

NO. 001

# DOOLKOC

PROGRAMA GAMIFICADO  
PARA ESTÁGIOS

PARA ORGANIZAÇÕES DE  
JUVENTUDE

WORK  
PLAY  
GROW 



**Editado por: Raluca Ferchiu**

**Autores: Diana Laura Ciubotaru, Raluca Ferchiu, Joana Teixeira, Mariana Silva, Judit Arribas Muñoz, Celia Ramos Polo, Adrianna Madej, Michal Olszowy, Anna Tatys**

**Direitos de autor e publicação:**

Fundacja Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego  
Probostwo 34, Lublin 20-089, Poland  
biuro@iairs.pl  
www.iairs.pl

**Project No. 2022-1-RO01-KA220-YOU-000088546**

A publicação é editada no âmbito do projeto “Work, Play, Grow! Gamificação de programas de voluntariado e estágios para jovens”



**Funded by  
the European Union**

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

# ÍNDICE DE CONTEÚDOS

## 1

### SOBRE O PROJETO

002 DESCRIÇÃO DO PROJETO

004 OS PARCEIROS

## 2

### DEFINIÇÃO DE CONCEITOS

009 DEFINIÇÃO DE ESTÁGIO NAS  
ONG'S & PERFIL DO ESTAGIÁRIO

020 METODOLOGIA DE EDUCAÇÃO  
ENTRE PARES

027 COMPETÊNCIAS DE UM  
ESTAGIÁRIO

3

ÍNDICE DE

CONTEÚDOS

PROGRAMA GAMIFICADO PARA ESTÁGIOS  
NAS ONG

A GAMIFICAÇÃO COMO FERRAMENTA DE  
EDUCAÇÃO NÃO FORMAL 034

PROCESSO DE SELEÇÃO,  
CAPACITAÇÃO E MOTIVAÇÃO DE  
ESTAGIÁRIOS NO DOMÍNIO SOCIAL  
E EDUCATIVO 042

CONCEÇÃO E GESTÃO DE  
ATIVIDADES DE ESTÁGIO -  
CAPACITAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS 052

RESULTADOS, IMPACTO E  
PROMOÇÃO DAS ATIVIDADES DE  
ESTÁGIO EM COMUNIDADES  
LOCAIS, NACIONAIS E EUROPEIAS.  
055

4

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

1

# SOBRE O PROJETO



## DESCRIÇÃO DO PROJETO

### SOBRE O PROJETO

O principal objetivo deste projeto é desenvolver as competências profissionais de jovens e trabalhadores jovens para uma melhor inserção no mercado de trabalho, através de programas inovadores de voluntariado e estágio, utilizando a gamificação e ferramentas digitais como novas metodologias na educação não formal.

#### **Objetivos específicos:**

**O1. Aumentar as competências profissionais e o nível de empregabilidade de 40 jovens e 40 animadores de juventude**, provenientes de 4 países, através de programas de voluntariado e estágio gamificados digitalmente, durante 6 meses de atividades contínuas em 4 comunidades locais.

Este objetivo será alcançado através de 2 programas piloto – um de voluntariado e outro de estágio – implementados nos 4 países parceiros ao longo de 1 ano. Nestes programas-piloto, 40 jovens participarão em 6 meses de atividades interativas em benefício das comunidades locais, enquanto 40 trabalhadores jovens terão a oportunidade de vivenciar o que envolve o trabalho social, o desenvolvimento pessoal e a educação social, participando ativamente em atividades concretas associadas à experiência das 4 organizações parceiras.

**O2. Aumentar a capacidade de 4 organizações para oferecer programas de voluntariado e estágios estruturados, motivadores e de longa duração, utilizando ferramentas digitais e gamificação como metodologia de educação não formal no novo contexto digital e moderno.**

Este objetivo será alcançado através de 2 pacotes de trabalho, nos quais os parceiros desenvolverão a metodologia para os programas de voluntariado e estágio, integrando a gamificação para motivar jovens e trabalhadores juvenis a participar em diversas atividades.

**O3. Aumentar a capacidade das ONG europeias de juventude para envolver um número crescente de jovens em programas de voluntariado e estágio, ajudando-os a desenvolver competências profissionais em áreas como o trabalho social, a educação não formal, a educação social e o desenvolvimento pessoal, através de uma nova metodologia completa de seleção, integração, motivação e avaliação do trabalho com jovens, de forma inovadora e digital.**

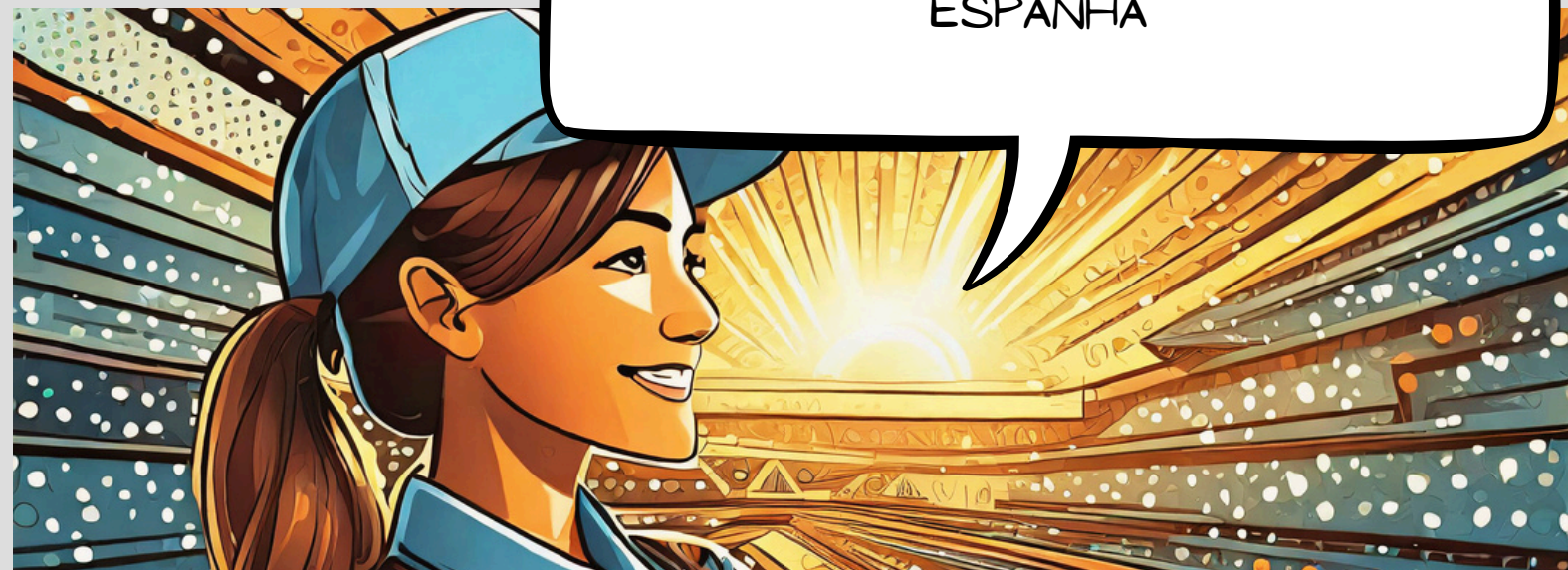
GAMMA INSTITUTE  
ROMÊNIA

O objetivo do **Instituto de Investigação e Estudo da Consciência Quântica - Instituto Gamma**, é promover, desenvolver, investigar e iniciar atividades no campo da psicologia, psicoterapia e saúde mental. O Gamma destina-se a formandos, crianças e especialistas internacionais, oferecendo programas de formação, workshops, serviços psicológicos, aconselhamento e cooperação internacional. Essas missões são realizadas através dos 3 departamentos do Instituto Gamma:

1. **Formação Gamma:** Oferece formação a especialistas em psicologia, psicoterapia e desenvolvimento pessoal, assim como educação não formal para adultos. O seu objetivo é criar uma comunidade de especialistas em psicoterapia que promovam mudanças significativas nas suas áreas de atuação, ao mais alto nível.
2. **Gamma Clinic Psychology:** Proporciona serviços de psicologia clínica e psicoterapia (individual, casal e família), adotando uma abordagem sistémica. O seu objetivo é promover mudanças em todo o sistema familiar, focando na saúde física, mental, emocional e relacional.
3. **Gamma Projects & Research:** Desenvolve metodologias inovadoras em psicoterapia e desenvolvimento pessoal, fundamentadas nas teorias da consciência quântica. O seu objetivo é elaborar toolkits sobre diferentes tópicos nos campos da psicologia, psicoterapia, juventude, educação de adultos, desenvolvimento pessoal e formação de especialistas.



## FUNDACIÓN ASPAYM CASTILLA Y LEÓN ESPAÑA



A **Fundação ASPAYM Castilla y León** iniciou a sua atividade em 2004, doze anos após a criação da ASPAYM na região. Os seus principais objetivos são promover a autonomia, a igualdade de direitos e oportunidades, e melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiências físicas, promovendo a sua integração plena na sociedade. Além disso, a ASPAYM Castilla y León ambiciona ser uma referência na área, oferecendo aos seus beneficiários as ferramentas necessárias para atingir essas metas. Este propósito é alcançado através da qualidade dos seus programas e atividades, da investigação e da aplicação eficaz das novas tecnologias. A organização, incluindo o seu departamento juvenil, possui sedes em várias cidades de Castilla y León, com especial enfoque nas zonas rurais. As localidades abrangidas incluem Ávila, Burgos, Camponaraya (León), Cubillos del Sil (León), León, Matapozuelos (Valladolid), Palencia, Paredes de Nava (Palencia), Segovia, Valladolid e Villadiego (Burgos).

O departamento de juventude da ASPAYM Castilla y León centra-se na realização de atividades para jovens. Este departamento é um membro ativo do Conselho Regional da Juventude de Castela e Leão e faz também parte do Conselho Permanente da Juventude da Província de Valladolid, onde a ASPAYM integra a direção. Além disso, está incluído na rede de pontos de informação juvenil da província de Valladolid.

O departamento desenvolve uma vasta gama de atividades, que abrangem sensibilização, educação não formal, emprego e lazer. Um dos exemplos mais destacados é o acampamento inclusivo, que conta com mais de 25 anos de experiência e múltiplos prémios, bem como o projeto de sensibilização "Ponte en mis zapatos", que visa promover a normalização da deficiência em escolas, centros comunitários e organizações juvenis.



IAIRS - FUNDACJA INSTYTUT AKTYWIZACJI  
I ROZWOJU SPOŁECZNEGO  
POLÓNIA

**Instituto de Animação e Desenvolvimento Social** (Fundacja Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego) é uma ONG de Lublin, em atividade desde 2012, com sede no centro da cidade. Através das ações que promove, apoia atividades voltadas para o desenvolvimento harmonioso de grupos e indivíduos, baseando-se em valores cívicos e pró-sociais.

O Instituto procura identificar os desafios que surgem com as mudanças e necessidades da sociedade, respondendo a eles por meio de métodos de educação não formal. O objetivo é formar as competências necessárias para que os indivíduos possam participar ativa e responsabilmente na realização do seu potencial, tanto no âmbito pessoal quanto profissional.

Os principais valores do Instituto incluem amizade, empatia, sensibilidade, coragem, honra, compreensão, honestidade, cuidado com o outro, lealdade, respeito, ecologia, patriotismo e tolerância.

Em 2023, em parceria com a Fundação TRACH (Fundacja Animatorów i Twórców Kultury), o IAiRS criou um espaço aberto para jovens chamado “Prusa2”. Este espaço serve como ponto de encontro para a juventude local, onde os jovens podem criar e organizar diversos eventos, integrando-se com os seus pares nas atividades.


## ROSTO SOLIDÁRIO PORTUGAL



A **Rosto Solidário** foi criada em 2007 pela Congregação Passionista em Santa Maria da Feira e por um grupo de leigos da comunidade local. Esta iniciativa baseia-se numa longa experiência de apoio a famílias em situação de vulnerabilidade social e na experiência dos Missionários Passionistas nas Missões de Angola, especialmente na província do Uíge. A Rosto Solidário é uma associação de desenvolvimento sem fins lucrativos, reconhecida desde 2008 como ONGD (Organização Não Governamental para o Desenvolvimento) pelo Ministério dos Negócios Estrangeiros e beneficiando do estatuto de pessoa coletiva de utilidade pública.

Os objetivos da associação estão alinhados com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Carta das ONG Europeias, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). A Rosto Solidário também segue a Declaração de Incheon "Educação 2013: rumo a uma educação de qualidade inclusiva e equitativa e à aprendizagem ao longo da vida para todos".

A associação trabalha em prol do desenvolvimento promovendo a equidade, os direitos humanos e a igualdade de oportunidades. Realiza projetos concretos centrados na educação e na cultura das comunidades, valorizando a participação e a integração através do voluntariado, da solidariedade, do trabalho em rede e da parceria.



# 2 DEFINIÇÃO DE CONCEITOS

# 2.1

## DEFINIÇÃO DE ESTÁGIO NAS ONG'S & PERFIL DO ESTAGIÁRIO



O QUE É UM ESTÁGIO?

Um **estágio** é uma forma de aprendizagem experimental que integra o conhecimento e a teoria aprendidos na sala de aula, ou durante os estudos, com a aplicação prática e o desenvolvimento de competências num ambiente profissional: “uma experiência de aprendizagem legítima que beneficia o estudante e não simplesmente uma experiência de trabalho operacional que por acaso é conduzida por um estudante” (King, 2018, p.2).

Para garantir que uma experiência - quer se trate de um estágio tradicional ou de um estágio realizado à distância ou virtualmente - é educativa e, por conseguinte, elegível para ser considerada um estágio legítimo de acordo com a definição da NACE, devem ser cumpridos todos os critérios seguintes:

- A experiência deve ser uma extensão da sala de aula: uma experiência de aprendizagem que permita aplicar os conhecimentos adquiridos na sala de aula.
- Não deve ser simplesmente para fazer avançar as operações do empregador ou ser o trabalho que um empregado regular executaria rotineiramente.
- As competências ou os conhecimentos adquiridos devem ser transferíveis para outros contextos profissionais.
- A experiência tem um início e um fim definidos e uma descrição de funções com as qualificações pretendidas.
- Existem objetivos/metastas de aprendizagem claramente definidos relacionados com os objetivos profissionais dos cursos académicos do estudante.

- Existe supervisão por um profissional com experiência e formação acadêmica e/ou profissional no domínio da experiência.
- O supervisor experiente dá feedback de rotina.
- Existem recursos, equipamentos e instalações fornecidos pelo empregador anfitrião que apoiam os objetivos/metabol de aprendizagem

Um estágio é muito mais do que a aquisição de conhecimentos, competências e valores. Trata-se do desenvolvimento e transformação do estagiário enquanto aprendiz. Embora muitos tipos de transformações possam ocorrer num estágio, há duas transformações que consideramos especialmente significativas para um estágio: **a aprendizagem subsequente e as experiências de vida** do estagiário.

Uma vez que os estagiários estão a explorar e a começar a estabelecer a sua identidade profissional, é importante considerar como o papel do profissional difere do papel do estudante. A maneira mais fácil de compreender esta diferença é pensar em termos de padrões: ser um profissional significa estabelecer os padrões mais elevados possíveis para o que uma pessoa faz na sua vida profissional. Os estudantes tendem a ter um pressuposto implícito das suas experiências académicas de que a aprendizagem de uma matéria tem um ponto de partida e um ponto de chegada que termina em cada semestre. Para os estudantes, o objetivo é muitas vezes obter a melhor nota possível ou, talvez, simplesmente fazer o mínimo necessário para passar uma disciplina. Para um profissional, no entanto, a aprendizagem é contínua, interminável e o padrão não é o mínimo necessário para passar num curso - é dominar o que precisa de saber e fazer para atingir o seu objetivo (Baird, 2018, p. 15).



Muitas empresas na Roménia estão a utilizar os estágios como uma forma de contratar trabalhadores temporários ou planeiam fazê-lo. Esta é uma solução potencial que integra os seus planos de reestruturação da força de trabalho no país, na sequência da atual crise económica causada pela pandemia.

O quadro legislativo romeno, que regula a utilização de estágios, estabelece uma série

de condições e obrigações que um empregador romeno deve cumprir, bem como certos direitos para os estagiários.

O contrato de estágio representa o acordo estabelecido entre o estagiário e a empresa. Deve ter uma duração determinada, durante a qual o estagiário se compromete a receber formação profissional e a realizar tarefas específicas, sob a supervisão e autoridade da empresa.

### **Regras básicas para a utilização de estágios na Roménia:**

#### **a) Condições aplicáveis ao estagiário**

Se alguém quiser assinar um contrato de estágio com um empregador romeno, deve estar ciente de que há determinadas condições impostas pela legislação, nomeadamente:

- O indivíduo deve ter, no mínimo, 16 anos de idade;
- A título excepcional, pessoas com idades entre os 15 e os 16 anos podem assinar um contrato de estágio, mas apenas com o consentimento escrito dos pais;
- O estágio deve ser realizado numa empresa onde o indivíduo não tenha tido qualquer emprego anterior;
- O estagiário pode ser uma pessoa sem experiência profissional ou alguém que já tenha trabalhado noutras empresas, mas que pretenda começar a trabalhar (e ganhar experiência) numa área diferente;
- O estagiário pode ter qualquer tipo de grau académico ou não possuir nenhum.

#### **b) Obrigações a cumprir pelo empregador**

Um empregador que pretenda utilizar estágios na Roménia deve também ter em consideração que a Lei n.º 176/2018, que regula os estágios no país, estipula certas obrigações que devem ser rigorosamente cumpridas por qualquer empresa, tais como:

- A empresa deve celebrar um contrato de estágio com o estagiário;
- O estagiário deve receber um subsídio de estágio, que não pode ser inferior a 50% do salário mínimo bruto na Roménia;
- O contrato de estágio pode abranger um máximo de 720 horas de trabalho, a serem realizadas durante um período de 6 meses consecutivos.

- Na empresa de acolhimento, o estagiário terá de trabalhar sob a coordenação direta de um mentor/coordenador;
- O contrato de estágio deve ser comunicado às autoridades laborais romenas e registado numa plataforma online específica.

A lei aplicável também estipula certas regras relativas ao número de estagiários com os quais uma empresa pode assinar contratos simultaneamente. Especificamente, o número de estagiários com os quais uma entidade patronal pode celebrar contratos de estágio em simultâneo não pode exceder 5% do número total de trabalhadores dessa entidade.

De acordo com a lei dos estágios publicada em 2018, os estágios devem ser remunerados. No entanto, os estágios não remunerados são permitidos se oferecerem um certo nível de experiência valiosa, ligações sociais, cursos de formação, entre outros, para compensar a falta de remuneração financeira.

Após a conclusão do programa de estágio, qualquer contrato assinado com o estagiário pode ser convertido num contrato de trabalho, e o Estado romeno até o encoraja.

É obrigatório que, no final do programa, o estagiário seja avaliado pela pessoa que o orientou durante o estágio. O relatório de avaliação do estagiário deve incluir as competências adquiridas, o desempenho do estagiário, a situação dos seus conhecimentos teóricos e competências, se os objetivos de desempenho foram atingidos, etc.

O certificado de estágio é o documento elaborado pela empresa no final do programa de estágio, certificando o período durante o qual o estagiário trabalhou ao abrigo do contrato de estágio, as atividades realizadas, bem como a nota obtida na sequência da avaliação.



O Instituto Gamma é uma instituição de psicologia cujas origens estão enraizadas na prática psicoterapêutica, especificamente na psicoterapia sistêmica de família e casal. Os dois primeiros departamentos ativos do Instituto foram o Gamma Training - Escola de Formação Sistêmica e o Gamma Clinic Psychology. Em 2016, foi criado um novo departamento, o Gamma Projects & Research, que iniciou as suas atividades nesse ano.



O estágio no Instituto Gamma pode ser realizado por profissionais interessados em qualquer um dos três departamentos, e, até ao momento, desenvolvemos vários programas de estágio:

- Na **Gamma Clinic Psychology**, o primeiro estágio foi dirigido a psicólogos que eram alunos da Formação Gamma e que iniciaram o programa em 2015, após obterem a certificação para prática privada. Este estágio teve a duração de 2 anos, e durante esse período, um grupo de 7 psicoterapeutas aprimorou as suas competências em: prática privada em psicoterapia individual, de casal ou familiar, com pessoas de todas as idades (crianças, adolescentes e adultos); redação de artigos sobre temas de psicoeducação; criação da sua identidade terapêutica e imagem na comunidade; desenvolvimento de programas de grupo e organização de workshops gratuitos; e, ainda, organização de uma conferência para psicólogos. Após a conclusão do estágio, alguns dos psicólogos continuaram a trabalhar no instituto como psicoterapeutas e mentores de novos psicólogos em formação.
- Na **Formação Gamma**, o estágio está aberto apenas aos futuros formadores do departamento, com uma duração média de 2 anos, período em que os estagiários acompanham um mentor nos seus módulos de ensino.
- No **Gamma Projetos e Investigação**, o programa de estágio é dirigido a quem esteja interessado em trabalhar como assistente de projetos ou investigador nos projetos desenvolvidos pelo departamento. O programa de mentoria é individual e, após um período definido pela diretoria, o estagiário pode ser contratado.

A longo prazo, o Instituto Gamma está a organizar novos programas de estágio. Como parte desse projeto, será lançado o segundo estágio de longa duração em psicoterapia sistêmica, no qual 10 psicólogos irão iniciar a sua prática privada sob a supervisão de psicoterapeutas e especialistas.

Para além do desenvolvimento de competências pessoais e profissionais, todos os estagiários têm acesso gratuito a eventos, conferências, formações e outras reuniões profissionais durante o período de estágio e, dependendo dos programas disponíveis no instituto, também após a sua conclusão.



Com a reforma geral dos estudos universitários implementada em Espanha em 1987, os estágios em contexto profissional foram amplamente integrados nos currículos académicos. Estamos a aproximar-nos do 40.º aniversário da introdução de estágios para estudantes universitários em empresas no país.

Em 1981, após vários anos de estudo sobre o tema pela Fundação Universidade-Empresa, com António Sáenz de Miera a desempenhar um papel central neste processo, foi aprovado o decreto que legalizou esta atividade em Espanha.

Os estágios no âmbito profissional não são, de modo algum, uma invenção com quase quarenta anos, e muito menos uma criação exclusivamente espanhola. Pelo contrário, a aprendizagem através do estágio é uma modalidade de formação que tem raízes históricas que remontam pelo menos à Idade Média e que tem sido amplamente praticada (García, 2002), tanto em esquemas de educação informal como em sistemas de educação formal. Também não se pode ignorar que as aprendizagens “no terreno”, sob a supervisão direta de profissionais, possuem uma longa tradição em Espanha no ensino superior, particularmente em áreas como a docência e a medicina (De la Rica, Gorjón & Lizarraga, 2020).

No contexto geral da educação, onde se visa a formação de profissionais, o recurso a estágios deve ser reconhecido como uma estratégia de formação mais completa do que a formação exclusivamente académica. A imersão temporária dos estudantes no mundo do trabalho representa um importante valor acrescentado para a sua formação (García, 2002), proporcionando-lhes diversas e valiosas oportunidades.

Em Espanha, no âmbito do Real Decreto 1707/2011 e do Estatuto do Estudante Universitário, os estágios e colocações são designados como “estágios externos” e são classificados em duas modalidades diferentes: estágios externos **curriculares** e estágios externos **extracurriculares**:

- **Estágios externos curriculares:** São as atividades práticas que se integram no currículo escolhido pelo aluno. São supervisionados, o que significa que o aluno terá um tutor académico (da universidade) e um tutor empresarial ou profissional (da empresa ou entidade) no início do estágio. Estes últimos serão responsáveis pela definição de um plano de formação para o estudante e efetuarão também o acompanhamento adequado.

- **Estágios extracurriculares externos:** São aqueles que os estudantes realizam de forma voluntária durante o seu processo de formação. O objetivo destes estágios é o mesmo que no caso dos estágios curriculares, exceto que os estágios extracurriculares não fazem parte do currículo escolhido pelo estudante.

Com o Real Decreto-lei 2/2023, de 16 de março, foi introduzida uma nova regulamentação da Segurança Social em Espanha para os estudantes que realizam estágios de formação ou estágios académicos externos incluídos em programas de formação. A entrada em vigor desta disposição foi adiada até 2024, mas, desde 1 de janeiro deste ano, todas as empresas que contratam estagiários — incluindo aqueles em estágios de estudantes universitários e de formação profissional — são obrigadas a registar os estagiários no sistema de Segurança Social, independentemente de serem remunerados ou não.

O principal objetivo deste novo regulamento em Espanha é melhorar e alargar os direitos dos estagiários, incluindo-os no sistema de Segurança Social. Isso permite-lhes iniciar uma carreira contributiva e estarem cobertos pela ação protetora da Segurança Social enquanto realizam os seus estágios. Esta medida beneficia os estudantes, em particular os mais jovens, reforçando a sua ligação ao sistema de Segurança Social e incentivando a sua formação.

A ASPAYM CyL tem como objetivo melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência, sendo fundamental que todos os estagiários sejam acompanhados no seu desenvolvimento, incentivando a aprendizagem e promovendo os valores da organização, como o sentimento de pertença. Outro aspeto importante a considerar é que os estágios são realizados em pares, permitindo que os estagiários aprendam a trabalhar em equipa.



Os pontos que devemos ter em conta referem-se à aquisição de conhecimentos que os formandos devem desenvolver, assim como aos valores que pretendemos transmitir e ao que eles podem trazer para a organização.

#### **Conhecimentos:**

1. Capacidade de articular conhecimentos teóricos e práticos.
2. Capacidade de detetar, analisar e resolver problemas e necessidades.
3. Capacidade de pesquisar, elaborar e executar projetos com base na sua formação.

#### **Valores:**

- Capacidade de trabalho.
- Motivação.
- Vontade de aprender.
- Facilidade de comunicação.
- Inteligência emocional.
- Pontualidade.
- Responsabilidade.
- Proatividade.

O objetivo do estágio na entidade é a capacidade de reconhecer as necessidades da sociedade em que se vive e tentar ajudar os nossos utentes a adaptar-se da melhor forma possível, proporcionando-lhes facilidades.



A Lei de 20 de abril de 2004 sobre a promoção do emprego e das instituições do mercado de trabalho (Jornal Oficial de 2004, n.º 99, ponto 1001) regula legalmente as questões relacionadas com os estágios na Polónia.

De acordo com a lei, um estágio consiste na aquisição, por um desempregado, de competências práticas para o exercício de uma atividade profissional, através da

execução de tarefas no local de trabalho, sem estabelecer uma relação de trabalho com a entidade patronal. Um desempregado com menos de 30 anos de idade pode realizar um estágio por um período máximo de 12 meses. Durante o estágio, o desempregado tem direito a uma remuneração correspondente a 120% do subsídio de desemprego e a 2 dias de dispensa do trabalho a cada 30 dias de calendário do estágio.

Nos termos da Lei relativa ao ensino superior (Jornal Oficial de 2005, n.º 164, ponto 1365), uma universidade que ministra formação em uma área de estudo específica e em um nível de ensino com um perfil prático é obrigada a incluir no programa de formação estágios profissionais com a duração mínima de três meses. Os estágios podem ser realizados junto da entidade empregadora, tendo em conta a aplicação de todos os resultados de aprendizagem previstos no programa de ensino para essa área, nível e perfil de ensino. Assim, os estágios são uma preparação obrigatória para o exercício de uma profissão, organizada pela universidade.

Qualquer pessoa com mais de 18 anos que deseje adquirir competências relacionadas com a implementação de iniciativas locais, competências interculturais para a execução de projetos internacionais e competências interpessoais pode tornar-se estagiário na Fundação Instituto de Animação e Desenvolvimento Social. Frequentemente colaboramos com estagiários que estudam animação cultural, produção de média, gestão e marketing.



A Rosto Solidário é uma organização vocacionada para

(A) **Apoio à família:** apoio específico às famílias, prestado por uma assistente social; apoio psicológico a crianças e jovens; e um Banco de Recursos, onde recebe doações de alimentos, roupas e mobiliário para serem entregues a quem mais precisa.



(B) **Programas educativos:** baseados na abordagem do ciclo de aprendizagem experiencial, que trabalham com crianças, jovens e adultos em diferentes temas, incluindo inclusão, discriminação, sustentabilidade, cidadania global, e competências sociais e emocionais.

(C) **Cooperação para o desenvolvimento:** nos países africanos de língua portuguesa, com foco na educação e no voluntariado.

(D) **Voluntariado:** promoção do voluntariado local e internacional, com base na educação e na cooperação para o desenvolvimento, além da logística.

Os principais grupos-alvo são: famílias em situação de desvantagem, sobretudo económica; crianças e jovens com menos oportunidades; adultos que procuram uma rede social reforçada, saudável e diversificada; a comunidade em geral (crianças, jovens, adultos, seniores e famílias); e educadores (professores, formadores e pais).

Os estagiários que a Rosto Solidário acolhe são estudantes do Ensino Superior em Ciências Sociais e Humanas ou estudantes do Ensino Profissional que se formam como Animadores de Juventude, e as suas necessidades em termos de desenvolvimento profissional e pessoal, tal como consta nos seus currículos, incluem: saúde mental, resiliência, resistência à frustração, trabalho em grupo, capacidade de dar e receber feedback, gestão do planeamento e organização, multitasking, aprender a aprender e pensamento crítico.

Para a Rosto Solidário, o “estagiário ideal” deve ter ou desenvolver algumas competências-chave que são transversais e comuns a toda a equipa (trabalhadores, voluntários e estagiários):

- Empatia
- Solidariedade
- Adaptabilidade
- Flexibilidade
- Trabalho em equipa

Para a Rosto Solidário, a presença dos estagiários é uma mais-valia, pois trazem pontos de vista diferentes e uma experiência académica recente. Os estagiários de mestrado, em especial, oferecem reflexões teóricas que enriquecem a prática profissional da organização. Durante a sua estadia, poderão estar envolvidos em atividades relacionadas com a Gestão do Ciclo de Projeto, especialmente em projetos nas áreas da educação, locais, nacionais e europeus.

A Rosto Solidário tem colaborado com estagiários há vários anos, principalmente nas áreas das ciências sociais, humanas, educação, comunicação, marketing e finanças. Os estágios podem ser curriculares ou profissionais e estão associados ao nível IV do Quadro Europeu de Qualificações (QEQ), correspondente ao 10.º, 11.º e 12.º anos do ensino profissional; ao nível VI (QEQ), correspondente à licenciatura; e ao nível VII (QEQ), referente ao mestrado.

Os estágios curriculares são obrigatórios e constam do plano de estudos, frequentemente com requisitos específicos em termos de tempo e conteúdo, destinados a estudantes que devem apresentar um relatório. A duração varia entre 50 e 400 horas no nível IV e entre 100 e 400 horas no nível VI ou superior.

Considerando que a maioria dos jovens do ensino profissional em Portugal provém de meios vulneráveis, a Rosto Solidário procura promover a igualdade de oportunidades no acesso aos estágios e garantir uma aprendizagem prática relevante, aliando-a ao desenvolvimento de soft skills importantes para o mercado de trabalho.

Para os níveis VI e superiores, a intenção é proporcionar uma interação com a realidade do mercado que permita uma aprendizagem prática adequada às competências técnico-profissionais (hard skills).

Os estágios profissionais são uma formação prática em contexto de trabalho, com o objetivo de integrar os formandos na vida ativa. Estes estágios são remunerados a tempo inteiro para pessoas entre os 18 e os 30 anos, ou para indivíduos com mais de 30 anos em condições especiais, que tenham concluído qualquer um dos níveis referidos (IV, VI, VII). Assim, a cada nível atingido, o indivíduo é elegível para um estágio que pode durar 6, 9 ou 12 meses. Ao trabalhar com estagiários, a Rosto Solidário visa proporcionar oportunidades de inserção no mercado de trabalho, através de experiências profissionais significativas e relevantes, servindo como formação antes do processo de contratação.

## 2.2 METODOLOGIA DE EDUCAÇÃO ENTRE PARES



O QUE É EDUCAÇÃO ENTRE PARES?

### Definição de Educação entre Pares

O termo inglês “peer” refere-se a “uma pessoa que está em pé de igualdade com outra; alguém pertencente ao mesmo grupo social, especialmente com base em idade, grau ou status”. Nos tempos modernos, o termo passou a significar companheiro, igual, semelhante, co-igual ou equivalente, de acordo com o dicionário de sinónimos (Oxford Thesaurus).

Recentemente, o termo é utilizado no contexto da educação e formação e é agora visto como uma estratégia eficaz de mudança comportamental, que se baseia em várias teorias comportamentais bem conhecidas – Teoria da Aprendizagem Social, Teoria da Ação Racional, Teoria da Difusão da Inovação e Teoria da Educação Participativa.

- *“As pessoas servem como modelos de comportamento humano, e algumas pessoas (outras pessoas significativas) são capazes de provocar mudanças comportamentais em certos indivíduos”* (Teoria da Aprendizagem Social - Bandura, 1986).
- *“Um dos elementos influentes para a mudança comportamental é a percepção de um indivíduo sobre normas ou crenças sociais sobre o que as pessoas, que são importantes para o indivíduo, fazem ou pensam sobre um comportamento específico”* (Teoria da Ação Racional - Fishbein e Ajzen, 1975).



- “Certos indivíduos (líderes de opinião) de uma dada população **atuam como agentes de mudança comportamental** ao disseminar informações e influenciar as normas do grupo na sua comunidade” (Teoria da Difusão da Inovação - Rogers, 1983).
- “A Teoria da Educação Participativa também tem sido importante no desenvolvimento da educação entre pares: resultados através da **plena participação das pessoas afetadas por um problema ou situação comum**” (Freire, 1970).

### **Aplicação da Educação entre Pares**

A educação entre pares é frequentemente utilizada para promover mudanças a nível individual, tentando modificar o conhecimento, atitudes, crenças ou comportamentos de uma pessoa. A educação entre pares geralmente envolve o uso dos membros de um determinado grupo para promover mudanças entre outros membros do mesmo grupo. No entanto, a educação entre pares também pode provocar mudanças a nível de grupo ou social, modificando normas e estimulando a ação coletiva que leva a alterações em programas e políticas.

Muitos defensores da educação entre pares afirmam que este processo horizontal de pares (iguais) a dialogar entre si e a determinar um curso de ação é fundamental para o impacto da educação entre pares na mudança comportamental.

### **Educação entre Pares e Juventude**

Na maioria das sociedades, os jovens frequentemente enfrentam dificuldades em obter informações claras e corretas sobre questões que os afetam. Embora as informações possam estar disponíveis, muitas vezes são apresentadas de forma autoritária, crítica ou não adaptadas aos valores, pontos de vista e estilos de vida dos jovens.

Uma forma eficaz de abordar essas questões é a educação entre pares, que se caracteriza por um diálogo entre iguais. Este método envolve membros de um grupo que educam outros do mesmo grupo. Por exemplo, os jovens partilham informações entre si, com alguns atuando como facilitadores de discussões. Geralmente, isso ocorre em encontros informais, onde, com o apoio de um educador entre pares (que pode ter idade ou contexto social semelhante), discutem e aprendem juntos sobre um tema específico.

A educação entre pares tem sucesso porque é participativa e incentiva os jovens a se envolverem em discussões e atividades. As pessoas tendem a aprender mais ao fazer do que apenas ao receber informações passivamente, o que os capacita a agir. Exemplos de atividades participativas utilizadas na educação entre pares incluem jogos, competições de arte e dramatizações. Essas atividades ajudam os jovens a ver as questões sob novas perspectivas, sem serem impostas opiniões ou ações.

## EDUCAÇÃO ENTRE PARES NO INSTITUTO GAMMA

A educação entre pares no Instituto Gamma baseia-se no processo de educação entre pares dos psicoterapeutas, que se chama **intervisão**. Este processo centra-se no intercâmbio de boas práticas e em discussões profissionais relacionadas com as tarefas que cada um deles desempenha na organização.



Nesta reunião, o mentor ou supervisor não está presente, permitindo que os voluntários elaborem um relatório sobre os tópicos discutidos. A intervisão (educação entre pares) no desenvolvimento pessoal tem diferentes propósitos, adaptando-se às necessidades dos estagiários naquele momento, e pode contribuir para vários aspectos:

- **Desenvolvimento profissional:** As discussões e debates sobre as diversas atividades em que os voluntários estão envolvidos promovem o crescimento profissional. Nesse contexto, os alunos da Escola de Formação Sistémica em Psicoterapia participam ativamente, discutindo como aprimorar as suas atividades de grupo no âmbito do voluntariado.
- **Desenvolvimento pessoal e construção da identidade terapêutica:** Este é um aspecto crucial, uma vez que, em psicoterapia, o eu do terapeuta é um instrumento de intervenção. Assim, os voluntários têm a oportunidade de expressar as suas emoções, processar diferentes eventos da sua vida e discutir os gatilhos que emergem nas suas atividades, bem como estratégias para gerir emoções intensas quando estas surgem.
- **Formação de equipas:** Este é um elemento fundamental, uma vez que a equipa atua como um grupo de apoio que melhora as atividades. O Instituto Gamma, ao contrário da prática comum, incorpora a formação de equipas em todas as suas atividades. Em vez de operarmos num ambiente competitivo, procuramos manter a conexão entre nós, construindo uma comunidade que beneficie a todos.
- **Desenvolvimento de competências e crescimento organizacional:** Este é um processo contínuo. Durante as reuniões, e também fora delas, os voluntários realizam sessões de brainstorming, criando novas atividades que podem ser implementadas no programa de voluntariado.

Através de todas estas atividades, os voluntários aprendem de forma interativa e fortalecem as conexões entre si, não apenas em relação ao mentor ou supervisor.



## EDUCAÇÃO ENTRE PARES NA ASPAYM CYL

As técnicas de **facilitação** são métodos e abordagens ativas que incentivam e promovem a participação das pessoas, encorajando-as a se apropriarem dos processos e a contribuir com as suas experiências.

As competências necessárias para trabalhar num plano de facilitação incluem a gestão do tempo, escuta ativa, capacidade de formular perguntas, imparcialidade, adaptabilidade e habilidades de comunicação. É essencial que cada indivíduo compreenda a dinâmica da conversa.

Os métodos que utilizaremos para incentivar a aprendizagem consistem em focar o grupo, manter um registo dos resultados do trabalho, recolher opiniões e alcançar um consenso.

As etapas da facilitação baseiam-se em quatro pontos-chave:

1. **Sessão de abertura:** É fundamental iniciar a sessão definindo os objetivos, as perguntas, os tópicos e as regras que guiarão o trabalho de forma bem-sucedida.
2. **Brainstorming:** Esta etapa é crucial na resolução de conflitos, permitindo a discussão de opções de resolução e a criação de estratégias que promovam a coexistência.
3. **Intervenção do facilitador:** O facilitador ajudará a direcionar os debates ou problemas, intervindo para favorecer a escolha mais adequada em benefício de todos.
4. **Geração de um plano de soluções:** Com base nas discussões, será elaborado um plano que determine o que fazer, como fazer e quais os resultados esperados da ação.

Na nossa organização, um aspecto muito importante é a adaptação e a diversidade dos nossos grupos. Valorizamos a diversidade do nosso grupo, pois ela enriquece os projetos, proporcionando uma perspectiva única em relação aos nossos parceiros. Por isso, incluímos sempre uma fase adicional nas técnicas de facilitação em que avaliamos se o projeto em que participamos é acessível. Em outra fase, analisamos as adaptações necessárias para facilitar o acesso dos nossos utilizadores ao projeto.

As adaptações podem variar conforme o tipo de deficiência, sendo fundamental que nos deixemos guiar por orientações que visem o objetivo final.



## EDUCAÇÃO ENTRE PARES NA IAIRS

Todos os projetos para jovens foram desenvolvidos no âmbito do espaço criativo aberto da Fundação Instituto de Animação e Desenvolvimento Social. A nossa organização é um ambiente dedicado a fomentar as paixões, passatempos, interesses e competências dos jovens, promovendo discussões em grupo, resolução colaborativa de problemas e orientação, geralmente através de métodos de educação não formal.

Um elemento-chave é o envolvimento ativo dos participantes no processo de aprendizagem, na troca de ideias e no desenvolvimento de competências. Fisicamente, entre 2013 e 2023, este espaço funcionou no nosso escritório na ul. Probostwo 34, atualmente Prusa 2 — um espaço criativo dedicado aos jovens. Desde 2023, o espaço para jovens tem operado na rede de Espaços Jovens da cidade de Lublin, como parte da Capital Europeia da Juventude 2023.

Para além de proporcionar relaxamento, descanso e diversão, este espaço permite aos jovens conversarem com os seus pares que estão a implementar os seus próprios projetos, bem como com os nossos funcionários, que os inspiram a tomar iniciativas e a participar em diversos cursos de formação que abordam os problemas atuais da comunidade local. Isso contribui para a construção de uma comunidade, a troca de experiências e o aumento da participação ativa no processo de aprendizagem e desenvolvimento.

O espaço está aberto pelo menos cinco dias por semana. Todas as semanas, atualizamos um calendário de eventos nas redes sociais, informando sobre a disponibilidade do espaço e as oportunidades para os jovens. Cada jovem pode reservar gratuitamente uma sala de workshop para as suas reuniões, o que incentiva ainda mais a tomada de iniciativas por parte dos jovens de Lublin.

Além disso, os nossos jovens e animadores de juventude participam em intercâmbios internacionais e cursos de formação organizados pelas nossas organizações parceiras, onde têm a oportunidade de trocar competências, conhecimentos e boas práticas com colegas de toda a Europa.

## EDUCAÇÃO ENTRE PARES NA ROSTO SOLIDÁRIO

O manual de formação “É de Gênero?” diz-nos que as pessoas aprendem quando adquirem novos conhecimentos, quando ajustam as suas práticas e ações, ou quando mudam os seus sentimentos ou atitudes em relação a determinadas dimensões da realidade.



No entanto, a aprendizagem ocorre de forma mais significativa e duradoura quando os três aspectos — saber, fazer e ser — estão coerentemente articulados e se reforçam mutuamente. É nesse contexto que se produzem verdadeiras mudanças nos indivíduos. Esta transformação acontece através da introdução de novas informações, mas, sobretudo, através do encontro com novas situações que "provocam" o confronto entre diversos saberes, práticas e pontos de vista, tanto entre pares como internamente.

Na Rosto Solidário, adotamos uma abordagem integrada da aprendizagem, tendo como eixo central a experiência. Isso significa que a experiência, seja ela real ou simulada em contexto de formação, serve como ponto de partida para a aprendizagem, pois mobilizamos constantemente o que somos durante os nossos processos de aprendizagem. Além disso, a experiência é também o objetivo da aprendizagem, uma vez que esta é concebida para ser útil e prática, com aplicação imediata em contextos e circunstâncias futuras.

Propõe-se, então, uma estrutura cíclica da aprendizagem, conforme apresentada por David Kolb em 1984:



Adapted from David Kolb's Experiential Learning Cycle (1984)

A **experiência** refere-se à vivência de um evento específico da vida ou a uma atividade formativa.

**Relato e reflexão** envolvem lembrar e relatar o que aconteceu ao longo da experiência (reações, pensamentos, sentimentos, interações, escolhas...) e refletir sobre ela para encontrar respostas às perguntas: o que aconteceu? Como me sinto? O que me levou a fazer (ou não fazer) isso? O que esta experiência implica para mim? Este processo requer uma atitude reflexiva.

**Generalização** é a fase em que se analisa crítica e sistematicamente a experiência, buscando padrões e conclusões, comparando-os com modelos e teorias gerais, e confrontando-os com o "mundo real".

**Aplicação** diz respeito a determinar como aplicar as conclusões alcançadas durante a generalização a novas situações reais, problemas ou desafios. Esta fase consolida o processo de aprendizagem e fornece novas experiências pessoais, que podem ser utilizadas para iniciar futuros ciclos de aprendizagem.

A aprendizagem experiencial pode começar em qualquer ponto do ciclo, mas, para criar mudanças a longo prazo, é necessário que as pessoas passem por todo o processo. O processo de aprendizagem experiencial, fundamentado em uma consciência crítica da própria experiência, é uma das formas mais consistentes e sustentáveis de transformar conhecimentos, práticas e atitudes.

Nesse sentido, o contexto de formação deve permitir que todos os participantes se envolvam livremente em atividades adequadas às suas qualidades e motivações, sentindo-se ativamente integrados e responsáveis pelo processo de aprendizagem. Para isso, este contexto deve ser centrado nos participantes, respondendo às suas necessidades e expectativas individuais e coletivas, expressas por meio de suas contribuições, sempre apelando ao seu potencial reflexivo, crítico e criativo (Rosto Solidário NGOD, 2016).

## 2.3 COMPETÊNCIAS DE UM ESTAGIÁRIO

### COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS

Um estágio de sucesso deve considerar os seguintes três aspectos do desenvolvimento pessoal do estagiário: pessoal, profissional e cívico.

#### **Desenvolvimento pessoal**

O estágio é uma oportunidade única de desenvolvimento intelectual e emocional que deve ter um impacto significativo no estagiário. A capacidade para analisar informação de forma crítica, a capacidade de pensar criativamente e de olhar criativamente para assuntos, sob diversos pontos de vista, são competências essenciais. Também a capacidade de comunicar com clareza, oralmente e por escrito; a resolução de problemas e o trabalho em equipa são competências muito úteis, seja em casa, no trabalho ou na comunidade.

#### **Desenvolvimento profissional**

Alguns estudantes ingressam num estágio principalmente para explorar uma carreira. Podem estar a estudar uma disciplina tradicional das artes liberais, como a sociologia ou a psicologia, e desejam observar como aplicar na prática essas disciplinas. Para outros, o estágio representa a experiência académica culminante num conjunto de vivências altamente estruturado e sequenciado, podendo ser uma oportunidade para reunir e aplicar muito do que aprenderam. E, claro, há estágios cujo objetivo se encontra algures entre estas duas perspetivas. No entanto, para todos, o estágio é uma oportunidade de dar o próximo passo, adquirindo mais conhecimentos, competências, atitudes e valores de uma profissão e explorando até que ponto esta se adapta aos seus interesses e pontos fortes pessoais (Schweitzer, 2008, p. 5).



Para o programa de estágio no Instituto Gamma, os conhecimentos específicos, habilidades, competências e atitudes são definidos de acordo com o departamento ao qual o estágio pertence. Além das especificidades de cada departamento, todos os funcionários, estagiários e voluntários devem possuir, pelo menos em nível mínimo, as seguintes características:

- **Conhecimentos básicos sobre o cargo/área:** psicologia, desenvolvimento pessoal e/ou psicoterapia.
- **Competências interpessoais:** comunicação, trabalho em equipa e espírito de comunidade.
- **Competências digitais básicas e conhecimentos de inglês** (pelo menos um nível mínimo de leitura).
- **Criatividade:** capacidade de pensar fora da caixa.
- **Mente aberta:** iniciativa e vontade de inspirar os outros para a mudança

Em cada departamento específico, as seguintes competências e aptidões são exigidas como nível mínimo/médio e devem ser desenvolvidas durante o programa de estágio:

#### 1. Psicologia Clínica Gamma:

- competências como psicoterapeuta sistémico, com licença de prática privada e em supervisão
- elevado nível de motivação para exercer a profissão de psicoterapeuta e vontade de desenvolver uma especialização na área
- disponibilidade (tempo e disponibilidade emocional) para participar em diferentes atividades, tais como workshops, conferências, escrever artigos e promover serviços de saúde mental

#### 2. Gamma Training:

- motivação para se tornar formador na Escola de Formação Sistémica
- conhecimentos e competências avançadas em psicoterapia sistémica
- experiência em clínica privada e vontade de crescer constantemente no terreno
- capacidades de formação e de facilitação

#### 3. Projetos Gamma e Investigação:

- capacidade de comunicação, tanto na língua materna como em inglês
- competências digitais
- criatividade e pensamento fora da caixa
- elevado nível de adaptabilidade e maior capacidade de resolução de problemas





As competências são um reflexo das características que cada empresa valoriza nos seus colaboradores, pelo que cada estagiário deve adquirir aquelas que a empresa impõe. Algumas das competências mais procuradas são as competências digitais, a capacidade de comunicação, a organização, a flexibilidade e a inteligência emocional. As competências genéricas que se pretende que os estagiários adquiram são a motivação, para que possam continuar a aprender e a formar-se.

A capacidade de trabalhar em equipa permitirá que os estagiários trabalhem e distribuam tarefas de forma a tornar o trabalho mais dinâmico.

Os estagiários devem ter iniciativa e proactividade para que o desenvolvimento da atividade seja próspero, e para isso, é necessária flexibilidade tanto no pensamento como na realização de tarefas com os seus pares. Isso leva à capacidade de adaptação, uma vez que nem todos os alunos possuem as mesmas competências, sendo importante que ajudem aqueles que têm dificuldades em realizar determinadas tarefas.

Por outro lado, é crucial que os estagiários consigam tolerar a frustração, pois essa habilidade é fundamental ao trabalhar com pessoas com deficiência, cujos ritmos de trabalho e de aprendizagem não são iguais aos das pessoas sem deficiência. Em relação a esta competência, devem também ser empáticos e desenvolver capacidades de comunicação ajustadas às necessidades das pessoas com quem interagem. Nesse sentido, é importante procurar as adaptações necessárias para que possam trabalhar com esses indivíduos e garantir que desfrutem das atividades da mesma forma que os seus colegas.

Uma competência relevante que ajudará no futuro emprego dos estagiários é a capacidade de pensar criticamente sobre si mesmos, pois isso os encorajará a buscar melhorias contínuas e a adquirir as habilidades necessárias para um emprego satisfatório. A capacidade de liderança e de auto-gestão facilitará o controle e a harmonia no trabalho em equipa, permitindo que identifiquem o que é necessário em cada momento e gerem material ou situações que contribuam para um bom ambiente de trabalho.





Dada a sua identidade e missão, o Rosto Solidário define três competências-chave, transversais e comuns a toda a sua equipa:

- **Empatia e solidariedade**, cultivar a sensibilidade e a humildade, sendo pessoas amáveis com um forte sentido de proximidade, respeito e compreensão pelos outros.
- 
- **Adaptabilidade e flexibilidade**, ser polivalente e capaz de realizar várias tarefas, demonstrando empenho e abertura para expandir as suas funções em resposta às exigências diárias, que são mutáveis e dependem das circunstâncias. É fundamental ser **resiliente**, especialmente quando se trabalha sob pressão, sendo autónomo e proativo, com uma mentalidade orientada para a solução. Esta flexibilidade não se manifesta quando o desempenho é automático; é impulsionada pela capacidade de (auto)reflexão, aprendizagem e crescimento constantes.
  - E, finalmente, o **trabalho em equipa**, a capacidade de se expressar de forma assertiva e aberta, de maneira clara e respeitosa, tanto dentro do Rosto Solidário como para o mundo exterior. É fundamental ser capaz de procurar apoio dentro da equipa, pedir ajuda e, sempre que possível, envolver todos os membros nas diversas atividades de forma colaborativa. Fazer parte de uma equipa implica confiança e fiabilidade, permitindo uma visão sistémica do Rosto Solidário. Quando todos trabalham em conjunto, existe um fio condutor: sabemos onde estamos, para onde queremos ir e quais os objetivos que desejamos alcançar.

Para além das competências acima indicadas, existem outras que privilegiamos e procuramos cultivar durante os processos de estágio e voluntariado, tais como:

1. O planeamento e organização, capacidade de programar, organizar e controlar a sua atividade e os diversos projetos, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
2. O relacionamento interpessoal, capacidade de interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em diferentes contextos sociais e profissionais, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
3. Tolerância à pressão e aos contratempos, capacidade de lidar com essas situações de forma adequada e profissional.
4. Capacidade de comunicar oralmente e por escrito em inglês.
5. Competências técnicas específicas da profissão, permitindo que cada pessoa domine cada vez melhor a sua área de formação.

A Rosto Solidário procura desenvolver e empoderar os seus elementos em oito competências, dependendo do seu perfil, pessoal e profissional, e do tipo de tarefa:

Habilidades e competências		Empatia e solidariedade	Adaptabilidade e flexibilidade	Trabalho em equipa	Planeamento e Organização	Relações interpessoais	Tolerância à pressão	Comunicação em inglês	Habilidades técnicas
Serviço voluntário	Tempo integral - CES	x	x	x	x	x	x	x	
	Tempo integral	x	x	x	x	x	x		
	Permanente	x	x	x		x			
	Baseado em projeto	x	x	x		x			
		x	x	x		x			
Estágios	Nível curricular IV	x	x	x		x			x
	Nível curricular V ou superior	x	x	x	x	x		x	x
	Profissional	x	x	x	x	x	x	x	x



3

PROGRAMA  
GAMIFICADO PARA  
ESTÁGIOS NAS  
ONG

# 3.1 A GAMIFICAÇÃO COMO FERRAMENTA DE EDUCAÇÃO NÃO FORMAL



## INTRODUÇÃO

Para compreender o conceito de gamificação, é fundamental explorar as suas raízes, começando pela definição de um jogo. Num jogo, os jogadores estão envolvidos num conflito, regido por regras que lhes permitem visualizar e alcançar resultados específicos. Uma definição mais abrangente também considera o lado emocional, baseando-se na ideia de que, ao aprender, os jogadores se divertem.

A origem da gamificação está ligada ao mundo empresarial, surgindo quando as recompensas começaram a ser utilizadas como estratégia para atrair e fidelizar clientes. Nos anos 80, à medida que a indústria dos videojogos se consolidava, novos mecanismos e formas de jogar começaram a emergir, especialmente no âmbito do marketing, que passou a adotar dinâmicas inspiradas nos jogos.

Contudo, foi apenas em 2003 que Nick Peeling, um designer de videojogos e software empresarial, utilizou pela primeira vez o termo "gamificação" para descrever a aplicação de jogos como metodologia de aprendizagem. Este conceito ganhou destaque em 2010, com a sua divulgação em congressos e conferências, enfatizando a importância da diversão e da transferência das emoções vividas durante a experiência do jogo para o mundo real. É relevante mencionar que a gamificação começou a ser aplicada na educação graças ao trabalho do Professor Malone e de outros autores como James Paul Gee e Peter Smith. É importante ressaltar que a gamificação é uma metodologia complexa, composta por diversos elementos e técnicas, que tem sido objeto de estudo por muitos investigadores.

A gamificação não se resume a jogar na sala de aula, nem é apenas um jogo; consiste na aplicação de designs e técnicas de jogos em contextos não relacionados com jogos, com o objetivo de desenvolver competências nos participantes. Através da gamificação, procura-se envolver os participantes, promovendo tanto a competição como a cooperação entre pares, e aumentando a sua motivação. Em suma, visa despertar o interesse dos indivíduos, encorajando-os a tomar ações que contribuam para um objetivo coletivo.

Em termos da teoria da gamificação, esta analisa o processo de aprendizagem e integra elementos do comportamento. Por um lado, o behaviorismo é a filosofia da ciência comportamental, que estuda o comportamento humano e afirma que os estímulos geram respostas. Dependendo das consequências dessas respostas, o comportamento pode ser modificado; em outras palavras, ao fornecer um reforço positivo como consequência, incentivamos a repetição da ação ou do comportamento. Esta teoria sustenta que o processo de aprendizagem é único para cada aluno e situação específica, enquanto o conhecimento é construído.

Por outro lado, a gamificação como teoria de aprendizagem utiliza um sistema de avaliação baseado na comunidade e no reforço, algo que partilha com o behaviorismo, uma vez que a aprendizagem ocorre quando o estímulo é reforçado. Além disso, a gamificação é capaz de lidar com percursos de aprendizagem diversificados, enfatizando pequenas conquistas em vez de se concentrar nas ligações entre elas. Assim, podem ser construídos vários caminhos para o objetivo principal, baseando-se nos objetivos, competências e outras características dos participantes.

É importante destacar que a gamificação também considera a dimensão visual do processo de aprendizagem, especialmente a visualização do progresso e do percurso escolhido. Como podemos ver, a gamificação adota uma perspetiva individual para monitorizar o progresso dos aprendentes e oferecer o melhor percurso de aprendizagem para cada um, dependendo das suas necessidades e capacidades. Adicionalmente, avalia o desempenho e considera o feedback, uma vez que pretende gerir diferentes alunos num grupo com um único sistema.

Um dos pontos a ter em conta ao gamificar é a avaliação das diferentes técnicas a utilizar, uma vez que, dependendo da experiência de jogo, podemos desenvolver várias competências nos participantes, tais como:

- Trabalho em equipa
- Competência digital
- Gestão de conflitos
- Competências de comunicação
- Liderança
- Aprender a aprender
- Tomada de decisões
- Negociação
- Gestão do tempo
- Resolução de problemas
- Inteligência emocional

## AUTORES



O termo gamificação foi promovido por Nick Peeling, um programador informático que identificou a oportunidade de utilizar diferentes dinâmicas de jogo para transmitir conhecimento, tornando a sua aquisição mais fácil e divertida com jogos que ele desenvolveu.

Após a promoção desta metodologia, muitos autores adaptaram-na às suas próprias perspectivas. A gamificação baseia-se no uso de elementos de design de videogames em contextos que não são jogos, mas que ajudam a gerar aprendizagem e a torná-la muito mais divertida, atrativa e motivadora, de acordo com Deterding.

Zichermann, por outro lado, acredita que as mecânicas e abordagens dos jogos podem ajudar os estudantes a envolverem-se em todas as dinâmicas propostas. Este processo ajuda a envolver os participantes e, ao utilizar designs e técnicas semelhantes aos jogos para desenvolver competências e comportamentos, estimula a competição, mas também a camaradagem, segundo Kapp.

Muitos autores concordam que a gamificação é uma forma de motivar os participantes, despertando a paixão e o entusiasmo, conseguindo assim que se envolvam e contribuam com todo o seu potencial e competências para alcançar um objetivo.

Segundo Werbach, as dinâmicas são conceitos, estruturas e componentes. Estas dinâmicas são acompanhadas por uma narrativa, emoções, restrições e uma progressão. Por outro lado, temos as mecânicas, onde o jogo ocorre, como desafios, recompensas, feedback e competitividade. E, por fim, temos os componentes, onde observamos as conquistas e os pontos obtidos.





A gamificação é uma técnica de aprendizagem que transfere as mecânicas dos jogos para o campo educativo-profissional, seja para absorver melhor o conhecimento, melhorar alguma competência ou gerar uma experiência positiva.

O objetivo da gamificação baseia-se em aumentar a motivação, melhorar a atenção e a concentração, promover a autonomia, incentivar a aprendizagem significativa, o trabalho em equipa e desenvolver competências mais específicas.

Algumas das técnicas podem incluir:

- Acumulação de pontos;
- Escalonamento de níveis;
- Atribuição de prémios;
- Ofertas;
- Ranking (neste caso, para classificar utilizadores);
- Desafios;
- Missões ou tarefas.

Em relação à escala mencionada acima, os fatores fundamentais que devemos ter em mente para compreender o comportamento dos jogadores são: emoções, narrativa, consciência do progresso, diversão, restrições de tempo, status, altruísmo e autoexpressão. Por isso, quando pensamos em gamificação ou jogos, um dos conceitos que surge naturalmente é o de role-playing (jogo de interpretação de papéis).

Outro ponto a ter em conta é a estética, pois não só o aspeto visual ou sonoro é importante, mas também as perceções dos jogadores são fundamentais para que a experiência de jogo seja completa. Devemos considerar: sensações, fantasia, o jogo como uma simulação do mundo imaginário, a narrativa, o desafio, a comunidade que se cria favorecendo o ambiente social, a descoberta como exploração do ambiente desconhecido, a expressão de autodescoberta e criatividade e, finalmente, o jogo como passatempo.

Portanto, um dos componentes que vamos observar ao longo da gamificação são os diferentes perfis:

- **Killers:** focam-se em ganhar, subir de nível e competir.
- **Achievers:** focam-se em completar níveis e alcançar objetivos.
- **Socializers:** focam-se em socializar e desenvolver laços com amigos e contactos.
- **Explorers:** focam-se em explorar, investigar e descobrir coisas.

Ao desenvolver um jogo, devemos ter em consideração, além dos avatares, os pontos que recolhem, rankings, distintivos, recompensas, equipamentos, trocas e níveis.

Para que esta metodologia seja bem-sucedida, devemos assegurar que o ambiente é ideal para facilitar a integração desta abordagem. Num centro educativo, podemos determinar que esta metodologia pode ser ótima desde que esteja estruturada; devemos também estar cientes do tempo e espaço que vamos utilizar, verificando assim se a metodologia está a ser eficaz ou, pelo contrário, a gerar algum tipo de conflito.

Uma das vantagens da gamificação é a imediaticidade do feedback, pois através de testes podemos ver se os alunos os passaram ou se têm dificuldades, o que favorece a aprendizagem e trabalha a ideia de aprendizagem comportamental. Também favorece a automação, permitindo que não haja aspetos com que se preocupar, oferecendo assim mais liberdade para desenvolver a atividade. A possibilidade de cada aluno poder superar-se.

Todo o processo de aprendizagem deve basear-se em quatro pontos fundamentais:

- Determinar objetivos.
- Procurar ferramentas.
- Conceção.
- Avaliação.

Quando pensamos nas ferramentas de gamificação, percebemos que há uma infinidade de tipos, incluindo jogos de tabuleiro, jogos ao vivo, videojogos, ferramentas digitais, storytelling e teatro, entre outros. Estas ferramentas também ajudam a organizar informações, tarefas ou tempo, a criar mapas conceptuais, a organizar debates e até a socializar.

Aqui estão algumas das ferramentas que podemos utilizar para melhorar o processo de gamificação:

- **Jogos de tabuleiro:** A Gamificação do Emprego, cubos de histórias.
- **Jogos ao vivo:** Gymkanas, jogos imersivos, escape rooms.
- **Videojogos.**
- **Ferramentas digitais:** Miro, Duolingo, redes sociais, Kahoot.
- **Storytelling.**
- **Teatro.**

Também existem apps ou jogos online, tais como:

1. **Plickers:** Uma app com realidade aumentada, onde o professor apresenta questões com respostas simples. Os alunos usam cartões para responder, que contêm códigos que o professor captura com o telemóvel para que a app possa identificar as respostas corretas.
2. **Super Teachers Tools:** Atividades variadas para realizar na sala de aula, com formatos semelhantes a programas de televisão.
3. **Classdojo:** Distintivos para incentivar comportamentos positivos e reforçar boas atitudes.
4. **Miro:** Um quadro branco online que permite colaboração visual com várias opções.
5. **Padlet:** Criação de paredes colaborativas onde várias pessoas podem trabalhar simultaneamente e organizar conteúdos conforme as necessidades.
6. **Bubbl.us:** Permite criar mapas conceptuais.
7. **Voki:** Ferramenta para criar personagens animados que podem ser usados como meio de comunicação.



DESIGN

No que diz respeito à concepção de atividades para fazer uso adequado da gamificação (como no caso deste projeto, em que desenvolvemos um programa de estágio gamificado e também um programa de voluntariado gamificado), é extremamente importante que a concepção acima mencionada seja feita de acordo com os valores de cada organização e as competências que queremos trabalhar e/ou ajudar os estagiários a desenvolver. Por exemplo, a ASPAYM CyL, trabalha com pessoas com deficiência e, por isso, as atividades que realiza devem ser adaptadas a cada pessoa e a cada estagiário, bem como monitorizar, apoiar e acompanhar cada estagiário em cada passo que dá.

Na concepção, deve ser tida em conta a aprendizagem dos conhecimentos que serão trabalhados pelos estagiários nas diferentes atividades que são propostas e realizadas, com base nos valores e competências acima mencionados que cada organização ou entidade deseja promover. Especificamente, a ASPAYM CyL fomenta a autonomia para que os estagiários desenvolvam as aptidões e competências adequadas aos objetivos a atingir, de acordo com o seu nível de qualificação e as suas funções.

Assim, tendo em consideração o conhecimento, os valores e as competências mencionadas acima, é possível listar os objetivos educativos que será os objetivos do jogo.

Depois de sabermos o que queremos trabalhar com os estagiários, o passo seguinte é escolher uma narrativa, ou seja, o fio condutor que irá ligar todas as atividades que irão alimentar esta gamificação. Para que a narrativa seja apelativa para os estagiários e, desta forma, os envolva ainda mais, é preciso escolher o tema (por exemplo, agentes secretos, super-heróis, seres mitológicos, etc.) e desenhar essa história que orienta todo o processo de ensino-aprendizagem.

Com base nessa narrativa e conhecendo os objetivos definidos, chega o momento de planejar o ciclo de atividades (que inclui a conceção de missões e desafios), bem como o sistema de recompensas, etc.

Por último, mas não menos importante, temos de conceber os elementos estéticos da gamificação: avatares, cenários, distintivos, etc.

# 3.2

## PROCESSO DE SELEÇÃO, CAPACITAÇÃO E MOTIVAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS NO DOMÍNIO SOCIAL E EDUCATIVO



### PROCESSO DE SELEÇÃO

Os estágios são uma excelente forma de os jovens adquirirem experiência na área pretendida, aprenderem novas competências e estabelecerem relações com profissionais influentes na sua área. Além disso, os estágios representam uma oportunidade valiosa para iniciar um percurso profissional e avaliar se o candidato é adequado para uma determinada área.

As pessoas que optam por estágios são normalmente estudantes universitários ou indivíduos que procuram uma mudança de área nas suas carreiras.

Cada estagiário deve ter uma pessoa específica identificada como supervisor ou mentor. O supervisor de estágio é responsável por tratar dos assuntos relacionados com os grupos de estagiários, como recrutamento, contratação, orientação, salários e atividades especiais. O supervisor também deve explicar o “quadro geral” do que o grupo está a fazer, para que o estagiário possa entender como um determinado projeto se insere no contexto mais amplo.

O estagiário e o supervisor devem reunir-se regularmente, definindo um projeto, examinando abordagens, analisando os progressos e discutindo os resultados.

## A Gestão dos Estagiários



**Necessidades e planeamento do programa:** *formular as perguntas certas.*

**Elaboração de posições/perfis:** *satisfazer as necessidades, definir o que oferecer (posição) e o que pedir (perfil).*

**Recrutamento:** *promover o diálogo entre o emissor e o receptor, utilizando diversos canais de recrutamento.*

**Acolhimento:** *entrevistar, informar sobre o plano do estagiário e realizar perguntas de seleção.*

**Preparação e formação:** *tipos de preparação e o kit de informação do estagiário.*

**Motivação e supervisão:** *entender o porquê e o como.*

**Reconhecimento:** *a importância de demonstrar apreço e as formas de o fazer.*

**Avaliação:** *a regularidade, os benefícios e a definição de quem avalia.*

## NECESSIDADES E PLANEAMENTO DO PROGRAMA

Conhecer as necessidades de cada organização é fundamental para a criação de um programa de estágios. Ao entender o que é necessário, a entidade pode desenvolver um perfil específico de estagiários para cobrir as áreas em que irão trabalhar.

Um programa de estágios bem concebido resulta de um processo de reflexão cuidadosa, e várias decisões devem ser tomadas antes da integração dos estagiários. Para iniciar, é importante fazer as seguintes perguntas:

- A organização possui uma visão holística sobre o que o estágio representa?
- Está a organização de acolhimento preparada para receber estagiários?
- Existe um ambiente e espaço adequados para os estagiários?
- Os estagiários serão valorizados e bem recebidos?
- Quem será a pessoa responsável pela supervisão dos estagiários? A quem compete gerir os estagiários no dia a dia?
- Como serão atendidas as necessidades dos estagiários?
- A organização dispõe de um documento de política de estágio ou diretrizes?
- Existe uma descrição clara e atualizada das funções, assim como um perfil dos estagiários adequados?
- Existe um plano adequado de apoio e supervisão para os estagiários?





## ELABORAÇÃO DAS POSIÇÕES/ PERFIS

Um programa eficaz de gestão de estágios começa pela identificação das necessidades e pela definição das vagas de estágio. Só é possível traçar o perfil desejado quando se sabe o que realmente se precisa. As vagas de estágio devem alinhar-se com as necessidades tanto das organizações como dos estagiários: a negociação deve ocorrer de forma a satisfazer os interesses de todas as partes. Normalmente, os estagiários são apresentados pelas Escolas/Universidades, trazendo consigo um plano de aprendizagem e desenvolvimento específico, assim como tarefas que devem ser consideradas pela organização de acolhimento. Isso faz com que a conceção da posição/perfil envolva uma relação entre três partes: a instituição de origem, a organização de acolhimento e o próprio estagiário.

A equipa identifica claramente as necessidades operacionais reais e as tarefas que podem ser executadas pelos estagiários, garantindo o alinhamento entre a estrutura do estágio e as intenções da organização de acolhimento.

A descrição do cargo de estagiário deve incluir:

- **Título:** o nome da função.
- **Objetivo:** o resultado que a função espera alcançar.
- **Atividades sugeridas:** o que deve ser feito para atingir o objetivo?
- **Indicadores:** critérios para medir a forma como os resultados são alcançados.
- **Requisitos:** competências, atitudes e conhecimentos desejados, bem como requisitos de conduta ou vestuário. Também devem ser considerados possíveis requisitos legais, como registos ou documentos de proteção da criança.
- **Calendário:** número estimado de horas e/ou período de compromisso e horário.
- **Localização e ambiente de trabalho:** local de trabalho e descrição de: com quem, onde e quem são possivelmente os outros que trabalham no mesmo ambiente.
- **Supervisão:** membros do pessoal responsáveis pelo controlo, resolução de problemas e supervisão.
- **Benefícios:** formação, seguro, estacionamento, reembolso, eventos, etc.

Neste ponto, os candidatos devem estar cientes dos benefícios intangíveis que o estágio pode proporcionar, tais como:

- Aprender sobre o tipo de organização em que se encontram.
- Aprender e praticar em projetos no âmbito da organização.
- Obter uma visão mais clara da sua futura linha de trabalho.
- Desenvolver diversas qualidades humanas e habilidades profissionais, como competências de comunicação, organização e trabalho em equipa.
- Receber reconhecimento, estabelecer amizades e desfrutar de momentos de diversão.
- Promover o crescimento pessoal.

Além disso, certas aptidões são relevantes para traçar um perfil dos estagiários nas organizações que trabalham para a mudança social, como: criatividade, pluralismo, capacidade de colaborar com outras entidades, abertura ao diálogo e interesse em participar na geração de ideias e na promoção de ações.



## RECRUTAMENTO

O recrutamento de estagiários é, geralmente, realizado através do contacto com escolas ou universidades locais ou nas proximidades, uma vez que muitas instituições de ensino superior já possuem programas de correspondência de estágios nos seus gabinetes de desenvolvimento de carreiras. Frequentemente, as próprias faculdades ajudam a identificar os candidatos mais adequados às necessidades das organizações.

### **MÉTODOS E CANAIS DE RECRUTAMENTO**

Para garantir um bom recrutamento, é fundamental que haja uma comunicação clara e uma mensagem bem estruturada entre as escolas e as organizações de acolhimento, de forma a atender às necessidades e expectativas de todas as partes envolvidas.

### **SELEÇÃO/ACOLHIMENTO**

A primeira entrevista com os candidatos é crucial, pois permite conciliar as necessidades da organização e as motivações do estagiário, criando as bases para um ambiente de trabalho agradável. A entrevista dos candidatos tem por objetivo:

- Avaliar a capacidade e a vontade de um candidato de se integrar de forma produtiva numa função dentro da organização.
- Conhecer melhor a pessoa, com o objetivo de a integrar numa situação que seja gratificante tanto para o estagiário como para a organização.
- Identificar os antecedentes e a experiência do estagiário, oferecendo uma posição que aumente a sua vontade de se empenhar na organização, beneficiando ambas as partes.
- Apresentar integralmente a missão e a ética da organização, as suas metas e objetivos, os seus campos de ação, etc., para que o estagiário tenha uma visão clara do contexto em que vai entrar.
- Apresentar o plano de desenvolvimento do estagiário, alinhando-se às indicações da escola e à oferta da organização, considerando a calendarização de tarefas, indicadores, instrumentos de aprendizagem e avaliação, reuniões de acompanhamento, etc.
- Apresentar o supervisor e o seu plano de ação e acompanhamento, incluindo entrevista, observação durante a preparação/formação, supervisão formal ou informal, métodos de avaliação, etc.

## **Perguntas de seleção**

Existem cinco grupos de perguntas que se podem utilizar para selecionar os estagiários e que revelam as suas motivações, capacidades, interesses e personalidade:

1. Motivações
2. Valores pessoais
3. Atividades e interesses nos tempos livres
4. Competências e experiências
5. Personalidade e atitude

## **PREPARAÇÃO & FORMAÇÃO**

Os supervisores precisam de criar um programa de estágio eficaz que ofereça experiências e competências valiosas, permitindo que os estagiários cresçam e aprendam através de novas vivências. Seguem-se alguns aspectos a considerar:

- Que formação é necessária? Como será ministrada a formação necessária?
- Como é que a organização pretende que o estagiário interaja com os clientes ou com a comunidade, caso exista essa interação?
- Que tarefas podem ser realizadas sem a aprovação do supervisor?
- Os demais funcionários da organização compreendem o papel do estagiário?

Os elementos e as etapas que podem fazer parte do processo de preparação de um estagiário para integrar uma equipa de trabalho são:

- Orientação: Preparar os estagiários para uma relação clara com a organização.
- Formação: Criação ou mobilização de capacidades e competências para um desempenho mais adequado do trabalho do estagiário na organização.
- Coaching: Ensino e renovação de competências, que pode ser realizado em sessões de formação formal ou individualmente.
- Aconselhamento: Resolução de problemas ou melhoria de comportamentos, apoiando o estagiário a reconhecer o problema e a assumir a responsabilidade pela sua resolução ou melhoria.
- Mentoria: Processo de integração do estagiário através de um método que, simultaneamente, faz com que o estagiário se sinta bem-vindo e pertença à organização, melhorando os seus conhecimentos e competências através do estabelecimento de relações formais com outros membros da equipa.

## **Kit de informação para estagiários**

Um *kit de informação para estagiários* pode ser uma ferramenta útil para garantir que recebem todas as informações necessárias para o estágio na organização. Este kit pode incluir:

- Informações sobre a organização, incluindo a sua missão, objetivos, história e o programa em que o estágio está inserido.
- O organigrama da organização e as linhas de comunicação.
- As equipas e os seus membros.
- A natureza do trabalho de estágio (plano).
- A duração do estágio, considerando as reuniões de acompanhamento e avaliação.
- Informações sobre questões financeiras, como transporte, alimentação, alojamento e formação.
- Um grupo de direitos e deveres que correspondem a ambas as partes, em relação ao regulamento em vigor.
- Causas e formas que podem levar à desvinculação da organização.
- Contactos e pessoas relevantes dentro da organização.
- Documentos de acompanhamento (tabelas e formulários para registar o progresso, etc.).

## **MOTIVAÇÃO & SUPERVISÃO**

A **motivação** é um aspeto essencial ao trabalhar com estagiários, que são recém-chegados a uma nova área de trabalho, específica e desejada. Os fatores de motivação incluem:

- A realização ou satisfação, que proporciona a oportunidade de realizar tarefas interessantes.
- O reconhecimento de um trabalho bem feito.
- O interesse pelo próprio trabalho, através de tarefas estimulantes que permitem o desenvolvimento pessoal.
- O aumento da responsabilidade.

Em função da origem de cada motivação, seguem algumas sugestões:

- **Realização:** os estagiários motivados pela realização aceitam desafios e são orientados para os resultados, arriscando e mostrando inovação.
- **Afiliação:** os estagiários motivados pela afiliação medem o sucesso com base nas relações, gostando de trabalhar com uma grande variedade de pessoas.

A motivação está intimamente ligada ao reconhecimento.

## **Supervisão**

Gerir pessoas com sucesso implica garantir que elas querem e podem fazer o trabalho que precisa de ser feito. À medida que os estagiários adquirem conhecimentos e experiência durante a implementação de um programa, podem passar de um nível de controlo mais abrangente para um nível de controlo mais descontraído. Isso significa que estão a fazer o seu trabalho corretamente e conseguem ganhar mais confiança e autorreflexão.

Para efetuar uma supervisão eficaz dos estagiários, devem estar reunidas algumas condições:

- Os estagiários sentem que o seu trabalho é valorizado
- O estagiário tem a atenção constante/adequada do seu supervisor.
- A avaliação é efetuada segundo regras de base comuns e bem estabelecidas.

## **RECONHECIMENTO**

Demonstrar apreço e reconhecer as contribuições do estagiário para a organização é importante a vários níveis. Os estagiários estão num processo de aprendizagem e autoaperfeiçoamento, que requer validação e reconhecimento ao longo do percurso para atingirem os seus objetivos. Os estagiários com pouca motivação terão, certamente, um desempenho fraco.

Eis alguns riscos a considerar como fatores de desmotivação:

- Demasiada diferença entre as expectativas dos estagiários e a realidade.
- Falta de feedback e apreciação.
- As tarefas são demasiado homogéneas e rotineiras, sem explicação para o seu carácter.
- Falta de apoio por parte do pessoal ou dos membros da equipa.
- Tensões entre o pessoal e os estagiários e vice-versa.
- Ausência de possibilidades de crescimento pessoal.
- Poucas ou nenhuma oportunidades para iniciativa e criatividade.

(Tošner e Sozanská, 2002)

Assim, o reconhecimento deve ser levado a sério, tendo em conta os três estilos de motivação:

- **Realização:** O cumprimento de objetivos e resultados mensuráveis motiva os empreendedores. Eles apreciam prémios que detalhem o seu envolvimento num projeto e valorizam o reconhecimento documentado, como cartas que podem ser utilizadas nos seus ficheiros pessoais.
- **Afiliação:** Os indivíduos motivados pela afiliação medem o sucesso com base nas relações. Apreciam notas de agradecimento, pequenos presentes, encontros sociais, crachás de identificação, projetos de equipa, t-shirts de eventos especiais, entre outros.
- Além disso, o **reconhecimento público**, os elogios ao seu trabalho perante os outros, as cartas de referência, os cargos de chefia, a oportunidade de serem ouvidos e de verem as suas ideias postas em prática são igualmente importantes.

## **AVALIAÇÃO**

A avaliação do estágio fornece feedback importante ao supervisor ou coordenador, à organização, aos administradores, aos gestores e aos próprios estagiários sobre o programa e o processo. As avaliações devem ser efetuadas regularmente e de forma consistente, de acordo com a duração do programa de estágio.

A avaliação do estágio traz os seguintes benefícios:

- Recolhe informações sobre o desempenho do estagiário (tarefas delegadas, realizações e desenvolvimento, e implementação do projeto) de forma regular.
- Avalia em que medida os objetivos estabelecidos para o desenvolvimento do estagiário foram atingidos e o que deve ser melhorado.
- Verifica se a ação tomada foi adequada e eficaz para o estagiário. Caso se constate que algo não funciona, a ação deve ser redefinida.
- Ajuda a avaliar a estrutura e o impacto da organização. A forma como a organização funciona é eficiente e eficaz?
- A avaliação regular, em diferentes fases do estágio, proporciona ao estagiário e ao supervisor uma visão global e, conseqüentemente, mais controle sobre todo o processo.
- Avalia o efeito das atividades da organização, define recomendações e influencia ações futuras.

Além disso, a avaliação deve ser realizada sob diferentes perspectivas: a do estagiário, a do supervisor, a do pessoal, a dos beneficiários ou membros da comunidade com quem o estagiário se relaciona, entre outras.

Finalmente, ao término de cada ciclo de estágio, a organização deve regressar ao planeamento das necessidades e do programa, com o intuito de continuar a ajustar e a melhorar o convite e o acolhimento de futuros estagiários.

# 3.3

## CONCEÇÃO E GESTÃO DE ATIVIDADES DE ESTÁGIO - CAPACITAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS

### CONCEÇÃO DAS ATIVIDADES

Ao planejar atividades de aprendizagem, é preciso ter em mente que as atividades devem proporcionar experiências que permitam aos participantes envolverem-se, praticarem e obterem feedback sobre resultados específicos. Eis as dimensões básicas da concepção de atividades:

#### TÍTULO

Qual a importância do título numa atividade? O título é a porta de entrada para o conteúdo e o primeiro dispositivo para atrair os leitores. Se o título não for atrativo, se for demasiado longo ou se der uma impressão errada sobre o conteúdo, os participantes não se sentirão interessados.

Optar por títulos curtos, pois o título não precisa dizer tudo, mas, em vez disso, despertar alguma curiosidade sobre o que vai acontecer. Além disso, o título deve ser sugestivo, atraente, positivo, envolvente, criativo, cativante. Aqui estão alguns exemplos de bons títulos: “O que é e o que não é”, “Quem é quem”, “Até agora, tudo bem”.

#### CONTEXTO

Funciona como uma introdução ou visão global dos objetivos da atividade, dando informações breves que ajudarão a entender o contexto e a pertinência da atividade. Por exemplo: *a atividade pertence a um conjunto de outras atividades que são sugeridas para serem desenvolvidas em sequência* ou *a atividade é aconselhada a ser desenvolvida num intervalo de tempo específico (como acolhimento, formação ou conclusão de um processo)*



## **OBJETIVOS**

Os objetivos são os passos específicos que nos levam a alcançar uma meta. Devem ser declarações claras e mensuráveis que expliquem como cada objetivo será atingido. Para cada atividade, deve haver entre 1 a 3 objetivos específicos. Cada objetivo deve iniciar-se com um verbo, seguido de uma breve descrição da tarefa específica que um participante pode esperar realizar ao participar nas atividades. Comece cada objetivo com verbos mensuráveis, como: Descrever, Explicar, Identificar, Discutir, Comparar, Definir, Diferenciar, Listar, entre outros. Eis um exemplo: *Aprender sobre os sinais de ansiedade e ser capaz de argumentar sobre a realidade da ansiedade no dia a dia.*

## **NÚMERO DE PARTICIPANTES**

É muito importante definir a atividade em termos de participantes, pois as atividades podem ser individuais, a pares, em pequenos grupos ou em grupo grande. Além da atividade em si, essas informações são vitais para os recursos (número de facilitadores, espaço físico, material e equipamento). Além disso, a mesma atividade pode apresentar diferentes combinações quanto ao envolvimento dos participantes, como mostrado a seguir: *comece com uma perspectiva individual e depois forme pequenos grupos; comece com um grupo grande e depois faça a transição para trabalho a pares.*

## **TIPO**

Há muitas possibilidades para os tipos de atividades: role-play, simulações, jogos (físicos, jogos de tabuleiro, online), mesas redondas, discussões, etc.; e os facilitadores podem e devem ser tão criativos quanto possível. A descrição passo a passo da atividade é fundamental para sua replicabilidade (veja “**Procedimento**” abaixo).

## **TEMPO**

O tempo alocado para a atividade deve permitir o cumprimento completo das dimensões mencionadas, de forma tão razoável quanto possível: os objetivos, o número de participantes, o espaço e os materiais disponíveis, bem como a atividade em si. Ao preparar a atividade, é importante fazer as adaptações necessárias para que ela se ajuste adequadamente aos participantes e a todas as condições envolvidas (espaço e materiais). Uma dessas adaptações pode ser alterar a duração da atividade, como, por exemplo, decidir dividir a sessão em dois momentos, se necessário. Durante a realização da atividade, é fundamental observar cuidadosamente cada etapa e os seus requisitos de tempo, assegurando-se de que não se perde o controlo do tempo ao longo da atividade.

## **ESPAÇO**

Desde a pandemia, as atividades online tornaram-se tão viáveis quanto as presenciais, desde que sejam ponderadas e equilibradas. Para ambas, é fundamental garantir que os participantes possam comparecer e participar de forma integral. Por exemplo, as sessões online requerem equipamentos e conhecimentos específicos. Por outro lado, as sessões presenciais devem proporcionar conforto, adaptabilidade, silêncio e privacidade.

## **PROCEDIMENTO ou Desenvolvimento**

A atividade deve ser descrita da forma mais detalhada possível. Por exemplo, é importante apresentar a atividade passo a passo, utilizando uma linguagem clara e frases curtas para facilitar a leitura e a compreensão. Além disso, se for necessária alguma leitura pertinente e prévia pelo facilitador antes da implementação das atividades, esta deve ser mencionada neste ponto.

## **MATERIAL**

Todas as atividades exigirão algum material específico, e a melhor opção, depois da criatividade, é utilizar material sustentável ou reutilizável, de acordo com o número de participantes e os objetivos. Além disso, os equipamentos eletrônicos devem ser preparados com antecedência, assegurando também que exista um plano B caso as tecnologias falhem.

## **DEBRIEFING**

Ainda antes do fim da atividade (certifique-se de que haja tempo para isso também), há o Debriefing, ou seja, quando o facilitador abre caminho para conclusões e encerramento do tópico, bem como indicações para os próximos passos.

## **ACOMPANHAMENTO**

Após a atividade, pode haver espaço para a sua continuidade: uma espécie de "trabalho de casa" para que os participantes continuem a investir; uma revisão posterior para que o facilitador avalie a melhoria pessoal alcançada; ou até mesmo a repetição do tópico mais adiante no processo, utilizando uma abordagem diferente para reforçar seu potencial.

## **SUGESTÕES**

Cada facilitador pode realizar adaptações interessantes para uma atividade, levando em consideração o grupo e o contexto. Portanto, o template da atividade deve incluir espaços em branco para registrar esses novos detalhes ou comentários relacionados ao desenvolvimento da atividade, permitindo futuras reflexões e análises.

## **BIBLIOGRAFIA**

Como mencionado anteriormente, pode haver algumas referências teóricas pertinentes à atividade como fontes e/ou leituras recomendadas. Essas informações devem ser incluídas no template da atividade.

## **ANEXOS**

Alguns materiais podem ser apresentados como anexos ao modelo (imprimíveis, links) devem ser adicionados ao modelo de atividade, para que o facilitador tenha todas as informações necessárias em mãos.

# 3.4

## RESULTADOS, IMPACTO E PROMOÇÃO DAS ATIVIDADES DE ESTÁGIO EM COMUNIDADES LOCAIS, NACIONAIS E EUROPEIAS.

### INTRODUÇÃO

As organizações modernas que pretendem atrair jovens talentosos para estágios devem dar especial ênfase às atividades de promoção e publicidade. Face à crescente concorrência no mercado de trabalho, os estagiários escolhem colocações que não apenas oferecem competências práticas, mas que também conferem um certo prestígio, valor social e reconhecimento. As atividades promocionais de uma organização têm, portanto, um impacto significativo na forma como os estagiários percebem a instituição, o que motiva a sua escolha e a disposição para estabelecer uma cooperação a longo prazo com a organização. Além disso, é crucial promover e divulgar os resultados do trabalho e dos projetos da organização, o que reforça ainda mais o seu prestígio e motiva os estagiários a participarem no programa.



## SENSIBILIZAÇÃO DOS ESTAGIÁRIOS E MOTIVAÇÃO PARA A AFILIAÇÃO

A promoção dentro da organização é crucial para sensibilizar os estagiários sobre as suas atividades, missão e valores. Esforços de marketing bem pensados não só informam sobre o estágio em si, mas também criam uma narrativa positiva em torno dele. Um estagiário que perceba que uma organização comunica ativamente as suas realizações, prestígio e profissionalismo tem mais probabilidades de a considerar um local que contribuirá para o seu desenvolvimento da carreira.

**A motivação para pertencer a uma organização deste tipo pode resultar de vários fatores-chave moldados pelas atividades promocionais:**

- Reputação e prestígio da organização: As campanhas publicitárias que destacam os êxitos da organização, as colaborações com parceiros de renome e os numerosos prémios ou certificações atraem jovens talentos que desejam construir o seu futuro num ambiente de liderança.
- Oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional: A informação sobre tutoria, formação, acesso a ferramentas modernas e a oportunidade de trabalhar com especialistas motiva os estagiários a empenharem-se.
- O envolvimento social da organização: As campanhas que apresentam os projetos sociais e ambientais da organização podem atrair estagiários que procuram trabalhar em locais que partilham os seus valores.

**Exemplo: ONGs centradas na proteção do ambiente**

Organizações sem fins lucrativos, como a WWF (World Wide Fund for Nature), promovem os seus programas de estágio ao informar sobre os principais projetos de conservação ambiental nos quais os estagiários podem participar. Através de campanhas educativas nas redes sociais e da organização de dias abertos nas suas instalações, a WWF motiva os jovens com uma forte ligação à natureza a colaborar em iniciativas ecológicas de prestígio.



## DISSEMINAÇÃO DO TRABALHO E DOS RESULTADOS DO PROJETO

A promoção e divulgação dos resultados do trabalho de uma organização e dos projetos concluídos são essenciais para construir a sua posição no mercado e aumentar o prestígio do programa de estágio. Uma organização que divulga ativamente os seus resultados atrai a atenção não apenas dos estagiários, mas também de outras partes interessadas, como parceiros comerciais, financiadores e patrocinadores.

### **As principais atividades de promoção e divulgação dos resultados incluem:**

- **Publicação de relatórios e estudos de caso:** Publicação regular dos resultados de projetos, investigações ou relatórios de síntese das atividades da organização, como PDFs, artigos de blogues e estudos de caso que demonstrem como a organização teve impacto em áreas sociais, educativas ou ambientais específicas.
- **Webinars e apresentações públicas:** Organização de eventos em que os funcionários e parceiros possam apresentar projetos concluídos, o seu impacto nas comunidades locais e os principais resultados da investigação. Assistir a estas atividades motiva os estagiários a colaborar com uma organização que tem um impacto tangível no mundo.
- **Redes sociais:** Utilização ativa de plataformas como o LinkedIn, o Facebook ou o Instagram para publicar informações sobre sucessos, resultados de projetos e cobertura de eventos, conferências ou workshops. Estas publicações não só promovem a organização, mas também sensibilizam um público mais vasto para realizações específicas.

### **Exemplo: Conferências e apresentações públicas**

Muitas ONG realizam projetos com um alcance social significativo. Um elemento crucial para promover os resultados desses projetos é a participação em conferências nacionais e internacionais, onde são apresentadas as realizações da organização e os resultados das suas iniciativas. Por exemplo, uma organização que implementa programas educativos pode apresentar os resultados das suas ações num relatório numa conferência sobre educação intercultural, aumentando assim o seu prestígio e atraindo novos parceiros e estagiários.



## IMPACTO DAS ATIVIDADES DE PROMOÇÃO NO NÚMERO DE CANDIDATOS

Uma campanha publicitária bem planeada e implementada de forma consistente, combinada com uma divulgação eficaz dos resultados do projeto, afeta diretamente a qualidade e a quantidade de pessoas interessadas em estágios. As organizações que comunicam regularmente a sua missão, os seus valores e os benefícios da participação num estágio, além de apresentarem os efeitos tangíveis das suas atividades, atraem um maior número de candidatos com competências mais elevadas.


As principais atividades publicitárias que podem aumentar o interesse pelos estágios incluem:

- Atividade nas redes sociais: Criar perfis em plataformas como LinkedIn, Instagram ou Facebook, onde se apresentam os sucessos da organização, testemunhos de antigos estagiários e resultados de projetos. Este tipo de publicações cria confiança e realça o prestígio da organização.
- Webinars e dias abertos: Organizar reuniões virtuais em que os potenciais estagiários possam conhecer a organização “por dentro”, falar com os atuais funcionários e fazer perguntas sobre o programa de estágio, ao mesmo tempo que conhecem os resultados dos projetos concluídos.
- Material de vídeo promocional: Pequenos vídeos que mostrem as atividades diárias da organização, os resultados dos projetos e as perspetivas de desenvolvimento podem funcionar como uma “janela para o futuro”, proporcionando aos potenciais estagiários uma visão do que os espera.
- Campanhas de recrutamento nas universidades: A colaboração com universidades, através da organização de eventos promocionais, workshops ou feiras de emprego, pode aumentar significativamente o interesse no programa de estágio.

**Exemplo: Atividades de promoção em universidades**

As organizações podem estabelecer parcerias com universidades para organizar eventos promocionais, workshops ou feiras de emprego. Empresas como a Deloitte organizam regularmente workshops para promover os seus programas de estágio e apresentar os resultados dos projetos. Estas atividades aumentam o número de candidaturas e atraem candidatos de alto calibre que desejam ganhar experiência numa empresa de renome.

As organizações contemporâneas que desejam atrair jovens talentosos para os seus estágios devem colocar uma forte ênfase nas atividades de promoção e publicidade. Num mercado de trabalho cada vez mais competitivo, os estagiários escolhem organizações que não só oferecem competências práticas, mas também transmitem um certo nível de prestígio, valor social e reconhecimento. Os esforços promocionais de uma organização têm, assim, um impacto significativo na forma como os estagiários percecionam a instituição, o que motiva a sua escolha e a disposição para colaborar a longo prazo com a organização. Além disso, a promoção e a divulgação dos resultados do trabalho e dos projetos da organização aumentam ainda mais o seu prestígio e motivam os estagiários a participar no programa.



CRIAR PRESTÍGIO ORGANIZACIONAL  
E MOTIVAÇÃO PARA A PUBLICIDADE  
DE AÇÃO

Os esforços de publicidade também influenciam a vontade dos estagiários de colaborar com uma organização a longo prazo. O reforço da imagem de uma instituição de prestígio faz com que os estagiários não apenas queiram ganhar experiência, mas também sintam um forte desejo de fazer parte de algo maior, algo que tenha um impacto real no mundo. Este tipo de motivação aumenta o sentimento de lealdade e pertença, encorajando os jovens a assumirem um papel mais ativo na organização após o fim do estágio.

O prestígio pode ser construído através de:

- Destacar a cooperação com parceiros internacionais: Informar sobre projetos de prestígio em que a organização participa e colaborações com marcas globais aumenta o valor do estágio aos olhos dos candidatos.
- Reconhecimento público e prêmios: A atribuição de prêmios e certificações que confirmem elevados padrões de trabalho influencia a percepção da organização como líder na sua área.
- Criar uma imagem de empregador inovador: A promoção de uma cultura de inovação e a introdução de tecnologias e métodos de trabalho modernos podem atrair estagiários que desejam desenvolver as suas competências num ambiente dinâmico.


#### **Exemplo: Colaboração com parceiros internacionais**

As organizações que destacam a sua colaboração com instituições internacionais aumentam o seu prestígio e atraem estagiários interessados em ganhar experiência global. Por exemplo, uma organização que desenvolva projetos humanitários no Médio Oriente pode promover a sua colaboração com as Nações Unidas, o que aumenta a sua credibilidade e a sua atratividade como local para adquirir experiência.

#### **Exemplo: Campanhas de RSE (Responsabilidade Social das Empresas)**

As organizações que se envolvem ativamente em atividades de responsabilidade social empresarial tornam-se, muitas vezes, atraentes para os estagiários que desejam trabalhar em locais alinhados com os seus valores. Empresas como a Unilever ou a Danone realizam campanhas que promovem o seu compromisso com o desenvolvimento sustentável, o que atrai candidatos interessados em integrar uma organização de prestígio que se preocupa com o ambiente e a sociedade.





## IMPACTO DAS ACTIVIDADES PROMOCIONAIS NA PUBLICIDADE DAS CONDIÇÕES DE ESTÁGIO

Os esforços de publicidade podem também contribuir para melhorar as condições do próprio estágio. Uma melhor compreensão das expectativas dos estagiários, resultante de interações nas redes sociais e durante eventos de recrutamento, permite que as organizações adaptem melhor os programas de estágio às necessidades dos jovens. A promoção pode também atrair mais patrocinadores e parceiros, permitindo aumentar os orçamentos para compensação, formação e certificações dos estagiários, bem como oferecer benefícios adicionais.

### **Exemplo: Patrocínio Empresarial**

As organizações podem atrair patrocinadores adicionais para os seus programas de estágio através da promoção ativa dos resultados de projetos concluídos. Por exemplo, uma organização que implemente projetos educativos pode atrair parceiros comerciais que ofereçam bolsas de estudo, formação ou acesso a recursos tecnológicos para os estagiários.

### **Conclusão**

As atividades promocionais e a divulgação dos resultados organizacionais são cruciais para a sensibilização, motivação e prestígio organizacional dos estagiários. Uma comunicação eficaz nas redes sociais, a publicação de relatórios e a organização de eventos públicos afetam tanto a quantidade como a qualidade dos candidatos. As organizações que promovem de forma consistente os seus projetos e realizações criam uma posição forte no mercado, o que, por sua vez, aumenta a sua atratividade como local de estágio.



4

# BIBLIOGRAFIA

## BIBLIOGRAFIA

- Assembleia da República (1998). Lei nº 71/98 de 3 de novembro. Diário da República, Série I-A, nº254 de 3 de novembro de 1998, 5694-5696.  
<https://data.dre.pt/eli/lei/71/1998/11/03/p/dre/pt/html>.
- Baird, B.N., Mollen, D. (2019) - *The Internship, Practicum and Field Placement Handbook. A guide for the helping professions*, Routledge, New York
- De la Rica, S., Gorjón, L. & Lizarraga, I. (2020). El contrato en prácticas en España: crónica de un fracaso no anunciado. Iseak.
- EVOLVET – *Manual for European Volunteer Coordinators Vocation Education and Training* (2015-2017) Erasmus + project 2015-1-ES01-KA202-015929
- García, J. (2002). Lo que hemos aprendido en 20 años de prácticas en las empresas. *Revista de docencia universitaria*, vol. 2, núm. 1. Available on: <https://revistas.um.es/redu/article/view/11841>
- Jenal, M.: at <https://www.jenal.org/five-reasons-why-using-narrative-is-important-for-understanding-social-change/>
- Luísa, C. (2021). *Voluntariado e mudança social: Uma relação diacrónica na Ilha de São Tomé e Príncipe*.
- Martins, E. (2013). *A Pedagogia social/ Educação social nos meandros da comunidade e da escola*. Educare. Ano XV – nº 1 - II Série.  
[https://repositorio.ipcb.pt/bitstream/10400.11/2654/1/Educare%20educere\\_Ernesto\\_Martins.pdf](https://repositorio.ipcb.pt/bitstream/10400.11/2654/1/Educare%20educere_Ernesto_Martins.pdf)
- Nações Unidas, (s/d) “*Peer Education – Module 1*”. Retrieved October 3rd, 2023, from [www.unodc.org/pdf/Module 1 “Peer Education”](http://www.unodc.org/pdf/Module%201%20Peer%20Education.pdf)
- Pista Mágica, Projeto VOHR “*Capacitação em Gestão de Voluntariado para Municípios*”; Março de 2020
- Ramos, M. (coord.). (2007). *O Voluntariado – Manual de Apoio ao Formando*. Fundação Eugénio de Almeida. [https://www.fea.pt/images/qts/298/Manual\\_O\\_Voluntariado.pdf](https://www.fea.pt/images/qts/298/Manual_O_Voluntariado.pdf)
- Rego, Raquel (2010b), “*A profissionalização do terceiro sector: o caso do associativismo*”, em J. Freire e P. P. de Almeida (orgs.), *Trabalho Moderno, Tecnologia e Organizações*, Porto, Edições Afrontamento, pp. 153-178
- Rosto Solidário, NGOD (2015) “*MANUAL DE FORMAÇÃO “É de Género?” IGUALDADE DE GÉNERO, DIVERSIDADE e CIDADANIA GLOBAL*”. Retrieved August 16, 2023, from <https://shre.ink/alO1>
- Rosto Solidário, NGOD (2016) “*HECOS for Ethics Training Guide*”. Retrieved August 16, 2023, from <https://shre.ink/alOR>
- Sweitzer, H.F., King, M. (2009) - *Personal, Professional and Civic Development*, Cengage Learning, Boston.
- Sweitzer, H.F., King, M. (2019) - *The Successful Internship: Personal, Professional and Civic Development in Experiential Learning*, 5th edition, Cengage, Boston.





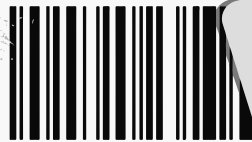
# WOW!

*Work, Play, Grow! Gamification of volunteering and  
internship programs for youth*

<https://workplaygrow.eplusproject.eu>

Project No. 2022-1-RO01-KA220-YOU-000088546

**WORK  
PLAY  
GROW** 



1234567890