escrita coletiva JEF

A partir de uma folha com a frase “Para mim este projeto é (vai ser) ...” cada jovem escreve uma frase a partir da última palavra (escrita na linha de baixo) da frase anterior. No fim lê-se o texto em voz alta e reflete-se sobre o resultado atingido. Estamos em sintonia?

e) **Fecho da atividade**, propõe-se ao grupo de jovens que criem o nome para o seu grupo e um lema, com significado e identificação para todos os participantes.



Avaliação da Atividade (*ver capítulo 3*).

Partilhar entre todos os intervenientes, o que foi positivo, negativo e inovador na sessão, resumindo os conteúdos e reflexões da mesma. Por fim, apresentar o objetivo do próximo encontro.

C – Sessão de Trabalho com Técnico@ + V.Mentor (30 mnts)

- i) Avaliação da Atividade: adequação das dinâmicas ao grupo/jovem.
- ii) Enquadramento temático e requisitos para a próxima sessão.





Plano de Sessão - 2ª ATIVIDADE COM JOVENS

A – Sessão de Trabalho com Técnico@ + V. Mentor (30 mnts)

- i) Análise do Autodiagnóstico de Competências Empreendedoras.
- ii) Encontros semanais prévios: análise e feedback periódico à Comunidade de Prática.
- iii) Apresentação da Atividade: Objetivos; Explanação das dinâmicas e atribuição dos postos.

B – Sessão de Trabalho com Jovens (180 mnts)

■ **Ice-break** – Acolhimento + *Respiração, Relaxamento* – *Unificação dos nossos eus*

■ **Desenvolvimento** - Objetivos: Afirmar-se como (futuro) profissional (empregabilidade)



1. JOVEM – Quando for grande, o que é que quero ser?

Competências: Auto-descoberta; Auto-confiança; Gestão emocional e Assertividade

- Dinâmica* – “As Ofertas de Trabalho/Emprego” (capítulo 3)
 - Dinâmica* – “O meu CV e Carta de Apresentação” (capítulo 3)
 - Dinâmica* – “A Entrevista de Emprego” (capítulo 3)
- Reflexão em conjunto sobre as dinâmicas realizadas

- Apresentação do programa de estágios da Jerónimo Martins, nas Lojas Pingo Doce.
Debater o interesse e motivação de cada jovem em participar. Pedir a entrega de CV e a Carta de Apresentação para esse efeito (candidatura a estágio). Determinar prazo de candidaturas.

2. O GRUPO – Somos uma empresa!

Competências: Comunicação e espírito de grupo; Divisão de tarefas; Gestão do tempo.

- Dinâmica* – “A empresa está um caos” (capítulo 3)
- Reflexão em conjunto sobre a dinâmica realizada, e aplicação à vida do grupo.

Apresentação e preparação da Visita de Estudo às Lojas Francas de Portugal
(ver capítulo 3 “Visitas a empresas/organizações”)

Avaliação da Atividade (ver capítulo 3)

Partilha entre todos os intervenientes: o que aprenderam, o que vão aplicar e como avaliam a sessão. Resumo dos conteúdos e reflexões da mesma, expondo o tema da próxima sessão.

C – Sessão de Trabalho com Técnico@ + V.Mentor (30 mnts)

- i) Avaliação da Atividade: dinâmicas; grupo/jovem – desenvolvimento de competências (3C's);
- ii) Visitas de Estudo e Encontros semanais seguintes;



Plano de Sessão - 3ª ATIVIDADE COM JOVENS

A – Sessão de Trabalho com Técnico@ + V. Mentor (30 mnts)

- i) Encontros semanais prévios: análise e feedback periódico à Comunidade de Prática
. O Grupo – Jovens, Técnico/a, Mentor/a
. Sensibilização para e operacionalização da Empregabilidade. Propostas para curto prazo.
- ii) Apresentação/preparação da 3ª Atividade – objetivos e explicação das dinâmicas.

B – Sessão de Trabalho com Jovens (180 mnts)

- **Acolhimento e sùmula do caminho percorrido**
 - Encontros Semanais, Atividade nº 1, Atividade nº 2
 - Visitas de Estudo efetuadas. Candidatura a estúgios ou trabalhos de curta duração
- **Introdução à temática do Empreendedorismo**
Oportunidade para Empreender – idealizar, planear, executar e avaliar um projeto
- **Desenvolvimento** - Produzir e avaliar ideias de projeto
Competências: Criatividade, Abstração/Projectividade; Comunicação e Gestão emocional

1. Eu SOU, nós SOMOS!

- SOU capaz de me mostrar/apresentar (*conheço-me e sei estar com os outros*)
Dinâmica O Passe – ASSIM SOU EU (capítulo 3). Produção e Apresentação individual.
- Nós SOMOS capazes de interagir com os outros (*e gerir as nossas emoções*)
Dinâmica Jogo da Berlinda (capítulo 3) – *O que me agrada mais em ti, é ...*

Reflexão sobre as dinâmicas realizadas. Aplicação aos jovens e ao grupo.

2. A minha (ou nossa) IDEIA

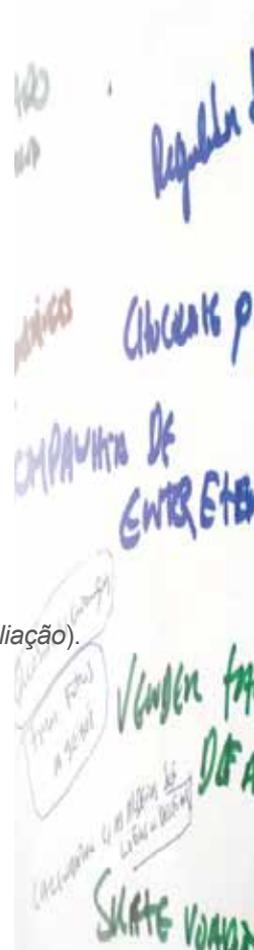
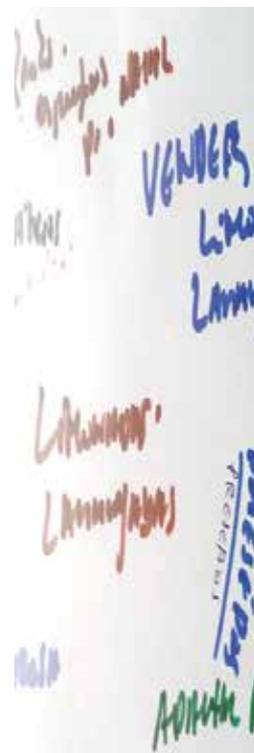
A Criatividade bate à porta todos os dias (*e às vezes entra pela janela*). Aprender conceitos e praticar processos criativos. Gerar e avaliar ideias.

- i) Aplicação dos conteúdos “*Criatividade - debate e reflexão*” (capítulo 3)
- ii) *Dinâmica de Brainstorming* e outras *Técnicas de Geração de Ideias* (capítulo 3)
- iii) *Dinâmica Jogo do funil* aplicando os critérios “*Como avaliar uma ideia*” (capítulo 3)
- iv) *Lançar o desafio: Dinâmica - Ser empreendedor por 1 dia!* (capítulo 3)

Reflexão sobre as dinâmicas realizadas, e avaliação dos resultados da sessão (*Instrumentos de Avaliação*). Apresentação da próxima sessão, objetivos em vista e os requisitos: uma ideia definida.

C – Sessão de Trabalho com Técnico@ + V.Mentor (30 mnts)

- iii) Avaliação da Atividade: dinâmicas realizadas; aplicação aos jovens e grupo – competências praticadas e ideias de projeto sugeridas.
- iv) Proposta de encontros com empreendedores e acompanhamento do grupo.
- v) Como apoiar os jovens no desenvolvimento da dinâmica *Ser empreendedor por 1 dia!*





Estabelecimento de Objetivos e Planejamento de Projeto

Plano de Sessão - 4ª ATIVIDADE COM JOVENS

A – Sessão de Trabalho com Técnico@ + V. Mentor (30 mnts)

- i) Encontros semanais prévios: análise e feedback periódico à Comunidade de Prática
O Grupo – Jovens, Técnico/a, Mentor/a. Estágios e Experiências de Trabalho
- ii) Apresentação e preparação da 4ª Atividade – objetivos e processo de dinamização contínua da ferramenta o Passaporte para o Empreendedorismo JEF (capítulo 3)

B – Sessão de Trabalho com Jovens (180 mnts)

■ Acolhimento

- Reflexão e resultados da *Dinâmica - Ser empreendedor por 1 dia!*
- Ideias recolhidas e selecionadas. Proposta de projetos (individuais ou em parceria)

■ Desenvolvimento – Planejamento de Projeto e Marketing-Mix

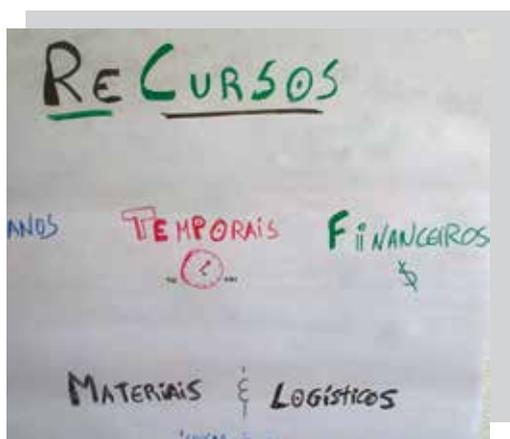
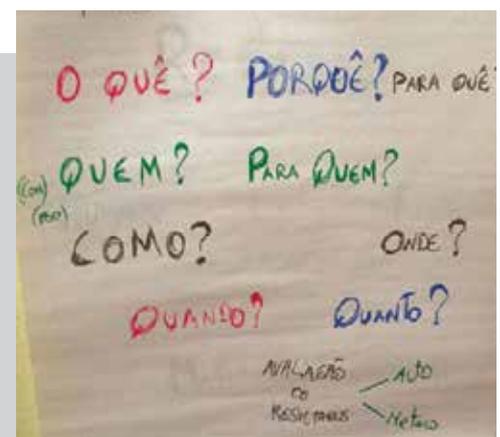
- .Competências técnicas: Definir Objetivos; Planear recursos; Operar o Marketing Mix.
- .Competências transversais: Abstração e Projeção; Organização; Iniciativa; Autoestima; Relacionamento Colaborativo, Comunicação e Assertividade.

Nesta sessão, cabe aos jovens apresentarem as suas ideias de projeto, quer sejam individuais ou em parceria com outros jovens. Com base no *Passaporte para o Empreendedorismo JEF* apoia-se os jovens na estruturação base do projeto e respetiva formulação de objetivos operacionais.

1. Definir (e comprometer-se com) objetivos & Planejamento de Projeto

Neste primeiro momento, a partir da exposição das ideias dos jovens e da reflexão sobre a *Dinâmica - Ser empreendedor por 1 dia*, aplicamos a técnica dos 9 Q's, questiona-se e debate-se em grupo, por cada ideia apresentada:

- O Quê? – qual a ideia em vista.
- Porquê? – a razão de ser, os motivos prévios.
- Para Quê? – os resultados a alcançar.
- Para Quem? – o público alvo a abranger.
- Como? – os vários passos chave a dar.
- Com Quem? – as pessoas a envolver. Tarefas.
- Onde? – os vários espaços onde se irá concretizar.
- Quando? – projetar no tempo. Cronograma.
- Quanto? – estimativa de custos.



Logo em seguida reflete-se sobre os requisitos necessários para elaborar um projeto, nomeadamente sobre os vários recursos envolvidos:

- Recursos Humanos,
- Recursos Temporais,
- Recursos Financeiros,
- Recursos Materiais e Logísticos.

2. Planeamento de Marketing Operacional - os 4 P's do produto/serviço:

Produto; Preço; Promoção (comunicação); Placement (colocação e distribuição)

Na segunda fase desta sessão, os conteúdos são apresentados de forma a introduzir quatro conceitos chave do Marketing, presentes no dia-a-dia de todos, e a maneira de os aplicar a partir de agora ao projeto que começa a ganhar forma na mente do jovem e no *Passaporte para o Empreendedorismo*.

Esta é uma abordagem simples e pragmática, para que os jovens consigam sistematizar os conhecimentos e pô-los em prática no seguimento do seu projeto.



Um **Produto (ou Serviço)** é caracterizado pela associação de um conjunto de atributos tangíveis (características físicas, visíveis: sabor, cheiro, textura, forma...) e de atributos intangíveis (características não materiais, mais valias associadas: saudável, ecológico, seguro, amoroso, familiar, amigo, beleza, frio, cultural...), que têm de ser *postos a descoberto* pelo empreendedor, de acordo com os objetivos que definiu e com as características do público-alvo a atingir.

O **Preço** final de venda de um produto ou serviço tem em conta três aspetos:

- o custo unitário para o produzir – que incorpora o custo das matérias primas, o custo da mão de obra, e o custo de colocação no mercado (transporte e ponto de venda);
- o preço que a concorrência pratica ao vender produtos idênticos ou substitutos;
- o preço que o público-alvo está disposto a pagar.



Placement – A questão chave a tratar é onde comercializo ou disponibilizo o meu produto ou serviço. Hoje em dia, com a evolução do mercado digital, a colocação de produtos no mercado ganhou uma forte componente virtual, por isso mesmo, um dos pontos fortes pode ser a disponibilização direta aos clientes ou utilizadores dos produtos ou serviços.

Nesta componente sugerimos aos jovens que identifiquem os possíveis *pontos de venda* - locais, lojas, feiras, sites, entre outros e como os distribuem os produtos (transporte, quando) para os pontos de venda.

Promotion - Trata toda a comunicação do produto ou serviço. Há que criar uma marca, ao definir o nome do produto ou serviço e criar um logotipo, ao trabalhar a imagem/design da embalagem e ou do ponto de venda. Depois é necessário publicitar, informar que existe tal produto ou serviço, persuadir para a sua compra ou utilização e escolher as ferramentas a utilizar - *boca a boca; panfletos; rádio, jornais locais, cartazes, eventos promocionais*. E ainda, em ligação com as características intangíveis abordadas em cima, inventariar os fundamentos (as + valias) a usar na argumentação com o cliente, na embalagem e no ponto de venda.

.Reflexão sobre o progresso alcançado e avaliação dos resultados da sessão (*Capítulo 3*).

.Comprometimento com os objetivos e planeamento de projetos expostos.

C – Sessão de Trabalho com Técnico@ + V.Mentor (30 mnts)

- Avaliação da Atividade e dos projetos propostos.
- Como apoiar os jovens no desenvolvimento e execução do planeamento.
- Propostas de encontros com empreendedores.





Enquadramento - 5ª ATIVIDADE COM JOVENS

A realização da 5ª Atividade JEF - **Assembleia-Partilha de Projetos, “O Fora de Portas”** (*Outdoor*), assumiu-se como um momento alto do projeto, pois, pela primeira vez se juntaram na mesma atividade os cinco grupos de Jovens, os Técnicos e Voluntários - Mentores, Técnico de Capacitação, Coordenador do Projeto e Diretora Pedagógica.

O **“Fora de Portas”**, encontro dos grupos de Jovens das Aldeias SOS de Gulpilhares, Guarda, Bicesse, Rio Maior e Alcântara, foi um espaço de partilha de informação e de questionamento mútuo acerca dos projetos dos Jovens. Além disso deu-se a continuação da prática e da confirmação relativas às competências transversais e técnicas (*soft e hard skills*) – autoconfiança, iniciativa, organização, resiliência, inovação, relacionamento cooperativo; e criatividade e geração de ideias, planeamento de projeto, inventariação de recursos, apresentação de produto/serviço e análise das forças, fraquezas, oportunidades e ameaças.

Para os Educadores, Voluntários - Mentores, Técnico de Capacitação, Coordenador e Dir.^a Pedagógica, este momento tornou possível fazer uma avaliação intermédia do projeto, confirmar práticas, corrigir desvios e propor alternativas.

Para todos os participantes, foi o momento de revigorar o compromisso assumido no início do JEF.

Objetivos Gerais

- Potenciar a partilha e a interação saudável e inovadora entre os 30 Jovens e os Educadores, Voluntários - Mentores, Técnico de Capacitação e Coordenadores, no sentido de:

- .Avaliar a situação do projeto a partir dos projetos individuais/grupais dos jovens;
- .Confirmar práticas, e rever, clarificar e propor alternativas viáveis para aspetos desviantes;
- .Redefinir objetivos operacionais; planificar fases de produção de bens/serviços;
- .Encontrar modos de procurar e chegar ao público-alvo (clientes ou utilizadores).

Objetivo Operacional

- Experienciar *dias de contágio* para o fortalecimento do projeto pessoal/grupal, continuando a pôr em prática competências transversais e técnicas.

Objetivos Específicos

- Ter voz / aumentar a auto-confiança; melhorar a organização;
- Construir e consolidar equipas;
- Concretizar o planeamento e confirmar o seu projeto – apontar para resultados.

Metodologia

A operacionalização das dinâmicas assenta assim em aprender-observando/fazendo/sendo. Aplicação de três metodologias: interativa, interrogativa e demonstrativa, nas várias dinâmicas.

Conteúdos

Os planos de sessão diários são explanados nas páginas seguintes e as respetivas dinâmicas encontram-se no Capítulo 3 - Recursos Seleccionados - deste manual.

Plano de Sessão - 5ª ATIVIDADE COM JOVENS

Outdoor no Meco - 1º dia

Horas	Conteúdos
	6ª feira
16h30	Chegada e Acolhimento inicial dos Participantes Reconhecimento das instalações. Distribuição nas camaratas e quartos (H/M). Convívio.
18h00	Entrada em Campo – Grupos Outdoor Apresentação do Outdoor: Objetivos e regras de campo Dinâmica: <i>A Rede</i> – reconhecimento colectivo (capítulo 3) Dinâmica: <i>Cor Escolhida</i> – grupos Outdoor (capítulo 3) Dinâmica: <i>Trilha Cega</i> – nome e porta-voz (capítulo 3) Mapa de Responsabilidades dos grupos Outdoor
19h45	Jantar * * Apoio, durante o Outdoor, segundo o Mapa de Responsabilidades acordado: Um grupo apoia a confecção e serviço de mesa (últimos a sentarem-se). Um segundo grupo apoia a arrumação/lavagens (primeiros a levantarem-se).
21h15	Um lugar ao Sol Discussão - Ser Empreendedor na Vida é? Em que quero trabalhar? Dinâmica: <i>A nossa Empresa</i> (capítulo 3) Dinâmica: <i>Pictionary das Profissões</i> (capítulo 3)
23h00	Fecho e Avaliação do dia; Introdução ao dia seguinte. Convívio: Decisão participada entre os Animadores.



Plano de Sessão - 5ª ATIVIDADE COM JOVENS

Outdoor no Meco - 2º dia

Horas	Conteúdos
Sábado	
09h00	Pequeno Almoço* e Encontro de Animadores * Um grupo de apoio, segundo o Mapa de Responsabilidades acordado
10h00	Dinâmica A Casa do Sol Nascente .Consolidar o trabalho de equipa, resiliência e criatividade .Reflexão conjunta + Foto
12h30	Almoço *
14h15	Dinâmica MiniMax – A cadeia de valor .Aventura pela Vila de Alfarim e Aldeia do Meco. Explorar o comércio e profissões locais (empreendedores e profissionais) Aplicar a capacidade de argumentação e negociação
17h15	Convívio & Lanche na Praia
18h15	.Apresentação dos resultados Minimax .Reflexão conjunta + Foto
19h00	Banhos + Apoio ao Jantar Outdoor no Meco – 2º dia
19h45	Jantar *
21h00	Dinâmica Os Cardeais Diabos e Anjos Bons – Assembleia de Empreendedores A – Apresentação dos projetos empreendedores em grupo B – Assembleia dos Cardeais Diabos e Anjos Bons
23h00	Fecho e Avaliação do dia. Introdução ao dia seguinte Convívio: Decisão participada entre os Animadores



Plano de Sessão - 5ª ATIVIDADE COM JOVENS

Outdoor no Meco - 3º dia

Horas	Conteúdos
Domingo	
09h00	Pequeno Almoço* e Encontro de Animadores * Um grupo de apoio, segundo o Mapa de Responsabilidades acordado
10h00	9. As Amibas e a Teia
11h00	O Termómetro JEF
12h00	Fortalecer o Compromisso JEF
12h30	Avaliação da 5ª Atividade – o Outdoor
13h00	Almoço
14h00	Arrumações e limpezas
15h00	Fecho do Outdoor. Despedida e partida dos participantes





Plano de Sessão - 6ª ATIVIDADE COM JOVENS

A – Sessão de Trabalho com Técnico@ + V. Mentor (30 mnts)

- i) Encontros semanais prévios: O Grupo – Jovens, Técnico/a, Mentor/a.
- ii) Apresentação e preparação da 6ª Atividade

B – Sessão de Trabalho com Jovens (180 mnts)

- **Acolhimento** - Execução de Projetos – ponto de situação
- **Desenvolvimento** – Ferramentas de comunicação; Argumentação e Marketing Pessoal

Objetivos Específicos:

- Definição de plano de comunicação para o produto/serviço/evento
- Desenvolver a comunicação e argumentação junto do público-alvo
- Desenvolver o Marketing Pessoal

Competências:

- Definir o plano de comunicação de acordo com Objetivos; Planear recursos.
- Trabalhar a Criatividade, capacidade de Comunicação e de Argumentação; de Marketing Pessoal; de Relacionamento Colaborativo e de Assertividade.

Conteúdos e dinâmicas:

.Praticar processos criativos em grupo, e refletir sobre tarefas e cooperação
– Dinâmica *Símbolos da Equipa de Trabalho* (ver Capítulo 3)

.Operacionalizar o Plano de Comunicação para o produto/serviço. Atividades:
- Criar o Nome do Produto; *Slogan* e Imagem de marca (logotipo)
- Especificar o local, características e *design* do ponto de venda
- Produzir materiais de comunicação: cartaz; panfletos; anúncio de rádio/jornal
- Simular a abordagem ao cliente: postura, imagem, tom de voz e argumentos

. Compreender o Marketing Pessoal – Texto inspirador: *Tem uma marca para gerir?* (Paulo de Lencastre, in *Expresso*, 02/03/2007)
– Autodiagnóstico em quatro vetores: a qualidade do meu posicionamento emocional; a comunicação interpessoal; a minha rede de relacionamentos; a minha postura e imagem.

Reflexão sobre as dinâmicas realizadas.

Avaliação dos resultados da sessão (ver *Instrumentos de Avaliação*).

Explicar o formato da próxima sessão: *Prova de Conceito – o Pitch de Apresentação*

C – Sessão de Trabalho com Técnico@ + V.Mentor (30 mnts)

- i) Avaliação da Atividade: aplicação das dinâmicas aos jovens/grupo.
- ii) Desenvolvimento e Apresentação final de projetos.
- iii) Propostas para a comercialização ou demonstração dos produtos/serviços (datas/locais).





Plano de Sessão - 7ª ATIVIDADE COM JOVENS

Esta sessão revestiu-se do formato tipo - *Lago dos Tubarões* (o programa de televisão), para poder proporcionar aos jovens uma forma de estarem frente a frente a uma plateia de individualidades que lhes possam oferecer uma visão crítica e mais objetiva de quem os acompanhou durante o todo o processo de criação e desenvolvimento de projeto. Houve sessões realizadas nas instalações das Aldeias, outras no exterior em parceria com entidades.

Reuniram-se vários responsáveis de entidades locais, nomeadamente das empresas visitadas ao longo do projeto, sendo também convidado o/a Diretor/a da Aldeia a estar presente no painel, e num dos casos o Diretor de Marketing das Aldeias SOS. Os Educadores e Voluntários mentores respetivos também estiveram presentes nas apresentações.

A – Acolhimento dos participantes no painel de Avaliação

- i) Boas vindas e resumo do trabalho realizado com os Jovens durante o Projeto;
- ii) Explicação dos objetivos e funções do painel de Avaliação:

.Os elementos do painel, após cada projeto ser apresentado, colocam questões específicas sobre o produto ou serviço em causa, levando os jovens a argumentar e a terem oportunidade de fortalecer a apresentação efetuada e a descobrirem possíveis caminhos alternativos que ainda não tinham equacionado.

.De seguida, cabe aos elementos do painel avaliarem e darem o seu *feedback* sobre o produto ou serviço em si e sobre a forma como foi apresentado, versando sobre os critérios - criatividade e inovação; exequibilidade e viabilidade; postura e capacidade de argumentação; qualidade da apresentação; contribuição para o desenvolvimento pessoal do jovem, como profissional e empreendedor.

B – Início dos *Pitches* de Apresentação

Objetivos e competências a desenvolver e praticar: Comunicação e Argumentação, Assertividade e Resiliência, Criatividade, e Marketing Pessoal.

Duração: foi indicado o tempo máximo de 10 minutos para cada *Pitch* de Apresentação de produto ou serviço, fosse o projeto individual ou de grupo.

Formato: apresentação oral, dinâmica e criativa com recurso a meios auxiliares.

Antes da sessão, os jovens foram acompanhados e apoiados na preparação para o *Pitch* de apresentação de produto/ serviço. Além das seguintes dinâmicas que deram azo à concretização de momentos de *roleplays* preliminares, os jovens criaram suportes de apresentação: *powerpoints*, vídeos, cartazes ou pequenos sketches promocionais do seu produto ou serviço.

- Conteúdo: **Dicas** para a apresentação de um *pitch* (ver Capítulo 3)
- Ferramenta: **Um pitch em 30 segundos** (ver Capítulo 3)

C – Avaliação da Sessão

Depois de todas as apresentações, esta rede colaborativa que apoiou os jovens em todo este projeto avaliou os resultados da sessão, apontando possibilidades e propostas para o futuro, no que concerne o desenvolvimento do espírito empreendedor e a futura autonomização dos jovens.

Capítulo III - Recursos Seleccionados

Desenvolvimento Pessoal e Dinâmicas de Grupo

- A Rede - Apresentação de todos
- A Cor Escolhida - Constituição do Grupo
- A Trilha Cega - Descobrir Caminhos
- Símbolos da Equipa de Trabalho
- A Casa JEF do Sol Nascente
- Assim Sou Eu...
- As Amibas - Coesão de Grupo
- A Teia - Espírito de Entre-Ajuda

Empregabilidade

- Dinâmicas de Empregabilidade (6)
- Actividades para a Empregabilidade : Visitas a empresas / a profissionais / Formação em contexto de trabalho / "Empreendedor por um dia..."

Empreendedorismo

- Dinâmicas: A Criatividade / Técnicas para Gerar Ideias / Indicadores para Avaliar Ideias / Como apresentar o Pitch / Passaporte para o Empreendedorismo

Sistema de Avaliação





Neste capítulo apresentamos recursos seleccionados: as dinâmicas, as ferramentas e conteúdos base utilizados que maior impacto produziram junto dos jovens e no trajeto de capacitação percorrido também por aqueles que os acompanham, com vista à sua replicação e contínua readequação.

Propõe-se assim uma metodologia de focalização, de desafio, de criação de oportunidades para:



- O Educador / Voluntário-Mentor se visualizar em ação com o jovem / grupo, ...e
- Criar um ambiente sistémico - para acompanhar, ajudar, desafiar... que
- Construa soluções com e para os jovens, com ideias inspiradoras para uma implementação adequada e inovadora, através das ferramentas e os conhecimentos base, necessários para o desenho e realização de projetos.

Embora o processo de prática e aquisição de competências empreendedoras para a vida requeira a utilização de formas e tipologias de intervenção dinâmicas, não estanques, optámos por segmentar estes recursos em três temáticas centrais: **Desenvolvimento Pessoal e Construção de Grupo; Empregabilidade; e Empreendedorismo**. Acrescentamos ainda os tópicos relativos ao sistema de Avaliação e à Bibliografia recomendada que contém referência a diversos outros manuais muito pertinentes no trabalho com jovens em prol da sua autonomia.

Desenvolvimento Pessoal e Dinâmicas de Grupo

DINÂMICA - A Rede - Apresentação de todos

A dinâmica começa com um dos participantes que se apresenta - Nome, um adjetivo ou característica, idade e de onde vêm - Ex.: Sou o João, sou otimista, tenho 17 anos e venho de...

O participante tem um novelo de cisal que segura na ponta e atira, com cuidado, o novelo para outro participante que diz: "Obrigado, João" e apresenta-se de seguida... e assim sucessivamente. Quando a última pessoa se apresentar, observa-se e reflete-se sobre a rede de relações acabada de construir.

Opcional: por fim, faz-se o percurso inverso. O último participante que se apresentou, enrola o novelo até chegar ao próximo participante, a quem se entrega o novelo dizendo o seu nome "Aqui tens, João" permanecendo no seu lugar. E assim sucessivamente até o novelo estar enrolado.

Objectivos: apresentação, interação e reconhecimento de todos. Construção física e visual de rede de relações. Participação em tarefa comum, enrolar o novelo.

Recursos: Novelos; espaço amplo.

No Outdoor foram criados grupos inter Aldeias de modo a cruzar os vários elementos dos grupos JEF de cada Aldeia. Trabalhar em equipa, com novas pessoas, com quem não estamos habituados a trabalhar é um desafio e também uma oportunidade de treino de competências transversais.

DINÂMICA - A Cor escolhida

Constituição de grupos

1º Momento: São dadas 5 cores aos grupos de origem. Cada elemento escolhe uma cor (sendo que duas das cores se repetem em cada grupo).

2º Momento: Chamam-se as cores uma a uma, reunindo os respetivos elementos. E junto com o animador/a situam-se no seu espaço:

- A cor é o elemento em comum que une neste grupo. Foi ela que vos reuniu. Aqui está uma breve descrição da vossa cor. Um dos participantes lê em voz alta a frase inspiradora sobre a cor.

- Querem partilhar algo sobre ela? Porque escolheram esta cor? O que é que ela vos transmite?

3º Momento - Desafio ao grupo - criar um nome de equipa que contenha:

. A cor ou a alusão à cor, e duas letras de cada nome dos elementos do grupo.

Objetivo: partilha, interação, criar pontos de contacto pessoal e de identificação do grupo.

DINÂMICA – A Trilha Cega - Liderar/ Ser Liderado

Esta dinâmica pode ser utilizada em vários contextos e com vários objetivos (e em diversas variantes). Aqui, o que se visa é criar a oportunidade para atingir objetivos em grupo, dando a todos a oportunidade de liderar o seu grupo e ser liderado.

Há cinco postos – cenários: que constituem os trilhos com obstáculos, por onde passam cada um dos grupos (de forma que há sempre um grupo em cada posto).

Cada um dos Animadores é responsável por dinamizar cada um dos postos, criando de início um circuito/trilho delimitado e com obstáculos, na área que lhe foi indicada.

Quando recebe um grupo, as suas tarefas são:

. Indicar que devem escolher quem os vai liderar naquele trilho (obrigatoriamente alguém que ainda não tenha liderado).

. Vendar os restantes elementos, junto do ponto de partida. E rodopiá-los para se desorientarem.

. Indicar ao Líder escolhido que pode começar a orientar por palavras os elementos do grupo (em segurança) até ao ponto de chegada. A partir do meio do percurso é dada permissão de tocar fisicamente nos colegas, orientando-os para o ponto de chegada.

Não interessa a rapidez, mas a qualidade da orientação/liderança. Durante o percurso o Animador está atento à segurança e integridade física dos participantes.

No final do percurso, podem tirar as vendas e os liderados dão *feedback* ao Líder desse trilho sobre como se sentiram guiados. E seguem para o posto seguinte...

Após todos terem passado pelos 5 postos, e todos terem tido a oportunidade de liderar, o grupo reúne-se e conversa sobre o que se passou (orientados pelo Animador). O intuito é resumir os *feedbacks* sobre cada uma das lideranças experimentadas e, no fim, escolher um porta-voz do grupo para o Outdoor. É importante que a decisão seja partilhada e argumentada por todos (mesmo que não seja unânime).



DINÂMICA - Símbolos da equipa de trabalho

Finalidade: Comunicação, persuasão, desenvolvimento de equipa

Material: Várias imagens (de personalidades, de animais, etc)

Duração: 15 a 20 minutos

Processo:

Fase 1 – Em equipa selecionar (com o acordo de todos) duas figuras de animais, que expressem adequadamente as qualidades essenciais do vosso grupo JEF (5 minutos).

Fase 2 – Em equipa, preparem uma apresentação para explicar porque é que escolheram essas figuras e não outras (5 minutos).

Fase 3 - Em equipa, escolham um/a porta-voz e apresentem as vossas escolhas e a razão das mesmas (5 minutos).

DINÂMICA – A Casa JEF do Sol Nascente

Na primeira Atividade do JEF, na dinâmica “A Casa”, cada grupo desenhou uma casa em conjunto. Na 2ª Atividade, no final da *dinâmica* – “A empresa está um caos”, cada grupo construiu uma casa em miniatura, com palhinhas.

Agora, o desafio e objetivo é contruir coletivamente uma casa, em dimensão real, em que todos os grupos caibam lá dentro:



1º Passo: 60 minutos – construção das paredes e do tecto

Cada grupo (jovens e animador/a) é responsável por construir uma “parede” ou o telhado da casa. Personalizá-la e decorá-la de acordo com a sua imaginação e cor do grupo. Atenção: Fornecer instruções precisas quanto à altura e largura de cada parede e dimensões do telhado para o resultado final ser compatível entre todos os grupos.

2º Passo: 30 minutos – montagem das paredes e do tecto

.Parte do grupo apoia na montagem das quatro paredes, enquanto os outros elementos continuam a decoração.

.Monta-se o telhado. Testa-se e reforça-se a estrutura se necessário. Dá-se os últimos retoques na decoração (pintar e pendurar a tabuleta JEF 2015)

3º Passo: 30 minutos – a Casa e a Vida são um projeto...

Afastamo-nos, observamos e refletimos sobre a dinâmica que acabámos de realizar:

- O esforço individual e coletivo na construção de um objetivo comum, o trabalho de equipa, os relacionamentos colaborativos; a criatividade; a resiliência demonstrada para superar os obstáculos, a escassez de materiais, as dificuldades em convergir numa visão ou modo de fazer comum.

-Se eu estivesse sozinho, quanto tempo levaria a montar esta casa?

-O que representa a CASA? No futuro...vais construir uma casa?

Último Passo:

Com todos dentro da casa, faz-se uma foto coletiva!

Se a CASA não for muito pesada, todo o grupo segura a casa no ar, testando a sua robustez!

Produto esperado: Casa em tamanho real, decorada, com identificação JEF.

Duração estimada de 2 horas.

Haverá reforço de fruta e água durante a atividade.

Materiais utilizados: Canas; espiga; 1 metro (medida) cisal; fita-cola; tesouras; lãs ou materiais das 5 cores.



DINÂMICA - Assim sou Eu

<p>Nome:</p> <p>Idade:</p> <p>Local:</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 10px; text-align: center;">Desenha-te (ou cola uma fotografia)</div>	<p>Uma realização importante da minha vida, algo que fiz ou me aconteceu... muito positivo:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<p>(Um dos meus, ou) O meu sonho é:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Aponta 3 Conhecimentos teus:</p> <p>+ SABER +</p>	<p>a _____</p> <p>b _____</p> <p>c _____</p>	<p>Descreve uma COMPETÊNCIA tua:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Aponta 2 Capacidades tuas:</p> <p>+ CAPACIDADE +</p>	<hr/> <hr/>	<p>Um Dom ou Talento! Sim todas as pessoas têm 1:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Aponta 2 Comportamentos teus:</p> <p>+ SER +</p>	<hr/> <hr/>	

Sugestão: Ouve uma música alegre enquanto preenches.

DINÂMICA – As Amibas - Coesão de Grupo

Nesta dinâmica muito simples, o grupo é convidado a demonstrar a coesão e espírito de equipa que foi alcançado com todas as outras atividades. O desafio é, tal como um ser unicelular, a Amiba, o grupo deslocar-se do ponto A ao ponto B, sem perder a união.

Uma das formas de unir o grupo que resulta muito bem é dar duas voltas ao grupo com papel higiénico. Uma vez que o material é frágil, o grupo terá de estar bastante coordenado e em sintonia, ao caminhar. O papel do líder ou porta-voz também pode ser evidenciado.

Pode ser introduzido um fator competitivo inter-grupos de forma a dificultar a tarefa, normalmente quando os elementos do grupo já estão numa fase avançada de trabalho em equipa: qual o grupo que termina o percurso mais rápido, embora o objetivo primário seja mesmo chegar, unidos, ao fim do percurso... *devagar se vai ao longe!*

Recomeçar, quantas vezes for necessário, até chegar ao fim, sem o grupo rasgar o papel higiénico.

Duração estimada: quinze minutos

DINÂMICA – A Teia - Espírito de Entrejuda

Esta dinâmica provoca uma interação física, de forte coordenação e grande espírito de entreajuda.

Neste contexto, aplica-se para refazer os grupos de origem (por Aldeias, incluindo os animadores). O objetivo é então formar os grupos de origem, *devolvendo* os elementos de cada grupo *outdoor*.

Se possível, utilizamos o ponto B (o ponto de chegada das cinco amibas), onde se encontra uma teia, previamente construída, com vários espaços entre as suas linhas. É por estes espaços que um a um os participantes serão transportados dum lado para o outro lado da teia, indo ao encontro dos membros do grupo de origem (com o apoio dos colegas do lado de cá e do lado de lá da teia).



Podem ser criados níveis de dificuldade diferentes:

- Por exemplo, cada espaço da teia só pode ser utilizado uma vez por cada grupo;
- Ou consoante a altura da teia (construída entre duas árvores/dois pontos fixos);
- Consoante a largura dos espaços que se constroem previamente pelos Animadores (levando cada grupo a planear antecipadamente quem passa por onde, devido às suas características morfológicas e ao apoio necessário do lado de cá e do lado de lá da teia).

Como em todas as dinâmicas, e nesta em especial, é necessária atenção para as questões de segurança.

Duração estimada de 25 minutos.

Produto esperado: Grupos de origem refeitos.

Arrancamos agora para a operacionalização da dimensão empregabilidade.

De forma estruturada mas não estanque, este subcapítulo propõe aos Educadores e mentores que desempenhem as tarefas de apoio e acompanhamento aos jovens em ordem:

- i) ao diagnóstico individual (auto e hetero) relativo às suas aspirações profissionais, respetivas competências (conhecimentos, capacidades e atitudes comportamentais) para o mundo do trabalho através da concretização de diversas **dinâmicas**;
- ii) ao contacto, através de **atividades** concretas, com diferentes realidades organizacionais e contextos de trabalho reais de determinadas profissões, como oportunidade de aplicação prática dos conhecimentos adquiridos.

“ *A empregabilidade pode ser entendida como as ações empreendidas pelas pessoas com o intuito de desenvolverem capacidades e procurar novos conhecimentos favoráveis que lhes permita estar ao alcance de uma colocação no mercado de trabalho, seja ele formal ou informal.* ”

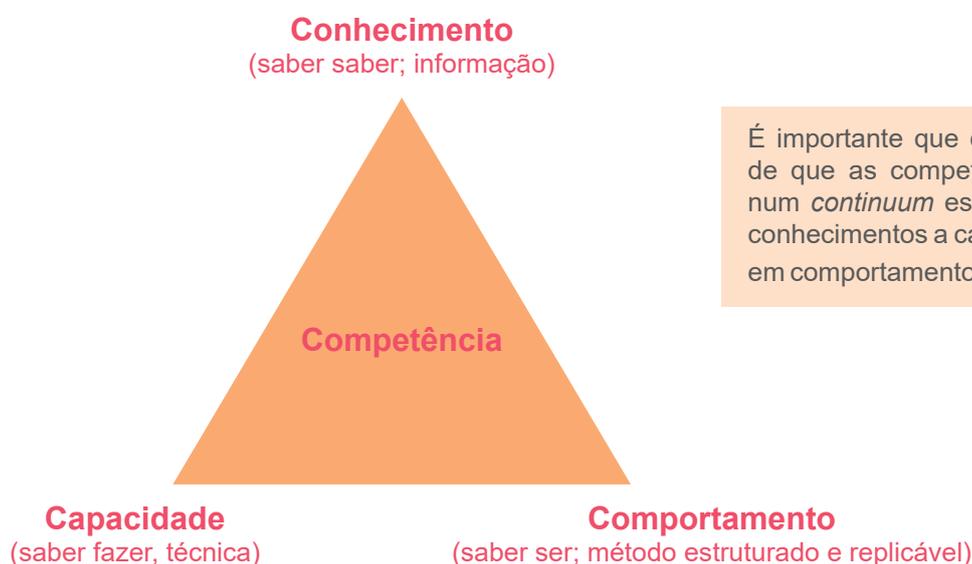
MINARELLI, 1995, P.37

I - Dinâmicas para a Empregabilidade

De modo a apoiar os jovens no seu autoconhecimento, na identificação das suas aspirações enquanto futuros profissionais, e na descoberta e mapeamento das suas competências em ordem a essas aspirações e à escolha de uma profissão, apresentam-se de seguida várias dinâmicas:

- Dinâmica 1 – “Balanço de competências”*
- Dinâmica 2 – “O Pictionary das profissões”*
- Dinâmica 3 – “As Ofertas de Trabalho/Emprego”*
- Dinâmica 4 – “O meu CV e Carta de Apresentação”*
- Dinâmica 5 – “A Entrevista de Emprego”*
- Dinâmica 6 – “A empresa está um caos”*

Em qualquer uma delas subjaz a abordagem ao conceito de competência a partir da fórmula dos 3C's.



É importante que os jovens tenham a clara noção de que as competências se praticam e adquirem num *continuum* espaço-temporal em que se aliam conhecimentos a capacidades, as quais se traduzem em comportamentos estáveis e replicáveis no tempo.

DINÂMICA 1 - “Balanço de Competências”

Material: Ficha de Balanço de Competências (facultativo, a elaborar pelos Animadores).

Objetivos: Identificação e análise de competências – forças e fraquezas. Autodescoberta e desenvolvimento pessoal.

Desenvolvimento: O animador promove um primeiro momento de reflexão e partilha sobre o percurso escolar, *hobbies* e experiências de trabalho dos participantes, conduzindo-o à identificação de conhecimentos, capacidades e comportamentos que os jovens têm adquirido ao longo da vida.

De seguida, propõe aos jovens que registem cronologicamente diversos conhecimentos, capacidades e comportamentos adquiridos nas etapas formativas que percorreram. Da mesma forma, importa registar aprendizagens realizadas em contextos informais, e depois as realizadas em contexto de trabalho, qualificando-as como pontos fortes ou a melhorar. Convém dar especial enfoque às Tecnologias: máquinas, instrumentos, programas informáticos com que já estão familiarizados e respetivo nível de desempenho.

Dica para a reflexão com os jovens: com este autodiagnóstico os jovens apercebem-se que estão a realizar um percurso desde crianças abarcando diversas áreas do saber, do geral para o específico, do simples para o complexo, do conhecimento para a técnica... com o intuito de vingarem profissionalmente.

Nota: No caso dos jovens que não tenham experiências profissionais, sugere-se a aplicação do balanço de competências profissionais de forma projetiva, i.e., para a profissão que *quero vir* a desempenhar.

E não há saberes melhores ou piores, há saberes diferentes! Valorizam-se todas as profissões e competências.



DINÂMICA 2 - “O Pictionary das Profissões”

Material: canetas e papel.

Objetivos: Estimular a criatividade, autoconfiança e resiliência, aliados à partilha e projeção da ambição ou experiência profissional.

Desenvolvimento: cada um, incluindo o Animador, reflete e partilha a formação que está a seguir (ou já terminou), e em que é que quer vir a trabalhar (ou já trabalha/ou já trabalhou - explorar os estágios já realizados), nomeando duas profissões de eleição, as respetivas tarefas e porquê. Cada um escreve essas profissões e respetivas tarefas em cartões (uma folha A4 cortada em quatro faz 4 cartões).

De seguida, um elemento do grupo tira um cartão à sorte, e encena através de mímica situações possíveis da profissão aí exposta (a descrição das tarefas vai ajudar na criação do *sketch*), para os outros a identificarem. É permitido pedir apoio a mais um jovem do grupo para ser figurante no *sketch*. E assim por diante, até todos os jovens terem participado.

Notas. Para além da mímica, pode ser também utilizada a técnica de desenho para relatar a profissão exposta no cartão. O tempo que cada um tem para levar os outros a adivinhar deverá ser delimitado pelo grupo. Esta dinâmica permite várias tipologias de participação conforme o número de jovens presentes, podendo levar inclusivamente à formação de equipas.

Podendo ser executadas separadamente no tempo e no espaço, com um ou mais jovens na sessão de capacitação, logo de duração variável conforme o nº de jovens, no JEF, realizaram-se as 3 dinâmicas seguintes na mesma atividade, criando 3 fases/cenários cada uma delas com um tutor a apoiar dois jovens, em rotação a cada 30 minutos por fase. Conforme o modelo seguido aconselha-se a reflexão sobre as aprendizagens efetuadas em cada uma das dinâmicas/fases, de acordo com os objetivos propostos.

“As Ofertas de Trabalho/Emprego” - Fase 1

Material: Anúncios de oferta de emprego/trabalho:

Recorte de jornais/revistas. Se adequado, procura na internet (computador + internet)

Objetivos: Mapear aspirações e expectativas profissionais, identificar as respetivas competências, praticar a procura, análise e seleção de ofertas de emprego/trabalho

Desenvolvimento:

O animador da dinâmica promove em primeira instância um momento de reflexão e partilha sobre as aspirações, ambições e expectativas quanto à futura profissão a desempenhar pelo(s) jovem, levando à identificação de competências chave para essa função profissional.

Em segundo lugar, apoia na procura, seleção e interpretação de ofertas de trabalho, utilizando as secções de emprego / recortes de anúncios de jornais, revistas, ou *sites* de emprego.

Por fim, abordam-se as competências inerentes à profissão/trabalho escolhido, com base na informação constante no anúncio/oferta de emprego selecionada.



“O meu CV e Carta de Apresentação” - Fase 2

Material: Cópias do Modelo de CV *Europass* e Carta de Apresentação por preencher

Objetivos: Conhecer-se a si mesmo, compreender a estrutura do CV, elaborar ou adaptar o Curriculum Vitae e Carta de Apresentação. Extra: como constituir um portefólio.

Desenvolvimento:

O animador aborda o tema e a importância dos objetivos propostos nesta fase, explica a estrutura e apoia na elaboração do CV e da Carta de Apresentação - direcionados para a profissão a que o jovem aspira ou com base num estímulo externo, o anúncio/oferta de trabalho selecionado pelo jovem na fase 1.

- **O CV** é elaborado preenchendo os campos pré-estabelecidos (adaptados a cada jovem).

- **A Carta de Apresentação** – pode-se optar por graus de dificuldade diferentes consoante o jovem. Desde uma carta de apresentação previamente escrita, com espaços para preenchimento pelo jovem de apenas alguns dados, até uma folha em branco (que pode desmotivar) para compor todo o texto!

- De acordo com cada jovem e da profissão escolhida, poderá ser introduzido o conceito de portefólio “um dossiê com os registos de experiências, trabalhos, projetos, produtos” realizados, propondo a sua constituição a curto prazo mas em atualização permanente de modo a ser uma mais-valia para o seu futuro profissional.

“A Entrevista de Emprego”, Roleplaying - Fase 3

Material: Mesa de reuniões; guião de entrevista; gravatas

Objetivos: Compreender a estrutura e experienciar uma situação de entrevista de seleção profissional

Desenvolvimento: Nesta fase o animador simula uma entrevista de seleção profissional, em que o jovem é entrevistado com base na sua aspiração como futuro profissional, ou na oferta de trabalho selecionada na fase 1. O animador previamente elabora um guião de entrevista, com questões que abordem directa/indirectamente os seguintes temas: Motivos pelos quais o candidato/a tem o perfil indicado; Fragilidades ou desafios que tenha superado no passado; Enquadramento e conhecimento da empresa e o seu perfil e valores; Questões e dúvidas sobre o emprego, funções e objetivos; entre outros temas.

A duração de cada entrevista, individual, é variável, e no seu início é pedido ao entrevistado que enuncie a sua aspiração profissional ou apresente o anúncio de emprego escolhido na fase 1, apresente o seu CV e Carta de Apresentação (e em certos casos o portefólio). A entrevista é guiada pelo animador com base nestes elementos e no guião de entrevista.

No final da entrevista, devem-se despir os papéis e refletir sobre a forma como decorreu a dinâmica. Como lidou com as emoções naquela situação de foco e de pressão, a postura e comportamento corporal, a apresentação visual, o tom de voz, o conteúdo e pertinência das respostas – com propostas de melhoria.

Extra: Um jovem que já foi entrevistado, pode integrar o painel de entrevistadores e ser-lhe atribuídas 2 a 3 perguntas chave a realizar a outro jovem entrevistado. Esta função funciona muito bem como espelho de comportamentos e expectativas na relação entrevistado-entrevistador.



DINÂMICA 6 - “A empresa está um caos! Reunião de Direção”

Material: Mesa de reunião, *Flip Chart*, canetas, Palhinhas e Fita-cola

Objetivos: Praticar a comunicação e relação interpessoal; a divisão de tarefas; a execução em equipa de objetivos comuns; a criatividade; a liderança e resiliência. Sistematizar o conhecimento sobre sistemas organizacionais (visão hierárquica e visão funcional).

Esta dinâmica fortalece, através da prática, competências transversais apreendidas nas visitas a empresas (*ver Atividades para a Empregabilidade*), ao colocar os jovens face a uma situação problemática virtual que terá de ser resolvida em conjunto, e ao apoiar na construção de uma equipa de trabalho.

Desenvolvimento:

O animador cria junto dos jovens o cenário mental, à volta de uma mesa de reuniões, lembrando a empresa que visitaram (ou outra à escolha). Pedem-se aos participantes que contem a história da empresa, a sua razão de existir, e de que forma está organizada – os vários departamentos; os diversos cargos hierárquicos, funções e responsabilidades.

Procede-se à seleção/divisão dos cargos de Diretores/as: Recursos Humanos; Financeiro; Comercial; Produção; Marketing e Comunicação; Informática, entre outras personagens como a de Patrão/dono, ou Gestor/a da empresa – com maior poder entre o grupo. Cada um reconhece perante os outros as suas funções chave; as responsabilidades e competências inerentes e veste um papel determinado.

De seguida o Animador apresenta a problemática (ex.: aviso de greve; várias reclamações de clientes sobre produto defeituoso; diminuição repentina de vendas). Então os participantes na reunião de direção terão de identificar alternativas, apresentar os respetivos argumentos e escolher a solução, atribuindo responsabilidades e tarefas aos vários departamentos. E dá-se o início da reunião (sugere-se um tempo máximo de 20 minutos).

No final da reunião, com as decisões já tomadas, todos os participantes deixam o seu papel e refletem como correu o *roleplaying*. Analisa-se a decisão tomada e a postura de cada interveniente tendo em conta os objetivos da dinâmica.

Para finalizar esta dinâmica, pode-se propor aos jovens a construção da sede da empresa em 3D, com palhinhas e fita-cola (os recursos a fornecer ao grupo devem ser limitados). Agora o grupo tem de planejar, dividir tarefas, coordenar, e no fim, apresentar o produto.

Nota: quanto menos tempo for dado maior a criatividade mas menor o espaço para trabalhar a relação de grupo. A gerir conforme o grupo.

II - Atividades para a Empregabilidade

Com o objetivo de possibilitar aos jovens uma vivência real da estrutura, comportamento e conhecimento organizacional, de contextos de trabalho reais de determinadas profissões, e como oportunidade de aplicação prática dos conhecimentos adquiridos em ordem ao desenvolvimento de competências, sugerem-se as seguintes atividades:

“Visitas a empresas/organizações”

“Encontros com Profissionais - Visitas a Profissões”

“Estágios curriculares, profissionais, e experiências de trabalho”

Nesta componente de capacitação será necessário um esforço organizacional articulado, entre o Animador (Educador ou mentor) que promove a capacitação junto dos jovens e os diversos colegas e departamentos da Organização, recorrendo à rede de contactos organizacionais e mesmo pessoais.

Idealmente, com base na identificação das aspirações profissionais dos jovens realizada nas Dinâmicas para a Empregabilidade I, sugere-se a criação de oportunidades de interação com o mundo do trabalho, cuja abordagem ao conceito de competência é agora apresentada a partir de dois vetores distintos: as *Soft skills* - o desenvolvimento de competências transversais a todos os profissionais; e as *Hard skills* - o desenvolvimento de capacidades técnicas específicas a determinada profissão e à execução de um projeto.



ATIVIDADE - “Visitas a empresas/organizações”

Recursos: Contactos telefónicos, reuniões exploratórias, transportes

Objetivos (a moldar conforme o interesse do grupo e das competências a desenvolver).

Ao nível das competências transversais:

- Compreensão da visão, missão e objetivos de uma empresa, da sua organização: a nível hierárquico (visão vertical) e a nível funcional (visão horizontal); do relacionamento humano entre colaboradores (comunicação vertical, horizontal, informal) e do trabalho de equipa; da importância da assiduidade, pontualidade e apresentação. Apresentação pessoal dos jovens, percursos escolares e ambições profissionais.

Ao nível das competências técnicas:

- Compreensão das diferentes profissões-funções existentes e requisitos técnicos para as mesmas, aliado às diversas formações dos colaboradores. Perceção do sector de atividade da empresa, das etapas do percurso do produto / serviço – identificação de necessidades do mercado; conceção e produção; comercialização e relação com o cliente, atendimento e pós-venda.

Desenvolvimento:

Iniciam-se os contactos exploratórios (pelo animador de grupo ou através da delegação noutra responsável, p.ex. colega do Dptº de Marketing) com vista à articulação de objetivos, expectativas e disponibilidade entre visitantes e visitados. A marcação efetiva do dia e hora da visita pode ser protagonizada pelos jovens e/ou pelo animador. Previamente à visita o animador envolve os jovens na pesquisa de informação sobre a empresa a visitar, os objetivos que se almejam com a visita, e apoia na elaboração de um guião com perguntas gerais sobre a empresa, e específicas sobre determinadas profissões, tecnologia, clientes conforme o interesse e aspirações do grupo de jovens.



O decorrer da visita pode tomar várias formas. Sugere-se, após o momento de acolhimento e de apresentação, um momento em que os jovens exponham o seu percurso escolar e ambição profissional, bem como as motivações para a visita. De seguida, indo de encontro aos objetivos estipulados, é feita a apresentação sobre a empresa pelo seu responsável. Depois, o ideal será percorrer os vários departamentos da empresa, conhecer o trabalho e perfil de vários profissionais e a articulação entre eles e entre os departamentos. No final da visita, ainda na empresa, pode-se proporcionar um momento de debate sobre as principais impressões da visita, e o respetivo agradecimento.

Posteriormente, propõe-se a reflexão e debate com os jovens sobre o interesse da visita, as aprendizagens e impacto que teve neles, o seu comportamento, postura, e sugestões para o futuro.

ATIVIDADE - “Encontros com profissionais - Visitas a Profissões”

Recursos: Contactos telefónicos, reuniões exploratórias, transportes

Objetivos:

Ao nível das competências transversais – Refletir sobre possíveis futuros profissionais. Contatar com contextos de trabalho reais de determinadas profissões. Compreender a importância da comunicação verbal e não-verbal – conteúdos, apresentação, postura, tom de voz. Apresentação pessoal dos jovens, percursos escolares e ambições profissionais.

Ao nível das competências técnicas – Assimilação e contacto com os requisitos, ferramentas e competências técnicas para exercer determinada profissão. Adquirir a perceção da importância da formação técnica aliada à experiência de trabalho.

Desenvolvimento:

Procede-se da mesma forma que nas visitas a empresas, embora salientando-se ao seu responsável o objetivo específico de conhecer as profissões aí existentes, bem como o percurso formativo e profissional dos trabalhadores. Previamente à visita, o animador envolve os jovens na pesquisa de informação sobre as profissões a visitar, e na composição de um guião de entrevista a aplicar aos profissionais.

O decorrer da visita pode tomar várias formas, consoante as disponibilidades dos interlocutores e a maturidade dos jovens envolvidos. Neste sentido, as aprendizagens ficarão mais vincadas se houver a possibilidade de experimentação prática, in loco, de tarefas inerentes àquela profissão (atendendo às questões de segurança e legais, obviamente). É de realçar a importância da oportunidade de estar cara a cara com uma pessoa que desenvolve uma profissão específica e que percorreu um determinado caminho para a desempenhar.

Posteriormente, propõe-se a reflexão e debate com os jovens sobre o interesse da visita, promovendo-se a sistematização das aprendizagens realizadas através da apresentação oral ou elaboração de suportes de apresentação com as informações recolhidas, p. ex.: nome da profissão; descrição da função e das tarefas; formação necessária; remuneração; empresa ou locais onde se pode exercer; e história de via – passos (conselhos, dicas...) dados pelo profissional entrevistado.

Na realização do projeto JEF seguimos vários modelos de visita (no mínimo com 3 e no máximo com 7 participantes jovens) conforme a disponibilidade de espaço e tempo da empresa visitada.

Houve visitas de uma manhã (de 1,5h a 3h), e visitas de um dia inteiro (nas férias da Páscoa). A norma foi a realização de um primeiro momento em sala de reuniões, e depois a visita pela empresa. Para não perturbar o normal desenrolar da atividade da empresa a apresentação dos profissionais no seu posto de trabalho foi breve, sendo aprofundada num segundo momento na sala de reuniões. No caso da empresa Lojas Francas de Portugal, houve a oportunidade de visitar as Lojas no Aeroporto, compreender as dinâmicas de interação com o cliente final nos diversos pontos de venda.

ATIVIDADE - “Estágios curriculares, profissionais, e experiências de trabalho.

Recursos: Contactos telefónicos, reuniões exploratórias, transportes

Objetivos: Oportunidade de contacto direto com culturas organizacionais e profissionais, de aplicação dos conhecimentos adquiridos a atividades concretas em contexto real de trabalho. Assimilação e contacto com os requisitos, ferramentas e competências técnicas para exercer determinada profissão.

Desenvolvimento:

A formação em contexto de trabalho, proporcionada através de estágios estruturados e orientados, é um elemento decisivo do processo de formação académica e profissional. Nela, o jovem adquire e pratica competências para a inserção no mercado de trabalho mediante a participação em situações reais de trabalho.

O/A Educador/a que desenvolve uma metodologia de capacitação para a empregabilidade junto de um grupo de jovens tem a responsabilidade de assegurar que esta oportunidade lhes seja facultada. Na experiência do projeto JEF, nas Aldeias SOS, esta etapa vai requerer diferentes graus de intervenção institucional, mediação e orientação.



As **oportunidades de estágio** surgem devido à abertura que uma relação institucional já estabelecida facilita, mas também outras portas se podem abrir no meio envolvente das Aldeias SOS e de cada Aldeia em particular. Além da atuação do Departamento de Marketing que tem um papel preponderante pela relação privilegiada com as entidades externas, o Jovem, o Diretor/a da Aldeia, o Educador/a, a Mãe social, o Voluntário Mentor, os colegas de trabalho, a rede de contatos e as visitas de estudo realizadas podem ser pontes decisivas para a criação de oportunidades adequadas às necessidades e aspirações de cada jovem.

Os programas de formação em contexto de trabalho instituídos diretamente entre as Aldeias SOS e as organizações que acolhem o jovem, podem assumir a figura de estágios, ou de experiências profissionais de duração variável, remuneradas ou não. Neste processo o Educador/a assume a figura de orientador que irá atuar diretamente com o responsável da organização que acolhe o jovem no seu meio profissional. Já a ponte institucional entre as Aldeias SOS e a organização externa recomenda-se que esteja a cargo do Departamento de Marketing ou do Diretor/a da Aldeia.

No caso específico de **estágios curriculares e profissionais**, protocolados entre as escolas profissionais e as entidades externas que facultam oportunidades de estágio (com duração específica), por norma o jovem é acompanhado por dois orientadores, o professor e o colaborador destacado pela entidade que acolhe. Neste âmbito cabe ao Educador/a a articulação do processo de forma indireta.

Em qualquer dos casos, a intervenção do Educador/a junto do jovem tem de ser ativa e frequente - antes, durante (os primeiros dias são cruciais) e após a realização da experiência profissional. Além de conciliar os aspetos logísticos necessários e de acompanhar de perto os aspetos comportamentais, o Educador/a debruçar-se-á a fundo com o jovem nas aprendizagens a realizar e realizadas questionando-se: que conhecimentos e capacidades adquiriu e praticou? Que competências desenvolveu? Outro aspeto fundamental é a reflexão sobre as expectativas e motivação antes e após a experiência de trabalho relativas à sua ambição, ao início e desenvolvimento de uma dada atividade profissional.

DINÂMICA - “Ser Empreendedor por um dia (ou por uma semana)”

Esta dinâmica consiste no desafio aos jovens para realizarem ações empreendedoras espontâneas e de curta duração (seja um dia ou uma semana), através da observação e interação com os meios disponíveis ao seu redor (sem custos iniciais, apenas tempo e esforço).

Esta dinâmica resulta muito bem como fonte de reflexão sobre a importância e necessidade do planejamento, conforme o estabelecimento de objetivos, e para a avaliação de resultados.

Entre muitas outras, algumas ideias possíveis de realização:

Organizar um cinema da Aldeia; apanhar e comercializar limões/pinhas/flores comestíveis; lavar viaturas; prestar pequenos serviços de acordo com as suas competências (de estética, p.ex)...etc.

DINÂMICA - “A nossa empresa”

Objetivos:

Trabalhar as competências de comunicação e espírito de grupo; divisão de tarefas; cumprimento de objetivo comum; liderança; resiliência.

Estimular a criatividade, a geração de ideias, o relacionamento colaborativo.

Desenvolvimento:

- Cada um, incluindo o Animador, partilha a formação em que está a participar (ou já concluiu), e em que área quer vir a trabalhar (ou já trabalha/ou já trabalhou – p. ex.: explorar os estágios já realizados), nomeando uma ou duas profissões de eleição, e porquê.

- Para estimular a criatividade e o relacionamento colaborativo e com base no rol de formações, aspirações e experiências profissionais dos elementos do grupo, este é desafiado a conceber uma empresa com: uma ideia de produto ou serviço; um ou mais públicos-alvo definidos (segmentos de clientes); um *slogan* (frase apelativa).

- Posteriormente, todos os grupos realizam a apresentação em plenário dos resultados alcançados.



– Assembleia de Empreendedores e Mural de Projetos

Nesta atividade, todos partilham os projetos empreendedores planeados, os que já estão em marcha ou mesmo os já executados, construindo um Mural coletivo de Projetos.

A. O Animador tem a tarefa de dinamizar uma conversa em grupo, para:

i) Cada jovem apresentar o projeto que tem vindo a planear (ou que já executou), – seja individual ou de grupo, com base no **Passaporte para o Empreendedorismo** ou na folha de projeto que levou para esta atividade. Tópicos de referência:

- Ideia/Nome do Projeto; Planeamento e recursos; público-alvo (clientes ou utilizadores específicos do seu produto/serviço/ideia).

- Em que fase estão Projeto; o que já conseguiu; o que falta fazer; as dificuldades que está a encontrar e o que precisa.

ii) Após cada um apresentar o seu projeto, pede-se que todos, incluindo o Animador, deem a sua opinião, as sugestões e formas de como superar as dificuldades apresentadas. Sugere-se a utilização da metodologia de análise *SWOT*: Quais são as Forças vs. Fraquezas, as Oportunidades vs. Ameaças do projeto exposto.

B. Todos os grupos se juntam em pleno e dá-se início à Assembleia de Empreendedores. Cada projeto, individual ou em parceria, é apresentado em plenário - inscrevendo-o no *Mural de Projetos*, recebendo opiniões tanto positivas como negativas, uma vez que:

.Dois grupos são designados de *Cardeais Diabos*, com a missão de apontar falhas e gerar desconfiança sobre o projeto apresentado (Fraquezas e Ameaças);

.Dois grupos são designados de *Anjos Bons* com a missão de apoiar e defender os projetos apresentados, explorando várias possibilidades (Forças e Oportunidades), contrariando o fluxo negativo vindo dos *Cardeais Diabos*.

Finda a discussão entre Cardeais e Anjos, o jovem empreendedor agradece os comentários e identifica o que foi útil, e o que poderá utilizar ou mudar no seu projeto.

C. No final de todas as apresentações gera-se um debate de avaliação geral aos projetos apresentados, identificando semelhanças, diferenças e oportunidades de colaboração e de sinergias entre projetos.

Duração estimada de 1h30 minutos.

Produto esperado: Mural de Projetos JEF



DINÂMICA - *Minimax, A Cadeia de Valor*

Esta atividade típica, já conhecida de alguns jovens, tem aqui um twist JEF. O desafio da manhã/tarde é: conhecer melhor as pessoas da localidade (no caso JEF visitámos a vila de Alfarim e a aldeia do Meco), no que respeita ao comércio/empresas locais, profissões inerentes e exemplos de empreendedorismo.

O grupo (jovens e Animador/a) começa o percurso num ponto da vila e são-lhes dados três objetos de reduzido valor, tendo como missão:



a) Trocar esses objetos por outros de valores superiores, em estabelecimentos comerciais (não é impeditivo que seja a um particular “sem loja”).

Importante: demonstrar iniciativa e estabelecer uma comunicação eficaz, praticar a capacidade de argumentação e negociação.

b) E estabelecer contato com o interlocutor da troca, para:
.Obter informações sobre a história daquele estabelecimento, do seu dono (empreendedor) – o que fez antes de abrir, quando, como e porquê abriu a loja, marcos de sucesso ou de obstáculos superados...; quem são os clientes, a relação com eles; porque vende aqueles produtos e não outros; quantos colaboradores tem...

Quando não for viável conseguir a história do empreendedor, sugere-se: obter a história do profissional que fez a troca (há quanto tempo trabalha ali, porquê, se já trabalhou noutra profissão, os estudos que tem).

.Fornecer informações sobre os jovens que compõe o grupo: porque estão ali (JEF – Aldeias SOS); e o que querem vir a ser no futuro...profissões/vocações.

Pretende-se desenvolver um diálogo saudável entre todos, sem *arrancar e/ou despejar* informação a ferros...Pede-se ao Animador que apoie o grupo:

- a estabelecer previamente a abordagem que irão fazer em cada “loja”, quem diz o quê, e quais os argumentos, sendo que todos deverão ter um papel ativo;

- a conduzir o diálogo de uma maneira cortês e interessada, mediando e intervindo se necessário.

O desafio é conseguir 3 trocas, logo obter 3 histórias empreendedoras/profissionais. Provavelmente terão de entrar em mais de 3 estabelecimentos.

c) Registrar e refletir sobre a dinâmica realizada e informações obtidas – as 3 histórias recolhidas e os resultados das trocas; e preparar uma apresentação para os outros grupos.

Produto esperado: Reporte oral sobre os 3 empreendedores/profissionais e resultado das três trocas, para apresentar aos outros grupos (na sessão da noite).

Duração estimada: 2 horas.



Criatividade lat. “creare” - gerar ou produzir algo novo.

Criatividade é a capacidade de um sistema que através de múltiplas interações possibilita a emergência de novas ideias e de novo conhecimento, material ou imaterial. Formas de ser criativo:

<i>Resolver problemas</i>	<i>Combinar</i>	<i>Encontrar alternativas</i>	<i>Fazer algo melhor</i>
<i>Melhorar alguma coisa</i>	<i>Reciclar</i>	<i>Refletir em grupo</i>	<i>Falar e escutar</i>
<i>Elaborar listagens</i>	<i>Viajar e procurar ideias</i>	<i>Formular frases começadas por “Se...”</i>	
<i>Sonhar acordado</i>	<i>Copiar</i>	<i>Pensar lateralmente (ler texto), Pensar fora da caixa</i>	<i>etc...</i>

A Criatividade desencadeia ideias e para ter ideias é necessário desafiar as premissas alterando a forma como olhamos para determinada situação, é fugir ao racional e entrar no campo do surreal ou imaginário, é colocar em causa conhecimentos, é abstrair-nos de opiniões pessoais, gostos e valores.

Para ter ideias é importante:

Querer ter ideias. Pode parecer estranho - o primeiro passo é estar predisposto. Nunca é demais recordar que todas as pessoas tem criatividade, uma capacidade que pode ser desenvolvida, como muitas outras.

Ouvir com atenção... o que outros têm a dizer é uma boa forma de detetar necessidades, oportunidades, e encontrar soluções. Por isso estar atento é a segunda dica. Existe uma frase que aqui faz muito sentido, temos uma só boca para falar e dois ouvidos para ouvir: podemos ouvir mais...escutar melhor!

Observar atentamente o mundo que nos rodeia. A visão é uma capacidade que permite mais do que ver, permite desvendar a realidade. Pode-se aprender muito e encontrar soluções para várias situações.

Ser curioso... faz-nos aprender mais, explorando o mundo à nossa volta encontramos situações novas, novas formas de estar na vida, outras realidades e com isso enriquecemos a mente com novas perspetivas. Mais conhecimento permite ter uma visão mais alargada. Ler, p. ex.:, é aconselhado.

Fazer perguntas - Questionar tudo o que nos rodeia, permite-nos encontrar oportunidades, e saber porque as coisas se passam de determinado modo e não de outro, o estudo de processos visa otimizar os mesmos. Tudo pode ser melhorado.

Resolver problemas - Uma necessidade/desejo é um problema, é algo que está insatisfeito. Procurar e encontrar problemas - necessidades e desejos insatisfeitos - é uma forma de provocar ideias.

Pensar / meditar - Conjuguar a informação que recebemos e imaginar o que podemos fazer de diferente é parte do processo criativo que pode gerar mais ideias, o famoso “E se...”.

Rodear-se de pessoas positivas - incentiva a criação de ideias e a colocá-las em prática, porque se criam ambientes facilitadores da criatividade.





Há diversas técnicas para gerar ideias ou trabalhar aquelas que já temos:

Tempestade cerebral ou Chuva de Ideias (Brainstorming) -

Em grupo, tendo um tema ou objetivo em *cima da mesa* propõe-se ideias. Procedimentos base:

- Todos sugerem o maior número de ideias originais, ou não, e estimulam as ideias dos outros...
- Todo o tipo de ideias são possíveis e registadas (mais ou menos ousadas, todas!).
- Sem filtros e quantidade em detrimento de qualidade: as ideias não são avaliadas, censuradas ou criticadas (mesmo que construtivamente) neste momento, pois isso constitui um travão ao processo criativo - qualquer ideia é válida e registada.



Esta técnica, tal como uma tempestade, pode gerar ideias em todas as direções, os resultados são imprevisíveis. A geração de ideias de forma aleatória nem sempre resulta, mas é um ótimo estimulante da criatividade.

Entrevista – Realizar encontros informais para conversar com as mães sociais, irmãos, nas suas casas; com colaboradores no espaço da Aldeia; com colegas, professores na Escola.

Proposta de tópico: Que podem os Jovens JEF fazer pela e/ou a partir da Aldeia, da Escola, na Comunidade?

Recolher as ideias e analisar em grupo. Ponto importante: pensar como vão envolver - mães, irmãos, colaboradores, voluntários e amigos da Aldeia, colegas e professores, a comunidade.

Jogo do funil - Partir das ideias geradas, e passá-las em grupo, em roda, filtrando-as para chegar às 3 mais interessantes de realizar, aplicando os critérios de **Como Avaliar uma Ideia**.



Análise de mercado - Para gerar ideias podemos também olhar para o que os outros já fazem, o que já existe no *mercado*. Depois, pensar no que pode ser feito de forma diferente e no que faz falta, naquilo que o mercado ainda não oferece. Instrumentos a utilizar:

Observação da realidade (ver e registar); **pesquisar**, p.e.x. na internet; **fazer inquéritos** (perguntas abertas, ex: o que é que acha que faz falta neste bairro/comunidade?; perguntas fechadas, se abrisse uma lavandaria neste bairro iria utilizar os seus serviços? Quantas vezes por mês: 1, 2, 4?); **fazer checklists**; **agrupar** conforme categorias selecionadas - p. ex.: setor de atuação (moda: género, idade, subsector-calçado, calças, t-shirts, acessórios...); **localização geográfica**; **preços** (barato, médio, caro)...entre tantas outras formas de angariar e catalogar informação.

Geração de ideias: O PROCESSO WALT DISNEY

A metodologia Walt Disney desafia-nos a explorar ideias a partir de vários pontos de vista. Pode ser realizada em grupo: cada um/par/trio tem o seu papel específico. Individualmente, cada pessoa passa pelos três papéis (desfasados no tempo). Assim, existem 3 *Disneys* ou papéis a desempenhar na geração e análise de ideias:

Sonhador - necessário a fim de formar novas ideias. É a criança que existe dentro de nós.

- Vê as oportunidades, não os problemas
- Nenhuma ideia é uma má ideia
- Pensa “fora da caixa”.. Pensamento lateral

Designer ou Realista - necessário como uma forma de transformar essas ideias em coisas concretas. É o criador/innovador que existe dentro de nós.

- Analisa ideias com a atitude de que “é possível”
- Centra-se no projeto ou conceção das coisas
- Pergunta: “Como posso tornar isto possível”?

Minucioso ou Crítico - necessário como filtro e um estímulo para pormenorizar ou apurar cada vez mais. É o solucionador que existe dentro de nós.

- Avalia as ideias sistematicamente
- Acredita que todas as ideias têm de ser avaliadas e analisadas logicamente
- Considera potenciais problemas e possíveis soluções para os mesmos.

TEXTO DE APOIO Como avaliar uma ideia

Ao criar projetos empreendedores, sejam os seus promotores crianças jovens ou adultos, aferir o potencial de uma ideia torna-se necessário em nome da eficiência e do real desejo em alcançar o objetivo proposto: chegar ao mercado (seja protegido ou não), e aprender com todo o processo. Há alguns indicadores que podem apoiar nessa aferição:

Utilidade: satisfaz uma necessidade/desejo? Suprime ou atenua um problema identificado? As necessidades e desejos motivam a utilização ou a compra de determinado produto ou serviço (ou mesmo a adoção de um comportamento diferente), logo há que perceber até que ponto a ideia é útil e se traduz num valor acrescentado para as pessoas/comunidade.

Exequibilidade: é concretizável? Eu/nós conseguimos pô-la em prática? Há ideias simples, complexas, e ambas podem ser concretizáveis: depende muito da ideia em si, mas sobretudo depende de nós, das nossas competências e recursos. No meu contexto, com os meus conhecimentos, capacidades e comportamentos, com a tecnologia e material que tenho ao dispor, com os recursos temporais, financeiros e humanos (meus ou aos que posso recorrer), consigo executar a ideia?

Rentabilidade – Que resultados produz? Cria valor? (seja monetário ou social). Só depois de fazer contas entre “o que gasto e o que vou receber” se terá uma ideia aproximada da rentabilidade da ideia. E a medição de resultados sobre determinada ação de empreendedorismo (dinheiro, impacto social, e mesmo aprendizagens alcançadas) é em rigor muito complexa. Mesmo assim, podemos e devemos fazer alguns cálculos iniciais.

É oportuna – tempo certo - Há muitas ideias inovadoras que são geradas antes de tempo, ou lançadas antes do mercado estar preparado para receber esse tipo de bem, serviço ou ideia.

É modificável, ou adaptável - Perceber se a ideia é adaptável a outros processos, produtos ou serviços. Este indicador valoriza a ideia pelas oportunidades que deixa em aberto.

Autenticidade da ideia - o facto de a ideia ser única é um factor de diferenciação que serve de motor, para o empreendedor/a e para o mercado.

TEXTO DE APOIO

Dicas para a apresentação de um Pitch

No artigo “How to Pitch a Billionaire” publicado na revista Forbes, Carmine Gallo, coach de comunicação para gestores de grandes marcas defende os seguintes conselhos para a apresentação de um pitch.

Decida o que quer dizer. Antes de preparar a apresentação, decida o que quer dizer. Faça uma lista com as razões para apoiarem o seu projeto e outra com as razões por que não o devem fazer. Assim percebem que pensou claramente em todos os cenários e que não tem nada a esconder.

Não queira contar a história toda. O objetivo é fascinar o interlocutor. Dê-lhe duas ou três razões para investir, não dezasseis. Se ele se identificar com essas razões, vai obter resultados.

Obedeça à regra dos 5 segundos. Demasiada informação destrói a emoção. Não use muito texto, cores ou imagens desordenadas. Experimente mostrar cada slide da sua apresentação a uma pessoa durante 5 segundos. Se a pessoa não se lembrar da mensagem, é porque está demasiado complexa e portanto é ineficaz.

Use a emoção. O pitch toca o coração primeiro e a cabeça depois. Fale do que o apaixona, para transferir essa paixão, conte uma história, uma anedota, um relato sobre uma pessoa ou sobre um sucesso da marca. Acima de tudo, a história deve ilustrar o problema resolvido pela sua ideia. O problema é o vilão. O seu produto ou serviço é o herói.

Mostre a novidade. O cérebro humano está treinado para reparar em tudo o que é novo, surpreendente, inesperado. Lembre-se disso ao preparar a sua apresentação.

Use o que é memorável. A sua ideia pode ser fantástica mas isso é irrelevante se ninguém se lembrar dela. As histórias memoráveis são partilhadas, espalhando a mensagem para lá da audiência imediata. Antes de preparar o seu pitch pergunte a si mesmo: qual é a coisa mais importante que eu quero que estas pessoas saibam? Assinale essa informação verbalmente dizendo: “a coisa mais importante que quero que se lembrem é...”

Praticar, praticar, praticar. Se fazer o pitch o deixa nervoso, isso pode ser bom sinal. Afinal, este pode ser a rampa de lançamento para o seu projeto subir para o nível seguinte. Para acalmar os nervos, pratique tanto quanto possível. Peça opiniões sobre o conteúdo, mas também sobre a forma como está a apresenta-lo. Reveja a forma como constrói as frases, os pequenos tiques e hesitações. Não tente ser engraçado ou dramático artificialmente ao contar a sua história. Em resumo, faça o que sabe fazer melhor: seja você mesmo.





FERRAMENTA: Um pitch em 30 segundos

Preparação para o pitch de apresentação de projeto

No meu projeto

(nome do projeto)

Estou a desenvolver

(descrição do produto/serviço)

Para que

(definição dos vários públicos alvo)

Possam

(necessidade/problema a resolver)

Com / através de

(receita/ingrediente secreto)

A MINHA IDEIA de PROJETO É:



Agir ou Sensibilizar sobre... Criar, Experimentar, Fazer, **O QUÊ?**

PORQUÊ?

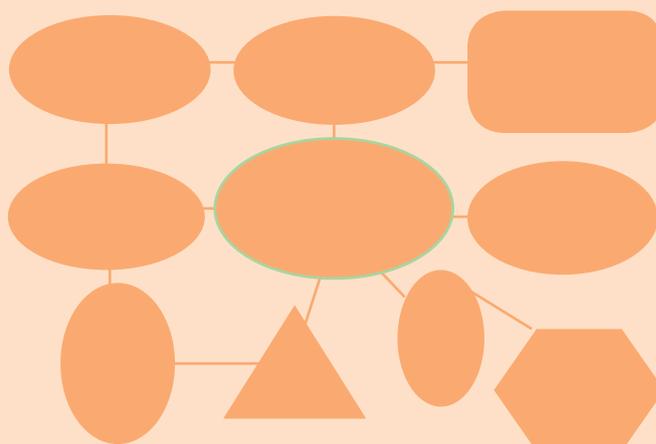
De onde vens... qual é a razão de existir o projeto.
Estás no JEF e gostas de... sabes ... fazes... queres mais...

Para QUÊ?

Onde queres chegar... que resultados vais alcançar?

Quem?

Recursos Humanos, Pessoas envolvidas... és tu e mais quantos?
Individual ou em equipa (responsabilidades – quem faz o quê?)
Quem é que te ajuda ou pode vir a ajudar e em quê? Rede de contactos: *networking*...



Técnica de mind mapping

Quem?

Onde? Espaços, locais onde estou..
- a fazer/produzir:

- a comunicar:

- a mostrar/
vender:

Com quê?

Que material, água, energia, equipamento... vais usar?

Quanto?

- \$ disponível:

- Custam as matérias-primas? (e o teu tempo, e o desgaste do equipamento?)

- Custa a fazer uma unidade do meu produto/ serviço?

- Custa um produto/serviço idêntico no mercado?

Para Quem?

a) Público-Alvo:

b) Segmentos: grupos de pessoas com características idênticas que consomem, utilizam ou usufruem do meu produto/ serviço / ideia?

Ainda podes analisar quem é o influenciador; prescritor; comprador...

Produto (Serviço ou Ideia)

Característ.tangíveis - físicas, visíveis: sabor, cheiro, textura, forma...

Característ.intangíveis - não materiais + valias associadas ao prod/serv: boa qualidade, saudável, ecológico, seguro, amoroso, familiar, forte, amigo, beleza, frio, cultural...

Marketing – Mix – os 4 P's

Preço (final de venda)_____ Analisa 3 aspetos:

- Quanto te custa colocar no mercado uma unidade do teu produto_____
- Qual o preço que a concorrência pratica _____
- Quanto é que o teu público-alvo está disposto a pagar _____

Placement (colocação e distribuição no mercado)

a) Pontos de venda (locais, lojas, feiras, sites...) onde comercializo o produto/serviço:

b) Como distribuo os meus produtos (transporte, quando) para os pontos de venda?

Promotion (Comunicação)

Branding – trabalhar a marca:
- Nome do Produto & Logotipo

- Imagem/design (produto/embalagem / ponto de venda)

- Como vais publicitar/informar? (boca a boca; panfletos; rádio, jornais locais, cartazes, eventos promocionais...)

Onde? Quem? Quanto?

- Que argumentos (as + valias) vais usar no ponto de venda? E na embalagem?

Quando for público, estiver no mercado é assim que vai ser... (desenha ou escreve o futuro)



Técnica de Visualização Criativa

Quando? Cronograma

Semana Mês	1ª Semana	2ª Semana	3ª Semana	4ª Semana
Julho				
Agosto				
Setembro				
Outubro				
Novembro				
Dezembro				
Janeiro				



O sistema de avaliação do projeto JEF concretizou-se a dois níveis: na avaliação e monitorização interna e no acompanhamento e avaliação externa protocolada com a Escola Superior de Educação de Coimbra. Para tal, foram utilizadas no decurso do projeto várias técnicas e instrumentos de avaliação de âmbito quantitativo e qualitativo para aferição do impacto nos vários intervenientes. Nas páginas seguintes identificamos os momentos chave e determinadas ferramentas utilizadas.

No âmbito da avaliação interna destacamos:

O Auto-Diagnóstico de Competências Empreendedoras – pelos jovens

A aplicação no início e no final do projeto do Autodiagnóstico de competências Empreendedoras, com o objetivo de apurar a evolução dos jovens respeitante às seis competências base trabalhadas (*In* Balanço de Competências/ Dossier do Empreendedor/ PEI, ACIDI).

Auto-Diagnóstico de Competências Empreendedoras

Modelo em Árvore de desenvolvimento de competências empreendedoras

O perfil desejável do/a empreendedor/a é composto por 6 competências-chave: Autoconfiança, Iniciativa, Organização, Resiliência, Inovação e Relacionamento Cooperativo. Tendo em conta, cada uma destas competências-chave, assinale o comportamento A, B, C ou D, com o qual mais se identifica.

AUTOCONFIANÇA

Descrição - Encara com otimismo as situações e enfrenta a incerteza/ risco, confiando nas suas capacidades. Gosta de desenvolver as suas próprias ideias/ projetos.

A	B	C	D
Não manifesta as suas ideias nem desenvolve qualquer ação sem ser orientado.	Manifesta as suas ideias, mas não desenvolve ações com medo de errar. Pede frequentemente instruções.	Expõe as suas ideias com clareza, mas reage mal a críticas e sugestões. Desenvolve ações com autonomia mas seguindo as regras.	Manifesta as suas ideias e defende-se sem agressividade. Pede e aceita sugestões. Desenvolve ações/ experiências com autonomia.

INICIATIVA

Descrição - Atua frequentemente por iniciativa própria antes de receber ordens/ instruções ou em reação aos acontecimentos.

A	B	C	D
Não toma qualquer iniciativa, mesmo quando é pressionado.	Toma iniciativa quando recebe instruções para o fazer.	Toma iniciativas de forma autónoma.	Toma iniciativas de forma autónoma, antecipando problemas.

ORGANIZAÇÃO

Descrição - É capaz de reunir e mobilizar recursos diversos (humanos, sociais, materiais, etc.) de forma estruturada sistemática com um objetivo. Determina as prioridades das tarefas e controla o seu cumprimento.

A	B	C	D
Não utiliza os recursos disponíveis (humanos, sociais, materiais, etc.) nem estabelece prioridades na sua ação.	É capaz de organizar um conjunto de tarefas, estabelecendo um plano simples, sequencial e coerente.	Organiza um conjunto de tarefas num plano coerente no tempo, inventariando os recursos necessários para a sua execução.	É capaz de mobilizar e integrar outros recursos para desenvolver um projeto com êxito. É capaz de criar prioridades e cumpri-las.

RESILIÊNCIA

Descrição - Lida com problemas e obstáculos mantendo o equilíbrio e persistindo no alcance dos objetivos.

A	B	C	D
Lida mal com os obstáculos, desorganizando-se ou desistindo das suas opiniões/ ações.	Desiste facilmente face a contrariedades, não procurando compreendê-las/ resolvê-las.	Resiste às pressões e contrariedades, procurando manter os seus objetivos.	Mantém a calma e a focalização nos objetivos, mesmo em ambientes destrutturados/ adversos, procurando resolver/ torneir os problemas.

INOVAÇÃO

Descrição - Aplica ou usa novas ideias e/ ou métodos não convencionais para resolver um problema ou uma tarefa.

A	B	C	D
Segue regras e/ ou instruções, não revelando curiosidade por novas formas de "fazer".	Manifesta ideias de melhoramento, mas não concebe/ tenta a sua aplicação prática.	Aceita experimentar novas ideias/ processos para resolver um problema.	Procura novas abordagens para obter novos resultados/ desempenhos. Procura melhoramentos constantes.

RELACIONAMENTO COOPERATIVO

Descrição - Estabelece relações interpessoais para atingir objetivos comuns.

A	B	C	D
Desenvolve as suas tarefas de forma isolada. Os seus interesses sobrepõem-se a todos os outros.	Procura atingir os seus objetivos, usando os outros, mas não considerando os seus interesses.	Trabalha em grupo, tendo uma atitude negocial de vantagens mútuas.	Trabalha em grupo, em torno de objetivos comuns. Nos seus projetos procura que existam vantagens para todos os participantes.

REGISTO

Assinale com um X os comportamentos com que se identificou dentro de cada uma das competências empreendedoras.

Competências Empreendedoras	A	B	C	D
Auto-Confiança				
Iniciativa				
Organização				
Resiliência				
Inovação				
Relacionamento Cooperativo				

A Auto-avaliação de Competências

-chave para o Acompanhamento



– pelos Educadores e Voluntários Mentores

Questionário aplicado no início do primeiro *workshop* com Educadores e Voluntários Mentores, e no final do terceiro e último *workshop*, com o objetivo de diagnosticar e apurar a evolução respeitante às competências-chave para o Acompanhamento de Jovens pelos Educadores e Voluntários Mentores.

	1	2	3	4	5
	Muito Pouco	Pouco	Razoável	Bom	Muito Bom
Criar uma relação de confiança e de aliança com o jovem					
Ser assertivo, claro, escutar ativamente, dar feedback, questionar					
Saber gerir emoções - as suas e as do jovem					
Facilitar a consciencialização do jovem, das suas dificuldades, aspirações e descobertas					
Propor opções (de vida, projeto, organizacionais) ajudar a planificar ações					
Acordar objetivos e estabelecer um plano de trabalho					
Gerir e acompanhar os processos					
Medir o impacto da minha ação nas aprendizagens dos jovens					

A ficha de *Avaliação das Atividades* foi utilizada no final de cada Atividade, de modo a avaliar quantitativa e qualitativamente o impacto da sessão junto dos jovens (formandos) e aferir o desempenho dos animadores. O exemplo abaixo diz respeito à *Atividade nº4*.

Avaliação da Atividade nº4	1	2	3	4	5
	Muito Pouco	Pouco	Razoável	Bom	Muito Bom
Objetivo 1: Planeamento de Projeto - os 9 Q's e o Passaporte p/Empreender					
Objetivo 2: Os 4 P's do Marketing Mix					
Comunicação dos Animadores: - clara, concisa e concreta					
Relacionamento e motivação dos Animadores					
Dinâmicas realizadas e Materiais utilizados					

Comenta a Atividade focando em 3 aspetos, o que foi: **Positivo; Negativo; Inovador:**

Foi desta forma que no final de cada sessão todos os participantes se pronunciaram sobre a mesma, após preencherem a grelha de avaliação e utilizarem a **técnica PNI**, instrumento de avaliação criado por Eduard de Bono, *in Ensinar os seus filhos a pensar*, avaliando a sessão de acordo com P – o que foi positivo; N – o que foi negativo; I – o que foi interessante/inovador.



A utilização no final de cada *Workshop* da técnica de IPAA, de modo a avaliar qualitativamente o impacto da sessão junto dos participantes.

Interesse do dia:

Participação (pessoal e do grupo):

Aprendizagens significativas:

O que vou aplicar:

É uma técnica de avaliação individual das aprendizagens feita no final da sessão em que se pede aos participantes que se pronunciem sobre:

O Interesse da sessão (que teve para si como pessoa e profissional);

A Participação (nível e qualidade quer da pessoa quer do grupo);

As Aprendizagens (as que foram mais significativas do seu ponto de vista);

A Aplicação (o que na prática vai utilizar no dia-a-dia).

A avaliação externa, teve em vista compreender de que forma a implementação do projeto causou impacto na afirmação da individualidade, do autoconhecimento, da valorização pessoal e aumento de autoconfiança e autoestima dos jovens envolvidos, uma vez que estes aspetos são requisitos base para o desenvolvimento de uma atitude empreendedora.

Também importante foi perceber como a instituição acolheu, percebeu e valoriza, quer a nível das lideranças, quer ao nível das casas de acolhimento.

Neste enquadramento os objetivos gerais da avaliação externa foram os seguintes:

- Acompanhar o progresso do projeto, monitorizando o desenvolvimento/mudança das expectativas/perspetivas de todos os intervenientes (formandos, técnicos e voluntários).
- Compreender o sentido das eventuais mudanças internas dos intervenientes.
- Identificar, ao longo do processo, fatores facilitadores e obstáculos que se vão evidenciando.
- Avaliar as perceções de outros elementos das Aldeias (mães e diretores) sobre o desenvolvimento do projeto.

Equipa de Avaliação Externa:

Professoras Ana Coelho e Paula Neves, da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Coimbra.

Metodologia

Esta avaliação foi realizada pela equipa de avaliadores externos, em articulação com a equipa que monitorizou internamente o projeto, utilizando uma metodologia interpretativa ou qualitativa, priorizando a compreensão do significado da intervenção em detrimento da mensuração de seus resultados.

A recolha dos dados foi concretizada com recurso a entrevistas semiestruturadas individuais ou *focus group*, realizadas por técnicos da instituição não envolvidos no projeto, com base em guiões definidos pela equipa de avaliação externa.

Para este efeito, foram realizados dois *focus group* com cada grupo de Jovens, um no início e outro no final do projeto. Foram também realizados dois *focus group* com os Educadores e Voluntários mentores no início do primeiro e terceiro *workshop*.

No final do projeto foram realizado *focus group* com Mães sociais, por Aldeia, e foram feitas entrevistas aos Diretores das Aldeias de Crianças SOS.

Bibliografia Recomendada

Na área do desenvolvimento pessoal e construção do grupo

“**O Farol**” – Manual de Educação para os Direitos Humanos com Jovens, Coordenação do Projeto de Rui Gomes, Publicações HUMANAS

“**Interagir: Técnicas de Animação**”, Avelino Pinto [et al.], Porto: Salesianas, 2003

“**Intervenção de Motivação/Sensibilização dos Jovens NEET**” – Manual, Autores BEJA, Isabel; CIDRAIS, Álvaro; SOARES, Maria Cândida & FIALHO, José, 2015

Na área da empregabilidade

“**Saber o Futuro**” - Kit de actividades lúdico-pedagógicas para a empregabilidade, Coordenação de Rosa Carreira, Programa Escolhas, 2012

“**Escolhas com Futuro**” - Manual de exploração vocacional, Coordenação Técnica de Isabel Olivença e Bruno Braz, Agência Nacional para a Qualificação, I.P., 2009

“**Faz-te ao Mercado**” – Estudo sobre o (des)encontro entre a procura e a oferta de competências no mercado de trabalho e a sua relação com a empregabilidade jovem. Coordenação de Helena Gata, TESE, 2004

Na área do empreendedorismo:

“**Uma escolha de Futuro**” Manual para os Técnicos - empreendedorismo e capacitação dos jovens, Coordenação de Conteúdos Dana T. Redford, Programa Escolhas

“**Promoção do Empreendedorismo na Escola**” Guião, Coordenação Técnica de Vítor Figueiredo, Ministério da Educação, 2007

“**Ter ideias para mudar o mundo**” – Manual para treinar o Empreendedorismo em crianças dos 3 aos 12 anos, Experiência do Centro Educativo Alice Nabeiro

Fatores de Sustentabilidade do Projeto

“O real é o sítio onde estou e o imaginário é o sítio mesmo ao lado.”

André Príncipe, cineasta, fotógrafo, no Público,

6 Dezembro 2015.

Projetar e programar, é revelar aquilo que imaginamos e ainda não vimos. Partimos do real, o imaginário como fundo, para chegar a um final possível, entrevisto: Mostrar aos jovens que podemos estar vivos, mudar-nos por dentro, e encetar um caminho de autonomização e realização pessoal e profissional.

Nesta sociedade com novos modos de ver, sentir e agir, **os valores - pessoa - grupo - comunidade - partilha - relacionamento colaborativo** - continuam como marcos orientadores da realização pessoal e profissional, e das práticas do dia-a-dia. Criar oportunidades de aprendizagem inovadora, proporcionar um tempo intensivo de autonomização dos jovens, para que tenham voz própria e espaço para refletir e conduzir o seu projeto de vida, foi a proposta vivenciada pelos grupos de jovens durante um ano, no Projeto JEF.

Uma questão se coloca, agora: quais são os **fatores de sustentabilidade** que emergem da conceção e prática deste projeto piloto, e garantem que possa continuar e replicar-se, no futuro?

A capacitação dos jovens, dos educadores/voluntários mentores e da própria organização assenta em **fatores de sustentabilidade e impacto social**, a saber: **o envolvimento e empenhamento de pessoas, grupos e da organização; a aquisição e valorização de novas competências pessoais e empreendedoras; a inovação metodológica no domínio do acompanhamento - ajuda dos educadores e voluntários – mentores aos jovens; a criação de valor partilhado ao nível da empregabilidade e empreendedorismo dos jovens; e a dinâmica social da rede das parcerias realizadas**, com realce para a **comunidade de prática** constituída com/entre os educadores e voluntários mentores, os quais passamos a considerar em pormenor.

1. O envolvimento e empenhamento de pessoas, grupos e da organização

A realização do projeto JEF conduz-nos a afirmar um fator de sustentabilidade inteiramente decisivo no seu bom andamento e no atingir os objetivos em vista: **o envolvimento e empenhamento de pessoas, grupos, e organização como um todo**, desde o conselho diretivo e direção pedagógica aos educadores e voluntários mentores, passando pelos diretores de aldeia, pelas mães e por departamentos como o marketing e o financeiro.

O envolvimento e empenhamento continuado, persistente e visível dos vários grupos da organização, constituem uma garantia da realização positiva do projeto, e um sinal eficaz para os jovens, que, desse modo, sentem a sua autonomização como parte importante do processo educativo. De facto, o modelo de acolhimento das Aldeias (os laços manifestos de amor, de amizade, de família) e a presença constante dos educadores, fazem surgir oportunidades diárias de construção ou re-construção da vida dos jovens.

Esta lógica operatória de relacionamento colaborativo produz o empenhamento dos jovens, e previsivelmente, amanhã, o exercício da cidadania ativa, problemática maior da nossa época. Ao mesmo tempo, a cultura de democracia participativa desencadeia resultados do projeto patentes no desenvolvimento pessoal, profissional e social, na aquisição de competências empreendedoras, no companheirismo dos colegas, por vezes turbulento, e na mais-valia organizativa. Como terá dito Demóstenes - *“pequenas oportunidades são, muitas vezes, o começo de grandes empreendimentos”*, e, acrescente-se, o início de um crescimento consciente, aberto, saudável, expansivo, com repercussão na comunidade.

2. A capacitação de jovens, educadores e voluntários mentores, e da organização.

A aquisição e valorização de competências pessoais, profissionais e empreendedoras por parte dos jovens, teve impactos múltiplos na sua capacitação para a empregabilidade e o empreendedorismo, no amadurecimento dos grupos e no relacionamento com a comunidade (aldeia, escola, empresas). O mesmo aconteceu com o grupo de educadores e voluntários mentores, mormente nos três *workshops* de orientação metodológica e preparação das atividades, e nos encontros de análise e aprofundamento antes e depois das mesmas. O seu acompanhamento e apoio de proximidade aos jovens, refletiu-se em si mesmos, vendo-se agora como educadores qualificados nesta área, como afirmou uma voluntária mentora: *“consegui ser definitivamente capaz de acompanhar o grupo”*; *“as boas práticas realizadas foram o facto mais significativo em que participei”*.

Os jovens “agarraram” (uns mais cedo, outros mais tarde) a oportunidade de entrar num projeto que começou a mudar a sua vida. E lançaram-se num esforço continuado e multifacetado de capacitação pessoal, de aquisição de competências transversais e técnicas, durante um ano, em momentos diferenciados: encontros semanais/quinzenais, atividades de projeto, visitas às empresas, estágios e muitos encontros pessoais com educadores, voluntários e técnicos.

O trabalho de base de produção de competências, está bem documentado *na descoberta e aproximação a uma profissão (e conhecimento de perfis profissionais) na elaboração de projetos a partir duma ideia, nas intervenções em grupo (onde foram motores ou por vezes travões do seu bom andamento), nas atividades de produção de bens ou serviços*. Todos se envolveram em projetos, a nível individual, em pares, trios, ou em grupo, o que revelou um potencial da aprendizagem que irá repercutir-se, seguramente, ao longo da sua vida. E ainda na descoberta de uma profissão - *ser cozinheiro, mecânico, ou electricista, trabalhar no turismo ambiental... no sector da fotografia... ser gestora de hotel...* O mais marcante, porém, é o desígnio manifestado - *ser como o “special one”... “nunca desistir”... “criar uma marca...”*, *“criar a nossa empresa...mas subir devagar...”* e *“ganhei outra perspetiva sobre o meu curso...”*

O abandono da lógica do individualismo e da competição, e a prática duma lógica de solidariedade efetiva de grupo mostrou-se inclusiva de todos, e foi o fermento de capacitação dos jovens, do seu desenvolvimento pessoal, de inclusão social e do reforço da expressão coletiva.

3. A inovação metodológica no domínio do acompanhamento e ajuda dos educadores e voluntários mentores, aos jovens.

Uma das lógicas estruturais do projeto, tem a ver com o relevo reconhecido da metodologia de acompanhamento elaborada e utilizada. Nessa perspetiva, os educadores e voluntários mentores dos cinco grupos de jovens foram incansáveis na sua missão de acompanhamento de proximidade, de ajuda reflexiva, de estar com eles na hora do ver, do julgar e do agir, ficando, por isso, também eles, mais capacitados para continuarem a consolidação da metodologia posta em prática em 2015. Este fator de sustentabilidade respeitador da diversidade e diferenças dos jovens, e da interdependência de todos como seres conscientes e livres, constituiu, em si mesmo, uma resposta às aspirações profundas deles, dos grupos e da organização, centrada esta na realização da vocação humana, na prática de valores e comportamentos associados a uma saudável relação de cuidado.

A metodologia de elaboração e execução das atividades do projeto, no sentido de melhoria contínua do grupo de jovens, foi decisiva para os

capacitar para o emprego e para o empreendedorismo. Eles aprenderam, fazendo, praticando tarefas de empreendedores, ao idealizar, planejar, executar e avaliar os diversos projetos, e partilhando experiências com diversos empreendedores. Em prol da sua empregabilidade futura, redigiram o seu *Curriculum Vitae*, selecionaram ofertas de emprego, treinaram o saber estar numa entrevista, e pensaram, debateram e realizaram projetos, em equipa.

Além da descoberta duma profissão por cerca de 30 jovens em situação de vulnerabilidade, destaca-se: o treino aturado de capacitação por parte dos educadores e voluntários mentores, sempre numa posição crítica de quem aprende com os jovens, o que possibilitou a aquisição de um capital de experiências de identificação de boas práticas de capacitação de jovens institucionalizados.

Ao ultrapassar a prática da relação assistencial para um modelo de envolvimento na sua autonomização, empoderaram-se os jovens e reforçou-se o seu envolvimento, a auto - confiança, a expressão individual e coletiva, e ainda, o relacionamento da organização com as empresas e instituições parceiras e a articulação com a sociedade envolvente, numa plataforma de diálogo e acompanhamento, que se explana no ponto 5. Por força da pedagogia de participação real e efetiva, e da reflexão coletiva, exigente, por vezes no escuro, gerou-se uma vontade coletiva, cujos frutos visíveis se espelham na autonomização das pessoas, na tomada de decisão sobre o que fazer, nos projetos e iniciativas de procura de trabalho.

Agora, acolhidos e reconhecidos, mais autónomos e responsáveis, os jovens sentem-se melhor preparados para a integração no mundo do trabalho e exercício de uma cidadania ativa, valendo como regra do trabalho em grupo, uma sentença: *“Ajuda-te a ti mesmo, que o grupo te ajudará”*. *“Ninguém mandava em ninguém...”* (disse um Jovem da Guarda, a propósito da festa do Halloween que empreenderam). Numa palavra: os jovens exerceram o direito de ter iniciativa, de tomar decisões, de encontrar soluções colaborativas à sua medida, que realizam com entusiasmo e gosto, muitas vezes. E também a organização como um todo lucrou e inovou no que respeita à metodologia educativa de promoção de competências, e ao modelo de inserção no mundo do trabalho, que se apresenta.

4. A criação de valor partilhado a nível da empregabilidade e empreendedorismo dos jovens

A lógica da criação de valor partilhado pelos jovens, pelos educadores e voluntários mentores, e pela organização e instituições parceiras que beneficiaram das atividades do projeto, diferenciado para cada um, situa-se ao nível da incorporação de inteligência e novos conhecimentos, de novos comportamentos e melhoria da vida diária, de formas de trabalho coletivo em grupo, de inovação social, com efeitos multiplicadores nos vários grupos, desde os jovens aos educadores e à organização.

O futuro passa por esta criação de valor partilhado pelos vários interlocutores, que responderam a questões como estas: *O que partilhamos? Quem partilha? Como e quando se partilha?*

Criado por todo o conjunto de intervenientes no projeto, o valor partilhado parte da identificação das necessidades e anseios dos jovens; adquire-se na descoberta de novas oportunidades que contêm diferentes respostas; constrói-se e sustenta-se na partilha de interesses diferentes; nasce de questões que surgem a todo o momento e das soluções encontradas com o esforço de todos. Estes passos deram-se no decurso do projeto, centrando a atenção dos e nos jovens, criando empatia com eles, incentivando-os em múltiplas ocasiões, inovando em cada atividade,

reforçando os seus elos de ligação com a organização (diretores, mães, educadores...) e com as comunidades em que se inserem e com as empresas parceiras. Porventura, um dos maiores valores partilhados tem a ver com o seguinte: "Ganhei outra perspectiva sobre o meu curso..." Dizendo de outro modo: Tenho perspectivas de vida...

5. A dinâmica social da rede das parcerias realizadas, com realce para a comunidade de prática criada com / entre os educadores e voluntários mentores.

A sustentabilidade do projeto, sempre difícil e instável, resultou dum conjunto amplo de teias de envolvimento do grupo de educadores e voluntários mentores e dos vários parceiros sociais, as quais foram tecidas nas atividades e fora, fundamentadas em vários workshops, e mantidas de muitas formas, como mensagens, encontros a dois ou três, quando necessário. Deste modo, os educadores e voluntários mentores viabilizaram o desenvolvimento dos jovens que despertaram para a sua aptidão para o emprego, exercitaram as capacidades e adquiriram competências para empreender, partindo da capacidade de sonhar, de partilhar, e de viver com alegria.

A construção demorada de acordos entre os jovens, e o exercício continuado de auto -confiança e superação dos desvios e conflitos, traduziu-se em níveis de bem-estar posterior, que com o andamento das atividades, possibilitou chegar ao fim do projeto com resultados visíveis na maturidade e no empenhamento dos jovens na produção de bens e serviços.

Todos os jovens se envolveram em projetos, a nível individual, em pares, trios, ou em grupo, o que revelou um potencial da aprendizagem que irá repercutir-se, seguramente, ao longo da sua vida. Muitos participaram em estágios e/ou experiências profissionais, visitaram empresas, estreitando laços institucionais e contactando, alguns pela primeira vez, com realidades organizacionais e profissionais de diversas áreas.

As afirmações são bem claras: *"Quero criar um projeto mesmo a nível social...São projetos desafiadores que me interessam", "O meu projeto é criar pratos próprios, uma receita nova. Tem de ser mesmo muito bom..." "Eu gostava de ter um projeto mais prático, aplicando já agora..."*

O envolvimento numa rede cooperativa e virtuosa de parceria com as empresas e entidades com sede perto das Aldeias, tornou possível realizar um conjunto de experiências variadas que concorreram para o bom andamento dos projetos e práticas consequentes. Também aí, se exerceu uma democracia participativa, sempre em referência aos objetivos de capacitação traçados no início, cuja expressão mais alta foi a quinta atividade - *"o fora de portas"*,

A **comunidade de prática** criada com / entre os educadores e voluntários mentores, foi um espaço de partilha durante todo o projeto desde o 1º *workshop* (em Janeiro), estando sempre, como base de trabalho o acontecido no grupo, que se partilhou, analisou, debateu, para encontrar as boas práticas e o modo de ultrapassar as dificuldades reais de cada jovem e de cada grupo, e as limitações encontradas. A aprendizagem permanente constituiu uma forma de produzir e afinar a metodologia de acompanhamento dos jovens, todos diferentes e com capacidades desconhecidas que foi necessário descobrir e, muitas vezes, revelar ao próprio jovem.

Os dias e momentos em que fomos uma comunidade de prática perduram, deixando entender e acreditar que, com as capacidades adquiridas, os educadores e voluntários mentores têm à disposição um modelo equilibrado e testado, para propor aos jovens um caminho de autonomização, de aproximação à profissão, e de integração empreendedora na sociedade.

A continuidade, sustentabilidade e implementação dum projeto com as mesmas coordenadas, no futuro, nas Aldeias de Crianças SOS ou noutras locais, assenta nalgumas dimensões, a saber:

• **Focalização em polos agregadores - os jovens e os educadores - situados numa organização.**

Os jovens e os educadores são os dois pratos da balança, empenhados na autonomização pessoal e na capacitação profissional, ambos centrados na sua realização como cidadãos ativos e na harmonia entre gerações, no espaço das Aldeias SOS ou noutra comunidade, no atual estágio de desenvolvimento da sociedade, e no planeta de que fazemos parte.

• **Áreas de projeto a desenvolver através da metodologia pedagógica centrada nos jovens.**

Apoio à autonomização, valorização e capacitação pessoal dos jovens no seu contexto de vida, pelo aperfeiçoamento de competências transversais – as “*soft skills*”.

Apoio à preparação e inclusão dos jovens no mundo do trabalho, através da aquisição de competências técnicas (as *hard skills*) em vivências reais de contextos profissionais.

Apoio à atuação do jovem como empreendedor - em grupo e em rede – ao criar desafios e oportunidades para empreender, na vida de cada dia, visando adquirir e aperfeiçoar competências técnicas e transversais.

• **Condições a nível da operacionalização**

. Visar a autonomização, a preparação para o trabalho e para ser empreendedor na vida de cada dia, ou apenas em uma ou em duas das áreas referidas.

. A nível da capacitação para o empreendedorismo, criar a oportunidade-desafio em ordem crescente de complexidade na construção de um projeto:

- a realizar no imediato e em curto prazo, p.ex.: “*Empreendedor por um dia ou semana...*”;

- a realizar numa duração mais prolongada, p.ex.: “*Empreendedor por 6, 9 ou 12 meses...*”

• **Modos de seleção e integração dos Jovens em projetos**

- abrir inscrições aos jovens interessados;

- auscultar o jovem para descobrir os seus interesses;

- partir duma aspiração já expressa por um jovem;

- criar um concurso de ideias/projetos de participação livre.

NUMA SOCIEDADE DESAFIADORA...

Jovens Empreendedores com Futuro, projeto piloto de um ano, destinado a encontrar e consolidar práticas de autonomização dos Jovens, e a fomentar as competências básicas que garantam a aproximação a uma profissão e a entrada na vida ativa, chega ao fim.

Com esta primeira experiência nas Aldeias SOS, criou-se um eco-sistema fértil de propostas, atividades e realizações, um terreno de entendimento e de partilha entre jovens, educadores, voluntários mentores, dirigentes da organização e parceiros de projeto, que sustenta uma metodologia de capacitação dos jovens e de inserção na sociedade.

Uma verificação se impõe: quando se organizam projetos de capacitação dos jovens, e os educadores se envolvem, a partir de dentro, as oportunidades surgem, a cada passo se revelam realizáveis, os jovens motivam-se, desenvolvem-se, aprendem fazendo, e em cada dia, ou semana ou mês, adquirem mais maturidade e autonomia. Também a organização ganha.

Certamente, as sementes vão florescer, a seu tempo, na organização, e outros jovens e educadores das Aldeias SOS vão desafiar outros jovens e atores das escolas, associações e comunidades onde estão inseridos a empenharem-se na sua autonomização, na preparação para a entrada no trabalho e para a vida ativa, como cidadãos livres, responsáveis, transformadores da sociedade. Também os educadores e mentores hão-de assumir a missão de proximidade e de acompanhamento de outros grupos de jovens, num projeto semelhante, para se transportarem ao seu futuro pessoal e profissional, no mundo que vem. Assim, se consolidará a metodologia posta em prática em 2015.

Estamos todos no mesmo barco, todos somos **esteio e presença “edificante”** no acompanhamento dos jovens, hoje, amanhã, em 2016, e depois.

Continuamos a consolidar práticas de autonomização e de capacitação dos jovens.

As sementes estão lançadas...e frutificarão, a seu tempo. Com o apoio de todos.

Um projeto é como o xadrez...

“ O xadrez precisa de tempo, paciência e especialmente de perseverança, para se aprender, como na vida.

A passagem para a era digital, trouxe rapidez, realização imediata, e tensão que emperra o andamento...

A vida ao vivo, porém, requer passos dados com calma e segurança.

O jogador de xadrez, é um vencedor insatisfeito. ”

Orlando (Professor de Filosofia)

Posfácio

Viagem ao Futuro Próximo

“Entramos” num tempo diferente, olhando para um futuro próximo.

Por de lado canetas, papel...sentar-se confortável e tranquilamente. Respirar fundo, fechar os olhos, entrar numa dimensão silenciosa - no nosso eu profundo. Ficar à escuta...visualizar...

Iniciamos uma viagem ao futuro próximo... Vamos de balão, de parapente, de asa delta...até um espaço que nos seja familiar, onde nos sentimos bem...

Damos um passo no tempo... estamos uns meses ou anos mais adiante... em Maio de 2016... em Maio de 2017 ...

Encontramo - nos em Bicesse Guarda... Gulpilhares... Meco...ou naquele espaço preferido...

Olhamos à nossa volta...vemos jovens, rapazes e raparigas...

.Que fazem? Estudam? Trabalham? Saíram da Aldeia? Alguém os acompanha? (um mentor?)

E as Aldeias? Está a praticar-se (algo d) a metodologia JEF?

- *Quais são as atividades que se fazem, agora? Por quem?*
- *Que tarefas significativas se estão a realizar?*

- *Os jovens da Aldeia estão a preparar-se para o emprego? Como?*
- *Há empreendedores entre eles? Como se vê isso?*

- *Qual é agora a função como Educador ou Voluntário - Mentor?*
- *Os Educadores e Voluntários - Mentores encontram-se?*

- *O Manual está a dar resultado no acompanhamento dos jovens?*
- *Serve de apoio ao Educadores e Voluntários - Mentores?*

Vamos abrir os olhos, devagar, voltar a hoje, ao aqui e agora. Chegou ao fim da viagem.



Projeto JEF

Jovens Empreendedores com Futuro

Jovens

Alfredo, André, Bruno, Cátia, Daniel, David, Denise, Deisy, Diana, Diogo, Filipa, Flávio, Francisco, Hugo, Jéssica A, Jéssica B, José, Leandro, Liliana, Luís, Lúcia, Margarida Marlene, Maura, Pedro A, Pedro B, Renato, Ricardo, Rodolfo, Sérgio, Soraia, Telmo, Teresa, Valéria, Valério, Vanessa, Vânia, Vasco.

Educadores

Daniela Ferreira, Manuel Salvador, Nuno Oliveira, Rui Rosa, Sandra Maximino.

Voluntários – Mentores

Conceição Guimarães, Fernando Fortuna, Henrique Brito, Luís Berger, Marta Santos.