

WORK  
PLAY  
GROW

JÁ  
CONHECE?



TOOLKIT

PARA O DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL DE  
PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO E ESTÁGIO PARA JOVENS



**Editado por:** Fundacja Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego

**Autores:** Diana Laura Ciubotaru, Raluca Ferchiu, Madalina Belcescu, Livia Baetica, Sanda Serban, Joana Teixeira, Mariana Silva, Judit Arribas Muñoz, Celia Ramos Polo, Adrianna Madej

Gráficos gerados e personalizados com o ChatGPT (OpenAI). Design gráfico e diagramação da publicação: Adrianna Madej.

**Direitos de autor e editora:**



Asociatia Institutul De Cercetare Si Studiul Constiintei  
Cuantice  
Iasi, Roménia  
[www.gammainstitute.ro](http://www.gammainstitute.ro)



Fundacja Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego  
Lublin, Polónia  
[www.iairs.pl](http://www.iairs.pl)



Fundacion Aspaym Castilla e Leon  
Valladolid, Espanha  
[www.aspaymcyl.org](http://www.aspaymcyl.org)



Rosto Solidario - Associacao de Desenvolvimento  
Social e Humano  
Santa Maria da Feira, Portugal  
[www.rostosolidario.pt](http://www.rostosolidario.pt)

Projeto nº 2022-1-RO01-KA220-YOU-000088546

A publicação é lançada no âmbito do projeto “Work. Play. Grow! Gamificação de programas de voluntariado e estágio para jovens.”



O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não implica um endosse do seu conteúdo, que reflete unicamente as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações nela contidas.

# TABELA DE

# CONTEÚDOS

1

## INTRODUÇÃO

|                         |     |
|-------------------------|-----|
| RESUMO                  | 002 |
| DESCRIÇÃO DO PROJETO.   | 003 |
| DESCRIÇÃO DOS PARCEIROS | 004 |
| METODOLOGIA             | 005 |

2

## PROGRAMA GAMIFICADO DE VOLUNTARIADO

|  |     |
|--|-----|
| DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL                     | 008 |
| BREVE DESCRIÇÃO                                | 010 |
| FERRAMENTAS ESSENCIAIS PARA INICIAR O PROGRAMA | 013 |
| ATIVIDADES                                     | 016 |
| MINI-PROJETOS                                  | 055 |
| BOAS PRÁTICAS DA FASE EXPERIMENTAL             | 065 |

## PROGRAMA GAMIFICADO DE ESTÁGIO

3

071 DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

073 BREVE DESCRIÇÃO

076 FERRAMENTAS ESSENCIAIS PARA INICIAR AO PROGRAMA

079 ATIVIDADES

121 MINI PROJETOS

135 BOAS PRÁTICAS DA FASE EXPERIMENTAL

4

## USO DA PLATAFORMA

142 COMO CRIAR E GERIR AS CONTAS

150 RECURSOS

## ANEXOS

160 NARRATIVA

163 QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO PARA VOLUNTÁRIOS - CONCLUSÃO DO PROGRAMA

165 QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO PARA ESTAGIÁRIOS - CONCLUSÃO DO PROGRAMA

167 QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA EXPERIÊNCIA PARA SUPERVISOR/MENTOR

169 GRUPO FOCAL - QUESTÕES ORIENTADORAS

5

1

# INTRODUÇÃO

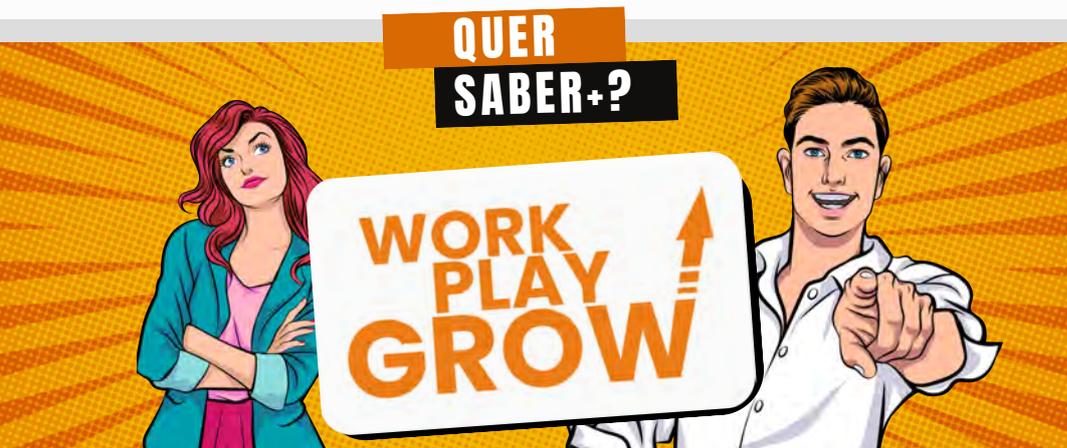


O "Toolkit para o Desenvolvimento Organizacional de Programas de Voluntariado e Estágio para Jovens" do Work Play Grow é um recurso abrangente concebido para apoiar ONGs na implementação de programas de voluntariado e estágio digitalizados e gamificados. Elaborado como parte do projeto Work Play Grow, este kit de ferramentas reúne metodologias, melhores práticas e instrumentos práticos desenvolvidos e testados por organizações parceiras ao longo da duração do projeto.

O conteúdo é organizado para oferecer um guia passo a passo para a adoção de abordagens gamificadas no envolvimento juvenil. Apresenta uma visão geral do projeto e das suas organizações parceiras, destacando a metodologia inovadora desenvolvida ao longo do projeto. São fornecidas orientações detalhadas sobre autoavaliação, planeamento, atividades e estratégias de mentoria para programas de voluntariado e estágio. Os leitores também encontrarão uma coleção de ideias para mini-projetos e boas práticas baseadas em implementações piloto. Além disso, o kit de ferramentas inclui um guia prático para navegar na plataforma Work Play Grow, abrangendo a gestão de contas, desbloqueio de atividades e utilização de recursos digitais, como emblemas ou chat. Para facilitar a personalização, recursos adicionais e materiais de apoio estão disponíveis nos anexos.

### **Porquê utilizar este conjunto de ferramentas?**

O panorama do envolvimento juvenil está a evoluir rapidamente, e as soluções digitais tornaram-se indispensáveis. Este kit de ferramentas capacita as ONGs com o conhecimento e os recursos necessários para desenvolver experiências de aprendizagem envolventes e estruturadas para voluntários e estagiários. Ao adotar abordagens gamificadas, as organizações podem fomentar a motivação, o desenvolvimento de competências e a participação significativa entre os jovens. A inclusão de metodologias detalhadas e o acesso à plataforma Work Play Grow asseguram que a implementação destes programas inovadores seja acessível e impactante.



O objetivo primordial deste projeto é melhorar as competências profissionais de jovens e trabalhadores juvenis, facilitando a sua inserção no mercado de trabalho, através de programas inovadores de voluntariado e estágio, utilizando a gamificação e ferramentas digitais como nova abordagem na educação não formal.

### **Objetivos específicos:**

**O1.** *Desenvolver as competências profissionais e a taxa de empregabilidade de 40 jovens e 40 jovens trabalhadores, oriundos de 4 países, por meio de programas de voluntariado e estágios gamificados digitalmente, ao longo de 6 meses de atividades contínuas em 4 comunidades locais.*

Este objetivo é atingido através de dois programas-piloto – um de voluntariado e outro de estágio – implementados nos quatro países parceiros, ao longo de um ano. Nestes programas-piloto, 40 jovens participarão durante seis meses em atividades interativas direcionadas à comunidade local em regime de voluntariado, enquanto 40 jovens estagiários experimentarão o significado do trabalho social, do desenvolvimento pessoal e do papel do educador social, além de se envolverem em atividades práticas relacionadas à experiência das quatro organizações parceiras.

**O2.** *Aumentar a capacidade de quatro organizações para oferecer programas de voluntariado e estágio estruturados, de longo prazo e motivacionais, utilizando ferramentas digitais e gamificação como metodologia de educação não formal no novo contexto digital e contemporâneo.*

Este objetivo será atingido através da concretização de dois pacotes de trabalho (WP), nos quais os parceiros desenvolverão a metodologia de voluntariado e estágio, num formato gamificado, de forma a motivar os jovens e os animadores de juventude a participar em diversas e variadas atividades.

**O3.** *Aumentar a capacidade das ONGs europeias de jovens para envolver um número crescente de jovens em programas de voluntariado e estágios, com o objetivo de ajudá-los a desenvolver competências profissionais em áreas como serviço social, educação não formal, educação social e desenvolvimento pessoal juvenil, através de uma metodologia nova e abrangente de seleção, integração, motivação e avaliação do trabalho com jovens, de forma inovadora e digital.*

# 13

## DESCRIÇÃO DOS PARCEIROS

### INSTITUTO GAMMA - ROMÉLIA

O objetivo do Instituto de Pesquisa e Estudo da Consciência Quântica - Instituto Gamma é promover, desenvolver e investigar atividades nas áreas de psicologia, psicoterapia e saúde mental. O Gamma tem como público-alvo estudantes, jovens e especialistas internacionais, através de programas de formação, workshops, serviços psicológicos, aconselhamento e cooperação internacional.

### FUNDAÇÃO ASPAYM CASTELA E LEÃO - ESPANHA

A Fundação ASPAYM Castilla e León iniciou as suas atividades em 2004, doze anos após a sua fundação na região de Castilla e León. Os seus principais objetivos são promover a autonomia, a igualdade de direitos e oportunidades, bem como aumentar a qualidade de vida das pessoas com deficiência física, permitindo-lhes uma integração significativa na sociedade. Além disso, a ASPAYM CyL procura ser uma associação de liderança, fornecendo aos seus utentes as ferramentas necessárias para alcançar essa missão.

### INSTITUTO DE ATIVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO SOCIAL - POLÓNIA

Uma ONG estabelecida em 2012 em Lublin. A sua missão consiste em promover o desenvolvimento harmonioso de grupos e indivíduos, incentivando valores cívicos e pró-sociais. A fundação enfrenta desafios sociais através de métodos de educação não formal, visando desenvolver competências pessoais e profissionais em diversos grupos-alvo. Todas as atividades são fundamentadas nas necessidades do principal grupo-alvo: os jovens.

### ROSTO SOLIDÁRIO - PORTUGAL

Nascida em 2007, a associação foi promovida pela Congregação Passionista de Santa Maria da Feira e por um grupo de leigos da comunidade local, fundamentando-se numa longa experiência de apoio a famílias em situação de vulnerabilidade social e na vivência dos Missionários Passionistas nas Missões de Angola, particularmente na província do Uíge. Trata-se de uma associação de desenvolvimento sem fins lucrativos, reconhecida desde 2008 como ONGD pelo Ministério das Relações Exteriores, beneficiando do estatuto de pessoa jurídica de utilidade pública.





## 14 METODOLOGIA

O projeto “Work Play Grow” é uma iniciativa internacional que elabora programas inovadores e gamificados de voluntariado e estágio em organizações não governamentais, com ênfase no desenvolvimento pessoal e profissional de jovens. O projeto fundamenta-se nos princípios da educação não formal, incorpora elementos de gamificação e promove uma abordagem sistêmica à mentoria e ao desenvolvimento de competências. A metodologia do projeto foi concebida em colaboração por quatro parceiros de distintos países europeus.

### **Pressupostos metodológicos.**

Tanto o programa de voluntariado como o programa de estágio consistem em um curso de desenvolvimento de seis meses, implementado através de uma plataforma online especialmente concebida. Esta plataforma disponibiliza módulos educacionais semanais na forma de tarefas individuais e em grupo, que os participantes realizam tanto online como durante atividades presenciais nas organizações anfitriãs. O programa está profundamente integrado na realidade das atividades das ONGs e inclui inúmeras referências a desafios reais enfrentados por organizações sociais.

A principal ferramenta de apoio ao envolvimento dos participantes é a **gamificação**: os participantes assumem o papel de agentes especiais que realizam missões. Eles acumulam pontos, níveis e insígnias pelas tarefas concluídas, o que os motiva a participar ativamente. Cada mês culmina em um processo de avaliação que inclui autoavaliação, reflexão em grupo e uma conversa com um mentor.

### **Estrutura do programa**

O primeiro mês do programa, partilhado por voluntários e estagiários, funciona como uma fase introdutória e de integração. Os participantes adquirem conhecimento sobre a estrutura da organização, os princípios operacionais da ONG e a equipa com a qual colaborarão. Este é o momento para desenvolver competências sociais fundamentais, como empatia, adaptabilidade e trabalho em equipa.

Os programas são, portanto, divididos em duas vertentes, ajustadas às necessidades dos voluntários e estagiários.

### **Programa Gamificado de Estágio**

O programa de estágio apresenta uma estrutura progressiva e bem delineada:

- **Mês 1:** Introdução à Adaptação à organização, familiarização com a equipa e os princípios da ONG.
- **Mês 2:** Tarefas simples com apoio. Os estagiários executam tarefas simples com a orientação de mentores. O foco é o desenvolvimento de competências sociais e culturais.
- **Mês 3/4:** Habilidades profissionais com apoio mas com o aumento progressivo do nível de responsabilidade. Competências desenvolvidas: trabalho em equipa, solidariedade, empatia, iniciativa.
- **Mês 5:** Competências profissionais com autonomia. Executar tarefas complexas com elevado grau de independência. Competências adquiridas: planeamento, organização, resolução de problemas, resistência ao stress, criatividade.
- **Semanas finais:** Avaliação e Aprendizagem para Aprender - síntese da experiência, autorreflexão, planeamento do desenvolvimento profissional futuro e celebração.

Em cada etapa, são igualmente desenvolvidas competências essenciais: adaptabilidade e flexibilidade, habilidades técnicas, autoavaliação, gestão da dinâmica de grupo e comunicação em inglês.

### **Programa Gamificado de Voluntariado**

O programa de voluntariado fundamenta-se numa estrutura análoga, mas confere maior relevância ao envolvimento cívico, à iniciativa e à responsabilidade social. As competências adquiridas incluem:

- **Principais:** empatia, solidariedade, flexibilidade, colaboração, planeamento, organização, relações interpessoais, resiliência ao stress, iniciativa.
- **Complementar:** criatividade, eficiência, participação ativa, responsabilidade, autoconsciência, pensamento crítico, aprendizagem contínua, atitude reflexiva e respeito pelos outros.

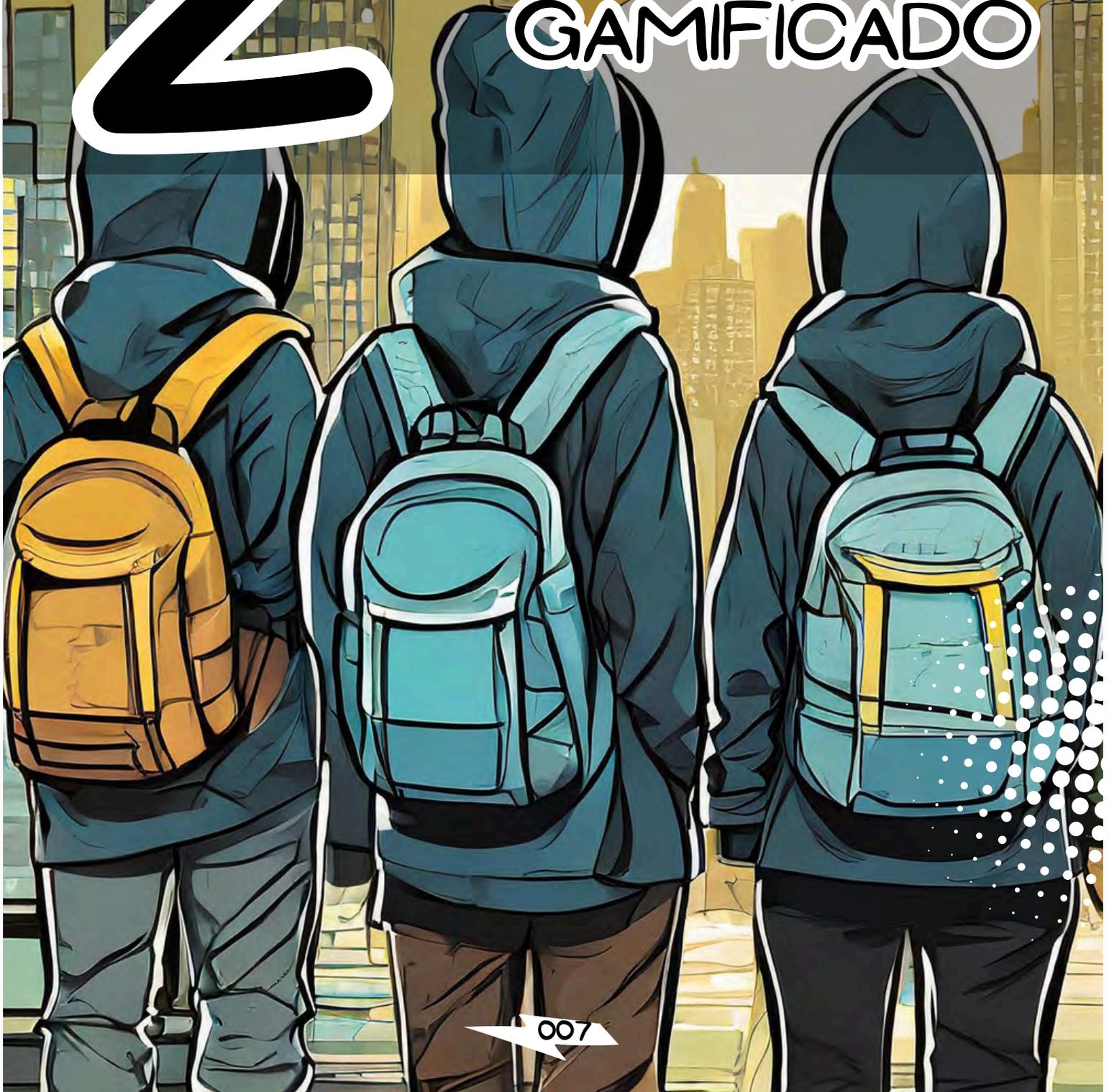
Um componente fundamental do programa de voluntariado (semelhante ao programa de estágio) é a execução de um mini-projeto social, cuja conceção, planeamento e implementação são da responsabilidade dos participantes. Assim, eles adquirem competências em responsabilidade, gestão de projetos e trabalho em equipa em contextos reais.

### **Educação através da ação e da orientação.**

Ambos os programas dispõem de um sistema de mentoria: cada participante colabora com um mentor designado que o apoia no processo de desenvolvimento. Reflexões sobre o progresso, objetivos de desenvolvimento e desafios individuais são abordadas em sessões regulares de mentoria.

2

# PROGRAMA DE VOLUNTARIADO GAMIFICADO





## DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

No âmbito do projeto Work, Play, Grow, o voluntariado transcende a mera oferta de tempo e competências para uma causa. Trata-se de uma jornada de aprendizagem estruturada e gamificada, na qual os jovens se envolvem ativamente em atividades sociais, educacionais e cívicas, ao mesmo tempo que desenvolvem competências transferíveis para o seu crescimento pessoal e profissional. Ao integrar elementos lúdicos, como desafios, níveis e recompensas, o programa transforma o envolvimento comunitário numa experiência motivadora e colaborativa. Esta abordagem não apenas fortalece o impacto das organizações juvenis nas suas comunidades, mas também assegura que os voluntários se sintam reconhecidos, inspirados e preparados para oportunidades futuras.

Implementar uma iniciativa de voluntariado gamificada, como o Programa de Voluntariado do WPG, pode aumentar significativamente o envolvimento dos jovens, o desenvolvimento de competências e o impacto na comunidade. Contudo, o sucesso depende de uma preparação meticulosa. As diretrizes a seguir auxiliarão uma organização na criação de um programa motivador, sustentável e orientado para resultados:

**1. Realize uma avaliação abrangente das necessidades** – Compreenda as necessidades específicas da sua comunidade e dos potenciais voluntários.

**Método:** Organizar grupos focais com membros da comunidade e potenciais voluntários para identificar questões e interesses prioritários que possam ser integrados nas missões do programa.

**2. Estabeleça objetivos com clareza** – Defina metas amplas e específicas (SMART) que estejam em consonância com a missão da sua organização, ao mesmo tempo que ressoam com as motivações dos jovens voluntários.

**Método:** Realizar um workshop colaborativo com colaboradores, voluntários e parceiros para co-criar uma lista de objetivos mensuráveis para os primeiros 6 a 12 meses.

**3. Compreenda o mecanismo de gamificação do WPG** – Familiarize-se com a estrutura, as regras e o sistema de recompensas da abordagem WPG para assegurar uma aplicação correta e eficaz.

**Método:** Organizar uma sessão de formação interna na qual os coordenadores possam explorar o kit de ferramentas do WPG, testar as suas funcionalidades e simular uma breve atividade gamificada.

**4. Elabore um plano de formação abrangente** – Capacite voluntários e coordenadores com as competências e o conhecimento necessários para compreender as regras, ferramentas e atividades de aprendizagem não formal do programa.

**Método:** Criar um curso breve de integração que una teoria (regras do programa, ferramentas) a cenários práticos de dramatização para situações reais de voluntariado.

**5. Integre o programa de forma harmoniosa às operações existentes** – Assegure-se de que ele complemente as suas atividades atuais sem sobrecarregar a equipa ou os recursos.

**Método:** Criar o calendário anual de atividades da sua organização e incorpore elementos gamificados em eventos já existentes, em vez de criar eventos completamente novos.

**6. Estabeleça métodos claros de monitorização e avaliação** – Acompanhe o progresso dos voluntários, avalie o impacto na comunidade e recolha feedback para aprimorar continuamente o programa.

**Método:** Apresentar um painel online onde os pontos, emblemas e missões concluídas sejam atualizados automaticamente e permaneçam acessíveis para voluntários e coordenadores.

**7. Assegurar recursos técnicos e logísticos** – Proporcionar acesso a plataformas digitais, ferramentas de monitorização de progresso, materiais promocionais e espaços apropriados para workshops ou eventos.

**Método:** Estabelecer parcerias com empresas locais ou instituições municipais para garantir acesso gratuito ou a baixo custo a espaços de reunião, serviços de impressão ou ferramentas digitais.

**8. Desenvolva uma estratégia de motivação sólida a longo prazo** – Integre recompensas tangíveis (certificados, eventos de reconhecimento) com benefícios intangíveis (oportunidades de desenvolvimento pessoal, networking, mentoria).

**Método:** Organizar “celebrações de conquistas” trimestrais, nas quais os voluntários recebem reconhecimento perante colegas, líderes comunitários e potenciais empregadores.

**9. Adote flexibilidade e adaptabilidade** – Esteja disposto a ajustar componentes do programa em resposta ao feedback dos participantes e às necessidades em constante evolução da comunidade.

**Método:** Realizar check-ins mensais breves com os voluntários para recolha de sugestões e implementação de alterações rápidas sem interromper o programa na sua totalidade.

**10. Planeie a sustentabilidade** – Identifique fontes de financiamento, parcerias e recursos humanos para assegurar que o programa prospere além da fase inicial de implementação.

**Método:** Solicitar bolsas plurianuais e estabelecer parcerias duradouras com escolas, universidades e ONGs locais para assegurar um apoio contínuo.



O **Programa de Voluntariado WPG** é uma iniciativa estruturada no setor das ONGs, que utiliza a gamificação como o método não formal predominante para motivar e organizar as atividades dos voluntários envolvidos em ações sociais, desenvolvimento pessoal e engajamento cívico.

O **objetivo** deste programa é auxiliar voluntários e organizações juvenis a desenvolverem atividades coerentes, centradas no envolvimento comunitário e na obtenção de resultados significativos nas áreas de serviços sociais e educação não formal.

Os objetivos específicos do Programa de Voluntariado WPG são os seguintes:

**Para ONGs ou outras instituições de educação juvenil ou não formal:** aperfeiçoar a sua capacidade de organizar programas que integrem voluntários nas suas atividades atuais de maneira motivadora e estruturada, com um impacto duradouro na comunidade em que atuam.

**Para voluntários:** cultivar a motivação para o envolvimento na comunidade e na vida cívica, promover o crescimento pessoal e — por que não? — profissional, e descobrir habilidades, competências e valores que poderão ser aplicados posteriormente na vida pessoal e profissional.

Esta proposta gamificada integra a **Metodologia de Gestão de Voluntariado em 8 Etapas**, desenvolvida através de atividades inseridas numa narrativa jovem e que combina momentos virtuais e presenciais, além de atividades de educação não formal que proporcionam ao voluntariado um ambiente lúdico e envolvente.

Assim, conforme também sugerido por este projeto, o programa de voluntariado será muito mais do que a mera aquisição de conhecimento, habilidades e valores. Envolverá igualmente o desenvolvimento e a transformação do voluntário numa abordagem significativa que, espera-se, promova o envolvimento e a integração do voluntário no âmbito da ONG.



### Gestão de Voluntários: a Proposta em 8 Passos

A gamificação aplicada neste contexto consiste na utilização de designs e técnicas de jogos em ambientes não lúdicos, com o intuito de desenvolver competências entre os participantes. O objetivo da gamificação é engajar os envolvidos, promovendo a competição e a colaboração entre pares, além de aumentar a sua motivação. Adicionalmente, a gamificação pode também contribuir para a avaliação de desempenho e para o feedback ao voluntário, duas etapas cruciais no processo de gestão.

Neste Programa Gamificado, todos os participantes (voluntários e mentores) encontrarão diversas oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal que são típicas quando a Gamificação é aplicada em contextos educacionais:

TRABALHO EM EQUIPA  
 COMPETÊNCIAS DE COMUNICAÇÃO  
 TOMADA DE DECISÃO  
 RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS.

COMPETÊNCIAS DIGITAIS  
 APRENDIZAGEM AUTÓNOMA  
 GESTÃO DO TEMPO

Este programa inclui uma Narrativa que satisfaz diversos objetivos da gamificação, como a estética visual, a simulação de um mundo imaginário, a fantasia e a dramatização, que conferem cor e desafio ao voluntariado, além de proporcionar uma sensação de jogo que eleva a motivação e o engajamento. A Narrativa convida os Voluntários a tornarem-se Agentes Secretos e a unirem-se a uma Organização (a organização F.R.E.E.) para contribuir na luta pela Paz e Solidariedade, superando os obstáculos e desafios impostos por aqueles que prosperam num mundo de confusão e desordem.

No âmbito deste projeto, competências altamente específicas são aplicadas. Algumas das competências que pretendemos desenvolver através do programa gamificado de voluntariado incluem:

- *competências de colaboração em equipa,*
- *saber escutar e comunicar de maneira assertiva,*
- *competências de negociação, liderança,*
- *competência de dar e receber feedback construtivo,*
- *gestão eficiente do tempo e das tarefas,*
- *estratégias essenciais de resolução de problemas,*
- *desenvolver competências de planeamento (identificar prioridades, definir metas SMART e encontrar soluções práticas),*
- *aquisição de competências pertinentes para a gestão de projetos,*
- *aumentando a criatividade e fomentando o pensamento crítico.*

# 2.3

## FERRAMENTAS ESSENCIAIS PARA INICIAR O PROGRAMA



Existem várias etapas e ferramentas fundamentais que podem simplificar o início de um programa de voluntariado para aqueles que desejam adotar a metodologia WPG ou simplesmente melhorar as suas práticas atuais de gestão de voluntariado.

### 1. Seleção de Voluntários

O recrutamento pode ser realizado através de escolas locais, universidades, centros juvenis, eventos comunitários, plataformas online ou parcerias com outras ONGs. Na abordagem WPG, o recrutamento integra a narrativa gamificada — o "chamamento para se tornar um Agente Secreto" pode servir como o gancho temático.

**Dica:** Utilize um formulário de inscrição online simples que recolha não apenas dados básicos, mas também os interesses, competências, disponibilidade e motivações do voluntário.

### 2. Entrevista de Seleção

A conversa inicial é crucial para harmonizar as necessidades da organização com as expectativas do voluntário. Elabore uma lista de verificação com tópicos, como:

*O que o/a motivou a ingressar nesta organização?*

*O que o/a motiva a ser voluntário?*

*Que competências ou experiências traz?*

*Como prefere trabalhar — de forma independente ou em equipa?*

*Quais são as suas expectativas em relação a esta experiência de voluntariado?*

*Quanto tempo pode comprometer-se?*

Esta entrevista deve ser descontraída e cativante, promovendo uma atmosfera acolhedora desde o início.

### 3. Integração na Organização

Quando os voluntários chegarem, organize uma visita de Integração para lhes apresentar:

- *O ambiente físico e os dispositivos.*
- *As pessoas com quem irá colaborar e as suas funções.*
- *Processos e regras principais.*

Complemente com uma sessão para quebrar o gelo ou uma breve atividade colaborativa que auxilie os novos voluntários a estabelecerem conexões com a equipa.

#### 4. Descrição da função e das tarefas

Cada voluntário pode/deve receber um perfil de função conciso, incluindo:

**Título do cargo.**

**Objetivo** — o que se pretende alcançar com a contribuição do voluntário.

**Atividades principais** — tarefas a serem realizadas.

**Indicadores de sucesso** — de que forma o progresso será avaliado.

**Requisitos** — quaisquer competências, conhecimentos ou atitudes exigidos.

Compromisso de tempo e local.

**Supervisão** — a quem contactar para obter orientação.

**Benefícios** — abrangendo oportunidades de formação, networking e aperfeiçoamento de competências.

#### 5. Programa de Atividades

Elabore um plano de atividades em colaboração com o voluntário para as primeiras semanas ou meses. Este plano deve:

- *Alinhar-se com as prioridades da organização e as motivações do voluntário.*
- *Ser claro e realista.*
- *Ser suficientemente flexível para se adaptar à medida que o voluntário evolui na função.*

No modelo WPG, este plano é sustentado pelo calendário de missões na plataforma.

#### 6. Monitorização e Feedback

Crie um sistema simples e coerente para monitorizar atividades e fornecer feedback.

As opções incluem:

- *Um documento online partilhado ou a plataforma Trello (exemplo).*
- *Registo da missão da plataforma WPG.*
- *Check-ins mensais ou quinzenais com o mentor.*

O feedback deve ser construtivo, bidirecional e inspirador, reconhecendo tanto as conquistas como as oportunidades de aprendizagem.

#### 7. Motivação ao longo do programa

Combine recompensas gamificadas (pontos, emblemas, níveis) com incentivos tangíveis do mundo real:

- *Reconhecimento público em assembleias ou comunicados informativos.*
- *Oportunidades para liderar novas missões.*
- *Participação na tomada de decisões relativas a atividades.*

Assegure-se de que os voluntários percebam o impacto das suas contribuições — através de narrativas, fotografias e feedback da comunidade.

## 8. Avaliação Final e Medição de Impacto

No término do programa:

- *Realizar uma autoavaliação (na perspectiva do voluntário) e uma avaliação institucional (na perspectiva do mentor).*
- *Discuta as competências adquiridas, os desafios ultrapassados e as oportunidades futuras.*
- *Avalie o impacto na comunidade: quantidade de beneficiários, qualidade das atividades, testemunhos.*
- *Celebre com um evento de encerramento, entrega de certificados e reflexões partilhadas.*

O programa WPG promove a utilização deste momento não apenas como um encerramento, mas como um novo ponto de partida para o envolvimento contínuo na vida comunitária e cívica.

Para representantes de ONGs e mentores voluntários, a chave para um programa bem-sucedido no estilo WPG reside no equilíbrio entre estrutura e flexibilidade. Comece sempre por criar uma atmosfera acolhedora — a primeira impressão define o tom de toda a experiência.

Mantenha os canais de comunicação abertos e recetivos, assegurando que os voluntários se sintam ouvidos e valorizados. Integre pequenas "vitórias" desde o início para aumentar a motivação e a confiança, e utilize elementos de gamificação de forma consistente para manter o engajamento.

Adapte as atividades às competências e aspirações de cada voluntário, alinhando-as às necessidades da organização.

Lembre-se de que o feedback deve ser frequente, específico e apresentado como uma oportunidade de crescimento.

Celebre as conquistas publicamente e incentive o reconhecimento entre pares.

Por fim, encare cada desafio como um momento de co-aprendizagem — um programa bem-sucedido é aquele em que tanto os voluntários quanto a organização evoluem juntos.

# 24 ATIVIDADES



As atividades que se seguem obedecem a uma sequência específica, com o intuito de conferir sentido, propósito e contexto ao programa de Voluntariado com ONGs.

Além disso, as atividades propostas podem ser realizadas de forma híbrida, combinando momentos online e presenciais, conforme a conveniência do coordenador.

## MÊS 1

Os voluntários familiarizam-se com a organização, os colegas e as normas de trabalho, esclarecem as suas expectativas e iniciam com tarefas simples. Foque na orientação, na formação de equipas e na definição da motivação pessoal.

## MÊS DOIS

Voluntários assumem responsabilidades mais complexas, iniciam o planeamento de atividades e analisam funções dentro da organização. Ênfase na compreensão dos processos internos e no desenvolvimento de iniciativas individuais.

## MÊS 3

Os participantes reúnem informações da comunidade, identificam problemas e sugerem ideias para mini-projetos. Esta é uma fase de análise e preparação estratégica antes da implementação.

## MÊS 4

Voluntários implementam projetos planeados, realizando atividades concretas com beneficiários reais e colaborando com parceiros externos. O foco reside no impacto direto e na aplicação de competências.

## MÊS 5

Os participantes avaliam o progresso individual e do projeto, aprendem a prevenir o burnout e ajustam os seus objetivos. A autonomia e as competências de autoavaliação são reforçadas.

## MÊS SEIS

Os voluntários refletem sobre toda a experiência, elaboram relatórios e avaliações, apresentam os resultados e o impacto alcançado. O programa conclui-se com o reconhecimento oficial e a celebração das conquistas.

**Como interpretar o CÓDIGO das Atividades - Voluntários.Mês.Atividade (exemplos abaixo)**

V.1.7. - VOLUNTÁRIOS, MÊS 1, ATIVIDADE 7

V.4.3. - VOLUNTÁRIOS, MÊS 4, ATIVIDADE 3

**Descrição:**

Nesta situação tão caótica e problemática como a que estás a enfrentar, é compreensível que, como um/a novo/a Super Agente da F.R.E.E., te sintas desorientado/a ao chegar à organização: *a ordem mundial está em risco, quem são os justos e os injustos? Quais são os objetivos das diversas organizações, como a F.R.E.E.? Elas almejam a paz mundial ou possuem algum plano obscuro e secreto, totalmente alheio a essa paz? Quem integra esta organização? Os restantes Super Agentes são indivíduos em quem se pode confiar?*

Para resolver todas essas questões, apenas os Super Agentes mais audaciosos iniciarão a primeira missão na plataforma web F.R.E.E.. Esta missão deverá ser realizada com o máximo de discrição. Primeiramente, como novo/a Super Agente, tens de registar-te na plataforma web, mas sem utilizar o teu nome verdadeiro. Nunca se sabe quem pode entrar furtivamente na plataforma e descobrir a tua verdadeira identidade! E o que é um Super Agente se for privado/a do seu anonimato e tiver os seus dados pessoais expostos?

**Materiais:**

Um dispositivo com acesso à internet para que o voluntário possa efetuar o login na plataforma.

**Comentários e sugestões:**

Esta missão é parcialmente concluída antes do login na plataforma, mas a segunda parte é valiosa para identificar quem mais integra a equipa. Esta missão deve ser realizada numa sessão de grupo, sob a orientação do mentor.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Como novo/a Super Agente, deves investigar quem mais integra a plataforma web da F.R.E.E. para descobrir quem se esconde por trás dos avatares/usuários da plataforma:

*Haverá algum infiltrado? Conseguirá reconhecê-los pessoalmente?*

Dirige-te ao seu mentor para que ele te desafie a desbloquear a próxima missão e identificar qual dos avatares é o infiltrado.

**Materiais:**

Um dispositivo com acesso à internet para que o voluntário possa efetuar o login na plataforma.

**Comentários e sugestões:**

O mentor deve estar preparado com uma atividade offline para entregar ao voluntário.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

SERÁ QUE ESTÁS A TORNAR-TE UM/A  
VERDADEIRO SUPER AGENTE DA FREE?

MISTA

### Descrição:

Já conseguiste desvendar as identidades secretas de muitos dos teus colegas na F.R.E.E., mas o que sabes afinal sobre a organização? Já investigaste para onde está a dirigir-se, se é benéfica para ti ou se corres riscos dentro da organização? Para te auxiliar a compreender melhor o funcionamento da F.R.E.E., elaborámos uma série de perguntas às quais deves responder o mais rapidamente possível. A tua vida pode estar em jogo...

- *Quando foi criada esta organização?*
- *Tenta investigar a história do seu surgimento (esta informação poderá ser útil para ti no futuro).*
- *Quem são as pessoas que lideram esta organização e que informações conseguiste descobrir sobre elas?*
- *Achas que são confiáveis ou é prematuro tirar conclusões?*
- *Em quais países e cidades se encontra a sede da organização?*
- *Quantos Super Agentes estão ao serviço da organização?*
- *Qual é o propósito principal e os objetivos desta organização?*
- *Quais são os valores fundamentais que impulsionam esta organização? Ao compará-los com os teus valores pessoais, considera-os alinhados ou, pelo contrário, totalmente distintos?*

Agora que tu, novo/a Super Agente, estás cada vez mais envolvido/a com a F.R.E.E., propomos-te uma pequena competição - *todos contra todos*. Não entres em pânico! É apenas um jogo para verificar se realmente pesquisaste e já conheces a organização para a qual irás trabalhar como Super Agente. A primeira pessoa a responder corretamente a todas as perguntas em todas as caixas deste Bingo F.R.E.E. será a vencedora. Serás tu quem conseguirá?

|                            |  |                                      |
|----------------------------|--|--------------------------------------|
| GRUPOS-ALVO DA ORGANIZAÇÃO | PESSOAS DE REFERÊNCIA NA ORGANIZAÇÃO       | MOTTO OU LEMA DA ORGANIZAÇÃO         |
| ANO DA FUNDAÇÃO            | FREE BINGO                                 | PAISES EM QUE A ORGANIZAÇÃO TRABALHA |
| LOGÓTIPO DA ORGANIZAÇÃO    | PAÍS OU CIDADE EM QUE A ORGANIZAÇÃO SURTIU |                                      |

Bem, não há dúvida de que, quando te envolves em algo, estás 100% comprometido. Agora, é com grande satisfação que te recebemos na organização F.R. Já conheces a nossa história, a forma como operamos e até já os rostos de muitos dos nossos Super Agentes, portanto, podemos começar a nos coordenar como uma equipa para combater a nova ordem mundial que estão tentando estabelecer. Com a tua colaboração, estamos certos de que conseguiremos restaurar a harmonia no mundo. Fica atento, pois entraremos em contato em breve para te informar sobre futuras missões!

### Materiais:

Um dispositivo com acesso à internet para que o voluntário possa efetuar o login na plataforma.

### Comentários e sugestões:

O mentor deve estar preparado com uma atividade offline para entregar ao voluntário.

### Notas do mentor:

---



---



---



---

**V1.4.****MISSÃO:**  
CONHECER O PERIGO**TIPO DE ATIVIDADE:**  
PRESENCIAL**Descrição:**

A primeira regra é: antes de iniciar o salvamento de outros, seja no contexto da organização ou do mundo, é imperativo assegurar a tua própria segurança. Assim, é fundamental que completes formação sobre as políticas de segurança da organização.

**Para quê?** O percurso até à meta é longo e desafiador, e as máquinas e os softwares da organização adoram pregar partidas. É necessário aprender a destruir documentos confidenciais numa trituradora sem arriscar os dedos, ou a utilizar dispositivos quando softwares maliciosos estão à espreita do seu menor erro. Ou simplesmente saber para onde correr quando um incêndio eclode num edifício. Agora dirige-se ao seu mentor, que te revelará tudo.

**Materiais:**

Normas de segurança para cada instituição.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

**V1.5.****MISSÃO:**  
SABER "PORQUÊ"**TIPO DE ATIVIDADE:**  
PRESENCIAL**Descrição:**

Algo correu mal novamente! Alguém comprometeu a missão da organização... Tudo o que restou foram fragmentos de papel rasgado... Super Agente! Auxilia a organização a reunir todos os fragmentos do texto para que a ordem seja restabelecida e os colaboradores voltem a agir em conformidade com o objetivo principal e os valores da organização. Dirige-te ao teu mentor para receber os fragmentos.

**Materiais:**

Folhas impressas para a `caça ao tesouro` de valores.

**Comentários e sugestões:**

Os valores organizacionais devem estar definidos antes desta missão, de modo a garantir que o mentor e os voluntários estejam em sintonia com a missão e os valores da organização.

**Notas do mentor:**

---

---

  
V.16.MISSÃO:  
CONHECE-TE A TI MESMO/ATIPO DE ATIVIDADE:  
MISTA**Descrição:**

Para que a missão seja bem-sucedida, é fundamental conheceres a tua posição. Partilhar os seus receios e expectativas sobre o programa com o restante da equipa pode ser extremamente útil para enfrentar os desafios que surgirão. O teu mentor elaborou algumas perguntas de apoio para ti, por isso, encontra um espaço na sala de trabalho da equipa e responde a essas questões. Após 10 minutos, todos se reunirão para partilhar e discutir. O programa F.R.E.E. representa não apenas uma grande aventura, mas também uma oportunidade para o teu desenvolvimento e crescimento pessoal.

- *Porque estás aqui? Quais são as tuas expectativas em relação ao programa?*
- *Quais são as tuas expectativas em relação aos teus colegas?*
- *Quais são as tuas expectativas em relação ao teu mentor/a?*
- *Tens alguma preocupação ou receio em relação ao programa?*
- *Qual é o objetivo pessoal que escolheste alcançar?*

Regista tudo isto no teu diário.

**Materiais:**

Papéis ou cadernos de registo.

V.17.

MISSÃO:  
INTEGRANDO-SETIPO DE ATIVIDADE:  
MISTA**Descrição:**

Caro/a Super Agente, parabéns! Estás a infiltrar-te na organização com muito sucesso, tendo obtido já várias informações que te permitirão realizar as tuas missões com êxito, e a equipa já começa a ver-te como um/a deles. Parabéns!

Entretanto, esta fase ainda não está completamente finalizada.

**Missão:** finalizar tarefas simples para a organização, com o auxílio de um membro da equipa. **Prazo:** até ao final da próxima semana.

**Dica:** dirige-se ao teu mentor/a e menciona o seguinte código secreto: “*Como posso ser útil?*”. Assim que concluires, acede à plataforma e regista as tuas tarefas.

**Materiais:**

Nenhum em particular.

**Comentários e sugestões:**

Essa comunicação pode ser realizada online, permitindo que o voluntário auxilie um colega na execução de uma tarefa específica. Iniciar a colaboração nesta fase pode ser benéfico.

  
V18.MISSÃO:  
QUEM SOU EU?TIPO DE ATIVIDADE:  
ON-LINE**Descrição:**

Prestaste realmente atenção aos teus colegas de equipa? No espaço abaixo, escreve um breve texto anónimo sobre ti. Evita mencionar informações óbvias como o teu nome ou idade; em vez disso, partilha curiosidades sobre ti, como as tuas preferências musicais, experiências de infância, interesses, entre outros.

“*Quem sou eu?*” Após redigir este texto, clica em enviar e o teu mentor/ saberá como proceder (obviamente) e dar-te-á orientações para os próximos passos. Boa sorte!

**Comentários e sugestões:**

Esta atividade pode ser realizada numa sessão de grupo online para que todos os voluntários se conheçam, mas também pode ser executada offline.

**Notas do mentor:**

---

---

---

V19.

MISSÃO:  
TRABALHO EM PROGRESSO...TIPO DE ATIVIDADE:  
MISTA**Descrição:**

Muito bem, Super Agente! Pelo menos para as suas missões iniciais!

Continua com as tarefas como fizeste até agora e, com certeza, em pouco tempo, estarás pronto/a para ser um/a de nós!

Dirige-te ao teu mentor/ e recolhe o envelope com as pequenas tarefas para esta semana.

Boa sorte e não te esqueças de prestar atenção! No final desta semana, irás redigir o teu primeiro relatório mensal — um momento significativo para te tornares um/a Agente Especial F.R.E.E.!

**Materiais:**

Envelope com atribuições específicas.

**Comentários e sugestões:**

Esta missão pode envolver tarefas específicas que o voluntário pode realizar para a organização ou atividades que promovam a coesão do grupo e a interação entre os voluntários.

**Notas do mentor:**

---

---

---

**Descrição:**

Já completaste 3 semanas inteiras como aspirante a Super Agente F.R.E.E., portanto, já compreendeste o que está em jogo e o que estamos a realizar. Como a tua motivação é o combustível mais crucial para um desempenho eficaz na F.R.E.E., será necessário que respondas ao seguinte:

- *Quais foram todas as atividades que detetaste na organização?*
- *O que compreendeste sobre a organização e os seus objetivos?*
- *Porque vieste aqui em primeiro lugar?*
- *Quais são os teus objetivos atualmente?*

Após a conclusão deste trabalho, regista no teu Scrapbook de Agente Especial (S.A.S.).

Em seguida, dirige-se à sala de reuniões com os teus colegas e mentor/a. Partilhem os novos objetivos com o grupo. Após todos terem partilhado os objetivos, regressa ao teu S.A.S. e redefina os teus objetivos, limitando-se a um máximo de 5 objetivos. Transcreve cada objetivo numa folha e inscreve o seu código no canto direito da página. Para cada objetivo, elabora os indicadores de realização. Se tiveres dúvidas sobre como redigir os indicadores, solicita ao seu mentor/a que explique ao grupo.

Os indicadores são quatro:

- *Resultados*
- *Competências*
- *Conhecimentos*
- *Atitudes*

**Não te esqueças:** Fazer perguntas, solicitar ajuda e esclarecimentos, bem como confiar nos outros, são características valiosas de um bom Agente F.R.E.E.

Após redigir tudo isso, pega em 5 folhas pequenas (A5) e desenha um símbolo para cada objetivo. Tenta memorizá-los (podes também tirar fotografias para tê-los sempre contigo) e cola-os no quadro especial que o mentor está a preparar para a sua equipa.

**Dicas para manter a motivação:** sempre que enfrentares uma missão ou tarefa desafiadora, ou simplesmente sentires a motivação a esmorecer, dirige-se ao quadro, observa os seus símbolos e seleciona o que inspira naquele momento. Foca-te nisso.

**Materiais:**

Caderno de Registos, papel, lápis.

**Comentários e sugestões:**

Esta missão requer uma considerável autorreflexão — dedica um tempo adequado para tal. Esta fase da missão pode ser realizada numa sessão em grupo, sob a orientação do/a mentor/a.

**Notas do mentor:**

---

---

---

**Descrição:**

Já completaste o teu primeiro mês no F.R.E.E.

Meu Deus, estás vivo/a e, mais importante, realizaste feitos extraordinários! Cada ação tua, a cada instante, exerces um impacto significativo no nosso objetivo maior: libertar o mundo e devolvê-lo aos seus próprios valores, enquanto te transformas numa pessoa resiliente, bondosa, valiosa e digna de confiança.

Mas lembra-te, foi apenas o primeiro mês. Estamos ansiosos para saber como foi a tua experiência, o que aprendeste e como podemos desenvolver mais missões que visem alcançar os melhores resultados para ti, para nós e para o mundo.

Como é o primeiro final de mês, vamos esclarecer brevemente o que implica o Relatório e Avaliação (R&A) mensal. No final de cada mês, receberás 4 tipos de avaliação/relatórios:

- P.S.: Avaliação do Segredo Pessoal (no teu S.A.S.).
- T.S.: Segredo de equipa (entre a tua equipa, apenas com os teus colegas).
- M.S.: Grande segredo (apenas entre o teu mentor e tu).
- N.S.: Não é um segredo.

| MENS - RELATÓRIO DE ATIVIDADES |  |
|--------------------------------|--|
| MISSÕES                        |  |
| AÇÕES                          |  |
| O QUE APRENDEU                 |  |
| PALAVRAS-CHAVE                 |  |

**Materiais:**

Caderno de Registos, papel, lápis.

**Comentários e sugestões:**

Esta missão requer uma profunda autorreflexão - deve ser reservado um tempo considerável para a sua realização.

Esta parte da missão pode ser realizada individualmente, mas ocorre dentro de uma sessão de grupo, sob a orientação de um mentor.

**Notas do mentor:**


---



---



---

**Descrição:****M1. P.S. Auto avaliação**

- O que aprendi neste mês?
- O que fiz pela primeira vez?
- Como foi para mim colaborar com os meus colegas?
- Como me senti em relação ao meu mentor?

(\*Lembra-te, o teu diário tem o sinal de PS, portanto, podes escrever o que desejares, sendo honesto/a.)

- Palavras-chave do mês

**M1. T.S. Avaliação por pares**

Agente, é necessário que elabores o resumo deste mês, contemplando ações e elementos de desenvolvimento pessoal, num parágrafo criptografado. Todos os SA farão o mesmo.

Em seguida, os resumos serão apresentados num quadro. Cada um dos agentes tentará adivinhar quem redigiu cada parágrafo. Após a decodificação dos parágrafos, cada um de vocês, escreverá o seu nome e colocá-lo-á no envelope da equipa.

Nos próximos 3 dias, terás de redigir o teu feedback para todos os outros Agentes, de forma confidencial, que colocarás novamente no envelope. No final do mês, poderás retirar o documento com o teu feedback e guardá-lo no teu S.A.S. (Secret Agent Scrapbook)

**M1. T.S. Avaliação do mentor**

O teu mentor/a elaborou um teste com 10 questões sobre as missões que realizaste neste mês.

SA, é necessário que completes este teste, após o qual o teu mentor/a te entregará o resultado e um feedback por escrito.

Boa sorte e encontramos-nos no próximo mês!

Temos muito trabalho a realizar juntos... salvar o mundo, por exemplo!

**Materiais:**

Álbum de recortes, papel, lápis, questionário com questões sobre missão, organização

**Comentários e sugestões:**

Esta missão requer uma profunda autorreflexão — dedica-lhe um tempo considerável. Esta fase da missão pode ser realizada de forma individual, mas culmina numa sessão em grupo, sob a orientação de um mentor.

**Notas do mentor:**

---

---

---

**Descrição:**

Uma situação de extrema urgência surgiu e requer a nossa atenção imediata.

Um Super Agente testemunhou um caso de assédio na nossa organização F.R.E.E., perpetrado por um dos seus colegas, que também é um Super Agente novo, tal como você.

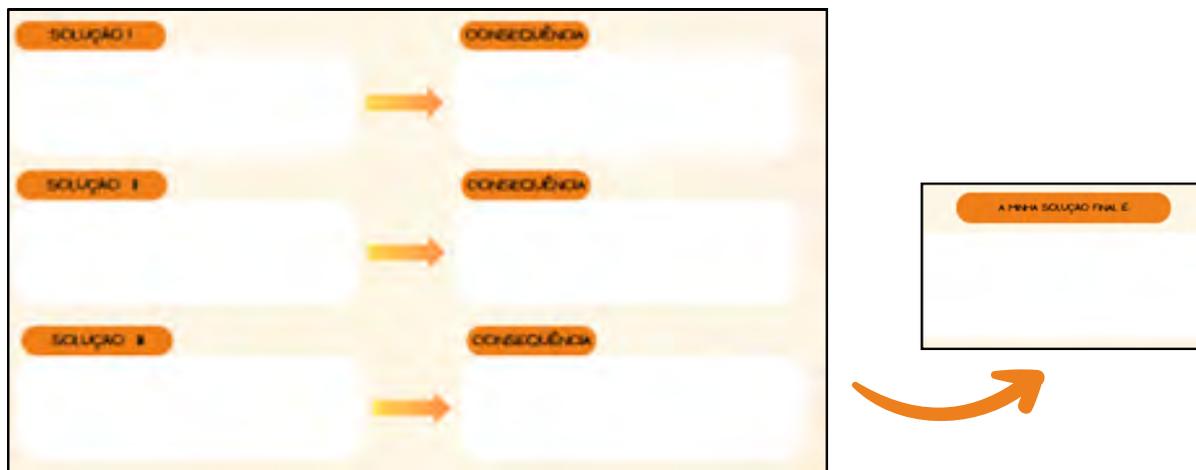
É fundamental que abordemos esta situação com celeridade e firmeza. Como agente comprometido e competente, deverás agora ponderar três soluções viáveis para resolver este incidente. Cada alternativa acarretará consequências distintas, por isso, examina minuciosamente todas as opções e escolhe a que considerares mais apropriada para lidar com esta questão tão sensível.

Contamos com a tua inteligência e discernimento para identificar a solução mais eficaz e ética para esta situação. A organização confia em ti para liderar esta missão com integridade e determinação.

**Atividade:** É necessário considerar três soluções possíveis e, como é do teu conhecimento, cada uma delas acarretará consequências distintas. Regista-as, avalia todas as alternativas e seleciona a mais apropriada. Eis alguns exemplos:

- Chamar um mentor, afinal, é um Agente experiente e altamente qualificado.
- Tentar intermediar.
- Fazer de conta que nada viste.

Podes utilizar o modelo abaixo:

**Materiais:**

Caderno de Registos (SAS), papel, lápis, questionário com questões sobre a missão, organização

**Comentários e sugestões:**

Esta missão requer uma profunda autorreflexão — dedica-lhe um tempo considerável. Esta fase da missão pode ser realizada de forma individual, mas culmina numa sessão em grupo, sob a orientação de um mentor.

**Notas do mentor:**


---



---



---

**Descrição:**

Caro/a Super-Agente, organização F.R.E.E., confiou-te a quantia exata de 600€, destinada à aquisição de equipamentos para futuras missões. Agora, terás de distribuir esse montante de maneira estratégica e eficiente entre as seguintes categorias:

- *Materiais de comunicação.*
- *Instrumentos de ação.*
- *Viagens missionárias.*
- *Trajes especiais.*
- *Telefone via satélite com acesso à internet.*

É fundamental que faças essa divisão com discernimento, uma vez que os verdadeiros Super Agentes não apenas enfrentam diversos tipos de desafios, mas também são hábeis em gerir recursos e tempo. Descreve minuciosamente as distribuições que realizaste, acompanhadas de explicações e justificações para cada uma delas:

| MATERIAIS DE COMUNICAÇÃO | FERRAMENTAS DE AÇÃO  | VIAGENS DE MISSÃO    | FATOS ESPECIAIS      | TELEFONE POR SATELITE COM INTERNET |
|--------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|------------------------------------|
| <input type="text"/>     | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/>               |
| <input type="text"/>     | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/>               |
| <input type="text"/>     | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/>               |

**Esta atividade pode ter dois desfechos:**

1. *Concluiste esta missão com êxito!*

Cada missão que completas, cada passo que dás, não apenas te aproxima do sucesso em geral, mas também de te tornares o/a dos Super Agentes mais competente de toda a organização F.R.E.E.! Agradecemos o seu empenho e dedicação.

2. *Infelizmente, esta missão não obteve sucesso.*

Existem ainda alguns aspetos em que podes aprimorar. Aproveits esta experiência para aprender e evoluir, pois cada desafio representa uma oportunidade de desenvolvimento. Continuamos a contar contigo em futuras missões.

**Materiais:**

Nenhum em especial

**Comentários e sugestões:**

As questões podem ser respondidas na plataforma ou redigidas em notas e enviadas aos mentores. A avaliação dos resultados pode ser realizada pelo mentor ou por colegas.

**Notas do mentor:**


---



---



---

**Descrição:**

Agente F.R.E.E., solicitamos com urgência que prepares e envies um artigo sobre a **elaboração de projetos**. Dispões apenas de 20 minutos para concluir esta tarefa, e o êxito desta missão depende exclusivamente de ti. Se falhares, será um retrocesso para a tua carreira como Super Agente.

Espera, espera! Antes de iniciares, há uma reviravolta inesperada: parte da tua equipa encontra-se em perigo iminente e necessita urgentemente da tua ajuda. Como Super Agentes, compreendemos que esta situação é desafiadora, mas a tua prontidão e eficácia são cruciais neste momento.

*Qual será a tua primeira ação? Como planeias proceder?*

Precisamos de respostas céleres e de ações ainda mais ágeis da tua parte. Conta connosco para te apoiar em ambas as atividades. O destino da equipa e o sucesso da organização dependem da tua determinação e capacidade de enfrentar estes desafios.

Parabéns! Este foi apenas um exercício para avaliar se estás preparado para te tornares um verdadeiro Super Agente da F.R.E.E. pois completaste esta missão com êxito absoluto! Agora, ninguém está em perigo, mas não te acomodes, pois não seria a primeira vez que, a partir de uma simulação fictícia, enfrentamos um incidente inesperado...

**Materiais:**

Nenhum em especial

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Super Agente, uma situação de extrema urgência requer a tua intervenção imediata!

Uma de nossas mentoras, uma Super Agente F.R.E.E. com vasta experiência, estava na casa de banho quando fez uma descoberta inacreditável: nossos arqui-inimigos estão a planear explodir o nosso laboratório de ciências!

Agora, mais do que nunca, necessitamos da tua liderança ágil e eficaz. Reúne a tua equipa de imediato e coordena as ações de cada membro. Cada segundo é crucial!

Grava uma mensagem de vídeo no teu telemóvel explicando aos membros da tua equipa os passos a seguir para evacuar o edifício e assegurar a segurança de todos, incluindo o Super agente que descobriu a bomba e se encontra na casa de banho.

Não percas tempo! Super Agente, tens 90 segundos para elaborar um plano de evacuação e mais 20 segundos para gravar as tuas instruções de evacuação!

Contamos com a tua coragem e competência para liderar a equipa nesta situação de crise. As vidas de todos os membros da nossa organização estão nas tuas mãos. Acelera e mantém-nos informados sobre o progresso da evacuação.

(Temporizador online de 90 segundos)

Esta atividade apresenta dois resultados possíveis:

- Parabéns, Superagente! Graças ao teu notável desempenho organizacional, conseguimos preservar não apenas o laboratório de ciências, mas também toda a sede da F.R.E.E. Continua com o teu excelente trabalho!
- Infelizmente, esta missão não foi bem-sucedida. Existem ainda alguns aspetos em que podes melhorar. Utiliza esta experiência para aprender e evoluir, pois cada desafio representa uma oportunidade de progresso. Continuamos a contar contigo em futuras missões.

**Materiais:**

Nenhum em especial

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

**V.25.****MISSÃO:**  
DE OLHO NOS CRACHAS**TIPO DE ATIVIDADE:**  
PRESENCIAL**Descrição:**

Esta é uma semana extremamente especial para ti, Super Agente! Dirige-te imediatamente ao teu mentor/a e recebe o envelope que contém as pequenas tarefas designadas para esta semana.

Que a sorte esteja contigo e lembra-te de te manteres vigilante! Nunca se sabe quem está a observar cada passo que dás.

Imaginamos que todos os SA estejam ansiosos pelos distintivos que refletem o vosso progresso até agora. Chegou o momento de demonstrar o seu compromisso e dedicação. Boa sorte nas tuas tarefas e que esta semana seja repleta de sucesso e conquistas!

**Materiais:**

Crachás e envelope com atribuições.

**V.26.****MISSÃO:**  
VISÃO PROJETO**TIPO DE ATIVIDADE:**  
PRESENCIAL**Descrição:**

Caro Agente, como provavelmente já notaste, estás prestes a iniciar uma nova e empolgante missão: a concepção e o desenvolvimento de um projeto. No entanto, antes de se lançar nessa jornada, há uma tarefa primordial que te aguarda.

**Atividade:** a tarefa consiste em identificar projetos anteriores nos quais a nossa organização esteve envolvida. Após essa identificação, deverás convocar os teus colegas de equipa e mentores para uma reunião, na qual apresentarás o projeto que mais te inspira e com o qual mais te identificas, explicando os motivos da tua escolha. (Receberás um modelo de registo para preencher com as informações mais relevantes sobre o projeto escolhido).

Após cada um dos teus colegas apresentar o seu projeto favorito, reúnam-se para identificar os pontos em comum entre eles. Estes serão os alicerces sobre os quais construirão o projeto da equipa.

**Lembrem-se:** nesta missão, a chave para o sucesso é a colaboração e o entendimento mútuo.

**Tempo:** tem exatamente uma semana para concluir esta missão, a partir do momento em que terminares de ler esta mensagem.

Não se esqueça de publicar a sua apresentação nesta plataforma. Boa sorte, agente!

**Materiais:**

Painéis de visualização, documentos digitais, gravações.

**Comentários e sugestões:**

Esta missão requer tempo; os participantes devem colaborar em equipas para desenvolver um projeto específico, sob a orientação de mentores, além de apresentá-lo aos demais e determinar qual é o mais benéfico para a comunidade e a organização.

**Descrição:**

Parabéns! Passaram-se dois meses e tu continuas a desafiar as probabilidades. Isso demonstra o teu compromisso e, ao mesmo tempo, o aperfeiçoamento das tuas habilidades.

Durante este período, enfrentaste testes e exercícios, e agora possuis uma compreensão mais clara do que constitui uma missão significativa (caso ainda não tenhas associado isso, referimo-nos a “projeto” para missões de maior envergadura, apenas para manter-te afastado/a de olhares curiosos que possam desviar-nos do nosso objetivo).

**Atividade:** Como é do teu conhecimento, o final do mês é momento de apresentar o relatório. Assim, prepara-te como de costume, com a mente alerta e o teu diário secreto em mãos. Aguardamos com expectativa o teu progresso contínuo. Continua com o teu excelente trabalho!

| M2. NS. RELATÓRIO DE ATIVIDADE |  |
|--------------------------------|--|
| MISSÕES                        |  |
| AÇÕES                          |  |
| O QUE APRENDE?                 |  |
| PALAVRAS - CHAVE               |  |

**M2. P.S. Autoavaliação**

Escreva no seu Álbum de Agente Especial (S.A.S.):

- O que apreciaste durante este mês?
- O que aprendeste sobre ti mesmo?
- O que aprendeste sobre estar em uma missão na F.R.E.E.?

Estas reflexões são cruciais para o teu desenvolvimento pessoal e profissional como Super Agente. Não subestimes a importância da autoavaliação.

**Materiais:**

Álbum de recortes

**Comentários e sugestões:**

As perguntas podem ser respondidas na plataforma, mas também no scrapbook pessoal.

**Notas do mentor:**


---



---



---



---



---

**Descrição:**

Como já descobriste, desde que te tornaste parte da organização F.R.E.E., uma das poucas formas viáveis de combater atualmente as desigualdades no mundo, é através de projetos que buscam melhorar a vida das pessoas.

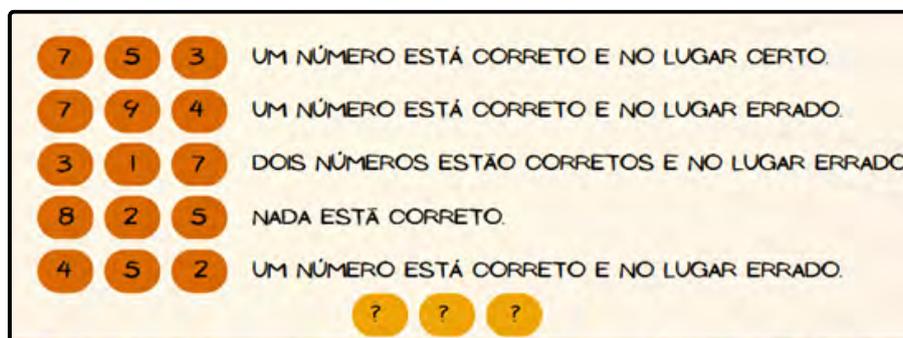
*Mas o que sabemos sobre projetos? Como são concebidos e implementados?*

*Todos os projetos são benéficos ou existem alguns prejudiciais?*

A tua próxima missão é adquirir todo o conhecimento necessário para desenvolver um projeto de sucesso. No anexo, encontrarás um documento essencial para essa tarefa.

**DICA:** Tip: pYA sEPci4l attnetoi to hte ta8le dsecbnrig het pjreoct setsp. hits ilwl eb na enstestali tool rfo oyur sueccss in HITS asisgnemtn.

Mas onde se encontra o documento afinal com todas as informações? O infame hacker bloqueou esses dados valiosos. Para ter acesso a eles, é necessário descobrir o código. Boa sorte, Agente. A organização conta contigo. Não te esqueças de o registara o código assim que o tiveres, para o guardar para mais tarde e longe do hacker.


**Materiais:**

Papéis, cores

**Comentários e sugestões:**

O mentor deve preparar cuidadosamente esta atividade, tendo acompanhado atentamente a atividade voluntária para poder oferecer um feedback construtivo.

**Notas do mentor:**


---



---



---



---



---



---

**Descrição:**

Mas o que aconteceu?! Todas as informações relacionadas ao treinamento sobre o desenvolvimento de projetos foram perdidas! Quem as removeu? Como foi possível? Alguém está a boicotar o trabalho da nossa organização...

Enquanto tentamos identificar e deter os responsáveis por este incidente, e antes que seja tarde demais, preenche a tabela a seguir com todas as informações de te recordas sobre as etapas necessárias para desenvolver um projeto: o futuro dos projetos para restaurar a ordem e a paz mundiais está em jogo!

| 1ª FASE | 2ª FASE | 3ª 4ª FASE | 5ª FASE |
|---------|---------|------------|---------|
|         |         |            |         |

Descobrimos que tínhamos um informante, um intruso na organização F.R.E.E., que estava a sabotar grande parte do nosso trabalho. Já o detivemos e entregámos às autoridades enquanto tu auxiliavas na recuperação do conteúdo do nossa formação em desenvolvimento de projetos.

Sem ti, isso não teria sido possível, Super Agente!

Após concluir com êxito esta missão de formação, sentes-te agora preparado para assumir o teu próprio projeto? Certamente que sim, e, de qualquer forma, lembra-te de que podes contar sempre com o apoio do teu mentor/a para quaisquer dúvidas que tenhas ou para qualquer assistência necessária para concluir com sucesso a tua próxima missão: iniciar a criação de um Super Projeto!

**Materiais:**

Papéis, cores

**Comentários e sugestões:**

O mentor deve preparar cuidadosamente esta atividade, tendo acompanhado atentamente a atividade voluntária para poder oferecer um feedback construtivo.

**Notas do mentor:**

---



---



---



---

**Descrição:**

Concluíste mais uma missão com êxito!

O teu sucesso na recuperação de todo o trabalho relacionado com os projetos chegou ao conhecimento dos responsáveis pela organização F.R.E.E., portanto, parabéns! O teu esforço está a ser reconhecido.

Acreditamos que já mereces uma semana sem mentores, supervisores ou superiores a supervisionar-te. Terás uma semana livre para desenvolver a sua própria ideia de projeto.

Lembra-te do que aprendeste nas últimas semanas. E não entres em desespero se, por vezes, as ideias não emergirem como desejas. O processo criativo envolve várias etapas, e uma delas é a incubação.

Reserva esse tempo e prepara um ambiente criativo apropriado com os teus colegas: um bom café ou chá, diversos marcadores e lápis de cor, post-its elegantes, cola, papel para flipchart, papel colorido, tesouras... Se não souberes onde encontrar esses itens, pergunta ao teu mentor/a ou outro membro da equipa da F.R.E.E (somos reconhecidos pela nossa forma singular de apreciar a criação em conjunto).

**Eis algumas sugestões para a criação:** inicia com um problema que tenhas identificado à sua volta; consideras as pessoas que estão a lidar com essa questão; realiza um brainstorming sobre as suas necessidades; produz o maior número possível de ideias inovadoras para resolver esse problema e atender às necessidades que identificaste. A partir desta solução, elabora uma listagem de atividades. Organiza-as num fluxo e, claro, recorda-te daquele modelo que mencionámos poder ser útil quase todos os dias? Este é o dia ideal para utilizá-lo!

Boa sorte, agente! A equipa da F.R.E.E. está bastante entusiasmada para descobrir na próxima semana qual é a tua ideia extraordinária e ousada.

**Não te esqueças:** a missão final consiste em restaurar os valores humanos fundamentais neste nosso mundo!

**Materiais:**

Papéis, cores, café, chá

**Comentários e sugestões:**

O mentor faz uma pausa e permite que a criatividade dos agentes se manifeste.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Prezado Agente, chegou o momento de demonstrar a tua motivação pessoal e o teu compromisso com a causa: foste escolhido/a para apresentar a sua proposta de projeto!

Tu e os seus colegas de equipa devem firmar com o coordenador um dia, local e horário para apresentarem as vossas ideias.

Lembra-te: na nossa organização, a solidariedade é essencial. Não hesites em procurar apoio sempre que sentires necessário.

A Organização confia em ti!

**Materiais:**

Papéis, cores, emblemas

**Comentários e sugestões:**

O mentor assegurará que os projetos apresentados pelos agentes possam ser implementados. Ele estabelecerá uma estrutura segura e isenta de julgamentos, na qual todas as ideias terão espaço para serem expressas.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Parabéns por submeteres a sua proposta de projeto!

Estás um passo mais próximo de provocar um impacto positivo no mundo.

Nesta fase, deves responder às seguintes perguntas sobre o seu projeto:

QUEM?  
O QUÊ?  
ONDE?  
QUANDO?  
PORQUÊ?  
COMO?

OS 5WS (EM INGLÊS) WHO / WHAT / WHERE / WHEN / WHY / HOW

Embora respostas individualmente, o desafio só será superado se todos os membros da equipa responderem corretamente. Só assim saberemos que estão unidos e prontos para avançar. Força! Continuação do excelente trabalho!

**Materiais:**

Papéis, cores

**Comentários e sugestões:**

O mentor deve preparar cuidadosamente esta atividade, tendo acompanhado atentamente a atividade voluntária para poder oferecer um feedback construtivo.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Ah, não!! Prezado Agente F.R.E.E.!

A organização estava a preparar o relatório de avaliação deste mês sobre o teu desempenho, mas o hacker invadiu o sistema e eliminou várias palavras. Precisamos da tua ajuda para resolver este problema!

Completa o texto a seguir com a tua auto-avaliação sobre o teu desempenho:

*O Agente \_\_\_\_\_ (nome) tem realizado um trabalho \_\_\_\_\_. No que diz respeito à pontualidade, ele/ela é \_\_\_\_\_, e em termos de eficiência, ele/ela é \_\_\_\_\_. Relativamente às atividades da organização, ele/ela desempenhou \_\_\_\_\_. Quanto ao projeto em desenvolvimento, ele/ela é um/uma verdadeiro/uma \_\_\_\_\_. Alguns aspetos positivos a salientar sobre o desempenho do agente incluem: \_\_\_\_\_ ...*

*E \_\_\_\_\_ alguns \_\_\_\_\_ pontos \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ melhorar \_\_\_\_\_ são:*

---

---

Agradecemos a tua colaboração e compromisso contínuo com a missão da organização!  
Aguarda o retorno do teu mentor/a para verificar se conseguiste resolver este desafio.

**Comentários e sugestões:**

O mentor deve preparar cuidadosamente esta atividade, tendo acompanhado atentamente a atividade do voluntário para poder oferecer um feedback construtivo.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Caro Agente, a tua ousadia nos empreendimentos tem aumentado, elevando-te ao patamar de um/a agente de elite. Parabéns por alcançar este marco! Contudo, a tua jornada está longe de se concluir.

Nenhum objetivo é atingido sem um planeamento cuidadoso! Mesmo os profissionais mais competentes podem enfrentar contratempos desnecessários se não estiverem adequadamente preparados. É o momento de evidenciar que estás preparado/a para dominar o universo dos projetos, demonstrando ser um agente estratégico e prudente. A tua próxima tarefa consiste em elaborar uma tabela de planeamento de orçamento e recursos para o teu projeto e publicá-la na plataforma designada. Em seguida, deves aguardar pelo feedback do teu mentor/a.

Sabes que possuis total liberdade para realizar pesquisas ou pedir apoio aos teus colegas de equipa e da organização.

Continua na tua busca pela excelência, pois é desta forma que os grandes agentes se distinguem dos demais.

**Materiais:**

Papéis, cores

**Comentários e sugestões:**

O mentor deverá estar atento a todos os pormenores para avaliar a capacidade da organização de implementar o projeto.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

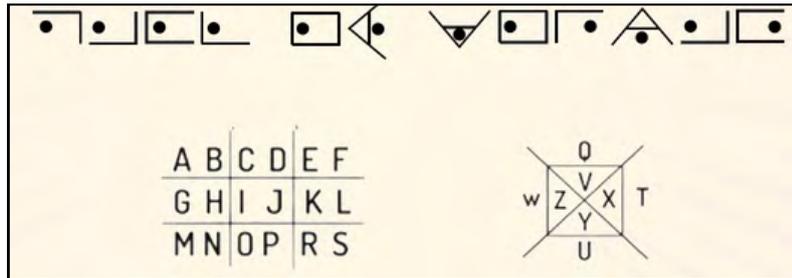
---

**Descrição:**

É momento de realizar algumas atividades de divulgação.

No anexo, encontrarás um arquivo referente à próxima atividade. Para segurança, o anexo está criptografado. É necessário consultar a senha.

O que será que contém? Descobre!

**Materiais:**

Papéis, cores

**Comentários e sugestões:**

O mentor deve preparar cuidadosamente esta atividade, tendo acompanhado atentamente a atividade do voluntário para poder oferecer um feedback construtivo.

**Notas do mentor:**


---



---



---



---



---



---



---

**Descrição:**

Mais um dia e, novamente, problemas, problemas, problemas!

Hoje, deverias ter recebido formação em resolução de problemas e gestão de riscos na nossa organização. No entanto, o teu mentor/a não conseguiu dormir esta noite. Felizmente, ele/a preparou uma parte da formação ontem.

Eis um estudo de caso. Tenta encontrar soluções para este problema em conjunto com os teus colegas. No entanto, se desejares que o teu mentor/a discuta este exercício contigo e te dê feedback, é necessário captar a sua atenção. Uma xícara de café não será suficiente..

Apresenta as situações e a tua proposta de solução para o problema ao teu mentor/ através de dramatização. E que seja cativante para que o teu mentor/a não adormeça na cadeira. Boa sorte!

**Materiais:**

Nada de especial

**Comentários e sugestões:**

O mentor acompanhará de perto o progresso dos seus agentes para corrigir quaisquer inconsistências.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Neste caso, Super Agente, deverás analisar as necessidades da tua comunidade e avaliar se é possível encontrar soluções para a sua melhoria.

Esta missão será dividida em duas partes:

Primeiro, terás de procurar informações, tendo em mente que dados pretendes investigar. Apresentaremos algumas sugestões abaixo, mas sabemos que a conexão com a internet não está a funcionar adequadamente, portanto, será necessário preencheres as seguintes informações:

*Identifique as suas necessidades informativas.*

- Restringe o teu \_\_p\_\_.
- Identifica os teus C\_n\_\_\_\_\_ principais.
- Cria a tua estratégia \_\_\_\_\_.
- Selecciona fontes de \_\_\_\_\_ válidas
- Use a pesquisa \_\_\_\_\_ dada.

A - 4 / C - 4 / D - 1 / E - 3 / H - 1 / I - 1 / N - 1 / o - 3 / P - 1 / R - 2 / S - 4 / T - 2 / U - 1 / V - 2

**Respostas corretas:**

Identifique as suas necessidades informativas.

- Restringe o teu tópico.
- Identifica os seus conceitos principais.
- Crie a sua estratégia de 'PeArch'.
- Selecciona fontes de informação válidas.
- Utiliza a pesquisa avançada.

Na segunda fase desta missão, é fundamental que identifiques um problema... É uma tarefa exigente, temos consciência! Contudo, a responsabilidade de investigá-la recai sobre ti. Em seguida, deves seleccionar o problema e procurar informações detalhadas sobre ele, assim como possíveis soluções.

Para concluir esta missão com êxito, será necessário criar ou identificar as várias soluções para o problema escolhido. É crucial que finalizes esta tarefa com a maior brevidade possível, uma vez que a paz mundial está em risco!

Carrega o documento na plataforma e aguarde o feedback do teu mentor/a.

Boa sorte na salvação do mundo, agente!

**Materiais:**

Papéis, cores

**Comentários e sugestões:**

O mentor deve preparar cuidadosamente esta atividade, tendo acompanhado atentamente a atividade do voluntário para poder oferecer um feedback construtivo.

**Descrição:**

Caro/a Super Agente, esperamos que esta mensagem te encontre bem e envolvido/a nas tuas missões. Como é do teu conhecimento, a avaliação é um componente essencial de cada uma das nossas operações na busca pela justiça e pelo bem-estar global.

Nesse sentido, gostaríamos de ter a tua colaboração na resposta a um questionário sobre o que aprendeste durante as suas missões mais recentes. A tua participação neste processo de avaliação é fundamental para medir o progresso dos nossos agentes e assegurar que estamos a alcançar os nossos objetivos de forma eficaz.

O questionário representa uma oportunidade de partilhe dos teus conhecimentos, experiências e desafios enfrentados ao longo das missões. A tua contribuição proporcionará 'insights' valiosos que nos auxiliarão a aperfeiçoar continuamente as nossas estratégias e abordagens.

Agradecemos antecipadamente a tua colaboração e o teu compromisso com a causa.

Juntos, estamos a fazer a diferença.

**De acordo com o que aprendeste sobre a elaboração de um projeto, seleciona a definição correta para “Orçamento”:**

1. Um orçamento de projeto é uma previsão de todos os custos que serão incorridos durante a execução de um projeto, incluindo despesas com mão de obra, viagens e aquisição de materiais, entre outros.
2. “Um orçamento de projeto é um plano que detalha quanto será gasto, para que fins e até quando.”
3. “Um orçamento de projeto transcende a mera questão financeira; é, igualmente, um plano de despesas que orienta o planeamento, a execução e a entrega do seu projeto.”
4. Todas as respostas estão corretas. (CORRETO)
5. Todas as respostas estão incorretas.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

“ARRASTAR E SOLTAR”

O planeamento de recursos consiste em \_ ...

Palavras: *determinação, procedimento, recursos, programação, equipa, quem, quando, acessível, tempo, compromissos.*

De acordo com o que aprendeu sobre a elaboração de um projeto, selecione a definição correta para “Planeamento de Recursos”:

1. O planeamento de recursos é o processo de identificar quais recursos são necessários para a execução de projetos para, em seguida, alocar e programar o trabalho de acordo com a capacidade da equipa.
2. “No Planeamento de Recursos, deve identificar e realizar um inventário dos recursos, além de desenvolver uma estrutura de planeamento com a tecnologia apropriada.”
3. Todas as respostas estão corretas. (CORRETO)
4. Todas as respostas estão incorretas.

“ARRASTAR E SOLTAR”

*A visibilidade do projeto é a prática de \_\_\_\_\_ dados e informações que ajudam os membros da equipe a ver o \_\_\_\_\_ de todo o projeto.*

*Fazer isso torna mais fácil \_\_\_ o ciclo de vida completo do projeto e o progresso realizado, pois podem observar o \_\_\_ atual e o seguinte, assim como qualquer \_\_\_ potencial.*

**Palavras:** estrutura, panorama, entendimento, fases, perigos, disponibilizar

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

“ARRASTAR E SOLTAR”

*Um risco é qualquer fator que possa potencialmente \_\_\_ o cronograma, o desempenho ou \_\_\_ do seu projeto. A gestão de riscos é o processo de \_\_\_, analisar e \_\_\_ lidar com qualquer risco que \_\_\_ ao longo do ciclo de vida de um projeto, ajudando-o a manter-se no caminho certo e a atingir seus objetivos. A gestão de riscos não é apenas \_\_\_; deve integrar-se ao processo de planejamento para \_\_\_ o risco que pode surgir no projeto e como \_\_\_ esse risco, caso ele efetivamente ocorra.*

**Palavras:** influência, orçamento, reconhecimento, reação, emerge, proativo, revelar, gestão.

Selecione as afirmações corretas sobre **Gestão de Riscos**:

1. “A gestão de riscos consiste na prática de identificar, analisar e responder proativamente a diversos tipos de riscos potenciais de um projeto.” (VERDADEIRO)
2. “Se estiver a trabalhar num projeto complexo que envolve múltiplos parceiros e recursos significativos, é provável que necessite de um plano de gestão de riscos de projeto.” (FALSO)
3. “Com uma gestão de riscos eficaz, é possível identificar quaisquer riscos potenciais que possam surgir ao longo do ciclo de vida de um projeto e mitigá-los, assegurando que o projeto se mantenha no caminho certo, dentro do orçamento e das metas estabelecidas.” (VERDADEIRO)
4. “Alguns tipos de riscos potenciais de projeto incluem riscos financeiros e ameaças à segurança cibernética, entre outros.” (VERDADEIRO)
5. “A gestão de riscos eficaz contribui para aumentar a probabilidade de eventos positivos.” (FALSO)

**Comentários e sugestões:**

O mentor deve preparar cuidadosamente esta atividade, tendo acompanhado atentamente a atividade do voluntário para poder oferecer um feedback construtivo.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Caro Agente F.R.E.E.

Eis agora uma tarefa de suma importância!

No espaço abaixo, regista as tuas dúvidas relativas ao universo dos projetos. Estamos certos de que já se deparaste com inúmeras perguntas, e hoje é o momento de encontrar as respostas!

Você tem até o pôr do sol de amanhã para finalizar esta tarefa.

O tempo está a passar.

**Caro Agente,**

Uma reunião presencial é de extrema urgência. Contudo, não podemos divulgar detalhes aqui, uma vez que existem suspeitas de que possamos estar sob vigilância. Assim, deixamos algumas pistas. Confiamos na tua perspicácia para interpretá-las e nos localizar no local apropriado.

Se não apareceres, saberemos que alguém criptografou esta mensagem e presumiremos o pior. Aparece e lembra-te: confirma que não estás a ser seguido/a.

A tua próxima pista encontra-se onde a ‘tecnologia se cruza com o papel’, onde a informação se torna realidade. Procura sob o ‘coração mecânico’ da nossa base de operações, onde os ‘segredos são impressos em preto e branco.’

Boa sorte na tua busca!

**Materiais:**

Nenhum em especial

**Comentários e sugestões:**

As questões podem ser respondidas na plataforma ou redigidas em notas e enviadas aos mentores, com a devida cautela para evitar a sua interceção.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Caro/a Super Agente,

É o momento de planear as tuas atividades com o maior detalhe.

Para tal, podes utilizar um documento do Excel ou ferramentas online, como o Trello.

Considera todas as atividades como pequenos passos que devem ser dados para concluir o projeto.

Regista-as e, para cada atividade, inclui o principal responsável pela sua execução e os materiais necessários.

Ao trabalho!

**NÃO TE ESQUEÇAS DE REALIZAR O UPLOAD NA PLATAFORMA.**

**Materiais:**

Um dispositivo com acesso à internet, ferramentas para organizar atividades (como Excel, Trello).

**Comentários e sugestões:**

Os voluntários podem necessitar de supervisão do mentor para fornecer feedback e sugestões.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Caro Super Agente F.R.E.E.,

Habilidades organizacionais são fundamentais para o êxito de qualquer missão, sem prejudicar a colaboração com os colegas ou o objetivo final. Como é do teu conhecimento, uma organização e um cronograma adequados são indispensáveis para a execução eficaz do teu projeto.

*Já estás equipadola com as ferramentas adequadas para a tua organização?*

*Sentes-te capaz de elaborar o teu próprio calendário ou cronograma de projetos?*

Utilizando a ferramenta Google Agenda para esta tarefa, identifica as suas ações e tarefas, distribui-as entre parceiros ou colegas de projeto e agenda-as no calendário.

Lembra-te da relevância dos prazos e não hesites em utilizar cores para realçá-los!

Continua a brilhar na tua missão!

Concluiu esta missão com êxito, Super Agente!

És um/a excelente agente e um/a organizador/a ainda mais competente!

**Materiais:**

Um dispositivo com acesso à internet, ferramentas para organizar atividades e acesso ao Google Agenda pode ser utilizado também para imprimir planilhas com tarefas e diagramas de Gantt.

**Comentários e sugestões:**

Esta tarefa fomenta a colaboração entre voluntários.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Agente, à medida que nos aproximamos de um merecido período de descanso, não devemos esquecer a importância da ‘chuva constante’ e da preparação para os desafios que se avizinham.

Reflete sobre a tua jornada até agora e considera que conselho darias ao teu Eu do passado, quando iniciaste esta aventura.

Reserva um momento para redigir uma carta, seja de forma individual ou colaborativa, destinada às futuras gerações de agentes especiais. Partilha as tuas experiências, perspetivas e as palavras de sabedoria que gostarias de ter recebido quando iniciaste a sua jornada.

Inclui quaisquer objetos pequenos que possuam um significado especial para ti, simbolizando o teu compromisso com a causa e a luta por um mundo melhor.

Assim que a sua carta pessoal ou colaborativa estiver finalizada, entrega-a ao teu mentor/a. Ele/ela assegurará que o próximo grupo de agentes receba a tua mensagem ao iniciar a sua própria jornada.

Mantém-te atento/a, resolutivo/a e continua a primar pela excelência em tudo o que realizares.

**Materiais:**

Papel, envelope

**Comentários e sugestões:**

Os voluntários também podem partilhar, numa reunião de grupo, as suas experiências neste programa, percepções e o que aprenderam.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Caro agente, tens uma nova e significativa missão pela frente.

O programa em que estás envolvido tem sido uma das nossas iniciativas mais relevantes, e agora é crucial que nos forneças um feedback sobre a tua experiência nele

Por favor, preenche o questionário a seguir, dando-nos o teu feedback sincero. As tuas respostas permitirão que melhoremos o programa e mantenhamos este sistema com um número significativamente maior de agentes em todo o mundo.

Nunca te esqueças que a honestidade é um ato de coragem, e não esperamos menos do que isso de si.

Agradecemos imensamente o teu trabalho excepcional.

**Materiais:**

Nenhuma em particular. O questionário pode ser completado online ou impresso em folhas.

**Comentários e sugestões:**

As questões podem ser respondidas na plataforma ou redigidas em notas e enviadas aos mentores, com a devida cautela para evitar a sua interceção.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:****QUESTIONÁRIO**

1. Consideras que o programa foi bem organizado em termos de informação, cumprimento de prazos, atividades realizadas, entre outros? (Sim / Não)
2. Consideras que houve uma combinação adequada de teoria e aplicação prática no programa? (Sim / Não)
3. Consideras que a distribuição das atividades no tempo disponível para o desenvolvimento do programa foi eficaz? (Sim / Não)
4. Consideras que as características da plataforma online que aloja o programa foram adequadas (acessibilidade, interatividade, usabilidade...)? (Sim / Não)
5. Refere 3 aspetos que aprendeste durante este programa.
6. Apresenta duas áreas nas quais gostarias de aprofundar ou aprimorar os seus conhecimentos.
7. Escreva algo que gostarias de perguntar ou sugerir.
8. Que adjetivos utilizarias para descrever o teu desempenho durante este programa? (Atitude cuidadosa, elevado ou baixo envolvimento, eficiente, excelente...)
9. Apresenta os pontos fortes deste programa.
10. Apresenta aspetos a serem aperfeiçoados nos programas seguintes.
11. Consideras que este programa te proporcionou a aquisição de novas competências que poderás aplicar no futuro? (Sim / Não)
12. Consideras que este programa contribuiu para o teu desenvolvimento pessoal? (Sim / Não)
13. Tens algum comentário ou sugestão adicional a fazer sobre a qualidade do programa?

**Materiais:**

Nenhuma em particular. O questionário pode ser completado online ou impresso em folhas.

**Comentários e sugestões:**

As questões podem ser respondidas na plataforma ou redigidas em notas e enviadas aos mentores, com a devida cautela para evitar a sua interceção.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Caro agente F.R.E.E,

Ao finalizarmos esta extraordinária jornada, é momento de refletir e manifestar a nossa gratidão àqueles que nos apoiaram ao longo do percurso. Queremos pedir-te que escrevas uma mensagem, no espaço em branco abaixo, para a(s) pessoa(s) que foi(ram) tua(s) mentora(s) durante as missões.

Esta mensagem pode incluir sugestões para melhorar programas futuros de formação, a inspiração que recebeste ao longo do percurso ou simplesmente palavras de encorajamento e gratidão pela orientação e apoio que tiveste.

A tua mensagem representará uma contribuição significativa para o desenvolvimento contínuo dos nossos agentes e para reforçar ainda mais os laços de camaradagem e apoio dentro da nossa organização.

**Materiais:**

Dispositivo conectado à Internet, folhas de papel, lápis

**Comentários e sugestões:**

A mensagem pode ser redigida na plataforma, ou os voluntários podem escrever a mensagem em papéis e entregá-la ao mentor.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Agente F.R.E.E.

É momento de refletir sobre a trajetória que trilhamos, repleta de desafios, vitórias e conquistas. Hoje, reunimo-nos para celebrar não apenas o êxito de uma missão, mas também o teu compromisso inabalável com a causa que nos une: um mundo mais justo e igualitário.

Olhando para trás, é possível observar os obstáculos que enfrentaste, as incertezas e os momentos em que parecia que o destino estava contra ti. No entanto, no meio de todas as adversidades, mantiveste a tua determinação e coragem, conseguindo salvar a organização daquele infame hacker.

Desempenhaste um papel crucial e, sem a tua contribuição, nada seria viável.

Demonstraste a habilidade, inteligência e dedicação de um verdadeiro profissional.

Juntos, constituímos uma equipa invencível, apta a enfrentar qualquer desafio que o destino nos impusesse.

Por fim, gostaríamos de manifestar nossa gratidão pela tua dedicação e empenho. Que possamos continuar a colaborar, seja em novas missões ou nas novas jornadas que a vida nos proporcione.

A tua última missão é relativamente simples, mas ainda assim importante: reúne os teus colegas de equipa e organiza um evento comemorativo para apresentar os resultados deste programa. É urgente celebrar a conquista com todos aqueles que te apoiaram neste processo.

Vamos organizar uma festa memorável, à altura do legado que deixamos e do futuro que estamos a construir em conjunto.

Que a celebração comece!

**Materiais:**

Qualquer material que os voluntários desejem utilizar durante a apresentação, como uma apresentação em PowerPoint, computador portátil, folhas de papel, lápis ou música.

**Comentários e sugestões:****Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

## IDEIAS PARA MINIPROJETOS

Se, durante a fase de testes, surgiram algumas ideias de mini projetos que não foram implementadas, seria interessante que outras organizações lessem duas linhas sobre cada um.

- Uma visita cultural ao Porto, Portugal, que abrange o Museu do Holocausto, o Museu Judaico e a Sinagoga do Porto, com o objetivo de aprofundar o conhecimento histórico e social sobre estes locais.
- Uma atividade de limpeza de praia, destinado à promoção contínua da responsabilidade ambiental e da cidadania ativa entre os jovens.
- 

## LISTA DE RECURSOS

Para implementar esta metodologia, cada organização requer os seguintes materiais/equipamentos/espços:

- acesso à Internet
- computadores (para utilização dos estagiários, se necessário)
- espaço de trabalho/espaço de reunião
- espaço para relaxamento
- materiais de escritório (papéis, canetas, post-its, marcadores, etc.)
- impressoras ou acesso à impressão (para materiais, álbuns de recortes, certificados, entre outros)
- 

Outros tipos de materiais e ferramentas são igualmente apresentados aqui, incluindo instrumentos úteis para a implementação desta metodologia:

- A Inteligência Artificial pode contribuir para o brainstorming de ideias relacionadas a ações e atividades.
- O Canva é uma ferramenta robusta para a criação de conteúdos visuais, como planos de atividades, apresentações, álbuns de fotos, emblemas, certificados e scrapbooks.
- Os arquivos partilhados do Google possibilitam a comunicação offline e a colaboração entre os voluntários e o coordenador, servindo também como memória da ONG sobre os programas de voluntariado.
-



# 2.5 MINIPROJETOS

## **Mini projetos – Convertendo Ideias em Impacto**

No Programa Gamificado de Voluntariado WPG, a trajetória de cada voluntário (em grupos) culmina na concepção e execução de um mini projeto — uma iniciativa prática e orientada para a comunidade, idealizada e liderada pelos próprios voluntários. Estes projetos transcendem a mera conclusão de tarefas; representam a oportunidade ímpar para os participantes aplicarem as competências, os conhecimentos e os valores adquiridos ao longo do programa.

Os mini projetos adotam a abordagem gamificada WPG, integrando criatividade, colaboração e envolvimento cívico em contextos da vida real. Fundamentam-se em três princípios essenciais:

- **Relevância** – abordar de uma necessidade ou desafio concreto identificado na comunidade.
- **Colaboração** – envolver colegas, mentores e partes interessadas da comunidade no planejamento e na execução.
- **Impacto** – gerar benefícios concretos e mensuráveis para o grupo-alvo, resultando num efeito positivo duradouro.

Através deste processo, os voluntários aperfeiçoam competências fundamentais, como o planejamento de projetos, a resolução de problemas, a liderança e a comunicação, enquanto experimentam a satisfação de ver suas ideias materializarem-se. O mini projeto representa não apenas uma realização pessoal, mas também uma contribuição para a missão coletiva da organização, reforçando o papel dos jovens como agentes de mudança ativos nas suas comunidades.

Os mini projetos implementados no âmbito do Programa Gamificado de Voluntariado nos quatro países parceiros foram:

- Dia da Criança
- Jogo de Campo
- Primeiros socorros
- Yoga adaptado para indivíduos com deficiência
- Conexão Intergeracional através de Tradições
- Voluntários para Psicoeducação e Desenvolvimento Pessoal
- Voluntários a apoiar a Conferência WPS
- Conhecendo a Cidade (Peddy Paper)
- Limpeza da Cidade! (Plogging)



Ao participar neste mini projeto, pretendíamos aperfeiçoar as nossas competências em planeamento e organização de eventos, especialmente para crianças, e, assim, descobrir novas brincadeiras interessantes e formas de envolvê-las em atividades que não impliquem passar tempo em frente ao computador ou smartphone. Alguns de nós já possuíam experiência anterior na organização de eventos ou no trabalho com crianças, mas também desejávamos incluir outros jovens para quem estes temas eram completamente novos.

### As principais atividades que integraram o projeto foram:

Uma série de encontros e workshops de preparação dos participantes para a realização do seu próprio evento: 'team building' e integração através de métodos de Educação ao Ar Livre, promoção e dinamização dos tempos livres das crianças.

- planejar e executar um evento para crianças;
- formação certificada em Primeiros Socorros.



### Resultados do mini projeto:

- desenvolver competências fundamentais para interagir com crianças e envolvê-las em atividades cativantes durante o tempo livre,
- desenvolver competências associadas ao planeamento e à organização de um evento para crianças,
- autonomia dos participantes nos aspetos abordados pelo projeto,
- inspirar crianças e os seus pais a brincar em conjunto.

# MINIPROJETO "YOGA ADAPTADO A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA"

Um conjunto de voluntários da ASPAYM CyL idealizou este mini projeto em León, cujo objetivo primordial era fomentar a inclusão e o empoderamento de pessoas com deficiência através de atividades de lazer adaptadas e acessíveis, nomeadamente por intermédio de ioga adaptada.

Os objetivos específicos deste mini projeto consistiram em:

- Promover a autonomia pessoal e a expressão física e emocional através do yoga adaptado.
- Promover a interação social entre indivíduos com e sem deficiência através de atividades recreativas adaptadas.
- Sensibilizar a comunidade para a realidade das pessoas com deficiência através da partilha de experiências e campanhas de divulgação, especialmente no que se refere ao seu acesso a espaços de lazer adaptados e acessíveis.

As atividades desenvolvidas neste mini projeto consistiram em várias sessões de ioga adaptada para pessoas com deficiência em ambientes fechados, na sede da ASPAYM CyL León, culminando numa sessão final especial de ioga adaptada ao ar livre, no "Parque La Candamia", também em León.



Esperava-se que este projeto tivesse um impacto significativo nos participantes, promovendo o seu desenvolvimento pessoal, emocional e social, fortalecendo a autoestima, a criatividade e a comunicação, bem como incentivando o trabalho em equipa, independentemente de eventuais deficiências.

Além disso, visava-se promover a inclusão, a empatia e o respeito pela diversidade através do yoga adaptado, dinamizando simultaneamente a vida recreativa local de León.

Este impacto foi avaliado pela presença de 50 pessoas nas diversas sessões realizadas e pelo questionário de avaliação respondido pelos participantes ao final do mini projeto, cujas respostas revelaram um elevado grau de satisfação com as diferentes atividades desenvolvidas (em termos de recursos materiais e humanos, tempo, qualidade dos conteúdos e das sessões).

# MINIPROJETO “CONEXÃO INTERGERACIONAL POR MEIO DAS TRADIÇÕES”

Um novo grupo de voluntários da ASPAYM CyL concebeu este mini projeto em Valladolid, cujo objetivo primordial era promover a coesão social e a compreensão mútua entre gerações, incentivando o bem-estar emocional, a integração comunitária e a transmissão de valores culturais, através de atividades intergeracionais fundamentadas em metodologias de gamificação e educação não formal.

Os objetivos específicos deste mini projeto consistiram em:

- Desenvolver empatia, comunicação assertiva e competências de gestão emocional em jovens, idosos e trabalhadores com jovens através de dinâmicas gamificadas.
- Promover a partilha de conhecimentos, experiências e valores entre gerações através de atividades culturais, educativas e recreativas.
- Incentivar a participação ativa de grupos vulneráveis ou em risco de exclusão em atividades relevantes.
- Projetar e implementar experiências de gamificação na comunidade.

As atividades desenvolvidas neste mini projeto ocorreram numa oficina de Cozinha Tradicional Castelhana, no Espacio Joven Norte de Valladolid, onde jovens e idosos (com e sem deficiência) puderam usufruir de um espaço de lazer acessível enquanto aprendiam, na prática, diversas receitas tradicionais.

Esperava-se que este projeto tivesse um impacto significativo nos participantes, promovendo a conexão intergeracional, o desenvolvimento pessoal, emocional e social de cada indivíduo (especialmente aqueles com deficiência), o fortalecimento da autoestima, a criatividade e a comunicação entre pessoas de diferentes idades e origens, assim como a promoção do trabalho em equipe, independentemente da idade, deficiência, entre outros fatores.



Pretendeu-se igualmente fomentar a inclusão, a empatia e o respeito pela diversidade por meio da oficina de culinária tradicional adaptada, ao mesmo tempo que se dinamizava a vida de lazer local de Valladolid para jovens e idosos. Este objetivo foi avaliado pela presença de 50 pessoas no total e pelo questionário de avaliação respondido pelos participantes ao término do mini projeto, cujas respostas revelam um elevado grau de satisfação de todos os envolvidos com as diversas atividades realizadas (em termos de recursos materiais e humanos, tempo, qualidade dos conteúdos e sessões).

# MINIPROJETO I - VOLUNTARIADO GAMA - VOLUNTÁRIOS PARA PSICOEDUCAÇÃO

Neste mini projeto, um grupo comprometido de voluntários deu assistência aos estagiários do Instituto Gamma na organização e facilitação de workshops psicoeducacionais destinados ao público em geral.

O objetivo do projeto era promover a sensibilização acerca de questões psicológicas relevantes, tais como:

- *regulação emocional*
- *relacionamentos saudáveis*
- *mecanismos de coping*
- *saúde mental no dia a dia*

## ◆ As função dos voluntários foram

- fornecer apoio logístico e criativo aos estagiários na organização dos workshops
- ajudar a promover os eventos na comunidade
- facilitar a interação com os participantes e recolher feedback
- auxiliar na documentação de atividades e na elaboração de materiais informativos

## ◆ O impacto do projeto foi:

Através desta iniciativa, os voluntários tornaram-se colaboradores ativos na educação psicológica comunitária, contribuindo para a normalização de diálogos sobre saúde mental e promovendo uma cultura de autoconsciência e prevenção.

Este projeto integra o desenvolvimento pessoal, a colaboração em equipa e o envolvimento social, proporcionando aos voluntários uma experiência enriquecedora num ambiente profissional e empático.



## MINIPROJETO 2 - VOLUNTARIADO GAMA - VOLUNTÁRIOS A APOIAR A CONFERÊNCIA WPS

Durante a conferência anual WPS – Weekend of Systemic Practitioners, organizada pelo Gamma Institute, os voluntários tiveram um papel crucial na garantia do sucesso do evento.

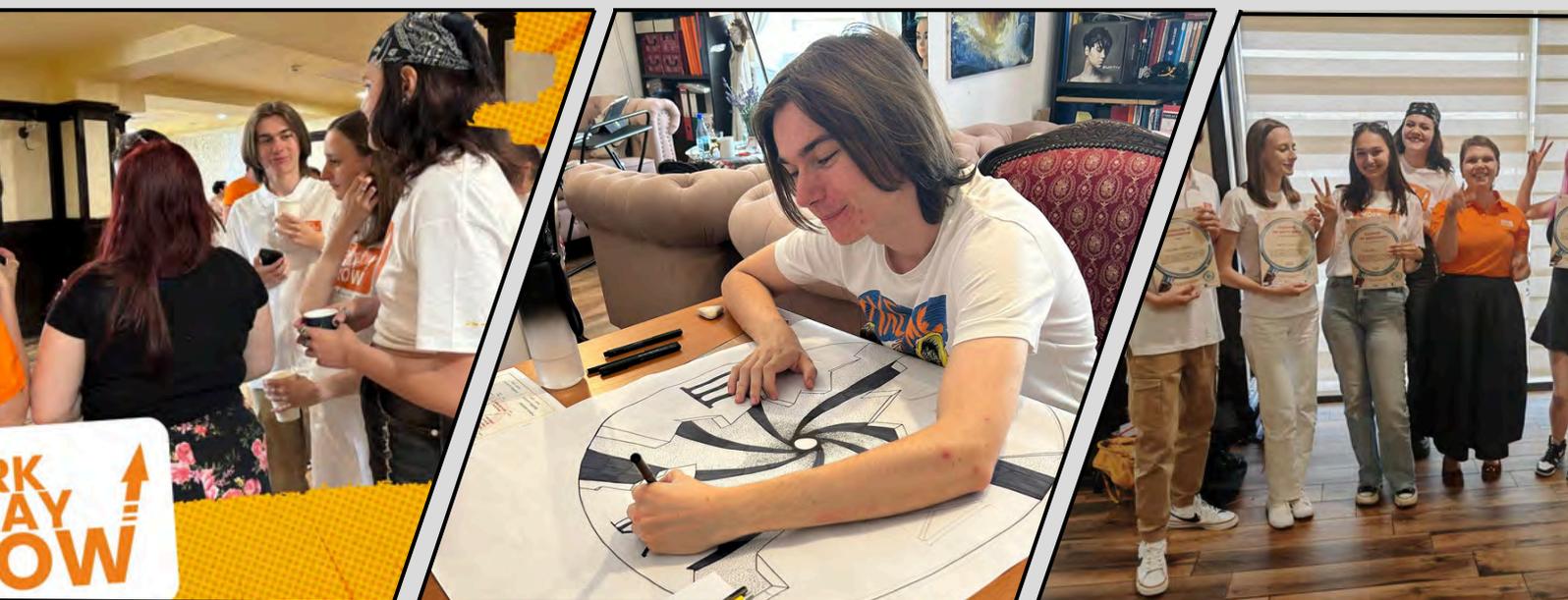
◆ As atividades de voluntariado incluíram:

- Preparação e distribuição de pastas para os participantes.
- impressão de documentos e materiais informativos
- auxiliar os oradores nas salas de conferência, distribuindo materiais e prestando apoio logístico
- receber os participantes, fornecer orientação e informações em todo o espaço
- contribuindo para uma atmosfera global de hospitalidade e profissionalismo

◆ Impacto do projeto:

Através do seu envolvimento, os voluntários contribuíram para a criação de uma experiência agradável e serena para todos os participantes, apoiando um evento centrado no desenvolvimento profissional e na troca de ideias em terapia sistêmica.

Este mini projeto proporcionou aos voluntários a oportunidade de atuar num ambiente organizado, interagir com profissionais da área e adquirir conhecimentos sobre o funcionamento interno de um evento profissional de grande escala.



## • MINIPROJETO I - "CONHECER A CIDADE" (PEDDY PAPER-) - ROSTO SOLIDÁRIO

### **Grupo de Voluntários - Comunidade XXI**

A Comunidade XXI constitui um espaço regular de partilha e aprendizagem ativa, onde os jovens se envolvem em atividades que correspondem aos seus interesses, fomentando a interação e o sentimento de pertença.

**Objetivo geral:** Reforçar os laços do grupo através de atividades culturais e de formação de equipas, promovendo valores europeus, participação cívica e uma ligação mais profunda com a identidade local.

**Descrição:** Os jovens participantes identificaram um desafio comum: apesar de residirem e estudarem em Santa Maria da Feira e no Porto, muitos sentiam-se desconectados do património histórico e cultural das suas próprias cidades. Simultaneamente, reconheceram a necessidade de acolher novos membros no grupo, auxiliando-os a sentirem-se em casa e integrados na comunidade.

Em resposta a isso, o grupo concebeu e executou **dois Peddy Papers** — um em Santa Maria da Feira e outro no Porto. Essas atividades integravam jogos, charadas e tarefas de resolução de mistérios com a descoberta cultural, proporcionando uma experiência dinâmica e envolvente que permitiu aos participantes explorar marcos históricos, adquirir novos conhecimentos sobre as suas cidades e fortalecer relações interpessoais.

Esta iniciativa não se restringiu a explorar locais, mas também a assumir a responsabilidade pela dinâmica do grupo. Os jovens manifestaram o desejo de adquirir autonomia e testar a sua capacidade de organizar atividades para os seus pares, aqueles com quem se identificam mais. Isso representou uma mudança na abordagem da Comunidade XXI: em vez de as atividades serem propostas e lideradas exclusivamente pela organização, os próprios membros do grupo passaram a iniciar e gerir projetos, promovendo a liderança e o empoderamento juvenil.

Impulsionados pelo êxito deste mini projeto, os jovens planeam já a sua próxima atividade: uma visita cultural ao Porto, que incluirá o Museu do Holocausto, o Museu Judaico e a Sinagoga do Porto, com o intuito de continuar a expandir os seus conhecimentos históricos e sociais.

## • MINIPROJECTO II - "LIMPAR A CIDADE!" (PLOGGING) - ROSTO SOLIDÁRIO

### **Grupo de Voluntários – Corpo Europeu de Solidariedade**

Os voluntários do Corpo Europeu de Solidariedade (CES) desempenharam um papel fundamental ao longo do projeto, atuando como uma equipa de apoio que contribuiu tanto para as atividades do Grupo Comunidade XXI como para a missão mais abrangente do Rosto Solidário. O seu envolvimento focou-se na promoção de projetos de solidariedade, tanto a nível local como europeu, ao mesmo tempo que reforçaram os valores da cidadania ativa e do envolvimento comunitário.

**Objetivo geral:** Fomentar a sensibilização ambiental, estimular a cidadania ativa através de ações diretas e servir de exemplo na comunidade local.

**Descrição da Atividade:** Preocupados com a crescente acumulação de resíduos nos espaços urbanos, os participantes do Corpo Europeu de Solidariedade decidiram organizar um evento de Plogging, inspirado no movimento internacional que combina exercício físico (caminhada ou corrida) com a preservação ambiental (coleta de lixo). Os jovens idealizaram toda a iniciativa, assumindo a responsabilidade pelo processo do início ao fim. As suas tarefas incluíram: criar materiais promocionais, como o cartaz do evento e publicações nas redes sociais; organizar a logística, incluindo o planeamento de rotas; coordenar os materiais; e assegurar a correta separação e destinação dos resíduos; sensibilizar, utilizando os canais de comunicação para envolver a comunidade local e partilhar os resultados do evento como um exemplo de responsabilidade ambiental.

**Resultados obtidos:** 3,5 km percorridos, dos quais 2,5 km foram limpos ativamente; 7 sacos de lixo coletados e separados (3 sacos de plástico e metal, 1 saco de vidro, 1 saco de papel/papelão, 1 saco de não recicláveis - pontas de cigarro, lenços de papel, plásticos contaminados, 1 saco de lixo misto).

A atividade foi promovida nas redes sociais, funcionando como um exemplo de boas práticas e inspirando outros jovens a atuarem em prol do meio ambiente.

Diante do êxito da iniciativa e do feedback positivo dos participantes e da comunidade local, o grupo já está a planear a próxima ação ambiental: um evento de limpeza de praia, dando continuidade à sua missão de promover o cuidado com o meio ambiente e a cidadania ativa.

PEDDY PAPER:  
"EXPLORANDO A CIDADE!"



PLOGGING:  
"LIMPANDO A CIDADE!"



A implementação piloto do Programa de Voluntariado Gamificado do WPG nas quatro organizações parceiras evidenciou várias boas práticas que favoreceram o êxito do programa, independentemente do contexto local.

**Um processo de integração claro e envolvente.** Todos os parceiros enfatizaram a relevância de iniciar com uma sessão de orientação que una informações práticas sobre a organização a atividades interativas, promovendo a confiança e a motivação desde o primeiro dia.

**Integração progressiva de responsabilidades.** Os voluntários demonstraram maior confiança e comprometimento à medida que as tarefas evoluíram de atividades simples e de baixa pressão para funções mais complexas e autónomas, permitindo-lhes desenvolver habilidades de forma gradual.

**Gamificação como um motor contínuo.** A utilização consistente de pontos, emblemas, missões e níveis manteve o envolvimento ao longo de todo o programa. Tornar a mecânica do jogo clara e recompensar pequenas conquistas foi essencial para sustentar a elevada motivação.

**Momentos regulares de feedback e reflexão.** Reuniões mensais ou quinzenais estabeleceram um ambiente seguro para que os voluntários pudessem expressar desafios, partilhar sucessos e propor melhorias, o que fortaleceu também a relação entre mentores e voluntários.

**Oportunidades para criatividade e iniciativa.** Os voluntários reagiram de forma positiva quando incentivados a desenvolver as suas próprias mini missões ou a sugerir ideias para ações comunitárias. Essa autonomia fortaleceu o seu sentido de pertença e compromisso.

**Impacto evidente na comunidade.** A divulgação dos resultados através de eventos, publicações em redes sociais e reconhecimento comunitário aumentou o orgulho dos voluntários e fortaleceu o propósito do seu trabalho.

**Aprendizagem colaborativa.** A criação de oportunidades para que os voluntários partilhem experiências, habilidades e conselhos entre si aprimorou tanto o aprendizado quanto o sentimento de pertença à equipa.

**Celebração.** A marcação de momentos cruciais — conclusão de missões, conquistas intermédias ou mini projetos finais — através de certificados, encontros ou reconhecimentos públicos reforçou a motivação e validou o esforço.

Estas práticas demonstraram ser eficazes em diversos países e perfis organizacionais, tornando-se altamente transferíveis para outras ONGs juvenis que desejam adotar o modelo WPG ou abordagens gamificadas semelhantes.

# BOAS PRÁTICAS DA FASE PILOTO NA ASPAYM CYL

Na Espanha, uma das chaves foi explicar de forma clara aos voluntários que eles seriam uma parte ativa deste programa, uma vez que este projeto seria uma entidade dinâmica, alimentada pelo conhecimento, experiências e ideias de todos os participantes, visando um contínuo crescimento e aprimoramento.

Por essa razão, desde o início, o projeto foram-lhes apresentado os objetivos, os parceiros, os resultados, etc., assim como a forma como o programa gamificado de voluntariado seria desenvolvido (através da plataforma Moodle, que hospedou o programa, e também por meio de atividades presenciais, além do mini projeto).

Inicialmente, os voluntários espanhóis enfrentaram dificuldades em compreender a dinâmica do mini projeto, pois acreditavam que se tratava de algo que lhes seria fornecido pela ASPAYM CyL para que simplesmente executassem, quando, na verdade, deveriam projetá-lo, elaborá-lo e, finalmente, implementá-lo. Uma vez que os voluntários espanhóis compreenderam isso, seus esforços e tarefas começaram a fazer cada vez mais sentido, resultando na criação de um projeto único e distinto por cada grupo de voluntários.

A motivação ao longo de todo o processo constituiu um elemento fundamental, especialmente no início do programa de voluntariado, quando os participantes se mostravam mais ansiosos por terem recém-iniciado a experiência e por não conhecerem bem os desafios que enfrentariam na organização.

Graças ao empenho dos profissionais da ASPAYM CyL, que se dedicaram intensamente a cada voluntário para compreender os seus pontos fortes e fracos, preferências, ideias e objetivos de trabalho e de vida, foi possível estimular a motivação individual de cada participante, assim como promover e facilitar a coesão do grupo durante o programa de voluntariado.

# BOAS PRÁTICAS DA FASE PILOTO NO IARS

Devido à logística e à intensidade das reuniões, decidimos constituir um único grupo de 10 voluntários para testar o programa. Um número superior de voluntários participou em algumas reuniões, como durante a integração, à qual atribuímos grande importância, e nas reuniões relacionadas ao planeamento de atividades gerais de voluntariado, uma vez que a forma predominante de voluntariado na nossa organização é o voluntariado permanente. Também contamos com voluntários mais experientes no nosso programa de voluntariado – indivíduos com mais de 24 anos que se juntaram a nós durante o ensino secundário ou a faculdade.

Atualmente, continuam envolvidos nas atividades da Fundação, embora em menor escala, frequentemente oferecendo apoio a colegas mais jovens – principalmente durante sessões de formação e reuniões de preparação para a implementação de mini projetos. Tal possibilitou a troca de experiências e o aprendizado mútuo. Conforme acordado com os voluntários, decidimos realizar pelo menos 4 reuniões mensais (em média, uma vez por semana), sendo duas delas dedicadas à integração (especialmente com aqueles que se juntaram recentemente ao grupo de voluntários, que se conheciam há muito tempo e devido à significativa diferença de idade entre os mais jovens e os mais velhos). As próximas duas (ou mais, dependendo do mês e das necessidades) foram reuniões organizacionais/de trabalho. Pretendíamos que os testes do programa decorressem da forma mais natural possível, por isso, sempre que viável, evitamos organizar reuniões separadas especificamente para testar o programa. Em vez disso, integramos o programa nas reuniões gerais de voluntários, de modo a que se tornasse um "pano de fundo" e se incorporasse à vida quotidiana da organização. Assim, durante essas reuniões, testamos o programa e também nos preparamos para outras atividades locais. O formato do programa, adaptado às necessidades da organização e ao desenvolvimento do voluntariado, revelou-se ideal para tal.

Eis algumas sugestões para outras organizações:

**Inicie com um grupo piloto reduzido e dedicado** - em vez de envolver de imediato um grande número de pessoas, é aconselhável começar com um grupo menor e motivado que testará o programa e contribuirá para o desenvolvimento de soluções eficazes.

**Integração como fundamento** – incorporar elementos de integração como parte integrante do programa – isso promove a colaboração, diminui barreiras e reforça o sentimento de comunidade.

**Flexibilidade e integração com atividades existentes** - não é necessário desenvolver tudo do zero - é preferível incorporar o programa às atividades atuais da organização, tornando-o mais natural e sustentável.

**Reuniões regulares e previsíveis** - proporcionam uma estrutura para os voluntários. Um cronograma definido aumenta o engajamento e a sensação de segurança, facilitando o agendamento de reuniões nos calendários dos voluntários, o que melhora significativamente a participação.

**Aprender através da prática** - implementar o programa por meio da experiência – o WPG é mais eficaz quando integrado a projetos do mundo real que requerem planeamento e colaboração.

**Abertura à adaptação** - considere o WPG como uma ferramenta de desenvolvimento flexível - ajuste os elementos do programa às suas atividades em vez de os replicar um a um.

# BOAS PRÁTICAS DA FASE PILOTO NO INSTITUTO GAMMA

## **Boas práticas na coordenação de voluntariado online.**

### **Clareza e organização**

- Definição precisa das funções e responsabilidades de cada voluntário.
- Elaboração um calendário de atividades e metas semanais/mensais.

### **2. Comunicação contínua e empática**

- Estabelecimento de canais de comunicação eficazes: WhatsApp, Zoom.
- Organizar reuniões online regulares para feedback e motivação.
- Incentivar a livre expressão e a escuta atenta.

### **3. Formação e apoio**

- Oferecer sessões de formação online para desenvolver competências sociais, organizacionais, de comunicação ou de redação de projetos;
- Garantir a disponibilidade de um mentor ou coordenador para esclarecimento de dúvidas.

### **4. Reconhecimento e incentivo**

- Destacar as contribuições dos voluntários em assembleias ou comunicados.

### **5. Flexibilidade e adaptabilidade em relação ao horário e aos métodos de trabalho.**

# BONS PROCEDIMENTOS DA FASE PILOTO NO ROSTO SOLIDÁRIO

A Proposta de Gestão de Voluntários (8 etapas) elaborada neste projeto demonstrou ser inestimável na implementação e no aprimoramento das diversas fases dos miniprojetos concebidos pelos voluntários: planejamento, orientação, avaliação, supervisão, reconhecimento e muito mais. Esta sequência lógica, compreendida por todos — voluntários e coordenadores —, facilitou experiências pessoais e coletivas significativas, além de uma supervisão relevante e contínua por parte da ONG.

Em relação à Plataforma, os voluntários salientaram vários aspectos dignos de nota. Enfatizaram, em particular, a importância do modelo híbrido e a relevância e atualidade dos temas tratados. Ademais, manifestaram apreço pela narrativa e pelo design gráfico do programa, que elevaram a motivação geral e o envolvimento na experiência.

Com o passar do tempo, um ciclo fascinante emergiu: jovens que já estavam envolvidos com a plataforma auxiliaram os recém-chegados a iniciar os seus próprios processos na plataforma, especialmente no que diz respeito à metodologia.

Os mini projetos foram idealizados por jovens para os seus pares, destacando o envolvimento cívico e a educação entre iguais, gerando resultados consistentemente relevantes. Este êxito pode ser atribuído à participação ativa dos jovens organizadores, aos objetivos visados (culturais e ambientais) e às ligações pessoais cultivadas ao longo dessas experiências.

Os mini projetos atingiram muitos dos resultados previstos:

- Aumento da sensação de pertença e identidade cultural.
- Fortalecimento da coesão grupal e das competências de trabalho em equipe.
- Promoção da cidadania ativa e da liderança juvenil.
- Maior compreensão da história local, do património e dos valores europeus.
- Alteração na dinâmica do grupo, promovendo iniciativas lideradas por jovens na Comunidade XXI.
- Maior sensibilização ambiental entre os participantes e a comunidade em geral.
- Empoderamento dos jovens para liderar iniciativas comunitárias.
- Fortalecimento da visibilidade do Corpo Europeu de Solidariedade como um catalisador de mudança local e global.
- Promoção de estilos de vida mais saudáveis e sustentáveis.

An illustration of three people from behind, looking at a large globe in a futuristic, space-like environment. The person on the left has short blonde hair and wears a grey hoodie. The person in the middle has long dark hair and wears a grey hoodie. The person on the right has long brown hair and wears an orange hoodie. The background features a large globe and a blue sky with white dots, suggesting a space station or a futuristic city.

3

# PROGRAMA GAMIFICADO DE ESTÁGIO



# 3.1 AUTOAVALIAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

## AUTOAVALIAÇÃO ORGANIZACIONAL

Compreender as necessidades de cada organização é fundamental para a elaboração de um programa de estágio. Em outras palavras, ao conhecer o que é necessário e disponibilizado, a entidade poderá desenvolver um perfil específico de estagiários adequados às áreas em que irão atuar.

Portanto, cada organização deve formular algumas perguntas simples:

- *Por que necessitamos de estagiários?*
- *O que temos para oferecer?*
- *Estamos preparados para receber estagiários?*

A seguir, apresentamos alguns conteúdos que podem ajudar na resposta a estas perguntas de diagnóstico de ONGs.

### ***Por que necessitamos de estagiários?***

Existem vários benefícios comprovados de contar com estagiários numa organização, tais como os seguintes:

Ao apoiar diversas tarefas, os estagiários podem contribuir para a melhoria da produtividade e da eficiência global da equipa. Frequentemente, os estagiários, recém-formados ou estudantes, introduzem uma perspetiva nova e distinta nos projetos, o que pode resultar em ideias inovadoras. Para as organizações, os estágios podem funcionar como um canal de recrutamento, permitindo que as empresas avaliem potenciais contratações futuras e, possivelmente, ofereçam posições de tempo integral àqueles que se destacam.

### ***O que temos a oferecer?***

A organização deve assegurar que os estagiários tirem pleno proveito da experiência do estágio, proporcionando uma vivência prática inestimável em um ambiente profissional. Isso permitirá que os alunos convertam o conhecimento adquirido em sala de aula em competências práticas e desenvolvam um conjunto de habilidades altamente valorizadas pelos empregadores, como comunicação, trabalho em equipa, resolução de problemas, etiqueta profissional e normas do ambiente de trabalho.

Além disso, essa experiência permitirá que os alunos realizem uma transição suave da universidade para o mundo profissional, proporcionando-lhes oportunidades de estabelecer conexões com profissionais da área, o que pode ser crucial para o sucesso em futuras procura de emprego.

Essa imersão na vida profissional real proporciona aos alunos a oportunidade de explorar diversas opções de carreira e adquirir insights sobre diferentes áreas de trabalho. Ao navegar e concluir tarefas com segurança, os alunos sentem-se mais confiantes em suas capacidades, preparando-os para os desafios futuros.

### **Estamos preparados para acolher estagiários?**

Existem algumas etapas fundamentais a serem seguidas antes de receber os estagiários, como a elaboração de um documento de política de estágio e/ou diretrizes, bem como uma descrição clara das funções e do perfil dos estagiários adequados.

Simultaneamente, deve existir um plano apropriado de apoio e supervisão para os estagiários, um ambiente acolhedor e uma pessoa responsável pelos estagiários no cotidiano (tutor, mentor, supervisor).

Durante todo o processo e a duração do estágio, a organização deve compreender como satisfazer as necessidades do estagiário, como ele será valorizado, avaliado e receberá o reconhecimento adequado.

**<https://www.husson.edu/online/blog/2024/06/benefits-of-internships>**

## 3.2 BREVE DESCRIÇÃO

O Programa de Estágios Gamificados do WPG é uma iniciativa de programas motivacionais e de longo prazo, que utiliza ferramentas digitais e a gamificação como metodologia de educação não formal no atual contexto digitalizado e contemporâneo. O nosso objetivo é auxiliar estagiários no desenvolvimento de suas competências profissionais em áreas como serviço social, educação não formal, educação social e desenvolvimento pessoal de jovens, através de uma metodologia inovadora e abrangente de seleção, integração, motivação e avaliação de trabalhos com jovens, de maneira digital e inovadora.

Esta proposta gamificada alinha-se com Metodologia de Gestão de Estagiários em 8 Etapas, elaborada com atividades inseridas numa narrativa jovem e que combina momentos virtuais e presenciais, além de atividades de educação não formal que conferem ao estágio um ambiente lúdico e envolvente.

Assim, conforme também sugerido por este projeto, cada estágio será muito mais do que a mera aquisição de conhecimentos, habilidades e valores.

Envolverá igualmente o desenvolvimento e a transformação do estagiário, numa abordagem significativa que, espera-se, o engaje e integre.



Gestão de Estagiários: a Proposta em Oito Passos

A gamificação aplicada neste contexto consiste na utilização de designs e técnicas de jogos em ambientes não lúdicos, com o intuito de desenvolver competências entre os participantes. O objetivo da gamificação é engajar os envolvidos, promovendo a competição e a colaboração entre pares, além de aumentar a sua motivação. Adicionalmente, a gamificação pode também contribuir para a avaliação de desempenho e para o feedback ao estagiário, duas etapas cruciais no processo de gestão.

Neste programa gamificado, todos os utilizadores (estagiários e supervisores) encontrarão diversas oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal, frequentemente associadas à utilização da Gamificação em contextos educacionais:

TRABALHO EM EQUIPA  
COMPETÊNCIAS DE COMUNICAÇÃO  
TOMADA DE DECISÃO  
RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS.

COMPETÊNCIAS DIGITAIS  
APRENDIZAGEM AUTÓNOMA  
GESTÃO DO TEMPO

Este programa inclui uma **Narrativa** que satisfaz diversos objetivos da gamificação, como a estética visual, a simulação de um mundo imaginário, a fantasia e a dramatização, que conferem cor e desafio ao estágio, além de proporcionar uma experiência lúdica que eleva a motivação e o engajamento. A Narrativa convida os Estagiários a tornarem-se Agentes Secretos e a unirem-se a uma Organização (a organização F.R.E.E.) para contribuir na luta pela Paz e Solidariedade, superando os obstáculos e desafios impostos por aqueles que prosperam em um mundo de confusão e desordem.

No âmbito deste projeto, competências altamente específicas são aplicadas.

**Competências** são ferramentas que um indivíduo pode empregar para evidenciar um elevado padrão de desempenho, ou características que podem ser utilizadas para alcançar o sucesso, como conhecimento, liderança, autoestima, habilidades ou construção de relacionamentos. As competências podem ser Técnicas – relacionadas às habilidades e conhecimentos fundamentais para que uma pessoa execute um trabalho específico de forma adequada (exemplo: “Processamento de texto: capaz de processar um texto a uma taxa de 80 palavras por minuto sem erros.”), ou Pessoais – características que utilizamos em conjunto com nossas competências técnicas para desempenhar bem o nosso trabalho (exemplo: “Sensibilidade Interpessoal – alguém que demonstra respeito pelas opiniões dos outros, mesmo quando discorda.”).

Devemos ter em consideração que muitas organizações identificam um conjunto de competências genéricas que são exigidas a todos ou a grupos selecionados de seus colaboradores.

<https://app.croneri.co.uk/topics/competencies-and-competences/quickfacts>

No mercado de trabalho, atualmente, existem 11 competências consideradas para cada estágio:

|                    |                            |                    |
|--------------------|----------------------------|--------------------|
| COMUNICAÇÃO        | POSITIVA                   | ADAPTABILIDADE     |
| GESTÃO DO TEMPO    | LIDERANÇA                  | PENSAMENTO CRÍTICO |
| TRABALHO EM EQUIPA | COMPETÊNCIAS INTERPESSOAIS |                    |
| CURIOSIDADE        | INTEGRIDADE                | AUTODISCIPLINA     |

<https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/intern-strengths>

Por outro lado, existem competências muito específicas exigidas para o trabalho social e educacional, uma vez que há profissões multifacetadas que englobam diversas áreas de prática, como justiça social, bem-estar infantil, trabalho com jovens, deficiência, abuso de substâncias e saúde mental, entre outros exemplos.

... têm como objetivo auxiliar os outros ao aprimorar o seu bem-estar e as suas relações interpessoais e sociais.

Dito isto, os assistentes sociais e educacionais têm a responsabilidade de auxiliar indivíduos, famílias e grupos a enfrentar os seus problemas e a melhorar as suas vidas, o que torna cada etapa essencial para uma compreensão abrangente da profissão, em termos de valores e atitudes a serem cultivados, competências e preferências em relação aos grupos-alvo envolvidos, inteligência emocional para lidar com os desafios diários dos contextos sociais, habilidades para trabalho em equipa/rede, entre outros.

Por fim, as **Habilidades** (skills) referem-se à capacidade de aplicar conhecimento e utilizar o know-how para realizar tarefas e resolver problemas práticos, geralmente no ambiente de trabalho. Trata-se de atributos individuais, relacionados à atividade profissional, que possuem valor e que, na maioria das vezes, podem ser adquiridos através de aprendizagem.

[https://joint-research-centre.ec.europa.eu/projects-and-activities/skills-and-competences-0/defining-skill-and-competence\\_en](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/projects-and-activities/skills-and-competences-0/defining-skill-and-competence_en)

Atualmente, é bastante frequente discutirmos as ‘Soft Skills’, que se referem a competências esperadas de um indivíduo, relacionadas à sua área de atuação e, sobretudo, à sua função.

A *inteligência emocional* é um dos melhores exemplos de uma ‘soft skill’. Trata-se da "capacidade de perceber, interpretar, demonstrar, controlar, avaliar e utilizar emoções para se comunicar e relacionar com os outros de forma eficaz e construtiva". Todo profissional, independentemente da sua posição, necessita de inteligência emocional para alcançar os seus objetivos de carreira. Outros exemplos de soft skills incluem empatia, ética, liderança, resolução de conflitos, flexibilidade e gestão de equipas.

Uma vez que as ‘soft skills’ são características comportamentais, o seu desenvolvimento depende significativamente do indivíduo. Um estagiário deve ser capaz de reconhecer os seus atributos e dedicar tempo ao autoconhecimento, aprimorando-se continuamente e refletindo sobre as suas atitudes, com o intuito de desenvolver o "potencial" profissional que reside em si.



# 3.3

## FERRAMENTAS ESSENCIAIS INICIAR O PROGRAMA

Existem várias etapas e ferramentas fundamentais que podem simplificar o início do programa, tanto para aqueles que desejam utilizá-lo quanto para aqueles que buscam esclarecer suas próprias perspectivas sobre a integração de estagiários.

A seleção de estagiários geralmente é realizada através de contato com escolas ou universidades locais ou adjacentes, uma vez que muitas instituições já disponibilizam programas de estágio em seus escritórios de desenvolvimento de carreira. As próprias faculdades frequentemente colaboram na identificação dos candidatos mais adequados às necessidades das organizações.

A primeira entrevista do candidato é fundamental, pois possibilita alinhar as necessidades da organização com as motivações do estagiário, estabelecendo as bases para um ambiente de trabalho harmonioso. Antes da entrevista, a organização deve preparar uma lista de verificação dos tópicos a serem discutidos, como:

- *O que o atrai nesta organização?*
- *Quais são os seus pontos fortes e fracos?*
- *Quais são os seus passatempos fora do trabalho?*
- *Como este estágio pode impulsionar a sua carreira e o seu desenvolvimento pessoal?*
- *Quais são os objetivos que espera alcançar?*
- *Já participou num projeto em equipa?*
- *Como funcionou?*
- *A sua agenda é flexível ou inflexível?*
- ...

<https://info.parkerdewey.com/guia-de-entrevista-de-estagiario>

Quando os estagiários chegarem, que tal uma VISITA DE INTEGRAÇÃO para apresentar o espaço, as pessoas e suas funções, os materiais e a forma de trabalhar com eles? Além disso, promova algumas "conversas motivacionais" sobre suas atividades pessoais, forneça exemplos concretos e "quebre o gelo" entre o estagiário e outros colaboradores que desempenham funções semelhantes.

Outra possibilidade é ter uma DESCRIÇÃO DO PERFIL para fornecer aos estagiários, como:

- **Título:** o designação da função.
- **Objetivo:** o resultado que a função pretende atingir.
- **Atividades recomendadas:** o que deve ser realizado para alcançar o objetivo?
- **Indicadores:** critérios para avaliar como os resultados são obtidos.
- **Requisitos:** competências, atitudes, conhecimentos desejados e/ou exigências de conduta ou vestuário, potenciais requisitos legais, como registos/documentos de proteção à criança.
- **Prazo:** número estimado de horas e/ou período de compromisso e calendário.
- **Localização e ambiente de trabalho:** locais onde as atividades serão desenvolvidas, descrição do local de trabalho e informações sobre: com quem, onde, quem são e, possivelmente, outros colaboradores no mesmo ambiente.
- **Supervisão:** membros da equipa encarregues de monitorizar, resolver problemas e supervisionar.
- **Benefícios:** formação, seguro, estacionamento, reembolso, eventos, entre outros.

Em relação a este ponto específico, os candidatos podem ser informados sobre os **BENEFÍCIOS** intangíveis que o estágio pode proporcionar, tais como: aprendizado e prática em projetos dentro do âmbito da organização, obtenção de uma visão mais clara da sua futura área de atuação, desenvolvimento de competências interpessoais e até mesmo formação profissional, como comunicação, habilidades organizacionais e de trabalho em equipa, e networking.

PLANIFIQUEM em conjunto as atividades que o estagiário realizará, diariamente, semanalmente ou mensalmente, fornecendo instruções claras, assegurando que não haja dúvidas e oferecendo aos estagiários acesso aos materiais necessários. Por exemplo, a bibliografia que podem utilizar em seu trabalho, especialmente aquela recomendada pela organização. Este Plano deve contemplar os itens apresentados na **DESCRIÇÃO** e ser revisado em um cronograma estabelecido, permitindo o **ACOMPANHAMENTO** do progresso do estagiário, reservando tempo para avaliação e possibilitando a realização de alterações e ajustes no plano, se necessário.

Por último, mas não menos importante, a **AVALIAÇÃO** do estágio oferece um feedback significativo para o supervisor/coordenador, a organização, os administradores, os gerentes e os próprios estagiários acerca do programa e do processo. As avaliações devem ser efetuadas regularmente e de maneira consistente, conforme a duração do programa de estágio.

Aqui estão alguns benefícios de uma avaliação eficaz:

- recolhe informações sobre o desempenho do estagiário de forma regular.
- avalia até que ponto as metas estabelecidas para o desenvolvimento do estagiário foram atingidas e quais aspetos necessitam de melhoria.
- avalia se a ação implementada foi apropriada e eficaz para o estagiário. Se se verificar que algo não está a funcionar, a ação deve ser reavaliada.
- ajuda a analisar a estrutura e o impacto da organização.
- A operação da organização é eficiente e eficaz?

A avaliação periódica, em diversas fases do estágio, proporciona ao estagiário e ao supervisor uma visão abrangente e, conseqüentemente, um maior controle sobre todo o processo.

Permite também analisar o impacto das atividades da organização, formulando recomendações e influencia ações futuras.

Além disso, a avaliação deve ser realizada a partir de diversas perspectivas: a do estagiário, a do supervisor, a da equipa, a dos beneficiários ou membros da comunidade com a qual o estagiário interage, entre outros.

Por fim, ao término de cada ciclo de estágio, a organização retorna às **NECESSIDADES & PLANEAMENTO**, para continuar a ajustar e aperfeiçoar o recrutamento e o acolhimento de futuros estagiários.



# 3.4 ATIVIDADES

As atividades que se seguem obedecem a uma sequência específica, com o objetivo de conferir sentido, propósito e contexto ao programa de Estágios em ONGs.

Além disso, as atividades propostas podem ser realizadas de forma híbrida, combinando momentos online e presenciais, conforme a conveniência do coordenador.

## MÊS 1

As missões recomendadas para o primeiro mês de estágio têm como objetivo fomentar o conhecimento do estagiário acerca da organização e facilitar o contato com a equipe.

## MÊS DOIS

As missões propostas para o 2º mês oferecem aos Estagiários a oportunidade de serem criativos e de implementarem as suas ideias.

## MÊS 3

As missões propostas foram concebidas para serem implementadas durante o terceiro mês de estágio, desafiando os estagiários a compilar e refletir sobre as informações recebidas, com o objetivo de preparar e realizar atividades de forma autônoma.

## MÊS 4

As missões atribuídas no mês 4 proporcionam aos estagiários a oportunidade e o tempo necessários para desenvolver atividades na Comunidade.

## MÊS 5

Estamos agora a aproximar-nos do final do programa, com as atividades propostas a centrar-se na revelação de aprendizagens e expectativas, bem como na sensibilização para o Burnout no ambiente de trabalho.

## MÊS SEIS

O término do estágio convida à introspecção, à recordação e à reflexão sobre as experiências vividas, a forma como foram abordadas e as direções que cada estagiário tomou.

Como interpretar o CÓDIGO das Atividades - Estagiários(Interns).Mês.Atividade (exemplos)

11.7. - ESTAGIÁRIOS, MÊS 1, ATIVIDADE 7

14.3. - ESTAGIÁRIOS, MÊS 4, ATIVIDADE 3



**MISSÃO:**  
CHEGANDO À ORGANIZAÇÃO F.R.E.E.

**TIPO DE ATIVIDADE:**  
ON-LINE

**Descrição:**

Os Agentes Secretos - os estagiários, recebem a informação de que os tempos atuais são caóticos e problemáticos.

Além disso, ingressar na organização como um novo Agente Secreto F.R.E.E. pode gerar sentimentos de confusão:

*A ordem mundial está em risco. Quem são os justos e os injustos?*

*Quais são os objetivos das diversas organizações, como a F.R.E.E.?*

*Estão eles à procura da paz mundial ou possuem algum plano obscuro e secreto, totalmente alheio a essa paz?*

*Quem integra esta organização?*

*Os outros Agentes Secretos são indivíduos em quem se pode confiar?*

A primeira missão dos novos ASs será registrar-se na plataforma web F.R.E.E., com o máximo de sigilo, ou seja, sem utilizar os seus nomes reais, mas sim criando o seu próprio Avatar (imagem e nome de código).

**Materiais:**

Um computador ou telemóvel, acesso à internet.

**Comentários e sugestões:**

Assegurar que todos os estagiários tenham acesso a um computador e à internet. Por exemplo, os períodos de preenchimento da plataforma podem ser realizados durante o horário de estágio na sede da organização.

Este momento de auto-registo na plataforma WPG pode ocorrer de forma individual ou com todos os estagiários simultaneamente, permitindo que vejam os novos nomes dos outros Agentes Secretos surgindo na plataforma, sem saber quem é quem, integrando-se assim na narrativa que pode ser motivadora para avançar nas demais atividades da plataforma.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Uma vez registados na plataforma, os ASs terão de descobrir as identidades reais dos avatares que também se inscreveram, identificar o Intruso e, por fim, obter a validação do mentor para avançar para a próxima missão.

**Materiais:**

Um computador ou telemóvel, acesso à internet.

**Comentários e sugestões:**

Assegurar que todos os estagiários tenham acesso a um computador e à internet. Por exemplo, os períodos de preenchimento da plataforma podem ser realizados durante o horário de estágio na sede da organização.

A tarefa de desvendar a identidade dos outros Agentes Secretos, ou seja, dos estagiários e dos avatares que utilizaram, quando realizada simultaneamente por todos no mesmo local, pode ser um momento divertido, além de uma oportunidade para fortalecer a equipa

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Todos os Agentes Secretos já se conhecem, mas necessitam de saber mais sobre a organização à qual estão a integrar-se. A terceira missão será realizada em 3 etapas:

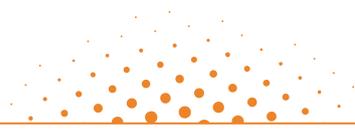
Para descobrir as respostas para as seguintes questões:

- *Quando foi criada esta organização? Tenta investigar a história do seu surgimento, que poderá ser muito útil para ti no futuro.*
- *Quem são as pessoas que lideram esta organização e que informações conseguiste obter sobre elas? Achas que são confiáveis ou é prematuro tirar conclusões?*
- *Em quais países e cidades se localiza a sede da organização? Quantos agentes secretos estão ao serviço da organização?*
- *Qual é o propósito principal e os objetivos desta organização?*
- *Quais são os valores fundamentais que impulsionam esta organização? Ao compará-los com os teus valores pessoais, considera-os alinhados ou, pelo contrário, totalmente distintos?*

2. Após a conclusão da seção anterior, o AS acede ao seu perfil na plataforma e descobre o próximo desafio: registrar as informações previamente coletadas na plataforma. Quem será o primeiro a concluir? (a tarefa digital consiste em preencher uma tabela de Bingo, conforme ilustrado):

|                            |  |                                      |
|----------------------------|--|--------------------------------------|
| GRUPOS-ALVO DA ORGANIZAÇÃO | PESSOAS DE REFERÊNCIA NA ORGANIZAÇÃO       | MOTTO OU LEMA DA ORGANIZAÇÃO         |
| ANO DA FUNDAÇÃO            | FREE BINGO                                 | PAÍSES EM QUE A ORGANIZAÇÃO TRABALHA |
| LOGÓTIPO DA ORGANIZAÇÃO    | PAÍS OU CIDADE EM QUE A ORGANIZAÇÃO SURTIU |                                      |

3. Após a conclusão do cartão de Bingo, o novo AS é oficialmente reconhecido como membro da organização F.R.E.E.



**Materiais:** Um computador ou telemóvel, acesso à internet, os Secret Agent Scrapbooks (SAS) - Diários de registo

**Comentários e sugestões:**

Assegurar que todos os estagiários tenham acesso a um computador e à internet. Por exemplo, os períodos de preenchimento da plataforma podem ser realizados durante o horário de estágio na sede da organização.

Antes de iniciar a formulação de perguntas à equipa da organização, o AS pode obter o seu Diário de registo de Agente Secreto (SAS), onde poderá registar as informações recolhidas.

Para a conclusão de 1., os mentores podem motivar os estagiários a explorar a organização, familiarizar-se com a equipa e formular perguntas (além de realizar pesquisas online).

Para a conclusão da etapa 2., os estagiários podem reunir-se e preencher as informações recolhidas simultaneamente, promovendo uma competição saudável e um momento de integração. Compartilhar e verificar as informações recebidas pode também constituir uma oportunidade de aprendizagem coletiva sobre a organização acolhedora.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

A próxima missão consiste em aprofundar o conhecimento sobre os procedimentos de segurança, equipamentos e regras gerais da organização. Os ASs devem reunir-se com o mentor e solicitar instruções.

**Materiais:**

Um computador ou telemóvel, acesso à internet, orientações do mentor.

**Comentários e sugestões:**

Assegurar que todos os estagiários tenham acesso a um computador e à internet. Por exemplo, os períodos de preenchimento da plataforma podem ser realizados durante o horário de estágio na sede da organização.

O mentor deve ter as instruções preparadas com antecedência, preferencialmente personalizadas para cada estagiário/Agente Secreto.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

A 6ª missão é mais íntima: o Agente Secreto deve reconhecer os seus medos e expectativas e, em seguida, partilhá-los com os demais participantes do programa. Existem algumas perguntas de apoio para iniciar:

- *Por que está aqui?*
- *Quais são as suas expectativas em relação ao programa?*
- *Quais são as suas expectativas em relação aos seus colegas?*
- *Quais são as suas expectativas em relação ao seu coordenador?*
- *Tem alguma preocupação ou receio em relação ao programa?*
- *Qual é o objetivo pessoal que escolheu alcançar?*

*As respostas podem ser registadas no Diário de Registo do Agente Secreto (SAS).*

**Materiais:**

Um computador ou telemóvel, acesso à internet, os Secret Agent Scrapbooks (SAS).

**Comentários e sugestões:**

Assegurar que todos os estagiários tenham acesso a um computador/internet e tenham recebido um SAS.

O objetivo de um Diário (SAS) é promover o registo de informações e a anotação durante o estágio, o que pode ser valioso e relevante para os relatórios dos estagiários. Além disso, proporciona uma pausa das ferramentas digitais.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

A 5ª missão atribuída aos ASs consiste em recuperar um documento crucial da organização que esteve prestes a ser destruído.

**Materiais:**

Um computador ou telemóvel, acesso à internet, documento destruído para reconstrução (Missão e Valores)

**Comentários e sugestões:**

Ter preparado antecipadamente o material para entregar aos Agentes Secretos.

Existem duas opções: fornecer a cada AS uma amostra, permitindo que cada um trabalhe no seu próprio ritmo e, posteriormente, apresente os resultados ao mentor. A outra alternativa é instruir todos os AS a tentarem resolver o problema em conjunto, promovendo assim um momento de coesão de equipa.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Nesta nova missão, os Agentes Secretos receberão uma ou várias tarefas concretas para realizar num futuro próximo.

Cada AS deve localizar o mentor e proferir o código secreto “Como posso ser útil?” para receber uma ou mais atribuições.

1. Os ASs finalizarão a(s) tarefa(s) com o auxílio de outro AS ou membro da equipa, nas próximas 2 semanas.
2. Quando as tarefas estiverem concluídas, os ASs devem aceder à plataforma e registar o que foi realizado.

**Materiais:**

Um computador ou telemóvel, acesso à internet, uma lista de tarefas específicas.

**Comentários e sugestões:**

Assegurar que todos os estagiários disponham de acesso a um computador e à internet.

O mentor deve elaborar antecipadamente uma lista de tarefas simples para o SA, que sejam adequadas ao seu perfil, expectativas e plano de trabalho.

Motivar a utilização do SAS (Scrapbook) para registar a tarefa e informações associadas.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

A 8ª missão abordará a interação e o conhecimento acerca dos colegas de equipa do programa.

Na plataforma, cada Agente Secreto deve redigir anonimamente um breve texto sobre si, evitando informações óbvias (como nome e idade) e focando em curiosidades, como preferências musicais, experiências de infância, interesses, entre outros.

Após o envio, o mentor analisará o texto e fornecerá orientações aos ASs para a próxima missão.

**Materiais:**

Um computador ou telemóvel, acesso à internet.

**Comentários e sugestões:**

Assegurar que todos os estagiários disponham de acesso a um computador e à internet.  
Fornecer as orientações para as próximas missões.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Para dar início à nova missão, o mentor deve fornecer aos ASs um envelope que contenha as tarefas da semana.

Após a conclusão das tarefas, cada Agente Secreto elaborará o 1º relatório (na plataforma).

**Materiais:**

Um computador ou telemóvel, acesso à internet.

**Comentários e sugestões:**

Assegurar que todos os estagiários disponham de acesso a um computador e à internet.

Recordar ao Agente Secreto que o seu SAS (caderno) pode conter informações relevantes a serem incluídas no primeiro relatório mensal.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**MISSÃO:**  
**MOTIVAÇÃO PARA A F.R.E.E.**

**TIPO DE ATIVIDADE:**  
**PRESENCIAL**

**Descrição:**

A 10ª missão ocorrerá na 3ª semana dos Agentes Secretos na organização F.R.E.E., onde já estão cientes das atividades diárias e dos responsáveis por elas.

A próxima missão centra-se na motivação para prosseguir e enfrentar os desafios que se avizinham.

Os ASs devem responder às perguntas seguintes:

- Quais foram todas as atividades que identificaste na organização?
- O que compreendeste sobre a organização e os seus objetivos?
- Porque estás aqui?
- Quais são os seus objetivos atualmente?

(DICA: os ASs podem/devem utilizar o seu Diário de Registos de Agentes Especiais (SAS) para registar as respostas.)

Os SAs reúnem-se com o mentor e partilham os novos objetivos com o grupo. Após a partilha coletiva, cada SA regressa ao S.A.S e redefine, no máximo, 5 objetivos.

3. Em seguida, cada AS transcreve cada objetivo numa folha e inscreve o nome do avatar no canto direito. Para cada objetivo, devem existir indicadores de realização. (Caso surjam dúvidas sobre como redigir os indicadores, o mentor pode esclarecer no grupo geral.)

Os indicadores consistem em:

Resultados / Habilidades / Competências / Conhecimento / Atitudes

**Materiais:**

Um computador ou telemóvel, o SAS, um quadro, papéis e canetas.

**Comentários e sugestões:**

Para assegurar que todos os estagiários possuam um SAS e estejam a trabalhar nele.

**DICAS para o SA:** Fazer perguntas, solicitar ajuda e explicações, bem como confiar nos outros, são qualidades essenciais de um bom Agente F.R.E.E. Após concluir a terceira tarefa, os ASs usam cinco pequenos papéis para desenhar um símbolo para cada objetivo. Em seguida, memorizam-nos (ou tiram fotografias e asseguram que as informações sejam guardadas no telemóvel, por exemplo) e colam os papéis no quadro especial que o mentor preparou para a equipa.

**DICAS para manter a MOTIVAÇÃO:** Sempre que os ASs enfrentam uma missão ou tarefa desafiadora ou simplesmente perdem a motivação, podem consultar o quadro, observar os seus símbolos e selecionar um que reavive a motivação.

**Notas do mentor:**

---

---



## MISSÃO:

TUDO SE RESUME A R&A.

## TIPO DE ATIVIDADE:

MISTA

### Descrição:

A última missão do mês diz respeito ao Relatório e Avaliação (R&A), que ocorrerá em três níveis distintos:

PS: avaliação pessoal confidencial (no seu S.A.S.).

TS: segredo de equipa (entre a sua equipa, apenas com os seus colegas).

MS: grande segredo (apenas entre você e o seu coordenador).

NS: não secreto e associado a quatro categorias distintas:

MISSÕES / AÇÕES / O QUE APRENDI? / PALAVRAS-CHAVE.

### P.S.: AVALIAÇÃO PESSOAL

Cada Agente Secreto é convidado a refletir sobre o mês anterior, utilizando as perguntas-chave abaixo (e a registar-se no SAS\*).

- *O que aprendi neste mês?*
- *O que fiz pela primeira vez?*
- *Como foi para mim colaborar com os meus colegas?*
- *Como me senti em relação ao meu supervisor?*
- *Palavras-chave do mês*

*(\*Lembra-te que o seu diário possui o sinal de PS, portanto, podes escrever o que desejares aqui, sendo honesto/a.)*

### T.S.: AVALIAÇÃO PELOS PARES

Cada Agente Secreto é convidado a ponderar sobre o processo de Educação por Pares na equipa de todos os ASs.

Todos os Agentes Secretos redigem o resumo do mês anterior, incluindo ações e aspetos de desenvolvimento pessoal, Num parágrafo codificado. O mentor compila todos os parágrafos Num quadro comum, para que cada AS tente adivinhar a autoria de cada parágrafo.

Após a decifração dos parágrafos, cada AS deverá escrever o seu nome no parágrafo e colocá-lo num envelope grande (o mesmo para todos os ASs).

Nos próximos três dias, cada Agente Secreto redigirá o feedback para todos os outros Agentes de forma confidencial e o colocará novamente no envelope. No final do mês, todos os Agentes poderão recolher os papéis de feedback dos seus colegas e armazená-los no seu SAS pessoal.

### M.S.: AVALIAÇÃO DOS MENTORES

O mentor/a elaborará um questionário com 10 perguntas, relacionadas com as missões executadas no último mês por cada Agente Secreto, a serem respondidas individualmente.

Os Agentes devem preencher o questionário e, em seguida, receber os resultados do coordenador, juntamente com um feedback por escrito.



**Mensagem final para o SAS:**

BOA SORTE E ENCONTRAMOS-NOS NO PRÓXIMO MÊS COMO AGENTES SECRETOS!  
TEMOS UM EXTENSO TRABALHO A REALIZAR EM CONJUNTO..SALVANDO O MUNDO,  
POR EXEMPLO!

**Materiais:**

Materiais variados, um computador

**Comentários e sugestões:**

Assegurar que todos os estagiários possuam um SAS e estejam a trabalhar nele.

Este momento deve ser personalizado; assim, o mentor ou coordenador deve dispor de uma coleta de dados individualizada sobre cada SA/estagiário, uma vez que esta avaliação do primeiro mês é crucial para os meses subsequentes do estágio.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Os Agentes Secretos são notificados de que uma nova era se inicia, repleta de missões desafiadoras! Desta vez, o enfoque será o potencial criativo e a apresentação de perspectivas sobre uma área de estudo específica.

A tarefa consiste em elaborar uma apresentação, utilizando cartolina e outros materiais que se considerem necessários. Devem ser abordados alguns tópicos:

- *O motivo para a escolha desta profissão*
- *A sua visão para o futuro neste domínio.*
- *Que tipo de profissional desejam tornar-se.*
- *O alinhamento dos valores pessoais com os valores da organização.*

*Após a conclusão da apresentação, esta deve ser submetida na plataforma para que o mentor a receba e estabeleça uma data e local para a sua apresentação à equipe.*

**Materiais:**

Materiais variados, um computador

**Comentários e sugestões:**

Assegurar que todos os estagiários disponham de tempo, espaço e recursos para realizar a tarefa.

É fundamental auxiliar cada estagiário a desenvolver a criatividade e a ultrapassar desafios. Sendo já o segundo mês, o coordenador terá conhecimento de quem necessitará de mais assistência ou apoio.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

No início do segundo mês, os ASs serão desafiados a definir e planejar duas ou três atividades a serem realizadas até ao final do mês, além de identificar os materiais necessários para cada uma delas. Aqui estão algumas orientações para este processo:

- Realizem uma sessão de brainstorming de atividades com os membros da equipa, explorando todas as possibilidades, desde missões específicas até formações e reuniões estratégicas, assegurando que todas as atividades estejam em conformidade com os objetivos da organização.
- Priorizem as atividades de acordo com a sua importância e urgência. (DICA: os ASs podem consultar o(s) coordenador(es) para obter orientação sobre as técnicas de priorização mais eficazes.)
- Defina as tarefas específicas para cada atividade prioritária a ser realizada e atribuam responsabilidades a cada membro da equipe, assegurando que todas as tarefas estejam claramente delineadas e que cada membro compreenda o que se espera dele.
- Identifiquem os materiais e recursos essenciais para a execução de cada atividade (equipamentos, materiais de escritório, documentos de referência, entre outros.)
- Revejam e aprovelem as listas de atividades programadas e os materiais necessários com o coordenador ou superior responsável. Assegure-se de que tudo esteja preparado para ser implementado.
- Submetam o trabalho na plataforma e aguardem pelo retorno do mentor.

**Materiais:**

Um computador, o SAS

**Comentários e sugestões:**

Assegurar que todos os estagiários disponham de tempo, espaço e recursos para realizar a tarefa.

Observar e apoiar cada estagiário. Sendo o segundo mês, o mentor já terá conhecimento de quem necessitará de mais assistência e de que tipo.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Esta terceira missão representará um desafio para o desenvolvimento de novas competências e para o aprofundamento do conhecimento de cada função do AS dentro da organização.

A tarefa consiste em identificar uma pessoa que exerça uma função análoga à de cada ASs dentro da organização e observá-la durante alguns dias, com o intuito de elaborar um relatório detalhado sobre essa pessoa e as suas responsabilidades. Apresentam-se a seguir algumas instruções:

1. Para identificar a pessoa: procura alguém na organização que exerça uma função semelhante à tua.
2. Para realizar Contato e Observação (ou entrevista): entra em contacto com a pessoa de forma discreta e solicita autorização para a observação durante alguns dias enquanto ela exerce as suas funções.
3. Observar ou realizar Entrevistas Diretas: durante os dias de observação, concentra-te na rotina diária da pessoa, nas suas competências e técnicas de trabalho, na forma como interage com os outros e nos desafios que enfrenta no exercício das suas funções.
4. Para registar observações/entrevistas: mantém um registo detalhado das tuas observações ou entrevistas diárias. Podes fazê-lo através de notas escritas, gravações de áudio ou vídeo, ou até mesmo utilizando o seu diário secreto (SAS).
5. Para finalizar o relatório: após o período de observação, utiliza as anotações para responder às seguintes questões sobre a pessoa observada e o papel que desempenha.  
**DICA:** inclui uma análise das suas competências, técnicas e desafios enfrentados.
6. Apresentar as Observações: submeter o relatório ao mentor para análise e discussão, oferecendo informações valiosas para o desenvolvimento pessoal e profissional do Agente Secreto (estagiário), assim como para o crescimento da organização.

Eis as questões para o Relatório ( apresentadas na plataforma):

- *Nome da pessoa observada e quais são as suas funções?*
- *Quais são as principais competências ou habilidades que esta pessoa evidencia no exercício das suas funções?*
- *Quais são os principais desafios que a pessoa enfrenta no ambiente de trabalho? De que forma ela os enfrenta?*
- *Que lições tu como Agente Secreto, extraís ao observar a pessoa e a sua atividade?*
- *Se pudesses atribuir um distintivo à pessoa, qual seria e porquê?*
- *Então, e tu, identificas-te com o pessoa? Por que razão e o que faria de diferente?*

**Materiais:**

Um computador, o SAS.

**Comentários e sugestões:**

Assegurar que todos os estagiários disponham de tempo, espaço e recursos para realizar a tarefa.



Observar e apoiar cada estagiário. Sendo o segundo mês, o mentor já terá conhecimento de quem necessitará de mais assistência e de que tipo.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Os Agentes Secretos são convocados para uma reunião urgente, para a qual receberão algumas pistas que deverão decifrar seu significado, a fim de comparecer à reunião secreta no momento e local adequados.

Esta pista será deixada num local específico (abaixo) na sede da organização, mas os ASs receberão a seguinte pista (na plataforma): *“onde a tecnologia encontra o papel, onde a informação ganha vida, onde os segredos são impressos em preto e branco”*.

**Materiais:**

Um computador, o SAS, uma mensagem secreta

**Comentários e sugestões:**

Assegurar que todos os estagiários disponham de tempo, espaço e recursos para realizar a tarefa. A pista deve estar oculta, não muito próxima da impressora :). A mensagem inclui a data, hora e local da próxima reunião presencial com o coordenador. Esta reunião pode ser individual ou para todos os Agentes Secretos ao mesmo tempo.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

A próxima missão representará a oportunidade ideal para os ASs aplicarem todas as habilidades secretas adquiridas durante o treinamento. Os ASs integrarão uma equipa responsável por executar tarefas e atividades cruciais dentro da organização, nas quais utilizarão as suas competências "especiais" para concluir com êxito cada missão designada.

**Materiais:**

Um computador, o SAS, instruções para as "operações confidenciais"

**Comentários e sugestões:**

Assegurar que todos os estagiários disponham de tempo, espaço e recursos para realizar a tarefa.

Designar cada AS ou pares de AS a uma equipa da organização e preparar as ações/tarefas que devem ser executadas.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Aconteceram já oportunidades de colaborar de forma estreita com os agentes mais experientes e conhecedores da organização, no planeamento estratégico, na mobilização eficaz de recursos, na superação de desafios e, acima de tudo, no compromisso pessoal. Agora é o momento de partilhar estas conquistas com a equipa e observar o impacto do trabalho realizado: cada AS ou dupla que colaborou na Missão 2.5 "*Operações Secretas no terreno*" deve compilar uma apresentação detalhada dos resultados obtidos para apresentar à equipa. Esta apresentação deve não apenas destacar os sucessos e aprendizagens significativas, mas também propor recomendações valiosas para melhorias futuras.

**Materiais:**

Um computador, o SAS, alguns distintivos

**Comentários e sugestões:**

Assegurar que todos os estagiários disponham de tempo, espaço e recursos para realizar a tarefa.

Divulgar a data e o local das apresentações com antecedência, de modo a permitir que os ASs organizem o seu tempo.

Preparar prémios para entregar aos ASs (por exemplo, distintivos) e um momento para tal (por exemplo, à frente de toda a equipa da organização).

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Os Agentes Secretos são notificados de que chegou o momento de implementar ações significativas na comunidade, enfrentando as notícias falsas que as forças do mal impõem aos desinformados. A primeira missão do 3º mês está relacionada à recolha de informações qualitativas e fiáveis que promovam valores positivos e princípios de vida saudáveis. O mentor irá explicar como elaborar mensagens significativas para as pessoas, com o intuito de alcançar esses objetivos.

**Materiais:**

Materiais variados, um computador, o SAS

**Comentários e sugestões:**

Ter diretrizes específicas para cada AS, de modo a obter resultados variados e mais enriquecedores para esta missão.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Após a missão I.3.1., que abordava a coleta de informações e a criação de mensagens valiosas para as pessoas, os Agentes Secretos iniciarão agora a primeira missão de ‘infiltração’!

Devem elaborar uma mensagem concisa que desejam comunicar ao público, encontrando uma forma visual eficaz para a sua transmissão. Posteriormente, devem validar com o mentor, que determinará a melhor maneira de disseminá-la à restante equipa da organização F.R.E.E. (redes sociais, etc.).

**Materiais:**

Materiais variados, um computador, o SAS

**Comentários e sugestões:**

Ter diretrizes específicas para cada SA, de modo a obter resultados variados e mais enriquecedores para esta missão.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Agora que a mensagem foi divulgada, a próxima tarefa dos ASs é avaliar o impacto da mensagem e redigir um breve relatório sobre esse impacto. Esses relatórios diários devem ser submetidos à plataforma (conforme demonstrado abaixo).

**DICA:** os ASs não devem concentrar-se apenas nas visualizações, gostos ou métricas semelhantes, mas nas diversas outras formas pelas quais a sua mensagem pode ter alcançado a comunidade.

DESCREVA O EFEITO DA SUA  
MENSAGEM

**Materiais:**

Materiais variados, um computador, o SAS

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

As Agentes Secretos devem reunir-se e elaborar um questionário a ser apresentado à comunidade, com o intuito de obter informações relevantes que possibilitem a implementação de atividades significativas para as necessidades específicas identificadas.

Aqui estão algumas possibilidades:

- *Quais são, atualmente, as principais preocupações/problemas dos membros da comunidade?*
- *Que informações gostariam de obter para resolver esses problemas?*
- *Quais atividades gostariam de realizar para aprimorar as suas vidas?*

Os AS devem submeter o questionário ao coordenador para feedback e validação e, posteriormente, fazer o upload do arquivo na plataforma.

**Materiais:**

Materiais variados, um computador, o SAS

**Comentários e sugestões:**

Auxiliar na formulação do questionário, assegurando que este seja claro, objetivo e adequado aos objetivos pretendidos (por exemplo, em conformidade com a Proteção de Dados).

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

A 5ª missão consistirá na divulgação do questionário, com o intuito de recolher, no mínimo, 10 respostas por membro da equipa (totalizando 50 respostas) de diversas pessoas, ao longo de aproximadamente 2 semanas.

Antes de recolher as respostas, os ASs devem desenvolver uma estratégia para a obtenção de informações. Por exemplo, divulgando-as nas redes sociais.

Na plataforma, devem registar a estratégia e os seus resultados.

**Materiais:**

Materiais variados, um computador, o SAS

**Comentários e sugestões:**

Para acompanhar a discussão sobre a estratégia de divulgação, os ASs podem necessitar de alguma contribuição acerca da eficácia da divulgação. *Por exemplo, será que a publicação nas redes sociais será suficiente para alcançar as 50 respostas desejadas?*

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Este mês está a chegar ao fim. Foram tempos de infiltração e recolha de informações úteis para e das pessoas. Agora é tempo de AÇÃO!

A missão final do Agentes Secretos consiste em desenvolver atividades específicas que promovam uma transformação no mundo.

Cada AS deve, primeiramente, refletir sobre o seu propósito ou objetivo pessoal nesta missão e, em seguida, solicitar feedback ao coordenador.

**Materiais:**

Materiais variados, um computador, o SAS

**Comentários e sugestões:**

Atribuir missões aos ASs em pares ou trios (caso tenham objetivos semelhantes), pois isso pode ser mais confortável do que estarem sozinhos.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

O mês anterior foi dedicado à recolha de informações valiosas, ao planeamento de atividades e até mesmo à implementação de algumas delas. Neste 4º mês, os ASs irão intensificar a iniciativa!

Os AS devem analisar o feedback mais recente do coordenador, elaborar um plano e considerar as melhorias que podem ser implementadas, à medida que nos aproximamos da apresentação das atividades ou workshops na comunidade, também designados como “o mundo real”.

**Materiais:**

Materiais variados, um computador, o SAS

**Comentários e sugestões:**

Ter diretrizes específicas para cada AS ou casal, sublinhando a importância de recursos adequados, tanto humanos como materiais, e do tempo necessário para os preparativos.

Instruir os ASs a documentar todo esse planeamento no seu SAS e, posteriormente, na plataforma.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Após a simulação no mês 3, o feedback recebido, bem como as melhorias e ajustes da missão anterior em relação ao grupo-alvo, tempo e recursos/materiais disponíveis, agora é o momento de os Agentes realizarem a sua atividade/workshop com o mundo!

Para tal, serão acompanhados por um membro da F.R.E.E.

**Materiais:**

Materiais variados, um computador, o SAS

**Comentários e sugestões:**

Recordar os Agentes Secretos que devem recolher evidências da atividade (fotografias e testemunhos dos participantes).

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

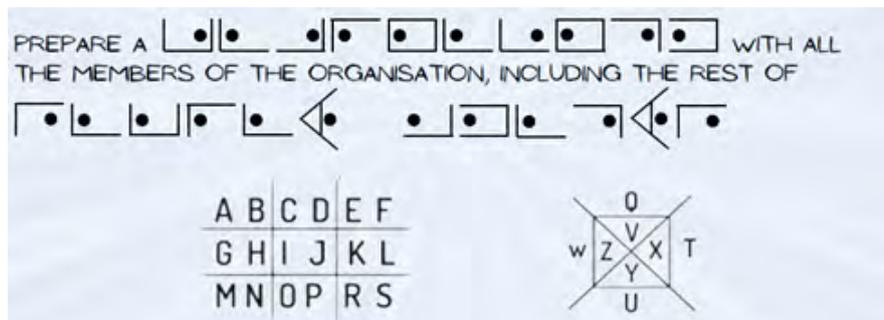
---

---

**Descrição:**

Agora é o momento de convidar os Agentes Secretos a refletirem sobre o desenvolvimento das atividades. Contudo, antes, uma mensagem codificada, sem descurar a narrativa dos projetos.

*“Prepare um \_\_\_\_\_ com todos os membros da organização, incluindo os restantes de \_\_\_\_\_.”*



Após decifrar a mensagem codificada, os SAs saberão como proceder.

As soluções são: DEBRIEFING e AGENTES SECRETOS.

**Materiais:**

Um computador, o SAS

**Comentários e sugestões:**

As mensagens secretas podem ser traduzidas para as línguas nacionais.

**Notas do mentor:**


---



---



---



---



---



---



---



---

**Descrição:**

A 4ª atividade é o momento para cada Agente Secreto realizar uma autorreflexão e autoavaliação, tendo em conta as seguintes questões:

- *Como foi o teu envolvimento pessoal neste mês e como te encontras atualmente?*
- *Como decorreu a cooperação no grupo ao longo deste mês?*
- *Como foi a tua relação com o coordenador ao longo deste mês?*
- *Como tem sido o teu bem-estar geral neste mês e como te encontras atualmente?*

As perguntas serão apresentadas na plataforma WPG para serem respondidas diretamente.

**Materiais:**

Um computador, o SAS

**Comentários e sugestões:**

Este momento pessoal pode ser antecipado, dedicando tempo a perguntas e à autorreflexão. Por exemplo, ter um espaço tranquilo, fazer um primeiro rascunho no SAS (Scrapbooks) antes da entrega, uma conversa agradável com o coordenador...

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

A missão consiste em comunicar com os outros sem recorrer a palavras: um gesto, um olhar, um som, uma vez que os infiltrados não conseguem decifrar as mensagens entre os Agentes Especiais. O desafio é utilizar Cores para transmitir mensagens através de um Código Secreto de Cores (como se segue), da maneira mais discreta possível.



A missão consiste em utilizar uma peça de vestuário que corresponda à mensagem que o Agente Secreto pretende transmitir, a qual apenas o coordenador e a restante equipa do F.R.E.E. poderão compreender e agir em conformidade.

**Materiais:**

Peças de vestuário nas cores mencionadas

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

A segunda missão do mês consiste em recordar o tempo passado na organização F.R.E.E. e refletir sobre ele. Os Agentes são convidados a relembrar experiências, aprendizagens, sentimentos, etc., e, em seguida, a imaginar-se nessa organização em termos de integração, oportunidades de aprendizagem, autorrealização, etc. Por fim, devem tentar prever o futuro: quais objetivos alcançar, quais sonhos realizar...

O desafio consiste em apresentar tudo isso de maneira criativa, utilizando fotografias e vídeos das missões realizadas, combinando criatividade e ferramentas digitais.

**Materiais:**

Banco de dados de fotografias/vídeos, um computador, software digital...

**Comentários e sugestões:**

Quando o estágio iniciar, dar indicação aos Agentes que devem tirar fotos e vídeos das suas missões (e de outros momentos na organização F.R.E.E), pois serão extremamente úteis nesta fase.

Assegurar que o AS possua o conhecimento necessário para utilizar ferramentas digitais e obter um produto final satisfatório.

Preparar um momento de partilha entre os Agentes (e a equipa da organização, se for relevante).

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---



**Descrição:**

Esta missão, em complemento às missões presenciais no "mundo real", consiste em selecionar 5 palavras-chave de uma lista que representem as missões já concluídas. Esta lista de palavras é apresentada na plataforma WPG e indicará: quantas atividades foram realizadas, que objetivos cada uma visou, onde foram realizadas e se as atividades foram executadas em colaboração com outro Agente Secreto.

Após a seleção das palavras-chave, o mentor organizará uma Reunião de Agentes Secretos para que todos possam partilhar as diversas histórias, missões e conquistas!

**Materiais:**

Um computador, a plataforma WPG, acesso à Internet

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Esta missão é composta por três etapas:

O mentor pode fazer uma breve apresentação ou atividade sobre Burnout para os Agentes utilizando o conteúdo apresentado nos slides da plataforma WPG.

O desafio dos Agentes consiste em recuperar as informações sobre Burnout que foram subtraídas da plataforma. Enquanto uns se esforçam para recuperar esses dados, outros ASs podem contribuir preenchendo as lacunas no texto fornecido, utilizando o que recordam da apresentação do mentor sobre Burnout.

As **soluções** são: Slide 1 - organizações, avaliação e riscos; Slide 2 - condições, causas, informação, consequências e competências; Slide 3 - equilíbrio, consciência, desenvolvimento e prioridades.

**Materiais:**

Um computador, a plataforma WPG, acesso à Internet

**Comentários e sugestões:**

Assegurar que a apresentação seja cativante e envolvente o suficiente para manter os Agentes motivados, curiosos e ansiosos por aprender (e capazes de reter informações suficientes para realizar o desafio online de ‘arrastar e soltar’ na plataforma).

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Esta missão é composta por três etapas.

O objetivo desta atividade é realizar uma verificação visual do 5º mês do programa de estágio para cada Agente Secreto. Assim, os ASs são convidados a ilustrar uma árvore ou uma flor, utilizando as cores indicadas na lista abaixo, as quais correspondem a um determinado sentimento ou estado de espírito.

1. Cada AS iniciará o processo colorindo as raízes da árvore ou da flor (que, simbolicamente, representarão a primeira semana deste mês) e culminará nos galhos mais altos da árvore ou nas pétalas da flor (que simbolizarão a última semana deste mês). Comentários e explicações podem ser incorporados ao desenho. Após a conclusão, deve ser digitalizado e carregado na plataforma. A lista de opções é:

*Fiquei entusiasmado (alaranjado).*

*Não me senti interessado (cor-de-rosa).*

*Preciso de mais tempo para finalizar as minhas tarefas (vermelho).*

*Tenho as minhas tarefas em dia (castanho).*

*Estou motivado (verde).*

*Não me senti motivado (amarelo).*

*Senti que recebi apoio suficiente (azul).*

*Senti que não recebi apoio suficiente (preto).*

2. Os Agentes Secretos recebem diversas declarações que devem ser classificadas numa escala de 0 a 6, onde 0 significa "não concordo nem um pouco" e 6 "concordo totalmente". As declarações referem-se às experiências profissionais e pessoais do último mês no âmbito do programa de estágio.

*O trabalho e as tarefas que realizei correspondem às minhas expectativas.*

*Consegui adaptar-me a situações imprevisíveis.*

*Eu estava disposto a realizar as tarefas de forma proativa.*

*Recebi apoio adequado do coordenador.*

3. A tarefa de avaliação final consiste em completar a tabela apresentada no slide com o relatório das missões e tarefas realizadas durante o mês 5. O Agente deve lembrar-se de destacar, de forma concisa, tudo o que considerar relevante para o conhecimento do coordenador. Os itens a serem preenchidos são:

*Missões e seus objetivos*

*Ações (desenvolvimentos das missões)*

*O que aprendi*

*Materiais gráficos (imagens, vídeos, documentos)*



**Materiais:**

Um computador, a plataforma WPG, acesso à Internet

**Comentários e sugestões:**

Acompanhar de forma atenta cada estagiário/Agente Secreto para apoiar e auxiliar nesta crucial missão de auto-avaliação.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

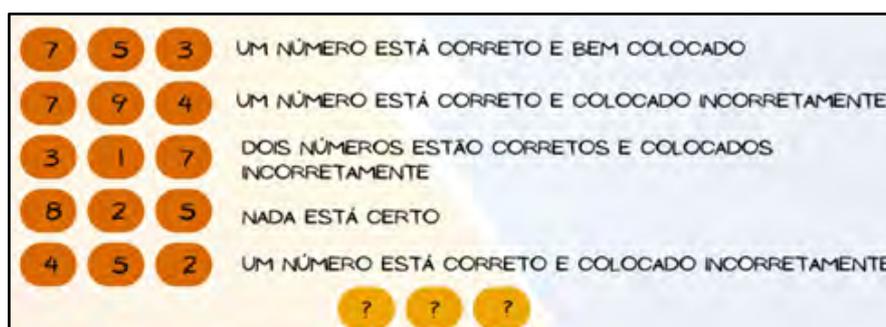
---

**Descrição:**

Esta missão consta de três etapas:

1. Ao iniciar o último mês do programa, o Agente Secreto será convidado a refletir sobre o progresso individual desde o início da jornada. O Agente deve revisitar a apresentação realizada na missão "O que faço aqui?" (I.2.1), na qual compartilhou os motivos que o levaram a escolher a profissão e a visão do futuro profissional que aspira. Esta missão constitui um convite ao Agente Secreto para examinar a evolução das suas perspectivas e aspirações desde a apresentação inicial até o presente, servindo como uma oportunidade para avaliar o progresso, celebrar conquistas, identificar desafios superados e, talvez o mais importante, reavaliar e ajustar as metas pessoais futuras com base na experiência adquirida.

2. No entanto, este documento foi furtado por hackers (novamente) e deve ser recuperado através do desbloqueio de um Código.



Uma vez recuperado o documento e efetuado o trabalho de reflexão por cada Agente, haverá um momento coletivo para partilha e feedback.

Mais do que um exercício, a SA deve encarar esta missão como uma celebração do seu progresso e um passo em direção ao futuro que aspira construir. Esta missão serve como uma ponte entre os Agentes que eram no início do programa e os Agentes que estão a tornar-se.

**Materiais:**

A apresentação da Missão 2.1, notas do SAS, um computador ou outros materiais analógicos.

**Comentários e sugestões:**

Os mentores devem motivar os estagiários para investirem tempo na preparação das apresentações, aprofundando-se nas experiências pessoais e no desenvolvimento.

Posteriormente, no momento da partilha, todos os estagiários/as devem ser incentivados a participar ativamente, contribuindo com ideias e proporcionando apoio mútuo.

**Descrição:**

Durante o programa, foram capturadas numerosas fotos e vídeos enquanto os Agentes realizavam tarefas e missões, tanto na organização como com entidades externas. Agora é o momento de documentar e partilhar todas essas ações, contribuições e aprendizagens.

A próxima atividade desafiadora consiste em reunir todos os relatórios e fotos/vídeos que cada SA enviou para a plataforma e elaborar um portfólio sobre as missões e experiências do F.R.E.E.

**Materiais:**

Relatórios, fotografias e vídeos, anotações do SAS, um computador...

**Comentários e sugestões:**

É fundamental que cada estagiário/a evidencie não apenas as tarefas executadas, mas também os resultados obtidos, as lições aprendidas e as recomendações para melhorias futuras.

É fundamental que o/a estagiária/a mantenha clareza, objetividade e honestidade em todas as suas comunicações, uma vez que cada portfólio servirá como uma fonte valiosa de informação e reflexão, evidenciando profissionalismo, comprometimento e impacto positivo.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

A missão atual consiste no preenchimento de um questionário relacionado à experiência na organização F.R.E.E.

- *Consideras que o programa de estágio foi bem organizado (informações, cumprimento de prazos, atividades realizadas, etc.)? (Sim / Não)*
- *Achas que houve uma combinação adequada de teoria e aplicação prática no programa? (Sim / Não)*
- *Consideras que a distribuição das atividades no tempo disponível para o desenvolvimento do programa foi eficaz? (Sim / Não)*
- *Consideras que as características da plataforma online que suporta o programa foram adequadas (acessibilidade, interatividade, usabilidade...)? (Sim / Não)*
- *Que adjetivos utilizarias para descrever o teu desempenho durante este programa (atitude cuidadosa, elevado ou baixo envolvimento, eficiente, excelente...)?*
- *Indica os pontos fortes deste programa.*
- *Indica aspetos que podem ser aperfeiçoados nos programas seguintes.*
- *Consideras que este programa contribuiu para o teu desenvolvimento pessoal? (Sim / Não)*
- *Tens algum comentário ou sugestão adicional sobre a qualidade do programa?*

**Materiais:**

Questionários (no Google Forms ou em papel)

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Descrição:**

Agora é o momento de reconhecer o percurso de cada Agente Secreto nos últimos seis meses na organização F.R.E.E.: um certificado será emitido para validar todas as conquistas e resultados de aprendizagem (e como um lembrete da necessidade de ação e transformação no mundo).

É uma festa, claro!

**Materiais:**

Certificados, lanches e bebidas, decorações (opcional)

**Comentários e sugestões:**

Este momento de celebração, reconhecimento e despedida pode ser interpretado como uma festividade, seja ela mais formal ou informal, que acolhe todos os colaboradores e demais intervenientes envolvidos no programa.

**Notas do mentor:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## IDEIAS PARA MINIPROJETOS

### LISTA DE RECURSOS

Para implementar esta metodologia, cada organização requer os seguintes materiais/equipamentos/espços:

- acesso à Internet
- computadores (para utilização dos estagiários, se necessário)
- espaço de trabalho/espaço de reunião
- materiais de escritório (papéis, canetas, post-its, marcadores, etc.)
- impressoras ou acesso à impressão (para materiais, álbuns de recortes, certificados, entre outros)
- MAIS

**Outros tipos de materiais e ferramentas** são igualmente apresentados aqui:

- A Inteligência Artificial pode contribuir para o brainstorming de ideias relacionadas a ações e atividades ou a criação de imagens em contexto.
- O Canva é uma ferramenta robusta para a criação de conteúdos visuais, como planos de atividades, apresentações, álbuns de fotos, emblemas, certificados e scrapbooks.
- Os arquivos partilhados do Google possibilitam a comunicação offline e o trabalho colaborativo entre os estagiários e o coordenador, além de servirem para a documentação das memórias dos estágios da ONG.
- Os arquivos pessoais do Google possibilitam a conservação de evidências de trabalho essenciais para apresentações, relatórios e outros documentos.

-



# 3.5 MINIPROJETOS

## Mini Projetos – Da Aprendizagem à Prática Profissional

No Programa Gamificado de Estágio WPG, a trajetória de cada estagiário (individualmente ou em equipes) culmina na concepção e implementação de um mini projeto — uma iniciativa profissional orientada para a comunidade, idealizada e liderada pelos próprios estagiários. Estes projetos transcendem as simples tarefas de conclusão de curso; representam a oportunidade ideal para os participantes aplicarem as competências profissionais, o conhecimento específico do setor e os valores cultivados ao longo dos seis meses de formação e prática.

Os mini projetos adotam a abordagem gamificada do WPG, integrando criatividade, competência técnica e responsabilidade social em contextos profissionais autênticos. São orientados por três princípios fundamentais:

**Relevância** – tratar de uma necessidade ou desafio específico na comunidade ou no contexto profissional.

**Colaboração** – engajar colegas, mentores, profissionais e partes interessadas da comunidade no planejamento e na execução.

**Impacto** – produzir resultados concretos e mensuráveis que favoreçam o grupo-alvo e promovam uma transformação sustentável.

Por meio deste processo, os estagiários desenvolvem competências fundamentais, como gestão de projetos, comunicação, adaptabilidade, trabalho em equipe e liderança, enquanto adquirem experiência prática na concepção e implementação de soluções com impacto real. O mini projeto transforma-se num marco pessoal e num componente do portfólio profissional, promovendo o crescimento e a empregabilidade de cada estagiário.

Os mini projetos realizados no âmbito do Programa Gamificado de Estágios nos quatro países parceiros foram:

- Cultura e Artesanato para a Inclusão
- Combate ao racismo e à discriminação
- Love Life 2.0 – Workshops Psicoeducacionais Online
- Love Life 2.0 – Workshops de desenvolvimento pessoal na comunidade
- Um ciclo interminável
- Voleibol: Jogo Inclusivo
- Apoiar a Comunidade XXI: Explorando a Cidade, Edificando Comunidade

## CAFÉ LINGUÍSTICO



“Café Linguístico – beba café e expresse-se livremente” é uma série de encontros que se realizam desde outubro de 2024 em Lublin – uma cidade universitária, onde residem e estudam muitos estudantes internacionais. O caráter multicultural da cidade inspirou a organização de eventos centrados no intercâmbio cultural e linguístico.

As reuniões eram informais e descontraídas: os participantes comunicavam-se principalmente em inglês e espanhol, envolviam-se em atividades de formação de equipas e jogos de linguagem, e também aprendiam os fundamentos do espanhol em workshops.

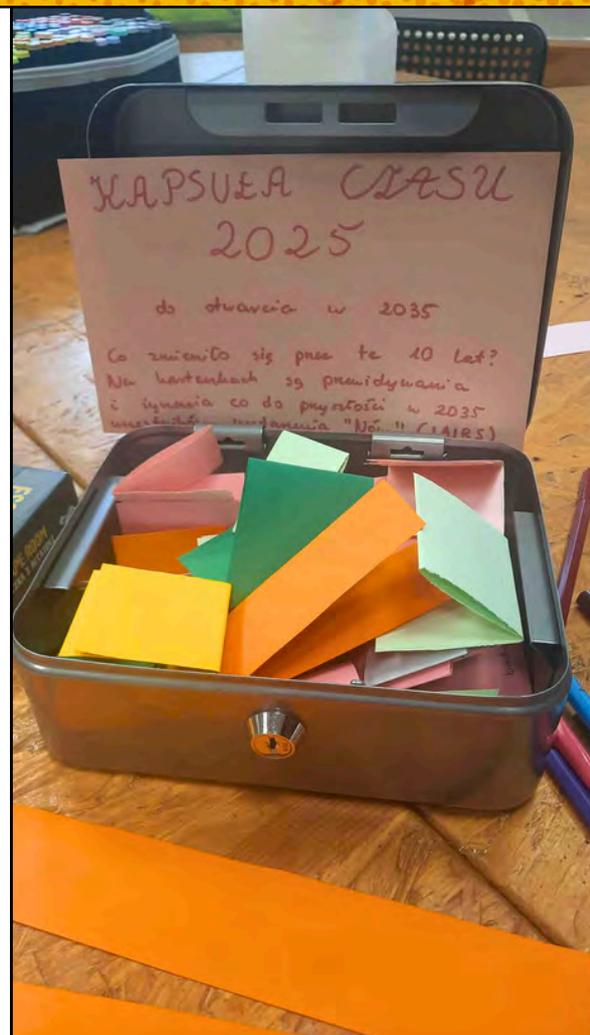
Em determinados eventos, os participantes colaboraram na preparação de pratos ou petiscos tradicionais de diversos países. Também ocorreu uma noite intercultural, na qual elementos de diferentes culturas foram partilhados de maneira criativa e amigável. Os cafés de idiomas realizam-se todas as segundas-feiras no espaço jovem “Prusa2”.





- Como parte do miniprojeto “NÓW”, foi organizada uma série de eventos culturais e educativos com a duração de uma semana, direcionados a jovens e adultos. A inspiração provém do simbolismo da lua nova – um momento favorável a novos começos, transformações e reflexão.
- Os eventos incluíram:
  - oficinas criativas “Pintando o Futuro”,
  - palestras e discussões sobre liberdade e transformação do mundo na literatura e jogos juvenis,
  - oficinas de criação de fanzines,
  - reunião com um especialista em saúde mental sobre a gestão de mudanças,
  - fechamento simbólico de uma cápsula temporal.

Objetivos do projeto: estabelecer um ambiente seguro para a expressão de emoções e reflexão, promover a criatividade e o envolvimento social dos participantes, apoiar a saúde mental e a autoconsciência no contexto de transformação, e integrar a comunidade em torno dos temas de desenvolvimento e liberdade.



## Resultados:

- criação de obras de arte coletivas e fanzines elaborados pelos participantes,
- integração da comunidade local em torno dos princípios do desenvolvimento e da empatia,
- criando uma cápsula do tempo como um resumo simbólico e um marco para o futuro.

# MINIPROJETO "CULTURA E ARTESANATO PARA A INCLUSÃO"

Um grupo de estagiários da ASPAYM CyL concebeu este mini projeto em Valladolid, cujo objetivo primordial era promover a inclusão e o empoderamento de pessoas com deficiência através de atividades recreativas gamificadas nas áreas de artesanato e cultura, gerando, assim, uma maior consciência social e participação ativa de pessoas com deficiência na sua comunidade.

Os **objetivos específicos** deste mini projeto consistiram em:

- Promover a autonomia pessoal e a inclusão social de indivíduos com deficiência através da cultura e do artesanato inclusivos.
- Incentivar a interação social através de atividades recreativas adaptadas.
- Consciencializar a comunidade acerca da realidade das pessoas com deficiência através de experiências partilhadas.

As **atividades desenvolvidas** neste mini projeto foram as seguintes:

Visita ao Centro de Interpretação "Tiedra de Lavanda": os participantes tiveram a oportunidade de aprender sobre a cultura do povo castelhano no Centro de Interpretação "Tiedra de Lavanda", bem como os processos de elaboração artesanal de diversos produtos, como a entrançagem de plantas e a criação de sabões. Este é o primeiro Centro de Interpretação dedicado ao universo da lavanda, proporcionando aos participantes uma visita guiada não apenas pelo Centro, mas também pelas variedades de lavanda, os locais e métodos de cultivo, permitindo-lhes compreender como os aromas são extraídos e a sua presença na nossa cultura e costumes ao longo da história. Este Centro é um edifício anexo à destilaria, voltado para a extração de óleos essenciais, situado nas proximidades de vastas plantações de lavanda, e inclui ainda um campo de provas de variedades de lavanda. Assim, os participantes também exploraram a loja, que comercializa flores secas, sabões, sachês, buquês, óleos essenciais e artesanato em geral.

Oficina inclusiva sobre artesanato e cultura regional: após a visita guiada ao Centro de Interpretação, os participantes participaram de uma oficina adaptada para pessoas com e sem deficiência, onde exploraram a cultura local, aprenderam sobre a história da lavanda na região e sua procura (bem como os produtos derivados), e criaram artesanatos, sabonetes, entre outros.



# MINIPROJETO "COMBATE AO RACISMO E À DISCRIMINAÇÃO"

Um novo grupo de estagiários da ASPAYM CyL concebeu este mini projeto em Valladolid, cujo objetivo primordial era reforçar a consciência crítica e o envolvimento dos jovens e dos trabalhadores juvenis, em particular, e dos adultos de Valladolid, em geral, em relação ao racismo e à discriminação, através de workshops estruturados e inovadores com uma abordagem participativa.

Os **objetivos específicos** deste mini projeto consistiram em:

- Desenvolvimento e execução de workshops sobre racismo e discriminação, com uma estrutura definida, objetivos pedagógicos e envolvimento ativo.
- Incorporando ferramentas digitais, dinâmicas lúdicas e técnicas de gamificação para promover a aprendizagem sobre diversidade e inclusão.
- Promover campanhas de sensibilização para tornar a discriminação visível e estimular a reflexão da comunidade.
- Treinar jovens trabalhadores em abordagens interseccionais e metodologias educativas inclusivas e não formais.

As **atividades desenvolvidas** neste mini projeto consistiram em sessões de cinefórum e na criação de Escape Boxes, conforme descrito a seguir:

- Sessão 1: Os participantes visualizaram o filme "Intocáveis" e, posteriormente, debateram a relevância do respeito e da não discriminação — ou seja, houve um momento de reflexão e troca de ideias. Em seguida, os participantes iniciaram a elaboração de Caixas de Escape relacionadas ao combate à discriminação.



- Sessão 2: Os participantes visualizaram o filme "Chinas" e, posteriormente, debateram a violência de gênero e a migração como formas de discriminação. Assim, houve um momento de discussão, reflexão e partilha de ideias. Em seguida, os participantes iniciaram a criação de Caixas de Escape relacionadas ao combate à violência.
- Sessão 3: Os participantes concluíram o design e a elaboração das Caixas de Escape.

# MINIPROJETO "AMAR A VIDA 2.0: OFICINAS DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL NA COMUNIDADE"

## INSTITUTO GAMA

O projeto de estágio em física envolveu a participação de formandos da escola de formação em psicoterapia de casal e família, que aspiram a aprimorar as suas competências e identidade como psicoterapeutas. Para alcançar este objetivo, trabalhamos em grupo, assim como através de comunicação individual com o mentor, com o intuito de desenvolver habilidades profissionais, promover a imagem do terapeuta e preparar e ministrar formações.

Cada estagiário selecionou um grupo-alvo de indivíduos que enfrentam um problema específico ou possuem uma necessidade particular, com os quais desejam colaborar. Em seguida, investigaram o tema correspondente e prepararam um workshop, que inicialmente foi realizado entre o grupo de estagiários. Após receberem feedback dos colegas e do mentor, aprimoraram o workshop, promoveram-no e o apresentaram ao público.

Foram conduzidas as seguintes oficinas:

### **Workshop 1 - Luto - Exploração do universo da perda**

Esta oficina foi concebida para indivíduos que perderam um ente querido ou estão a vivenciar o luto, com o intuito de oferecer um espaço seguro onde possam expressar-se e partilhar as suas experiências emocionais, recebendo apoio e compreensão. Os participantes mostraram-se curiosos, estavam receptivos e motivados para realizar os exercícios, tanto de forma individual como em grupo, e foram-se abrindo progressivamente à medida que a oficina progredia.

### **Workshop 2 - A vida entre o online e o offline - encontrando o equilíbrio digital**

Esta oficina foi concebida para adultos que enfrentam o vício em internet e redes sociais. As informações apresentadas e os exercícios práticos despertaram o interesse dos participantes, que vivenciaram momentos de conscientização e saíram equipados com ferramentas úteis para gerenciar o tempo despendido na internet e nas redes sociais.

### **Workshop 3 - A Importância da Vida Espiritual**

Esta oficina teve como objetivo promover a inteligência espiritual e sensibilizar sobre os seus benefícios. Integra a série "O Jovem Pós-Moderno em Busca da Alma" e suscitou o interesse dos participantes por questões ligadas à espiritualidade e às práticas espirituais.

### **Workshop 4 - Depressão Pós-Parto na Era Digital: Desafios para o Casal**

A oficina foi concebida para pais que enfrentam desafios emocionais e relacionais após o nascimento dos seus filhos. As atividades foram interativas, os participantes envolveram-se em discussões abertas e o ambiente seguro facilitou o compartilhamento de experiências pessoais. Houve momentos de profunda reflexão e expressão de empatia entre os participantes.

# MINIPROJETO "AMAR A VIDA 2.0: OFICINAS DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL NA COMUNIDADE" INSTITUTO GAMA

## **Workshop 5 - Gestão de Emoções e Desenvolvimento de Resiliência no Cancro**

Este workshop de psico-oncologia foi direcionado a indivíduos que enfrentam um diagnóstico de câncer, bem como a familiares de pacientes oncológicos. As informações especializadas apresentadas e os exercícios práticos cuidadosamente selecionados atenderam às necessidades e preocupações dos participantes. As técnicas e ferramentas disponibilizadas podem ser implementadas de imediato em suas vidas pessoais ou profissionais. O ambiente seguro e acolhedor proporcionou aos participantes a sensação de serem ouvidos, compreendidos e incentivados a se expressarem livremente. Eles estabeleceram conexões entre si e perceberam que não estavam sozinhos em suas dificuldades.

## **Oficina 6 - O panorama abrangente da sexualidade – para além de estereótipos e tabus**

Esta oficina interdisciplinar foi concebida para jovens e teve como objetivo oferecer-lhes uma visão abrangente da sexualidade, não apenas como um ato, mas como uma dimensão humana fundamental: corporal, psicológica, espiritual, histórica e cultural.



# MINIPROJETO "AMOR À VIDA 2.0: OFICINAS PSICOEDUCACIONAIS ONLINE" INSTITUTO GAMA

O **objetivo primordial** deste projeto foi estabelecer uma comunidade de profissionais com competências específicas, alinhadas às necessidades da comunidade Gamma, que atraíssem novos participantes, além de fomentar o espírito Gamma nas comunidades a que pertencem. O espírito Gamma centra-se em valores como amor, apoio, educação, saúde, afeto e comprometimento.

Alguns dos **objetivos mais concretos** alcançados pelos estagiários foram:

- Levar a excelência do ato terapêutico às comunidades das quais fazem parte;
- Manter os padrões de qualidade da Gamma no que diz respeito à intervenção terapêutica;
- Criar uma comunidade de apoio e desenvolvimento para terapeutas em início de carreira;
- Promover valores de identidade em resposta às observações das necessidades da comunidade – amor, apoio e afeto.

Este projeto foi implementado predominantemente online, envolvendo graduados da Escola Sistêmica de Terapia de várias comunidades da Roménia. As atividades ocorreram online, mas também presencialmente em outras grandes cidades romenas. Foi realizada uma série de 10 workshops, de forma gratuita, para todos os interessados em desenvolvimento pessoal, saúde mental e bem-estar, tanto jovens como adultos, conforme descrito a seguir:

## **Workshop 1 - Vínculos e Relacionamentos: Como se conecta com os outros?**

Esta oficina online foi concebida para indivíduos que desejam conhecer-se melhor, aprender sobre o seu próprio estilo de apego e como desenvolver um apego seguro. Os participantes aprenderam a reconhecer as suas verdadeiras necessidades emocionais e a aceitar a vulnerabilidade como uma parte natural da vida, essencial para as conexões nos relacionamentos.

## **Workshop 2 - Juntos, mas sós!**

O workshop online foi direcionado a casais e famílias em fase de transição ou enfrentando dificuldades, pais que procuram equilíbrio na vida familiar e qualquer indivíduo interessado em aprimorar relacionamentos conjugais ou familiares. É especialmente adequado para aqueles que desejam implementar soluções práticas e técnicas de reconexão no seu dia a dia. Os objetivos do workshop incluíram a compreensão do conceito de equilíbrio nos relacionamentos, a aplicação de técnicas de comunicação e reconexão, bem como a transformação de dificuldades em oportunidades de crescimento.

## **Workshop 3, 4 - Aventuras pelo mundo das emoções - presencial – Cluj**

Esta oficina foi concebida para crianças em idade pré-escolar, visando familiarizá-las com o mundo emocional por meio da narração de histórias terapêuticas, bem como através de outros materiais específicos: folheto com técnicas de regulação emocional, cartões de emoções e atividades de colorir.

# MINIPROJETO "AMOR À VIDA 20: OFICINAS PSICOEDUCACIONAIS ONLINE" INSTITUTO GAMA

Os **principais objetivos** foram: desenvolver a capacidade de expressão emocional através de narrativas e jogos, aumentar a habilidade de identificar e gerir emoções, e criar um ambiente seguro para a expressão e validação das emoções das crianças. Duas atividades foram realizadas com dois grupos de crianças em idade pré-escolar do mesmo jardim de infância.

## **Workshop 5 - Aventuras pelo mundo das emoções - físico – Cluj – evento promovido pela comunidade**

Este workshop assemelhou-se aos anteriores (3,4), com a diferença de que, desta vez, os participantes foram convidados através de uma convocatória aberta.

## **Workshop 6 - Mapeamento do meu sistema – evento presencial – Braşov**

Esta foi uma oficina de Arteterapia para Adolescentes (14-18 anos) que teve os seguintes objetivos: Explorar a identidade e os relacionamentos – Os participantes refletiram sobre como se definem e como são influenciados pelos sistemas dos quais fazem parte (família, amigos, escola, sociedade); e Exercitar a expressão não verbal de emoções e dinâmicas nos relacionamentos – Os adolescentes utilizaram uma escultura como meio de comunicação simbólica para representar aspetos da sua identidade e dos seus relacionamentos de forma visual e tátil.

## **Workshop 7 - Contornos do Eu - Físico – Braşov**

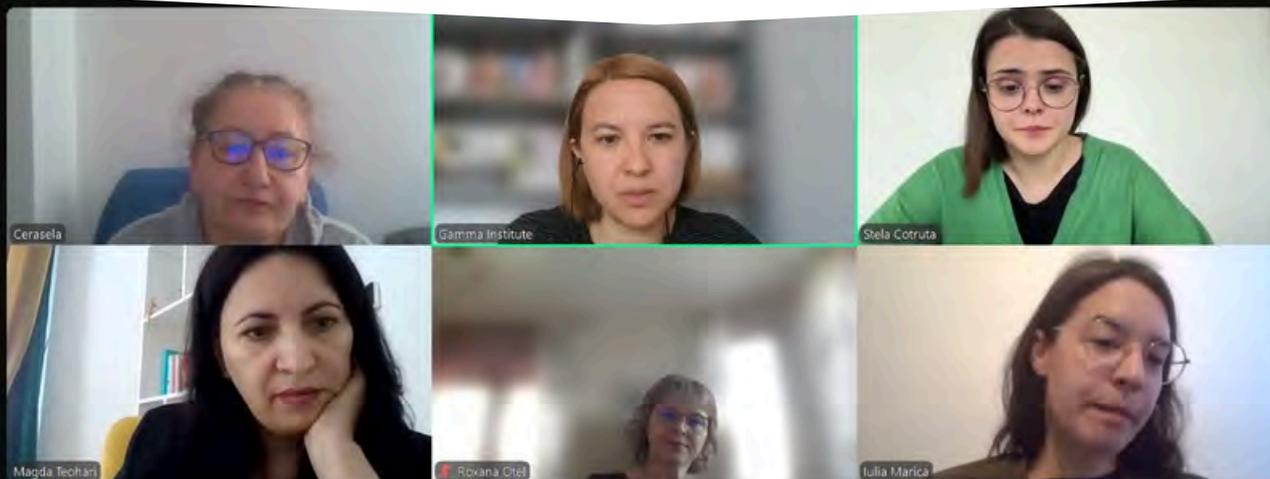
Esta foi também uma oficina de Arteterapia para Adolescentes (14-18 anos) que teve os seguintes objetivos: Consciencializar-se sobre o que são fronteiras e os diferentes tipos de fronteiras, compreender como os contornos e limites pessoais interagem com o mundo circundante e praticar a definição de limites saudáveis.

## **Workshop 8 - Superando um divórcio**

Este foi um workshop online destinado a indivíduos que estão a enfrentar um divórcio. Os seus objetivos incluíam: encontrar as ferramentas necessárias para superar o evento de forma saudável, obter clareza sobre as suas intenções em relação ao relacionamento — reparação ou separação — e evitar a ampliação do conflito. Este workshop foi concebido para adultos, mesmo que incluísse informações sobre parentalidade.

## **Oficina 9 - Você não me compreende**

Esta foi uma oficina online interativa concebida para adolescentes e pais, com o intuito de reconectar e promover um relacionamento mais saudável entre ambos. A oficina explorou as diferenças nos estilos de comunicação, estratégias para lidar com conflitos e abordagens para a reconciliação.



## Workshop 10 - Quando a Mente Não Está em Silêncio: Dialogando com a Ansiedade

O workshop foi uma sessão online concebida para auxiliar os participantes a gerir a sua ansiedade e a compreender quando esta pode ser benéfica ou, pelo contrário, problemática.

Os participantes adquiriram técnicas para superar a ansiedade, mantendo um ambiente seguro de conexão e proteção, através de exercícios práticos que contribuirão para a diminuição da ansiedade.

No final, os participantes receberam um minikit contendo exercícios para gerir a ansiedade ao longo de 14 dias.

GAMA INSTITUTE  
Sărbănița, Cluj-Napoca, Cluj

Seria de workshop-uri **Love Life 2.0**

# Tu Nu Mă Înțelegi

Părinți și Adolescenți

Online - Zoom

06 iunie 2025, ora 16.00 - 18.00

**GRATUIT**

Un workshop despre comunicarea matură părintească

GAMA INSTITUTE  
Sărbănița, Cluj-Napoca, Cluj

Seria de workshop-uri **Love Life 2.0**

# Când Minte Nu Tace: De vorbă cu Anxietatea

Adulți peste 18 ani

11 iulie 2025, 19:00-20:30

GAMA INSTITUTE  
Sărbănița, Cluj-Napoca, Cluj

Seria de workshop-uri **Love Life 2.0**

# Mapping my SYSTEM

Workshop de dezvoltare personală prin manevrarea lutului

Adolescenți 14-18 ani

9 Aprilie 2025 ora 17.30

Str. Oltului 6, Brașov

2h

**GRATUIT**

Cine sunt eu cu adevărat?

# MINIPROJETO "UM CICLO QUE NUNCA TERMINA" ROSTO SOLIDÁRIO

## **Estagiários - Alunos da Escola Superior de Educação do Porto (ESE)**

O primeiro grupo foi constituído por três estudantes da Escola Superior de Educação do Porto (ESE Porto), que atualmente estão a frequentar a licenciatura em Educação Social. Este estágio integrou o seu percurso académico, tendo como principal objetivo proporcionar experiência prática no âmbito da intervenção social e da gestão de projetos numa ONG.

**Objetivo geral:** assegurar a continuidade das atividades realizadas com a comunidade sénior, prevenindo a interrupção de momentos de socialização, bem-estar e intercâmbio intergeracional que já integravam o quotidiano dos participantes.

**Resultados Esperados:** Continuidade das atividades com os idosos, preservando suas rotinas semanais de socialização mesmo após a saída dos estagiários. Aumento do envolvimento da comunidade, através do recrutamento de novos voluntários dedicados à causa. Conscientização sobre a relevância do envelhecimento ativo, combatendo o isolamento e promovendo o bem-estar emocional. Criação de um modelo replicável, possibilitando que este tipo de iniciativa seja adaptado e implementado em outros contextos ou comunidades.

**Descrição:** Para alcançar esse objetivo, o grupo elaborou uma estratégia em duas fases:

1. Encerramento e Reflexão: foi organizada uma sessão de despedida com os idosos participantes, criando um espaço para memórias compartilhadas e reflexão coletiva. Esta sessão incluiu: a recolha de depoimentos e histórias sobre os momentos mais significativos do projeto; uma avaliação das atividades realizadas, destacando os sucessos e identificando os desafios superados ao longo do processo; e um reforço emocional da importância da continuidade, enfatizando os benefícios sociais e psicológicos desses encontros para os idosos.
2. Garantindo a continuidade e o legado: Reconhecendo a importância de assegurar a continuidade do projeto além do seu envolvimento direto, os estagiários desenvolveram e implementaram uma campanha de sensibilização online, com os seguintes objetivos: promover o impacto social do projeto, evidenciando resultados e transformações positivas na vida dos idosos; recrutar novos voluntários, apelando à comunidade e a outros estudantes ou instituições que desejem apoiar a continuidade da iniciativa; fomentar uma cultura de responsabilidade social e envolvimento cívico entre os pares, assegurando que o ciclo de cuidado e companheirismo se mantenha ativo.

# MINIPROJECTO II "VOLEIBOL: JOGO INCLUSIVO" ROSTO SOLIDÁRIO

## **Estagiários - Alunos da A.E. Arrifana**

O segundo grupo era constituído por quatro jovens da fase final do Curso Profissional de Animador Juvenil do Agrupamento de Escolas de Arrifana. Embora o estágio não tenha sido realizado diretamente com a Rosto Solidário, a associação teve um papel ativo na coordenação e supervisão do processo, em colaboração com a APROJ – Associação de Promoção Juvenil.

**Objetivo Geral:** Fomentar a inclusão social através do desporto, incentivando a interação positiva entre jovens atletas e cidadãos com deficiência. Estabelecer um espaço comum onde os valores desportivos, a empatia e a cooperação possam ser experienciados na prática.

**Objetivos Específicos:** Fomentar os valores essenciais do desporto: colaboração, respeito e jogo limpo. Estimular a interação significativa entre jovens atletas e cidadãos com deficiência através de atividades desportivas. Romper barreiras sociais, promovendo a inclusão e a aprendizagem recíproca.

**Público-alvo:** CERCI - instituição dedicada ao apoio de cidadãos com deficiência. Neste evento, contaram-se 12 participantes, acompanhados por 3 cuidadores. APROJ - associação desportiva juvenil que incentiva a prática do voleibol em S. João da Madeira. Neste evento, estiveram presentes 1 treinador e 6 jovens atletas.

**Descrição:** Para a implementação deste Evento Desportivo Inclusivo, os estagiários seguiram as seguintes etapas:

1. **Preparação:** diversas reuniões de planeamento foram realizadas entre os estagiários e um representante da Rosto Solidário para estruturar a atividade, definir a logística e preparar os materiais.
2. **Implementação do Evento:** o grupo da CERCI chegou acompanhado dos seus responsáveis. Os participantes foram recebidos por um representante do Rosto Solidário, seguido de uma sessão de aquecimento conduzida pelo técnico de voleibol da APROJ. Os participantes formaram duplas, misturando usuários da CERCI e jovens jogadores sempre que possível, respeitando as preferências pessoais e os relacionamentos pré-existentes. Cada dupla praticou exercícios simples de voleibol utilizando uma bola por dupla. Garrafas de água foram disponibilizadas durante toda a sessão para garantir a hidratação. Após as atividades iniciais, houve um intervalo para lanches, preparado pelas estagiárias Maria e Lara, com o apoio do Rosto Solidário. O grupo então retornou ao pavilhão para uma partida amistosa de voleibol. Os participantes foram divididos em duas equipas mistas, cada uma incluindo jovens jogadores e usuários da CERCI, promovendo o trabalho em equipa e a inclusão de ambos os lados. Para finalizar, uma foto do grupo foi tirada e certificados de participação foram entregues. Os participantes receberam lanches e garrafas de água adicionais para a viagem de volta. As estagiárias então coordenaram a limpeza e o encerramento do espaço. Fotos foram tiradas durante o evento, e uma lista de presença foi assinada.

# MINIPROJETO III "APOIAR A COMUNIDADE XXI: "EXPLORAR A CIDADE, EDIFICAR COMUNIDADE"

## **Estagiários - Jovens Autônomos**

O terceiro grupo era constituído por três jovens com um interesse particular em gestão de projetos sociais e na compreensão do funcionamento interno de uma organização não governamental. Estes participantes, sem qualquer vínculo académico ou profissional formal com o estágio, procuraram proativamente uma experiência prática com a Rosto Solidário, evidenciando iniciativa e uma forte vontade de aprender.

**Objetivo geral:** Apoiar o projeto "Comunidade XXI", em especial a atividade "Peddy Paper: Conhecendo a cidade". Reforçar a coesão do grupo através da exploração cultural e do trabalho em equipe, promovendo simultaneamente os valores europeus, a participação cívica e a sensibilização cultural.

**Resultados esperados:** Aumento do sentimento de pertença à comunidade local. Fortalecimento da coesão do grupo e das competências de trabalho em equipa. Promoção da cidadania ativa, incentivando o grupo a manter-se envolvido em iniciativas sociais e culturais. Aprofundamento do conhecimento da cultura local e do património histórico em Santa Maria da Feira e no Porto.

Descrição: O grupo organizou duas atividades de Peddy Paper, uma em Santa Maria da Feira e outra no Porto, com os seguintes objetivos:

Integrar novos membros na Comunidade XXI.

Fomentar a colaboração e o trabalho em equipa através de jogos e desafios.

Incentivar os participantes a explorar a história, a cultura e os pontos turísticos das cidades onde residem e estudam, abordando a lacuna no conhecimento cultural local.

Durante a atividade, os participantes resolveram enigmas, responderam a questões históricas e realizaram pequenas tarefas de maneira lúdica e interativa, o que lhes possibilitou aprofundar o conhecimento sobre as suas comunidades e, simultaneamente, fortalecer laços sociais.

## "UM CICLO INTERMINÁVEL"

Aqui encontra a campanha online: [online awareness campaign](#)

Aqui encontra o link de inscrição para novos voluntários: [registration link](#)



"VOLEIBOL: UM JOGO INCLUSIVO"





# 3.6

## BOAS PRÁTICAS DA FASE EXPERIMENTAL

A fase piloto do Programa de Estágio Gamificado WPG nas quatro organizações parceiras evidenciou várias boas práticas que sustentaram de forma consistente o aprendizado, o envolvimento e o desenvolvimento profissional dos estagiários.

**Integração estruturada e expectativas definidas.** Todos os parceiros sublinharam a relevância de iniciar com uma introdução bem estruturada à organização, à sua missão e aos seus processos de trabalho, bem como uma apresentação clara da função, dos objetivos e dos resultados esperados do estagiário. Desenvolvimento gradual de competências. Atribuir tarefas de complexidade crescente possibilitou que os estagiários aplicassem e ampliassem progressivamente as suas competências, transitando da observação para atividades práticas e, por fim, para o trabalho autónomo em projetos.

**Integração na equipa da organização anfitriã.** Incentivar os estagiários a participar em reuniões regulares de equipa, sessões de brainstorming e atividades sociais fortaleceu o seu sentido de pertença e ajudou-os a compreender a dinâmica do ambiente de trabalho.

**Mentoria e feedback contínuo.** Reuniões individuais regulares com um mentor designado asseguraram que os estagiários recebessem orientação adequada, feedback construtivo e motivação, auxiliando-os a superar desafios de forma eficiente.

**Utilização de elementos de gamificação** para sustentar o envolvimento. Missões, sistemas de pontuação e emblemas de reconhecimento mantiveram a experiência dinâmica e motivadora, especialmente quando associados a marcos de competências profissionais.

**Oportunidades para iniciativa e criatividade.** Permitir que os estagiários concebessem ou liderassem atividades de pequena escala nas suas funções aumentou a confiança, a proatividade e o sentido de responsabilidade pelas suas contribuições.

**Conexão entre aprendizagem e aplicação prática.** A associação de tarefas a necessidades organizacionais específicas ou a projetos comunitários fortaleceu a importância do trabalho dos estagiários e aprofundou o seu desenvolvimento profissional.

**Reconhecimento e celebração de conquistas.** As apresentações de fim de programa, a entrega de certificados e os eventos de reconhecimento público proporcionaram um encerramento significativo, validaram os esforços dos estagiários e fortaleceram o seu portfólio profissional.

Estas boas práticas demonstraram ser eficazes em diversos contextos e setores organizacionais, evidenciando que a metodologia gamificada WPG pode ser adaptada a uma variedade de ambientes profissionais, preservando seu enfoque em motivação, aprendizado e impacto.

# BOAS PRÁTICAS DA FASE PILOTO NA ASPAYM CYL

No início, na ASPAYM CyL, procurámos envolver e motivar os estagiários espanhóis ao máximo, esclarecendo-lhes que seriam parte ativa deste programa, uma vez que este projeto se configuraria como uma entidade dinâmica, alimentada pelo conhecimento, experiências e novas ideias de todos os participantes, visando o seu contínuo crescimento e aprimoramento.

Assim, logo no início, o projeto foi apresentado de forma geral (objetivos, parceiros, principais resultados, etc.), bem como a metodologia de desenvolvimento do programa gamificado de estágios (através da plataforma Moodle, que acolheu o programa, e também por meio de atividades e reuniões presenciais, além do mini projeto).

Alguns estagiários espanhóis enfrentaram dificuldades em compreender a dinâmica do mini projeto, pois acreditavam que este seria algo que lhes seria fornecido pela entidade para que simplesmente o desenvolvessem, quando, na realidade, deveriam projetá-lo, elaborá-lo e, por fim, executá-lo. Assim que esses estagiários espanhóis tiveram uma compreensão clara sobre isso, os seus esforços e tarefas começaram a fazer cada vez mais sentido, resultando na criação de projetos únicos e distintos por cada grupo de estagiários.

A motivação ao longo de todo o processo constituiu um elemento fundamental, especialmente no início do programa de estágio, quando os jovens se mostravam mais ansiosos por terem recém-iniciado esta nova fase de experiência prática e por não estarem familiarizados com os desafios que enfrentariam na organização.

Graças ao empenho dos profissionais da ASPAYM CyL, que se dedicaram intensamente a cada estagiário para compreender seus pontos fortes e áreas a serem desenvolvidas, bem como suas preferências, ideias e objetivos de trabalho e de vida, foi possível estimular a motivação individual de cada estagiário, além de promover e facilitar a coesão do grupo durante o programa de estágio.

# BOAS PRÁTICAS DA FASE PILOTO NO IAIRS

Como parte do programa Work Play Grow, quatro grupos distintos de participantes estiveram envolvidos em estágios e colocações de trabalho na Fundação IAIRS:

- estudantes de animação cultural,
- estudantes do ensino secundário a concluir estágios de marketing,
- estudantes de animação cultural e produção de media,
- estagiários da parceira TRACH Foundation a estudar tecnologias digitais em animação cultural.

Um total de 10 indivíduos testaram o programa.

As reuniões do programa de estágio eram predominantemente de carácter profissional, proporcionando a oportunidade de participar em eventos de integração de voluntários, que a maioria dos estagiários aproveitava com entusiasmo para compreender melhor a equipa.

O programa Work Play Grow foi incorporado às atividades diárias de estagiários e trainees. Dependendo do grupo, estas incluíam:

- apoiar as atividades comerciais da Fundação (operação de equipamentos, elaboração de gráficos), trabalhando no Przestrzeń Młodych (Espaço Jovem) na Rua Prusa, 2 (manutenção do espaço, organização de reuniões e workshops, gestão das redes sociais),
- implementando projetos de design e cultura em colaboração com a Fundação TRACH.

O trabalho com a plataforma foi realizado principalmente no escritório, que estava equipado com um projetor e acesso à internet. Algumas tarefas também podiam ser executadas remotamente, a partir de casa, quando os estagiários não necessitavam estar presentes no escritório.

A principal vantagem, conforme os participantes, foi a possibilidade de finalizar o seu próprio mini projeto – as atividades práticas constituíram o elemento mais cativante do programa.

Os desafios mencionados incluem:

- problemas técnicos com os equipamentos informáticos disponíveis no escritório (necessitam de atualização),
- dificuldade em manter a continuidade do trabalho durante interrupções provocadas por obrigações externas ou ausências.

## **Dicas para organizações que estão a implementar o programa:**

- Conecte o programa às responsabilidades do mundo real – os participantes assimilam melhor o conteúdo ao observar suas aplicações práticas nas suas atividades diárias.
- Cuide dos equipamentos e da infraestrutura – computadores operacionais e uma conexão de internet estável facilitam consideravelmente a realização das tarefas na plataforma.
- Ofereça flexibilidade – a possibilidade de trabalhar remotamente ou a um ritmo que se adeque às agendas dos participantes aumenta a eficácia do programa.

# BOAS PRÁTICAS DA FASE PILOTO NO INSTITUTO GAMMA

Os estágios piloto realizados no Instituto Gamma, tanto na modalidade presencial quanto online, visaram proporcionar uma estrutura para a aprendizagem experiencial, atualizando e integrando em atividades práticas os conhecimentos adquiridos durante a formação em Psicoterapia Familiar e de Casal. Os estagiários também aprimoraram suas habilidades de autopromoção profissional e de construção da sua identidade terapêutica, através da redação de materiais de autoapresentação e artigos.

Um dos objetivos era fomentar a cooperação e o apoio mútuo entre os estagiários, bem como estabelecer uma pequena comunidade profissional.

O primeiro encontro com os estagiários proporcionou um espaço para que se conhecessem. Tanto o mentor quanto os estagiários se apresentaram através de jogos interativos, compartilharam aspectos das suas experiências profissionais anteriores e os recursos que trazem para o projeto de estágio, os quais disponibilizam à equipa.

Quando os estagiários apresentaram informações sobre o perfil de cliente com o qual desejam trabalhar e realizaram workshops em formato de demonstração, os colegas ofereceram diversas sugestões, incluindo tópicos a serem abordados nos workshops, recursos bibliográficos, pesquisas recentes, bem como ideias para exercícios e atividades práticas. A habilidade de trabalhar de forma eficaz em equipe também foi aprimorada, uma vez que cada estagiário contou com o apoio de um colega e de um ou mais voluntários na execução do workshop, compartilhando as responsabilidades entre si.

Outra maneira de fortalecer os laços entre os internos foi criar contextos informais (saídas, noites de cinema) nos quais pudessem conhecer-se melhor. Durante a noite de cinema, também foram atualizados os conhecimentos profissionais e incentivado o desenvolvimento pessoal, com o objetivo de sustentar a identidade terapêutica. Assistimos a um filme e, em seguida, analisámo-lo sob a perspectiva da abordagem sistêmica e das escolas de psicoterapia (por exemplo, estruturalista, transgeracional, narrativa, cognitivo-comportamental, etc.) estudadas durante a formação em Psicoterapia Familiar e de Casal. Este processo foi acompanhado por um exercício de autorreflexão e desenvolvimento pessoal, no qual os estagiários tiveram a oportunidade de explorar os seus talentos (habilidades) que podem utilizar no papel de terapeuta, as crenças limitantes que impedem a manifestação das suas habilidades e qualidades que os tornam únicos como terapeutas, bem como formas de trabalhar com essas questões.

Em relação ao formato online, devido à distância, as interações presenciais eram raramente viáveis, mas os estagiários tiveram a oportunidade de serem os primeiros considerados para a participação gratuita em outros projetos da organização. Existia uma certa familiaridade com as solicitações feitas pela Gamma, uma vez que eram formados pela Escola de Terapia Sistêmica, mas uma nova dinâmica foi estabelecida e o tempo passado juntos online revelou-se verdadeiramente valioso. Além disso, a interação entre as sessões, seja com o mentor ou de forma independente, desafiou significativamente o seu papel como profissionais.

# BOAS PRÁTICAS DA FASE PILOTO NA ROSTO SOLIDÁRIO

A **Plataforma** funcionou como um espaço para o registo e partilha das atividades realizadas, permitindo que os participantes acessem às missões e aos conteúdos dos treinamentos de forma autónoma; refletissem individualmente e em grupo sobre as suas experiências; monitorizassem o seu progresso; e obtivessem o feedback da equipa do Rosto Solidário.

Paralelamente, foram realizadas **reuniões presenciais regulares** em grupo para assegurar o alinhamento, esclarecer dúvidas e fomentar a partilha de experiências entre os jovens. Sempre que possível, as propostas da plataforma foram ajustadas ao contexto presencial, promovendo uma abordagem prática, relacional e colaborativa.

O feedback obtido dos participantes foi, de modo geral, bastante positivo e possibilitou a identificação de pontos fortes e áreas a serem melhoradas. Apreciaram o **modelo híbrido**, que proporcionou uma experiência mais flexível e ajustada à realidade dos participantes; além disso, consideraram que o design gráfico e a narrativa da plataforma foram extremamente motivadores, atraentes e distintos em comparação com outras ferramentas de formação.

Os **Estagiários da Escola Superior de Educação do Porto** (Grupo 1) desempenharam não apenas o papel de utilizadores, mas também de mentores e facilitadores informais, especialmente em relação ao Grupo 2 (Agrupamento de Escolas da Arrifana), que é constituído por jovens com maiores dificuldades na utilização de ferramentas digitais. Esta dinâmica de Apoio entre Pares demonstrou ser extremamente benéfica, promovendo um ambiente de aprendizagem mais inclusivo e colaborativo.

Os **Mini projetos** elaborados para três grupos-alvo distintos (idosos, pessoas com deficiência e jovens), selecionados pelos próprios estagiários, evidenciaram uma significativa aproximação a cenários reais que os estagiários poderão encontrar nas suas vidas profissionais. A metodologia de projeto do WPG facilitou essas escolhas e possibilitou a aplicação prática através de um programa passo a passo simples, continuamente apoiado pela equipa da RS e aprimorado pela colaboração entre pares.

- Um dos mini projetos focou-se na promoção de uma série de atividades realizadas por estagiários no Centro de Dia para Idosos, aumentando a sensibilização sobre o envolvimento intergeracional com os idosos, o que também pode ser incentivado através do voluntariado.
- O jogo de voleibol inclusivo também elevou a conscientização sobre a verdadeira inclusão de indivíduos com deficiências, apresentando o esporte como uma oportunidade significativa ao promover interações saudáveis entre jovens e adultos, com e sem deficiências.
- O peddy paper promoveu a interação entre jovens de diferentes origens, incluindo estudantes universitários portugueses e voluntários europeus, enquanto exploravam a cultura e uma cidade icónica, fortalecendo assim os laços de coexistência internacional.

Os resultados esperados foram garantidos pela conclusão do semestre:

- Maior sentimento de pertença à comunidade local.
- Maior coesão do grupo e competências de trabalho em equipa.
- Promoção da cidadania ativa, incentivando o envolvimento contínuo do grupo em iniciativas sociais e culturais.



4

# USO DA PLATAFORMA

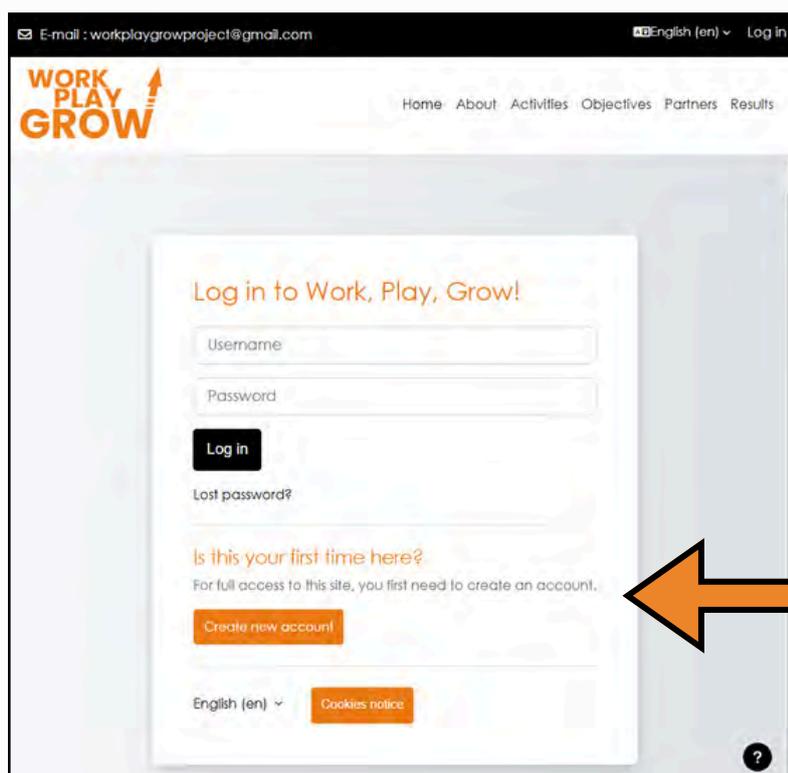
## 4.1 COMO CRIAR E GERIR AS CONTAS

O Moodle é uma plataforma de aprendizagem concebida para oferecer a educadores, administradores e alunos um sistema integrado, robusto e seguro para a criação de ambientes de aprendizagem personalizados. Possui acreditação WCAG 2.1 Nível AA. A plataforma Moodle disponibiliza um conjunto de ferramentas centradas no aluno e ambientes de aprendizagem colaborativos que potencializam tanto o ensino quanto a aprendizagem, permitindo, simultaneamente, que professores e educadores personalizem os seus cursos de acordo com os seus métodos preferidos. O Moodle é um software livre, de código aberto, licenciado sob a GNU General Public License.

### COMO CRIAR UMA CONTA:

No âmbito do projeto “Work. Play. Grow!”, foram desenvolvidos um Programa Gamificado de Estágios e um Programa Gamificado de Voluntariado, ambos alojados na plataforma Moodle, em diferentes cursos correspondentes a cada um dos cinco idiomas do consórcio (inglês, romeno, português, espanhol e polaco). O primeiro passo para se registar na plataforma Moodle e, assim, iniciar a participação em qualquer um dos dois Programas mencionados é aceder ao seguinte link: <https://workplaygrow.eplusproject.eu/login/index.php>.

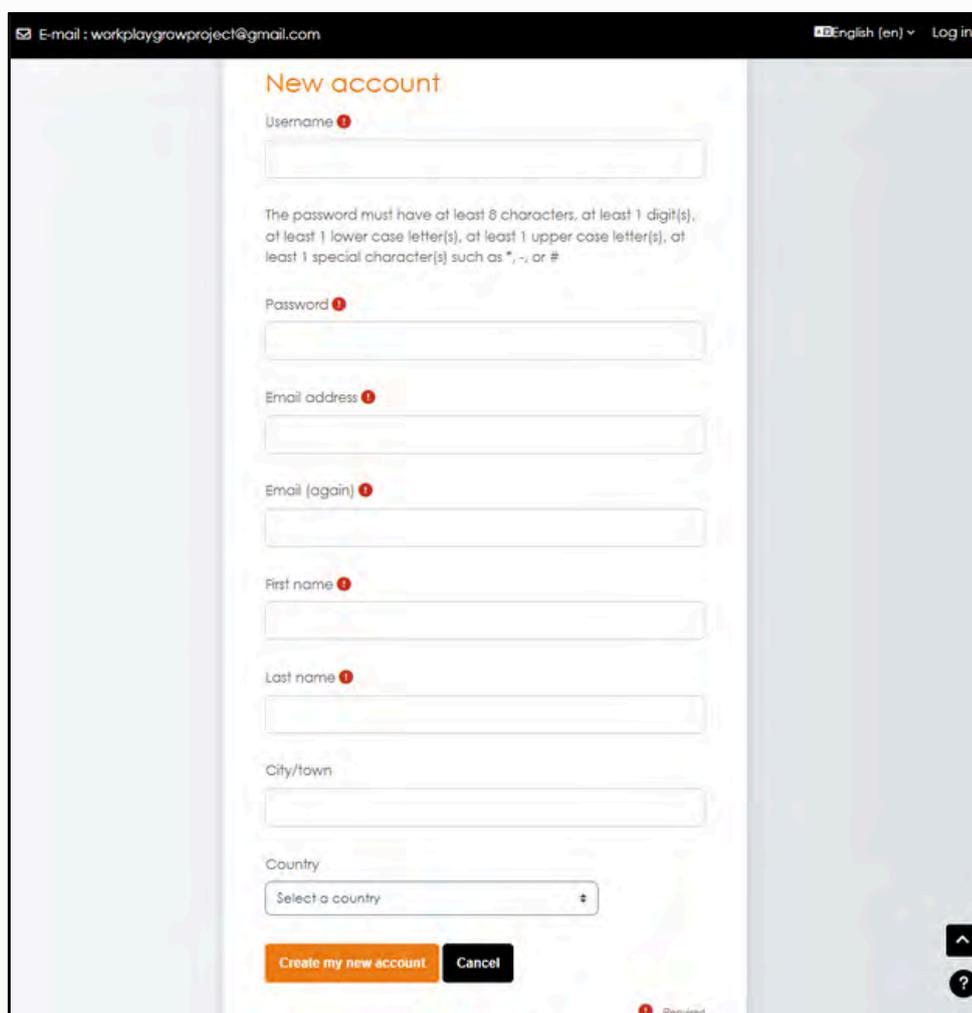
Na 1ª página, pode ler um texto que pergunta: "É a sua primeira vez aqui? Para ter **acesso completo** a este site, primeiro precisa criar uma conta." Deve clicar logo abaixo do texto, onde está escrito "Criar nova conta".



O próximo passo consiste em **inserir o nome de utilizador** (que pode ser o seu nome real ou um apelido) e a senha desejada, que serão os dados utilizados para aceder ao Moodle após a criação da sua conta. É importante salientar que a senha deve conter, no mínimo, 8 caracteres, incluindo pelo menos 1 dígito, pelo menos 1 letra minúscula, pelo menos 1 letra maiúscula e pelo menos 1 caractere especial, como \*, - ou #.

Em seguida, é necessário indicar o **endereço de e-mail** que pretende utilizar para o registo, assim como o seu nome e sobrenome (desta vez, devem ser os seus nomes verdadeiros), além da cidade/vila e do país de origem.

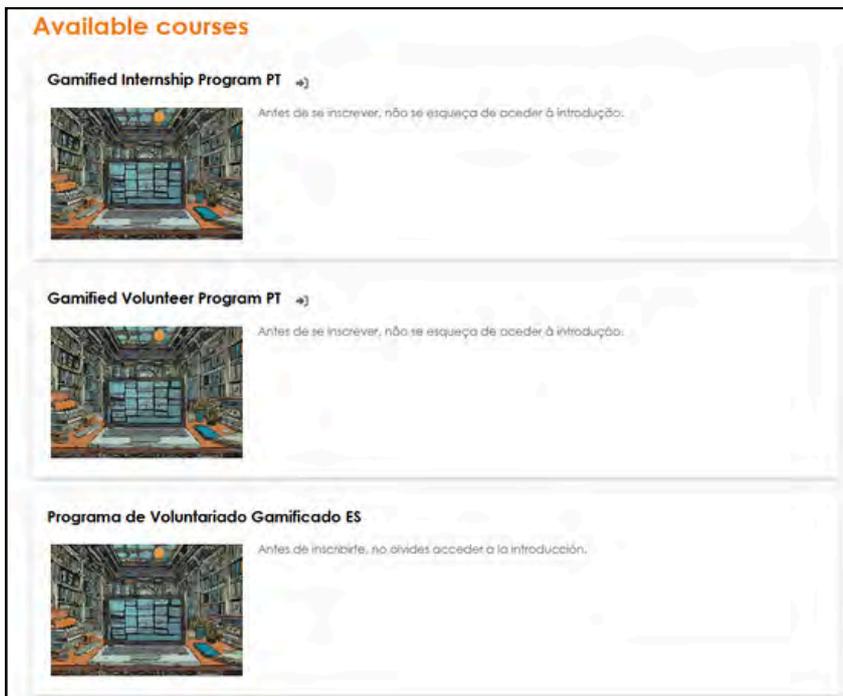
Por fim, deve clicar no texto que diz “Criar a minha nova conta”, localizado no final desta página.



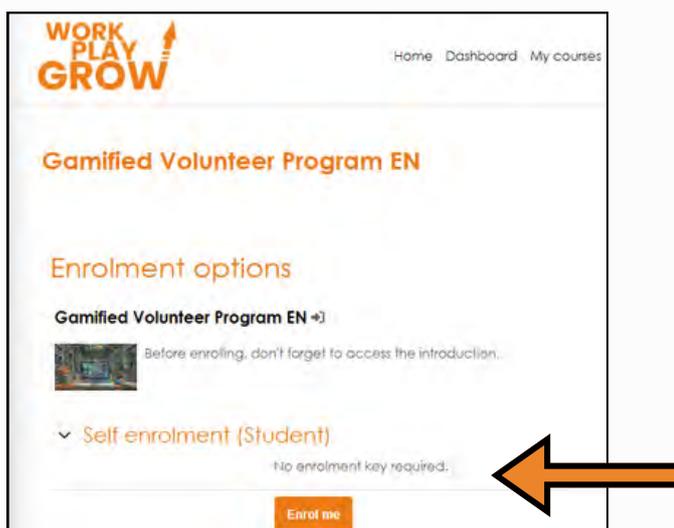
The image shows a screenshot of the Moodle 'New account' registration page. The page is titled 'New account' and features several input fields for user information. The fields are: Username, Password, Email address, Email (again), First name, Last name, City/town, and Country. The Password field has a note: 'The password must have at least 8 characters, at least 1 digit(s), at least 1 lower case letter(s), at least 1 upper case letter(s), at least 1 special character(s) such as \*, -, or #'. At the bottom of the form, there are two buttons: 'Create my new account' (orange) and 'Cancel' (black). A 'Log in' link is visible in the top right corner. The page also shows a browser address bar with 'E-mail: workplaygrowproject@gmail.com' and a language dropdown set to 'English (en)'. A 'Required' indicator is visible at the bottom right.

Após isso, receberá um e-mail no endereço fornecido durante o registo, informando que, para concluir corretamente o registo no Moodle, deverá aceder através de um link que aparece no mesmo e-mail. Clique nesse link e estará registado no Moodle.

Qual é o próximo passo? Explore os “**Cursos disponíveis**” (neste caso, encontrará, por exemplo, o “Programa de Estágio Gamificado em Inglês” ou o “Programa de Voluntariado em Português”) e clique naquele em que deseja inscrever-se.



Verá, então, as “**Opções de inscrição**” do curso selecionado e, para aceder e ingressar no curso (uma vez que está configurado para auto-inscrição de alunos), basta clicar no botão laranja que diz “**Inscriver-me**”.



## QUAIS SÃO AS FUNÇÕES NO MOODLE:

<https://www.evirtualplus.com/roles-permisos-moodle/>

No Moodle, as funções constituem o conjunto de permissões atribuídas a um determinado utilizador e definidas previamente. Cada função possui uma lista de permissões, que correspondem às ações que os utilizadores podem realizar na plataforma. Todas essas permissões podem ser alteradas para adicionar ou remover aquelas que não possuem.

Por padrão, a partir da versão 3 do Moodle, as funções predefinidas incluem (além da função de administrador da plataforma):

- Gestor.
- Criador do curso.
- Professor: indivíduos com a função de professor têm a capacidade de realizar praticamente qualquer ação dentro de um curso, incluindo a adição ou modificação de atividades e a avaliação de participantes (alunos). É importante destacar que, por padrão no Moodle, os professores podem conceder a outros utilizadores a função de professor não editor e a função de aluno.
- Professor sem autorização de edição.
- Estudante.
- Convidado.
- Utilizador autenticado.
- Utilizador autenticado na página principal.

O objetivo das funções é limitar os utilizadores a atividades específicas no Moodle, sem que tenham a capacidade de agir livremente na plataforma.

## COMO GERIR AS FUNÇÕES NO MOODLE:

O gerenciamento de funções e permissões no Moodle é realizado pelo administrador na seção "Administração do site". Nela, clique em "Utilizadores" e, em seguida, em "Permissões". Após isso, podemos selecionar a opção "Definir funções", onde é possível criar ou modificar funções na primeira aba: "Gerir Funções".

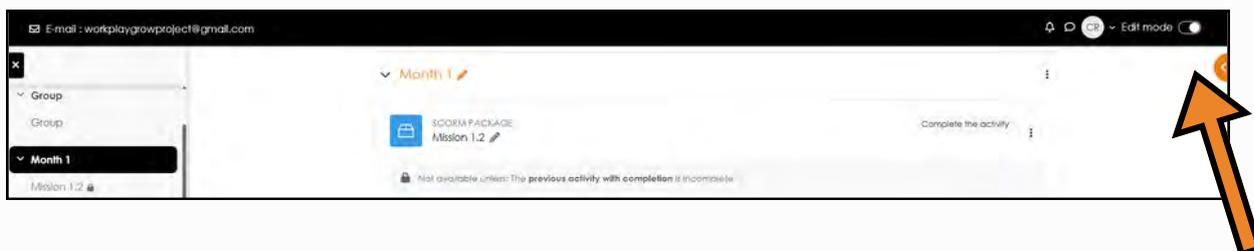
Se um utilizador desejar adicionar ou remover permissões a funções específicas para um gerenciamento mais detalhado, é necessário clicar no nome da função na aba "**Gerenciar funções**": ali, podem ser visualizadas todas as permissões associadas à função selecionada, bem como os tipos de contexto em que essa função pode ser atribuída e as funções que podem ser designadas, entre outros. Para editar essas permissões, clique no botão "Editar" (localizado na parte superior) e selecione ou desmarque as opções a serem alteradas.

## COMO BLOQUEAR OU DESBLOQUEAR AS ATIVIDADES NO MOODLE

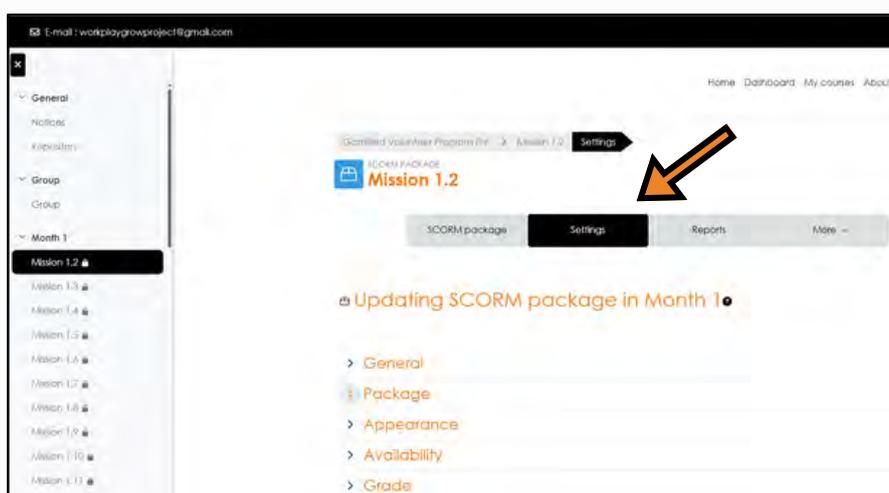
Para bloquear ou desbloquear atividades no Moodle, utiliza-se a opção “**Restrições de acesso**” disponível nas configurações de cada atividade. O administrador do Moodle deve ativar esta opção a nível de site para que os professores possam utilizá-la.

As etapas específicas para bloquear ou desbloquear uma atividade são as seguintes:

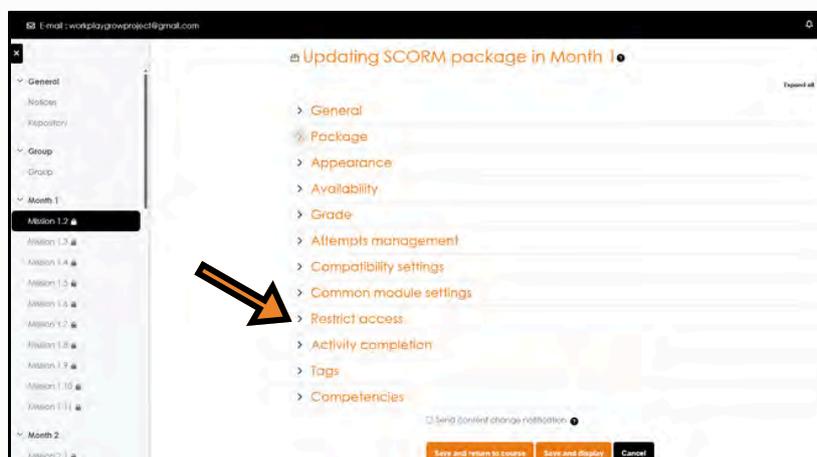
Habilitar edição: caso a edição não esteja ativada, clique no botão “Modo de edição” localizado no canto superior direito da página do curso.



1. 2. Selecione a atividade: localize a atividade que pretende editar e clique em “Configurações”.



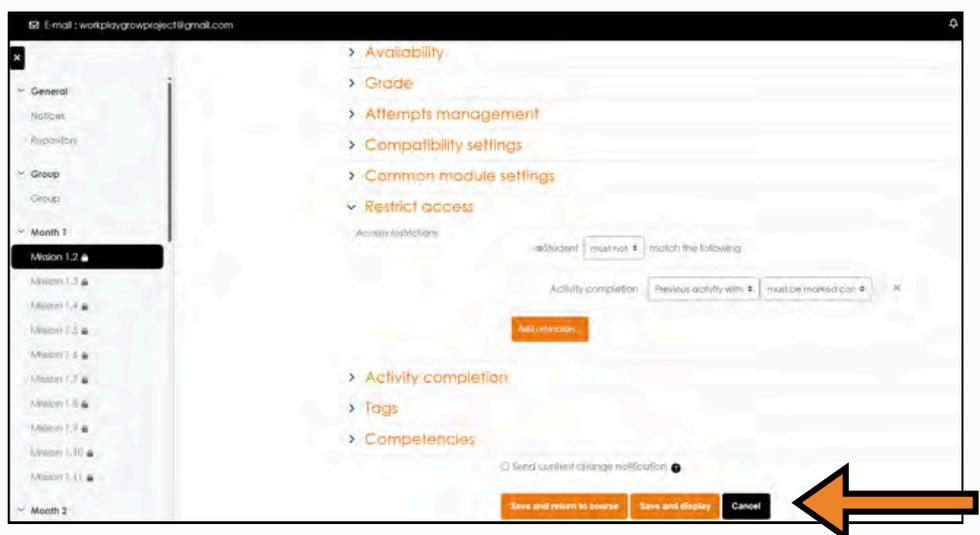
3. Restrições de acesso: escolha a opção “Restringir acesso” nas configurações da atividade.



4. Adicionar restrições: clique em “Adicionar restrição” e selecione o tipo de restrição que pretende aplicar (por exemplo, data, perfil de utilizador, grupo, etc.). Em seguida, poderá configurar a restrição definindo os parâmetros correspondentes (por exemplo, data de início/término, grupo específico, etc.).



5. Por fim, guarde as alterações: clique em “Salvar e visualizar” para aplicar as restrições.



## COMO EXIBIR/OCULTAR AS ATIVIDADES NO MOODLE

As etapas específicas para ocultar uma atividade no Moodle para os participantes são as seguintes:

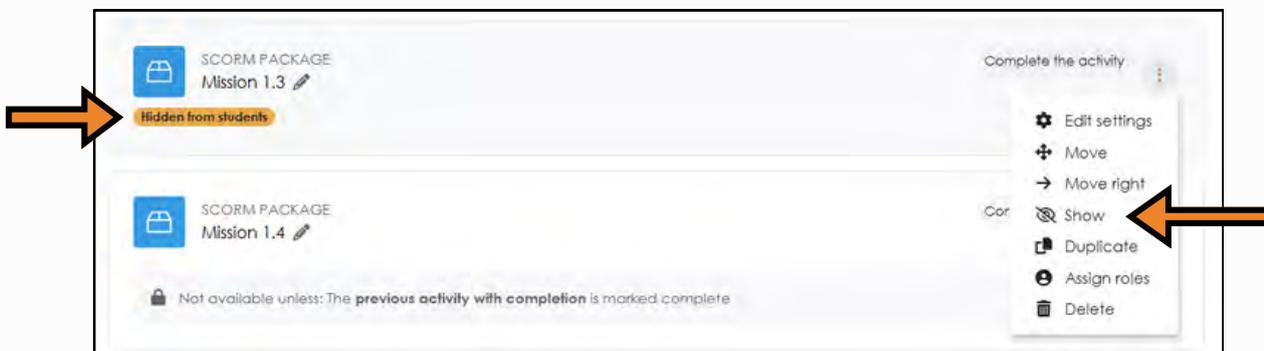
1. **Habilitar edição:** caso ainda não esteja ativado, clique no botão “Modo de edição” localizado no canto superior direito da página do curso.



2. **Identifique a atividade:** localize a atividade que pretende ocultar e clique nas opções de atividade, representadas por 3 pontos horizontais.



3. **Ocultar a atividade:** se a atividade estiver visível para os participantes, você verá um ícone de olho aberto e a opção para ocultar a atividade em questão. Ao clicar neste ícone, surgirá um novo ícone, que será um olho fechado — o ícone de olho fechado indica que a atividade está marcada como oculta para os participantes. Quando uma atividade é ocultada dos participantes, aparece também uma mensagem abaixo do nome da atividade que diz "Oculto para os alunos".



A atividade é exibida - os participantes podem observá-la.



A atividade é secreta - os participantes não têm acesso.

Os passos para exibir uma atividade oculta no Moodle são os seguintes:

1. **Habilitar edição:** caso ainda não esteja ativado, clique no botão “Modo de edição” localizado no canto superior direito da página do curso.



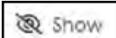
2. **Identifique a atividade:** localize a atividade oculta que pretende apresentar aos participantes e clique nas opções de atividade, representadas por três pontos horizontais.



3. **Exibir a atividade:** se a atividade estiver oculta para os participantes, será exibido um ícone de olho fechado, acompanhado de uma mensagem abaixo do nome da atividade que diz "Oculto para os alunos". Ao clicar no ícone de olho fechado, surgirá um novo ícone, que será um olho aberto — este ícone indica que a atividade está agora visível para os participantes.



 Hide A atividade é exibida - os participantes podem observá-la.

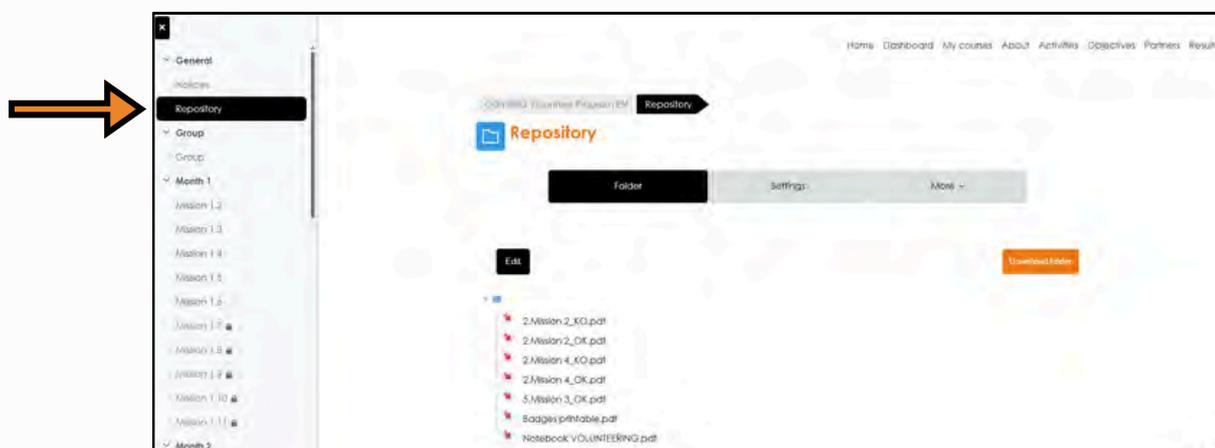
 Show A atividade é secreta - os participantes não têm acesso.

## 4.2 RECURSOS

### DISTINTIVOS:

Tanto o Programa Gamificado de Estágio como o Programa Gamificado de Voluntariado contaram com o desenvolvimento de diferentes distintivos, os quais são atribuídos aos participantes que evidenciam determinadas características pessoais, interesses, habilidades e competências no exercício de suas funções e deveres.

Os distintivos podem ser localizados em cada curso do Moodle, na seção Geral, na pasta designada como “Repositório”.



Especificamente, os emblemas referidos são os seguintes:

- o **Aventureiro digital**, personificando competências digitais e uma curiosidade pela tecnologia.



- o **Freak da Organização**, demonstrando competências notáveis em organização e planeamento.



- o **Mestre em Inovação**, destinado a criativos e inovadores.



- o **Guardião da Ética**, representando integridade e dedicação a valores éticos.



- o **Campeão da Diversidade**, representando inclusão e respeito pela pluralidade.



- o **Sempre a horas**, representando a pontualidade.



- o **Cabeça na Lua**, para os inativos.



- o **Relações Internacionais**, demonstrando competências multilíngues e a habilidade de se expressar de forma eficaz em diversos contextos culturais.



- o **Eco - Guerreiro**, para aqueles que evidenciam um compromisso com a sustentabilidade ambiental.



- o **Artista**, simbolizando o talento artístico e a expressão estética.



- o **Especialista**, destinado àqueles que mantêm uma relação harmoniosa com a tecnologia de impressão.



- o **Perfeccionista**, destinado àqueles que valorizam os detalhes e aspiram à excelência.



- o **Ninja**, para os ágeis.



- o **Guru dos Orçamentos**, para os especialistas em gestão orçamentária.



- o **Fala-barato**, para aqueles que se destacam na comunicação e na expressão verbal.



- o **Engenheiro**, integrando competências técnicas e aptidão para resolver problemas complexos.



- o **Peregrino**, para aqueles que estão a avançar e a seguir uma direção positiva.



- o **Sempre Pronto**, simbolizando a cooperação e o trabalho em equipa.



- o **Sargento**, para indivíduos assertivos que apreciam a tomada de decisões.



## IMAGENS PARA FORNECER RETORNO SOBRE AS MISSÕES:

Para que os professores ou administradores possam proporcionar aos participantes dos seus grupos não apenas respostas e mensagens escritas, mas também algo mais visual e cativante, foram elaborados diversos slides que podem ser anexados ao espaço de cada missão/tarefa para fornecer feedback aos participantes.

Existem dois tipos de imagens: por um lado, o consórcio elaborou algumas imagens parabenizando os participantes por terem alcançado os objetivos da missão/tarefa, por a terem concluído com sucesso; e, por outro lado, algumas imagens encorajadoras para aquelas missões/tarefas em que os participantes não conseguiram atingir os objetivos.

As mensagens comunicadas por meio das imagens de felicitação são as seguintes:

### **Para missões ou tarefas online (aquelas realizadas através do Moodle):**

*“Concluíste esta missão com êxito! Cada missão que finalizas, cada passo que dás, não apenas te aproxima do sucesso em geral, mas também de te tornares um dos Super Agentes mais competentes de toda a Organização F.R.E.E.!”*



*"Concluíste esta missão com êxito, Super Agente! És é um excelente Agente e um organizador ainda mais eficaz!"*



Especificamente para a missão 2.4 (Programa de Voluntariado Gamificado):

“Parabéns, Super Agente! Graças ao teu notável desempenho organizacional, conseguimos preservar não apenas o laboratório de ciências, mas toda a sede da F.R.E.E. Continuação do excelente trabalho!”



As mensagens comunicadas por meio de imagens motivadoras que podem ser empregadas quando os participantes não alcançam sucesso em uma missão/tarefa são as seguintes:

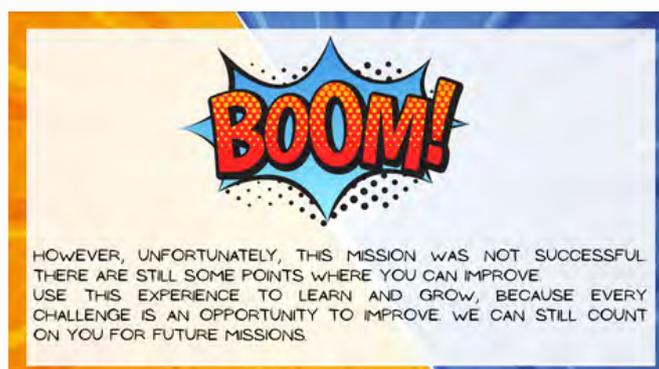
**Para missões/tarefas online (aquelas via Moodle):**

“Agradecemos o teu empenho e dedicação. No entanto, lamentamos informar que esta missão não foi bem-sucedida. Existem ainda alguns aspetos que podes aprimorar. Utiliz esta experiência para aprender e evoluir, pois cada desafio representa uma oportunidade de melhoria. Contamos ainda com a tua colaboração em futuras missões!”



**Para missões realizadas pelo Moodle, bem como presenciais:**

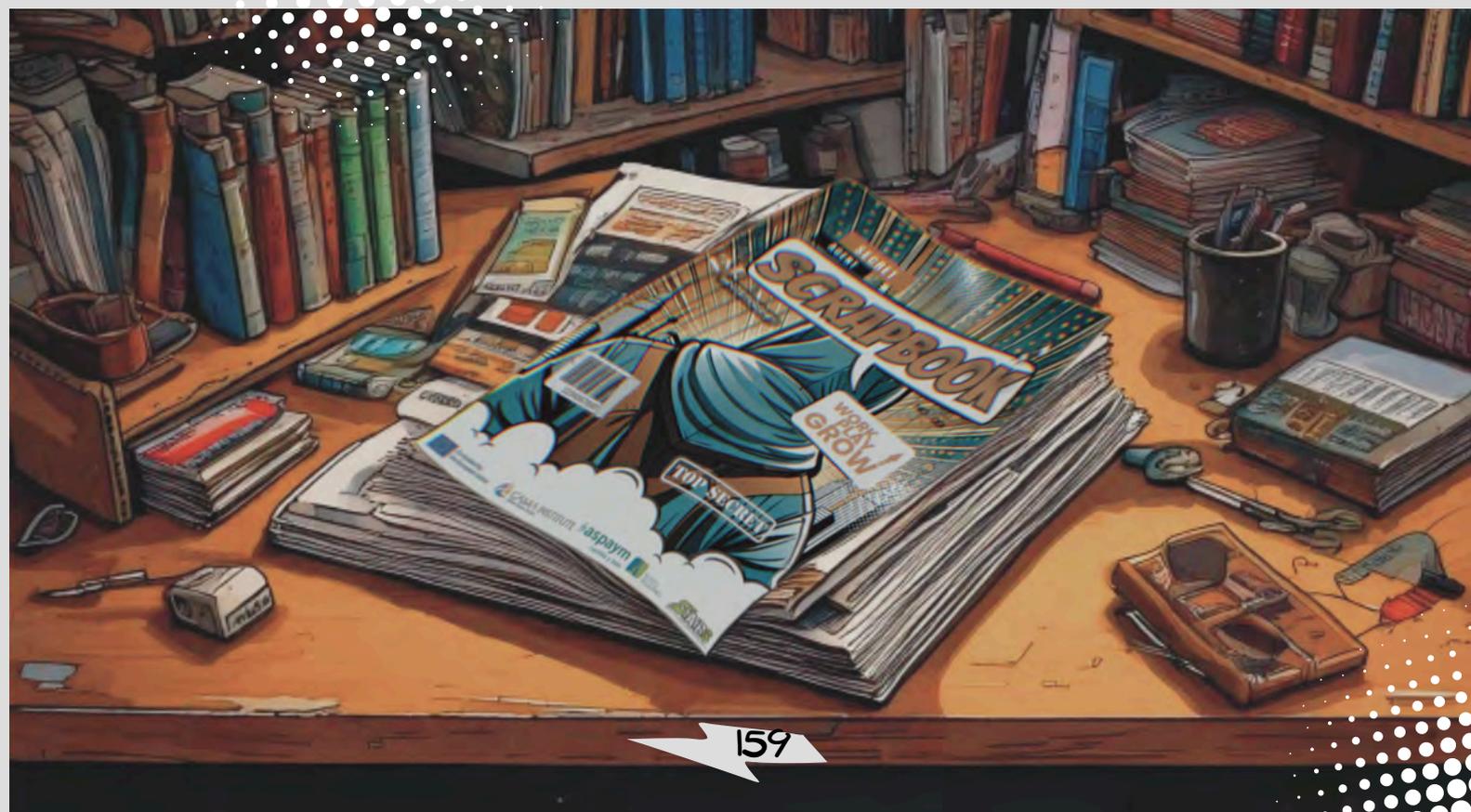
“Infelizmente, esta missão não foi bem-sucedida. Existem ainda alguns aspetos que podes aperfeiçoar. Utiliza esta experiência para aprender e evoluir, pois cada desafio representa uma oportunidade de melhoria. Continuamos a contar contigo para futuras missões.”



## CADERNOS DESTINADOS A VOLUNTÁRIOS E ESTAGIÁRIOS:

Como todos os processos de aprendizagem incluem uma componente de reflexão pessoal e avaliação das competências adquiridas, entre outras, o consórcio deste projeto decidiu elaborar dois cadernos distintos para os participantes de cada programa: um para os indivíduos que participam no Programa Gamificado de Voluntariado e outro para os que estão envolvidos no Programa Gamificado de Estágios.

O **objetivo destes cadernos** é proporcionar aos participantes a oportunidade de refletir mensalmente, e até mesmo semanalmente, sobre o progresso dos Programas, assim como sobre o seu próprio desenvolvimento pessoal e profissional. Algumas missões solicitam aos participantes, tanto do Programa de Estágio quanto do Programa de Voluntariado, que dediquem um tempo para refletir e avaliar, de forma autónoma, diferentes aspetos dos Programas mencionados: por exemplo, se consideram as missões desafiadoras, como se sentem na organização em que atuam ao longo do processo, entre outros.



# 4.3 ANEXOS

## NARRATIVA - PROGRAMA DE VOLUNTARIADO E ESTÁGIO PROFISSIONAL

EM UM TEMPO E ESPAÇO INDEFINIDOS, ONDE AS CIRCUNSTÂNCIAS PARECIAM FAVORÁVEIS, EM ALGUM LUGAR NAS PROFUNDEZAS DA CIDADE, EM UMA SALA ENIGMÁTICA REPLETA DE DISPOSITIVOS DE TI, ALGUNS INDIVÍDUOS EXTREMAMENTE INTELIGENTES, MAS DESPROVIDOS DE VALORES ÉTICOS, ESTAVAM ARQUITETANDO UMA NOVA ORDEM MUNDIAL UMA EM QUE O CONSUMISMO E A BUSCA PELO PODER SÃO OS PRINCIPAIS OBJETIVOS DA EXISTÊNCIA



ELES INICIARAM O PLANEJAMENTO PARA SE INFILTRAR EM TODOS OS GRANDES SISTEMAS DA HUMANIDADE E REESCREVER NOSSO MODO DE VIDA TAL COMO O CONHECEMOS. AS PESSOAS COMEÇARAM A PERDER AS FERRAMENTAS NECESSÁRIAS PARA ORGANIZAR SUAS VIDAS, ALGUNS VALORES FORAM EXCLUÍDOS DAS POLÍTICAS, OS SISTEMAS DE COMUNICAÇÃO SOCIAL PASSARAM A CRIAR CONEXÕES FRAUDULENTAS E A MÍDIA COMEÇOU A DISSEMINAR INFORMAÇÕES ENGANOSAS; EM TODOS OS LUGARES, PROMOVEM O CONSUMISMO SOB UM ESTILO DE VIDA IDEAL, ATRATIVO E ALMEJADO



QUALQUER QUE SEJA

ALÉM DISSO, COMEÇARAM A DESVIAR A ATENÇÃO DAS PESSOAS E, GRADUALMENTE, PASSARAM A LUTAR ENTRE SI, EM VEZ DE COLABORAR, RESULTANDO EM MUITOS OUTROS EFEITOS NEGATIVOS DO SEU PLANO.

ALGUMAS PESSOAS NOTARAM ISSO E INICIARAM A BUSCA POR UMA EXPLICAÇÃO.



ALGO ESTÁ INCORRETO.

PRECISAMOS RESOLVER ISSO!

ESSE PROPÓSITO DE DESVENDAR OS MISTÉRIOS DAS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO UNIU-OS E MOTIVOU-OS PARA UM OBJETIVO COMUM: IDENTIFICAR O QUE ESTÁ A ACONTECER, NEUTRALIZAR OS EFEITOS NEGATIVOS E RESTABELECEER UMA NOVA ORDEM, NA QUAL AS PESSOAS POSSAM SENTIR-SE SEGURAS, LIVRES PARA SE EXPRESSAR, COMUNICAR-SE DE FORMA MAIS EFICAZ, ESTABELECEER MELHORES CONEXÕES ENTRE SI, TOMAR DECISÕES SÁBIAS SOBRE AS SUAS VIDAS E ESTILOS DE VIDA, E TOMAR INICIATIVAS PARA MELHORAR A SUA SOCIEDADE.

EMBORA HOUVESSE UM MAIOR NÚMERO DE PESSOAS CIENTES DAS MUDANÇAS ADVERSAS, APENAS ALGUMAS DELAS ENCONTRARAM A CORAGEM NECESSÁRIA PARA RECONSTRUIR A SOCIEDADE.



OS DESAFIOS DE SER UM AGENTE FREE SÃO COMPLEXOS E EXIGEM SUPERAÇÃO.

É NECESSÁRIO DESENVOLVER ALGUMAS COMPETÊNCIAS DE VIDA, TÉCNICAS E SOCIAIS.

DEVEMOS CONHECER-NOS BEM O SUFICIENTE PARA PRESERVAR A ESTABILIDADE DOS NOSSOS VALORES DE VIDA E NÃO PERMITIR QUE IDEIAS IMORAIS PERMEIEM A SOCIEDADE.

AS CARACTERÍSTICAS QUE OS AGENTES DEVEM POSSUIR SÃO:



DESCOBRIRAM QUE NÃO ESTÃO SÓS NA SUA MISSÃO.

ELES SÃO APOIADOS POR ALGUNS SUPER AGENTES, QUE JÁ ENFRENTARAM DIVERSOS DESAFIOS AO LONGO DE SUAS VIDAS.

PARA SE PREPARAREM PARA ENFRENTAR OS OBSTÁCULOS E DESAFIOS QUE POSSAM SURGIR DURANTE A SUA MISSÃO CONJUNTA, OS SUPERAGENTES ESTÃO A TREINÁ-LOS PARA APRIMORAR AINDA MAIS OS SEUS PODERES ESPECIAIS. ELES SERÃO OS SEUS MENTORES.





# 4.3 ANEXOS

## QUESTIONÁRIO DE FEEDBACK PARA VOLUNTÁRIOS DO PROJETO TRABALHAR, BRINCAR E CRESCER - CONCLUSÃO DO PROGRAMA

Por favor, preencha o questionário a seguir, que tem como objetivo avaliar a experiência geral, o impacto nas competências e as percepções do programa após a conclusão das atividades.

Obrigado.

A sua motivação alterou-se ao longo do estágio?

- Fiquei progressivamente mais motivado.
- Fiquei progressivamente menos motivado.
- A minha motivação não se alterou.

As suas expectativas iniciais foram satisfeitas?

- Sim, absolutamente.
- Sim, de forma parcial.
- Não, na verdade, não.
- Não, de forma alguma.

Classifique o seu nível atual nas seguintes competências de 1 (muito baixo) a 5 (muito alto):

- Empatia 1 2 3 4 5
- Solidariedade 1 2 3 4 5
- Adaptabilidade e flexibilidade 1 2 3 4 5
- Colaboração 1 2 3 4 5
- Planeamento 1 2 3 4 5
- Organização 1 2 3 4 5
- Relações interpessoais 1 2 3 4 5
- Tolerância à pressão 1 2 3 4 5
- Iniciativa 1 2 3 4 5
- Responsabilidade 1 2 3 4 5
- Aprendizagem colaborativa 1 2 3 4 5

De que forma essas atividades contribuíram para a sua vida pessoal ou profissional?

- Ajudaram-me a adquirir novas competências.
- Fizeram-me sentir mais confiante.
- Ajudaram-me a colaborar de forma mais eficaz com os outros.
- Não me prestaram muita ajuda.

Como avalia a plataforma digital em conjunto com as atividades presenciais para o seu desenvolvimento?

1 2 3 4 5

Como avalia o processo de mentoria ao longo do programa?

1 2 3 4 5

Como foi assumir responsabilidades ou liderar tarefas específicas?

Consegue mencionar uma tarefa significativa?

---

Como foi a sua experiência ao trabalhar com diferentes grupos-alvo?

---

Quais são os seus planos agora que o programa terminou?

- Continue a estudar ou a fazer cursos.
- Buscar uma oportunidade de trabalho.
- Inicie um novo projeto ou atividade de voluntariado.
- Utilizo o que aprendi na minha vida quotidiana.
- Ainda não estou certo.

Tem alguma outra pergunta ou comentário?

---

Muito agradecido pelo seu tempo!



# 4.3 ANEXOS

## QUESTIONÁRIO DE FEEDBACK PARA ESTAGIÁRIOS DO PROJETO TRABALHAR, BRINCAR E CRESCER - CONCLUSÃO DO PROGRAMA

Por favor, preencha o questionário a seguir, que tem como objetivo avaliar a experiência geral, o impacto nas competências e as percepções do programa após a conclusão das atividades. Obrigado.

A sua motivação alterou-se ao longo do estágio?

- Fiquei progressivamente mais motivado.
- Fiquei progressivamente menos motivado.
- A minha motivação não se alterou.

As suas expectativas iniciais foram satisfeitas?

- Sim, absolutamente.
- Sim, de forma parcial.
- Não, na verdade, não.
- Não, de forma alguma.

Classifique o seu nível atual nas seguintes competências de 1 (muito baixo) a 5 (muito alto):

- Empatia 1 2 3 4 5
- Solidariedade 1 2 3 4 5
- Adaptabilidade e flexibilidade 1 2 3 4 5
- Trabalho em equipa 1 2 3 4 5
- Planeamento 1 2 3 4 5
- Organização 1 2 3 4 5
- Relacionamento interpessoal 1 2 3 4 5
- Tolerância à pressão 1 2 3 4 5
- Competências técnicas 1 2 3 4 5
- Gestão de dinâmicas de grupo 1 2 3 4 5
- Resolução de problemas 1 2 3 4 5
- Avaliação crítica de si mesmo 1 2 3 4 5
- Iniciativa 1 2 3 4 5
- Competências de comunicação 1 2 3 4 5

Que impacto tiveram as atividades no seu desenvolvimento pessoal e profissional?

- Ajudaram-me a adquirir novas competências.
- Fizeram-me sentir mais confiante.
- Ajudaram-me a colaborar de forma mais eficaz com os outros.
- Não me prestaram muita ajuda.

Como avalia a plataforma digital em conjunto com as atividades presenciais para o seu desenvolvimento?

1 2 3 4 5

Como avaliaria o processo de mentoria que recebeu durante o seu estágio?

1 2 3 4 5

Como foi assumir responsabilidades ou liderar tarefas específicas?

Consegue mencionar uma tarefa significativa?

---

Como foi a sua experiência ao trabalhar com diferentes grupos-alvo?

---

Quais são os seus planos agora que o estágio terminou?

---

Quais competências técnicas foram mais relevantes ou que mais aperfeiçoou durante o seu estágio?

---

Tem alguma outra pergunta ou comentário?

---

Muito agradecido pelo seu tempo!



# 4.3 ANEXOS

## QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA EXPERIÊNCIA DE LIDERANÇA/SUPERVISOR/MENTOR

Caro colega, nos últimos seis meses, desempenhou um papel essencial como líder e mentor no projeto “Trabalhe, Divirta-se e Cresça”. Este questionário tem como objetivo reunir sua perspectiva sobre essa experiência. Suas respostas são fundamentais para avaliarmos o sucesso do modelo implementado e para planejarmos iniciativas futuras. Não existem respostas certas ou erradas; valorizamos sua honestidade e reflexão.

**Instruções:** Reflita sobre a sua experiência nos últimos 6 meses e classifique as seguintes afirmações numa escala de 1 a 5, onde 1 = Não eficaz / Discordo totalmente e 5 = Extremamente eficaz / Concordo totalmente.

De um modo geral, a minha experiência como líder/supervisor neste projeto foi enriquecedora e positiva.

1 2 3 4 5

Sinto que esta função teve uma contribuição significativa para o meu desenvolvimento profissional.

1 2 3 4 5

O apoio e a estrutura oferecidos pelo projeto foram apropriados para o desempenho das minhas funções.

1 2 3 4 5

Quão eficaz se sentiu ao estabelecer uma comunicação clara, aberta e motivadora com voluntários e estagiários?

1 2 3 4 5

Quão eficaz se sentiu na organização, delegação e supervisão do trabalho da equipa jovem?

1 2 3 4 5

A minha habilidade em mediar conflitos, fomentar a colaboração e assegurar a coesão do grupo era satisfatória.

1 2 3 4 5

Sinto que consegui auxiliar os jovens na identificação e desenvolvimento das suas competências sociais.

1 2 3 4 5

Sinto que consegui guiar jovens no desenvolvimento de competências profissionais específicas para a sua área.

1 2 3 4 5

A minha orientação foi valiosa para auxiliar os jovens a refletirem sobre as suas competências e a planearem os seus próximos passos na carreira.

1 2 3 4 5

Quão eficaz se sentiu ao orientar os jovens no planeamento e na execução das suas próprias atividades e miniprojetos?

1 2 3 4 5

Da sua perspetiva como líder, a metodologia de gamificação revelou-se uma ferramenta eficaz para manter os jovens motivados e concentrados?

1 2 3 4 5

Agora sou um líder/mentor mais desenvolvido e confiante.

1 2 3 4 5

Se pudesse oferecer um conselho a um futuro líder que assumirá essa mesma função, qual seria?

1 2 3 4 5

Em uma palavra, como descreveria estes seis meses à frente do projeto “Work, Play and Grow”?

1 2 3 4 5



# 4.3 ANEXOS

## GRUPO FOCAL – QUESTÕES ORIENTADORAS PARA O AUMENTO DA CAPACIDADE ORGANIZACIONAL

### **Estratégias de Inclusão Social**

- Quais estratégias foram implementadas para assegurar a inclusão durante as atividades de voluntariado e estágio?
- Houve algum momento específico em que sentiu que a inclusão foi efetivamente alcançada? E em que ocasiões ela falhou?
- Como poderia ser aperfeiçoado o processo de inclusão em projetos futuros?

### **Impacto na Comunidade**

- De que forma o projeto ajudou a abordar questões da comunidade, como discurso de ódio, comportamentos pouco saudáveis ou a ausência de práticas sustentáveis?
- Pode partilhar exemplos em que o projeto teve um impacto significativo na comunidade?

### **Desafios regionais**

- Quais são os desafios sociais ou culturais específicos presentes na sua comunidade local (por exemplo, refugiados na Polónia)?
- Como o projeto enfrentou ou procurou responder a esses desafios?

### **Desenvolvimento Organizacional**

- Como é que a organização cresceu ou se transformou ao longo do projeto?
- O que notou em termos de estrutura, comunicação ou envolvimento?

### **Colaborando com a Comunidade**

- Como se sentiu ao trabalhar diretamente com membros da comunidade local?
- Houve alguma interação ou experiência significativa?

### **Sustentabilidade e o Futuro**

- Como vê a implementação futura dessas atividades após a conclusão do projeto?
- Existem práticas ou métodos que considera que devem ser mantidos ou expandidos?

### **Apoio Organizacional**

- Como se sentiu apoiado pela organização (por exemplo, informação, orientação, acompanhamento)?
- Houve alguma falha no suporte ou na comunicação?

### **Crescimento Pessoal e Desafios**

- Quais desafios pessoais enfrentou durante o projeto? Como os superou?
- O que aprendeu sobre si mesmo durante esta experiência?

### **Aprendizagem interpessoal e comunitária.**

O que aprendeu ao trabalhar com outras pessoas, tanto da sua equipa como da comunidade?  
Como a sua percepção da comunidade evoluiu desde o início do projeto?



Consulte outras publicações:



**PROGRAMA GAMIFICADO  
DE VOLUNTARIADO**



**PROGRAMA GAMIFICADO  
DE ESTÁGIO**

O objetivo primordial do projeto "Trabalhe, Divirta-se, Cresça! Gamificação de programas de voluntariado e estágio para jovens" é promover o desenvolvimento de competências profissionais em jovens e trabalhadores com jovens, visando uma inserção mais eficaz no mercado de trabalho. Isso será alcançado através de programas inovadores de voluntariado e estágio, que incorporam a gamificação e ferramentas digitais como uma nova metodologia no âmbito da educação não formal.

