

PROJETO CIA

IO1. Manual operacional para o funcionamento dos Conselhos Cívicos Intergeracionais locais e elaboração de um módulo de formação com base no desenvolvimento de competências específicas para os participantes do CIA

2019-2-ES02-KA205-013840



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Este projeto, 2019-2-ES02-KA205-013840, foi financiado com o apoio da Comissão Europeia. Esta publicação é de responsabilidade exclusiva do seu autor. A Comissão não se responsabiliza pela utilização que possa ser feita com a informação aqui divulgada.





CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

ÍNDICE

MANUAL OPERACIONAL PARA O FUNCIONAMENTO DOS CONSELHOS CÍVICOS INTERGERACIONAIS LOCAIS	4
1. INTRODUÇÃO	5
1.1. Contexto.....	5
1.2. Objetivos do Manual Operacional (MO).....	7
2. PORQUÊ CONSELHOS CÍVICOS INTERGERACIONAIS LOCAIS	8
2.1. A missão dos conselhos locais.....	8
2.2. Identificar as necessidades.....	8
3. ATIVIDADES DOS CONSELHOS CÍVICOS INTERGERACIONAIS LOCAIS	13
3.1. O que é um conselho local intergeracional.....	13
3.2. Objetivos dos conselhos locais.....	14
3.3. Como funciona	17
4. CARGOS E RESPONSABILIDADES.....	20
4.1. Funções e responsabilidades de cada parceiro/stakeholder	20
4.2. Metodologia de trabalho	22
5. RESULTADOS E AVALIAÇÃO	24
5.1. Resultados mínimos a ser alcançados.....	24
5.2. Avaliação (Resultados das atividades; O efeito nas pessoas como resultado das atividades; O impacto geral ou a mudança).....	26
A qualidade e quantidade do trabalho produzido pelos CONSELHOS CÍVICOS INTERGERACIONAIS LOCAIS.....	27
1. INTRODUÇÃO	32
2. COMPETÊNCIAS DE COMUNICAÇÃO.....	34
3. COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL.....	36
3.1. O que é Comunicação Institucional?	36



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

3.2. O que é comunicação corporativa?	37
3.3. Como definir a estratégia de comunicação institucional.....	37
3.4. Comunicação Institucional nas redes sociais.....	38
3.5. Comunicação de imprensa.....	39
4. TRABALHO DE EQUIPA	43
4.1. Introdução	43
4.2. Benefícios do trabalho em equipa.....	44
4.3. Dicas para construíres a tua equipa	46
4.4. Passos para alcançar um bom trabalho em equipa	49
5. LIDERANÇA	51
5.1. Introdução	51
5.2. Tipos de liderança	52
6. IDENTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS ESPECIFICAS	57
6.1. Hard skills	57
6.2. Soft skills	58
7. REFLEXÃO E RESULTADOS: PROPOSTAS CONCRETAS A SEGUIR... 61	
7.1. Introdução	61
7.2. Avaliação e nota mínima para aprovação.....	63
7.3. Requisitos técnicos.....	64
7.4. Taxas	65
7.5. Compromisso de tempo.....	65
7.6. Tips and suggestions	66
7.7. Conduta do estagiário	67
7.8. Acompanhamento.....	67
7.9. Valor acrescentado.....	68
BIBLIOGRAFIA	69



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

MANUAL OPERACIONAL PARA O FUNCIONAMENTO DOS CONSELHOS CÍVICOS INTERGERACIONAIS LOCAIS



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

1. INTRODUÇÃO

1.1. Contexto

A ideia geral do projeto é melhorar as competências e a empregabilidade dos jovens, com especial atenção naqueles que têm menos oportunidades através da criação de Conselhos Cívicos Intergeracionais Locais.

Os objetivos propostos no projeto CIA são:

- Promover a empregabilidade dos jovens através da participação cívica local intergeracional.
- Fomentar um diálogo aberto e participativo entre os jovens, os idosos e os stakeholders locais.
- Promover, através de conselhos intergeracionais, a participação ativa dos jovens na tomada de decisões cívicas.
- Apoiar ações de empregabilidade através da cooperação ativa entre jovens e adultos
- Utilizar a inteligência emocional como meio de desenvolver habilidades e competências interpessoais através do relacionamento entre jovens e adultos.

As atividades do projeto destinadas a alcançar os objetivos os resultados planeados incluem o seguinte:

- O desenvolvimento de três resultados intelectuais:
 - manual operacional para o funcionamento dos conselhos cívicos locais intergeracionais e elaboração de um módulo de formação baseado no desenvolvimento de competências específicas para os participantes da CIA.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

- Guia prático para facilitadores e interlocutores dos Agentes Cívicos Intergeracionais.
- Plataforma colaborativa para a promoção dos Conselhos Cívicos Intergeracionais e formação de facilitadores e interlocutores.
- Realização de um curso de formação para agentes cívicos intergeracionais: formação não formal de facilitadores e interlocutores da CIA.
- Organização de cinco workshops para melhorar o funcionamento da CIA.

Os grupos-alvo do projeto, todos eles direta ou indiretamente envolvidos no cenário do projeto, são os seguintes:

- Jovens (com especial atenção naqueles com baixa qualificação profissional)
- Agentes de empregabilidade juvenil
- Prefeituras
- Associações de idosos
- Agências de desenvolvimento local
- Centros de formação ligados à formação de jovens com menos possibilidades
- Agentes de emprego locais
- Governos regionais
- Câmaras de comércio
- ONGs juvenis

Os seis parceiros do projeto CIA na Polónia, Espanha, Portugal, Turquia e Roménia estão ligados à área da formação e à melhoria da empregabilidade dos jovens, formando uma associação de especialistas em que o contributo de



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

cada parceiro proporciona riqueza e experiência para os cumprimento dos objetivos e resultados propostos.

1.2. Objetivos do Manual Operacional (MO)

Este MO foi desenvolvido principalmente para ajudar o público-alvo, trabalhadores e stakeholders a estabelecer, gerir, apoiar e manter um Conselho Local Intergeracional, visto que este MO oferece um padrão mínimo de prática nesta área.

Os objetivos a serem alcançados com este manual operacional centram-se em três valores importantes: informação, conhecimento, métodos e ferramentas.

- **O1**: Fornecer **informações** básicas sobre os Conselhos Locais Intergeracionais.
- **O2**: Aumentar o nível de **conhecimento** para promover a participação ativa dos jovens na tomada de decisões cívicas, através dos Conselhos Intergeracionais.
- **O3**: Desenvolver **métodos e ferramentas** de apoio às ações de empregabilidade, através da cooperação ativa entre jovens e adultos.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

2. PORQUÊ CONSELHOS CÍVICOS INTERGERACIONAIS LOCAIS

2.1. A missão dos conselhos locais

Imagine uma comunidade que tem:

- um conselho cívico forte que constrói conexões entre idades, etnias e classes socioeconómicas;
- facilitadores e espaços comuns que fomentam a interação entre gerações;
- oportunidades de envolvimento e aprendizagem na comunidade ao longo da vida.

A nossa missão é criar um Conselho Cívico Local Intergeracional que seja o elo de ligação entre jovens e adultos, necessidades e expectativas, política civil e factos e que seja um centro de recursos.

2.2. Indentificar as necessidades

A participação é um conceito difícil de definir. A maioria dos pontos de vista concorda que a participação é um **processo** e não um evento único. A participação é um elemento essencial da cidadania numa sociedade democrática.

O Conselho da Europa recomenda que os Estados membros facilitem e encorajem a participação dos jovens na política e na sociedade civil, tanto a nível da comunidade local como nacional, e façam da participação dos jovens uma prioridade na política pública. Os jovens não são um grupo homogéneo.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Eles são tão diversos quanto os adultos e têm acesso variável aos processos de tomada de decisão, bem como a interesses políticos concorrentes. Para os jovens, os riscos de exclusão são particularmente acentuados porque se encontram num período de transição das suas vidas: para a idade adulta, para a autonomia e para a independência (https://prisma-network.eu/news/E-Workshop_Promoting_Diversity_through_Youth_Political_Participation_Youth_Department_Council_of_Europe/).

Um problema perene para jovens e adultos são os obstáculos à participação que as pessoas enfrentam devido à sua idade, sexo, etnia, religião, orientação sexual, competências, localização geográfica e estatuto socioeconómico (<https://www.sundaynews.co.zw/youths-and-participation-in-a-democracy/>).

A nível local, cada Conselho Local Intergeracional deve começar com uma análise local das necessidades. Para uma melhor aplicação e para uma avaliação objetiva e eficiente, todos os parceiros aplicarão as mesmas ferramentas e métodos.

Questionário de necessidades:

No.	Questão	Resposta
1.	País Cidade	
2	Género	<input type="radio"/> Feminino <input type="radio"/> Masculino
3	Idade	
4	Educação	<input type="radio"/> Ensino Secundário



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

		<ul style="list-style-type: none">○ Licenciatura○ Mestrado○ Outro
5	Identifique 3 dos problemas mais importantes dos jovens na sua região.	<ol style="list-style-type: none">1.2.3.
6	Identifique 3 dos problemas mais importantes dos adultos na sua região.	<ol style="list-style-type: none">1.2.3.
7	Cooperação entre jovens e adultos é:	Muito bom Bom Fraco Inexistente
8	Qual setor da economia é mais atrativo para os jovens?	<ol style="list-style-type: none">1.2.3.
9	Cite 3 stakeholders na sua região que estão envolvidos no apoio à participação ativa de jovens.	<ol style="list-style-type: none">1.2.3.
10	Na sua opinião, quais seriam as 3	<ol style="list-style-type: none">1.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

	instituições públicas mais importantes para se envolverem no incentivo à cooperação entre jovens e adultos?	2. 3.
--	---	----------

Avaliação das respostas (a serem preenchidas pelo facilitador):

Questão	Respostas	Interpretação
País		
Cidade		
Género		
Idade		
Educação		
Identifique 3 dos problemas mais importantes dos jovens na sua região.		
Identifique 3 dos problemas mais importantes dos adultos na sua região.		
A cooperação entre jovens e adultos é:		



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Qual setor da economia é mais atrativo para os jovens?		
Cite 3 stakeholders da sua região que estão envolvidos no apoio à participação ativa dos jovens.		
Na sua opinião, quais seriam as 3 instituições públicas mais importantes para se envolverem no incentivo à cooperação entre jovens e adultos?		



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

3. ATIVIDADES DOS CONSELHOS CÍVICOS INTERGERACIONAIS LOCAIS

3.1. O que é um conselho local intergeracional

Se quisermos entender o que é um Conselho Cívico Intergeracional Local, devemos colocá-lo num contexto. Em primeiro lugar, é necessário considerar que, na nossa sociedade atual, é evidente que existe uma diferença social entre jovens e idosos.

Os estilos de vida mudaram radicalmente nas últimas décadas, principalmente graças às inovações tecnológicas que melhoraram substancialmente a nossa qualidade de vida, além de a expectativa de vida ser muito maior do que há alguns anos e estarmos a envelhecer mais lentamente.

As eras 2.0 e 3.0 trouxeram um grande avanço tecnológico para a nossa sociedade, mas também implicou a existência de um problema de comunicação entre os jovens e os idosos. Motivações pessoais, ideias, expectativas e, em suma, a maneira como pensamos e agimos, são geralmente muito diferentes entre estas duas gerações.

Face ao que foi mencionado, a criação de conselhos cívicos internacionais assenta na redução desta diferença social entre os dois grupos de pessoas, os jovens e os idosos.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

A ideia é tornar a relação entre jovens e idosos extremamente positiva, através da troca recíproca de ideias, conhecimentos e experiências, permitindo também o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais entre os jovens. O objetivo geral do projeto é a melhoria da empregabilidade dos jovens, permitindo o seu acesso à tomada de decisão cívica, com especial referência ao grupo de jovens que, por falta de formação, experiência ou nível de desenvolvimento de competências, têm maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho.

Assim, um conselho intergeracional local é uma reunião de jovens e idosos para melhorar as competências e oportunidades de emprego dos jovens.

Esta ação permite a criação de novos órgãos a nível local e regional, perfeitamente exportáveis para o nível europeu, nos quais os jovens podem participar e fazer parte dos Conselhos Cívicos Intergeneracionais Locais. Neles, ambos os grupos partilham conhecimentos, experiências e competências interpessoais para melhorar as suas competências-chave ligadas ao diálogo intergeracional, a sua empregabilidade, promover a integração social de jovens de grupos desfavorecidos e participar em programas e ações que possibilitem a apresentação dos resultados obtidos nos Conselhos Intergovernamentais Locais às autarquias, municípios ou órgãos regionais – incluindo organizações civis – e, posteriormente, implementar as propostas.

O facto de não existirem tais conselhos cívicos confirma o carácter inovador desta ação.

3.2. Objetivos dos conselhos locais

Um Conselho Local Intergeracional tem objetivos diversos, muitos deles transversais e complementares.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Por um lado, os objetivos ge4rais são:

Promover a participação, conexão e empoderamento dos jovens:

Uma das principais prioridades da convocatória Erasmus+ para a Juventude é incentivar o desenvolvimento de aptidões e competências dos jovens, especialmente aquelas que visam a promoção da empregabilidade e do desenvolvimento socioeducativo e pessoal, bem como a participação na vida social e cívica. Consideramos que a implementação desta iniciativa, que permite a articulação dos jovens com os idosos, é uma forma adequada de atingir os objetivos de desenvolvimento de competências e de melhoria da empregabilidade e integração do grupo jovem nas ações cívicas e sociais.

Esta ação permite a ambos os grupos partilharem conhecimentos, experiências e competências interpessoais, de forma a melhorar as suas competências-chave ligadas ao diálogo intergeracional.

Promover a inclusão social:

O projeto CIA tem um duplo objetivo de inclusão social. O primeiro é ativar a participação dos jovens nos processos de tomada de decisão cívica relacionados com a promoção do emprego, a formação profissional e a inserção dos jovens na sociedade, incluindo grupos desfavorecidos. Pretende-se proporcionar-lhes um conjunto de competências úteis para a sua futura empregabilidade, através do diálogo e do intercâmbio de opiniões e experiências intergeracionais. O segundo objetivo é dar visibilidade aos idosos com o apoio dos jovens das suas localidades, promovendo a sua participação em ações cívicas e a integração sociocultural como fonte de conhecimento e vivência.

A criação dos Conselhos Cívicos Locais Intergeracionais, que serão trabalhados e administrados pelos CIA - “Agentes Cívicos Intergeracionais”, vai



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

permitir ao grupo de idosos, apoiado pelos jovens participantes em cada conselho e de forma pró-ativa, auxiliar o grupo de jovens tanto no aprimoramento de suas competências como na procura ativa de emprego e inserção sócio-laboral.

Promover a qualidade, inovação e reconhecimento do trabalho juvenil:

Partindo do pressuposto de que os jovens devem ser considerados na tomada de decisões cívicas, devem ter participação ativa em ações e propostas políticas, económicas ou socioculturais de desenvolvimento local ou regional.

Uma forma de conseguir esta participação é através da criação de Conselhos Cívicos Intergeneracionais que proporcionem aos jovens a oportunidade de estreitarem os seus vínculos com os idosos, criando um vínculo entre gerações para o benefício comum. Os jovens podem apresentar as suas propostas e ideias a autoridades locais, autarquias, entidades regionais, ONG e outras entidades civis sem fins lucrativos para a realização de ações.

A implementação destas ações pode melhorar a empregabilidade, a formação profissional, a inserção social e laboral com o apoio do grupo dos mais velhos, sendo este último o fator que apoia, aconselha e promove as ideias propostas pelo grupo dos jovens.

Entendemos que a criação destes conselhos é um fator inovador que permite a criação de futuros Agentes Cívicos Intergeneracionais que favoreçam o reconhecimento do trabalho juvenil como fonte de ideias, propostas e melhorias a serem tidas em consideração pelas diferentes administrações públicas.

Por outro lado, os objetivos específicos de um Cívico Local Intergeneracional são:



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

- Promover a empregabilidade dos jovens através do seu envolvimento num CIA.
- Fomentar um diálogo aberto e participativo entre os jovens, os idosos e os stakeholders locais.
- Promover, através de conselhos intergeracionais, a participação ativa dos jovens na tomada de decisões cívicas. Alcançar o nível político e diálogo com quem toma decisões.
- Apoiar ações de empregabilidade através da cooperação ativa entre jovens e adultos.
- Utilizar a inteligência emocional como meio de desenvolver competências interpessoais através do relacionamento entre jovens e adultos.

3.3. Como funciona

De forma a implementar os Agentes Cívicos Intergeracionais (CIA), algumas diretrizes serão descritas para garantir a implementação adequada das atividades a serem realizadas no âmbito do CIA.

Em primeiro lugar, serão explicados os agentes ou funções que cada CIA deve ter, o funcionamento das suas reuniões e o desenvolvimento das suas atividades e a estrutura do Conselho.

Agentes nos grupos de Agentes Cívicos Intergeracionais:

1. **Facilitadores** (trabalhadores jovens ou líderes): irão coordenar e gerir os Conselhos.

Funções: recrutarão membros (jovens e idosos), proporão ações, atividades e projetos.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

2. **2. Interlocutores** (jovens e idosos): darão a conhecer os resultados das ações do Conselho no exterior.

Funções: irão identificar e contactar os stakeholders (essencialmente autoridades locais e municipais, bem como ONG e outras associações sem fins lucrativos). Estes vão criar uma rede de stakeholders para desenvolver projetos elaborados pelo Conselho.

O Facilitador, como coordenador do Conselho, elaborará um regulamento interno de funcionamento que estabelecerá o número máximo de componentes do Conselho (mesmo número para jovens e idosos), funcionamento democrático e igualitário na tomada de decisões, os objetivos do Conselho, o seu âmbito territorial e as atividades a desenvolver. Também serão definidos os papéis do Facilitador e dos Interlocutores com os stakeholders.

O funcionamento das reuniões do Conselho e dos grupos de trabalho também será explicado. Uma ata assinada por todos os participantes será lavrada para todas as reuniões e irá incluir os acordos adotados.

Portanto, a estrutura do Conselho será a seguinte:

- Coordenador (será um Facilitador).
- Secretário do Conselho (poderá ser outro Facilitador).
- Plenário do Conselho (composto por todos os membros).
- Grupos de trabalho (compostos por um facilitador, membros e interlocutores).
- Comissão de Interlocutores (formada por Interlocutores do Conselho).

Estas breves linhas referidas anteriormente ajudarão os membros dos diferentes CIA a governar este Conselho de maneira adequada.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Isto também garantirá que o CIA siga a mesma estrutura em todos os países e as principais diretrizes de trabalho. Também servirá como uma introdução do que é um CIA para os seus membros, que provavelmente nunca terão feito parte de um grupo de trabalho no passado.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

4. CARGOS E RESPONSABILIDADES

4.1. Funções e responsabilidades de cada parceiro/stakeholder

Cada parceiro do projeto terá que implementar o Conselho Cívico Intergeracional Local que será trabalhado e administrado por “Agentes Cívicos Intergeracionais”, que receberão formação de duas formas: facilitadores (em grande número) e interlocutores (em número menor).

Será tarefa dos facilitadores trabalhar e administrar os Conselhos e alcançar medidas, ações, projetos, propostas, etc. e dos interlocutores estabelecer uma ligação entre os Conselhos, em particular com os resultados dos Conselhos, e outras estruturas como autarquias, municípios ou órgãos regionais e outras entidades civis sem fins lucrativos.

Assim, cada interlocutor criará uma rede de stakeholders locais com a ajuda do responsável pelo projeto de cada parceiro. Juntos, constituirão uma força coletiva para implementar as medidas ou ações de interesse decorrentes dos acordos firmados pelos conselhos.

A criação dos Conselhos Cívicos Intergeracionais Locais será trabalhada e administrada pelo CIA - "Agentes Cívicos Intergeracionais" em cada um dos países parceiros:

- Permitirá ao grupo de idosos, apoiado pelos jovens participantes em cada conselho de forma pró-ativa, auxiliar o grupo de jovens tanto na



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

melhoria das suas competências, como na procura ativa de emprego e inserção sócio-laboral.

- Os jovens irão reforçar o seu vínculo com o grupo dos idosos, criando um vínculo entre as gerações para um bem comum em que os jovens possam apresentar as suas propostas e ideias a autarquias, municípios ou órgãos regionais, ONG e outras entidades civis sem fins lucrativos, de forma a implementar ações de melhoria da empregabilidade, formação profissional, integração social e laboral com apoio do grupo de idosos – sendo este último o factor que apoia, aconselha e impulsiona as ideias propostas pelo grupo de jovens.

Entendemos que a criação destes conselhos é um fator inovador que permite a formação de futuros Agentes Cívicos Intergeracionais, que privilegiam o reconhecimento do trabalho juvenil como fonte de ideias, propostas e melhorias a ter em consideração pelas diferentes administrações públicas.

Os contributos dos parceiros espanhóis, romenos, portugueses, turcos e polacos e a constituição dos diferentes Conselhos Cívicos Intergeracionais nestes países servirão de teste-piloto para exportar esta ideia para os restantes países europeus.

No Curso de Treinamento para Agentes Cívicos Intergeracionais: treinamento informal para facilitadores e interlocutores CIA, cada parceiro fornecerá 3 facilitadores e 2 parceiros jovens, embora seja dada especial prioridade à frequência do curso por jovens voluntários com problemas de empregabilidade e baixo Qualificações profissionais.

Estará disponível uma plataforma de aprendizagem colaborativa para a formação de futuros “Agentes Intergeracionais”, sendo também um canal de



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

comunicação entre agentes e stakeholders (trabalhadores jovens, agentes de emprego e voluntários de ONGs juvenis, centros juvenis, agências de emprego, ou serviços sociais municipais, especialmente instituições públicas) para que os CIA sejam tidos em consideração na implementação de ações ou programas cívicos, nos quais os jovens possam contribuir com as suas propostas em cooperação com os idosos.

O próximo passo é exportar este modelo a nível europeu, para que sejam desenvolvidas estruturas semelhantes, criando uma Rede Europeia de Conselhos Cívicos Intergeracionais.

4.2. Metodologia de trabalho

Para criar uma boa relação entre o público-alvo e todos os stakeholders envolvidos, mas também para todo o processo de funcionamento dos Conselhos Locais, é imprescindível a aplicação de técnicas de trabalho eficazes, baseadas nos seguintes princípios:

- **Técnica de aceitação simples:** explicar-lhes que estão a ouvir as necessidades uns dos outros. Esta é uma técnica conhecida também como escuta ativa.
- **Técnica de captura e esclarecimento:** capturar o subtexto e os sentimentos do entrevistado em relação ao que acabou de ser dito. Por estarmos a lidar com diferenças de idade, é muito importante mostrar respeito.
- **Técnica de parafrasear:** parafrasear mantém a conversa num nível animado e espontâneo. O jovem trabalhador parafraseia (por palavras suas) a mensagem do entrevistado, por exemplo.
- **Técnica de interpretação clara:** recomendamos que se escolham cuidadosamente as palavras e a mensagem a serem enviadas. Além



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

disso, as decisões devem ser eficientes e com resultados muito claros.

- **Técnica de garantia:** ajuda a eliminar barreiras, especialmente entre contratos precários e tópicos sensíveis.
- **Planeamento individual onde necessário:** estabelecer metas - como alcançá-las (o que é que os jovens podem fazer, como é que os trabalhadores do Conselho Local poderão apoiá-los, mapear, rastrear o processo, avaliar).



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

5. RESULTADOS E AVALIAÇÃO

CONSELHOS CÍVICOS INTER-GERACIONAIS LOCAIS

STAFF → Agentes intergeracionais cívicos (coletivo de idosos - jovens)

PÚBLICO-ALVO → Coletivo jovem

SERVIÇO:

Melhoria das suas competências

Procura ativa de emprego

Integração sócio-laboral

5.1. Resultados mínimos a ser alcançados

Este Manual Operacional irá ajudá-lo a colocar em operação os Conselhos Cívicos Intergeracionais, tanto para facilitadores – jovens cuja função é administrar os Conselhos e realizar medidas, ações, projetos, propostas, etc. – e interlocutores – cuja missão é construir uma ponte entre os Conselhos Cívicos Intergeracionais e outras estruturas, como os trabalhadores jovens, agentes de emprego, ONG de juventude, autarquias, órgãos regionais e outras entidades relacionadas com os objetivos dos conselhos.



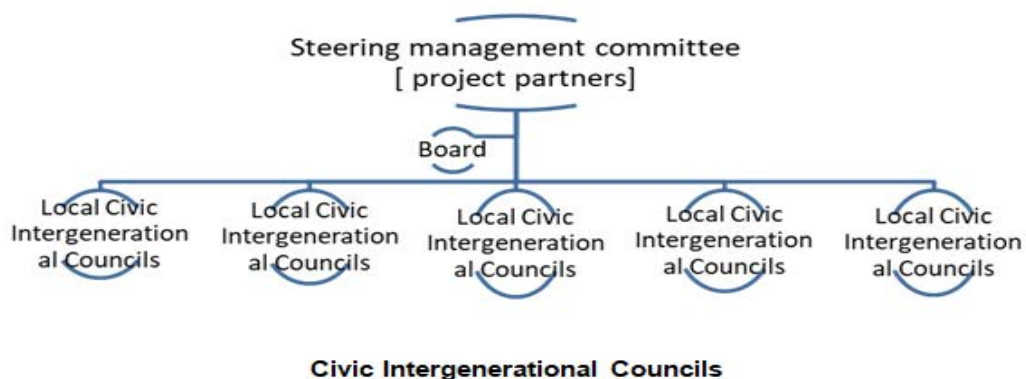
CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Os resultados mínimos a serem alcançados pelos conselhos cívicos intergeracionais locais são:

- Melhorar a empregabilidade dos jovens com baixas qualificações profissionais e/ou desenvolvimento de competências.
- Dar aos jovens a oportunidade de melhorar suas competências sociais, criando conselhos nos quais jovens e idosos colaboram mutuamente, compartilhando conhecimentos, experiências e habilidades interpessoais.
- Melhorar as competências-chave dos jovens ligadas ao diálogo intergeracional.
- Apoiar ações de promoção do envelhecimento ativo por parte dos jovens na tomada de decisões cívicas.
- Capacitar os jovens através da transmissão de conhecimentos e experiências por parte dos idosos.

Para alcançar os resultados mencionados, é necessário criar uma estrutura mínima que irá gerir os Conselhos Cívicos Intergeracionais.





CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Impacto e transferibilidade esperados:

O impacto esperado e o potencial de transferibilidade são baseados na implementação por cada um dos parceiros de um Conselho Cívico Intergeracional antes do final do projeto, que servirá como um teste-piloto em cada país, e pode ser exportado para as diferentes localidades e regiões de países participantes.

O objetivo a longo prazo é que este modelo de Conselho seja implementado noutros países europeus que não participam no projeto da CIA.

5.2. Avaliação (Resultados das atividades; O efeito nas pessoas como resultado das atividades; O impacto geral ou a mudança)

Existem dois níveis de avaliação:

a) Implementação de Conselhos Cívicos Locais Intergeracionais:

Cada parceiro do projeto implementará os Conselhos Cívicos Locais Intergeracionais, que serão coordenados e administrados pelo CIA – “Agentes Cívicos Intergeracionais”, que serão treinados de duas formas: os facilitadores (em maior número) e os interlocutores (em menor número). Caberá maioritariamente aos facilitadores trabalhar e gerir os Conselhos e alcançar medidas, ações, projetos, propostas, etc., e aos interlocutores estabelecer uma ponte entre os Conselhos em particular, com os resultados dos conselhos e as demais estruturas como autarquias locais, municípios, entidades regionais, ONG e outras entidades civis sem fins lucrativos.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Se os “Conselhos Cívicos Locais Intergeracionais” forem implementados em cada país parceiro antes do final do projeto, a avaliação será positiva.

- b) **Trabalho implementado pelos “Conselhos Cívicos Locais Intergeracionais”**: O objetivo é aumentar as competências transferíveis entre setores económicos para a geração mais jovem, criando o conceito de Conselhos Cívicos Locais Intergeracionais (conceito-chave), criando um elo entre gerações para um bem comum – dar voz aos idosos nas suas localidades e ativar a participação de jovens em processos de decisão cívica, dotando-os de um conjunto de competências úteis para a sua futura empregabilidade.

A ficha de avaliação pode ser adaptada, levando em consideração as necessidades locais. Se o trabalho desenvolvido for cotado com 3 ou mais, a avaliação será positiva.

FICHA DE AVALIAÇÃO

Escala	A qualidade e quantidade do trabalho produzido pelos CONSELHOS CÍVICOS INTERGERACIONAIS LOCAIS	Mark √
1 Pobre	Cometeu erros frequentes que são prejudiciais às operações dos “conselhos”.	
	O supervisor recebeu inúmeras reclamações sobre a qualidade do trabalho.	



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

	A qualidade do trabalho produzido é inaceitável.	
	Não preenche os documentos necessária.	
2 Necessita de melhorar	Não é tão cuidadoso quanto poderia ser ao verificar se há erros no produto de trabalho.	
	Tende a cometer pequenos erros no serviço de trabalho.	
	Os documentos necessários são concluídos com atraso ou apenas parcialmente concluídos.	
3 Cumpre com os requisitos	Não requer supervisão constante.	
	A taxa de erro é aceitável e todo o trabalho é concluído dentro do prazo.	
	Os formulários e os documentos necessários são concluídos a tempo com o mínimo de erros.	
4 Excede os requisitos	Gerentes e colegas de trabalho comentaram sobre os seus altos níveis de precisão e produtividade do trabalho.	
	Tem orgulho do trabalho e esforça-se para melhorar o seu desempenho profissional.	



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

	Todos os memorandos, relatórios, formulários e correspondência são preenchidos a tempo e sem erros.	
5 Excecional	Tem menos de 1% de taxa de erro no serviço de trabalho.	
	A precisão é excelente.	
	A quantidade de trabalho produzido é excelente.	

O manual operacional para o funcionamento dos conselhos cívicos intergeracionais locais será publicado tanto no site do projeto como na plataforma colaborativa, para que possa ser acessado pelo público-alvo:

- Em primeiro lugar, os Conselhos Cívicos Locais Intergeracionais terão impacto a nível local e regional no grupo juvenil, com especial incidência nos jovens com menor qualificação profissional e desenvolvimento de competências que vêm a participação num CIA como forma de promoção da empregabilidade e inserção social, com o apoio dos mais velhos como fonte de conhecimento e experiência.
- Em segundo lugar, espera-se um impacto adequado no grupo de jovens residentes em áreas rurais com baixa população, considerando que tanto pela produção intelectual (IO3), quanto pelos eventos multiplicadores, podem atrair o interesse de organizações, locais e regionais entidades, serviços de emprego, etc., que apoiem a iniciativa de implantação de ICAs em pequenas cidades como forma de integração social e laboral, contribuição de ideias e



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

programas de forma a envolver os jovens na tomada de decisões cívicas através da via associativa.

- A nível nacional, através da criação de um modelo de Conselho Cívico Local Intergeracional, aplicável aos objetivos e funcionalidades do projeto que possam ser extrapolados para outros países europeus. Na implementação em cada país parceiro de um Conselho Cívico Intergeracional gerido por facilitadores que apresentam os resultados obtidos no projeto CIA, os modelos de CIA podem ser levados em consideração e exportados num campo que excede o nível local ou regional.
- Em quarto lugar, esperamos um impacto e um contributo para o programa da Comissão Europeia sobre envelhecimento ativo e solidariedade entre gerações, em que os jovens possam ser um canal de interação e relacionamento com os idosos, sendo este último parte ativa na melhoria das habilidades, conhecimento e experiência dos jovens.

Adicionalmente, os seis parceiros participantes no projeto CIA serão responsáveis pela promoção e divulgação das suas atividades e resultados através de sua rede de contatos, permitindo um impacto adequado em todos os níveis geográficos, não só durante a execução do projeto mas também após a sua conclusão, com o objetivo de garantir a sua sustentabilidade futura.

Os parceiros do projeto estão empenhados em garantir a empregabilidade da plataforma colaborativa e aumentar o nível de utilizadores a nível local, regional, nacional e europeu, considerando-o como um resultado essencial para alcançar uma interação entre os jovens e as partes interessadas para a promoção e o aumento da implementação de Conselhos Cívicos Locais Intergeracionais.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

MANUAL DE FORMAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

1. INTRODUÇÃO

Este manual tem como objetivo fornecer aos facilitadores e parceiros do CIA as ferramentas práticas necessárias para gerir adequadamente a atividade dos Conselhos Cívicos Intergeracionais, colocando em prática as competências aprendidas e gerando as inter-relações adequadas entre o CIA e os trabalhadores jovens, agentes de emprego, ONGs, autoridades locais e regionais e outros públicos-alvo.

Por outro lado, este manual também visa:

- Ensinar os jovens a usar a inteligência emocional como meio de desenvolver habilidades e competências interpessoais, através de relacionamentos entre jovens e idosos no trabalho diário de um CIA.
- Dar as orientações adequadas para promover, através dos conselhos intergeracionais, a participação ativa dos jovens na tomada de decisões cívicas.
- Definir ações de empregabilidade através da cooperação ativa entre jovens e adultos.

Concluindo, trata-se de um documento prático que reúne diversos materiais de formação de diversas fontes, permitindo o desenvolvimento de competências necessárias à gestão, desenvolvimento e participação nos Conselhos Cívicos Intergeracionais, com secções como comunicação e comunicação institucional, liderança, trabalho em equipa e outros aspectos que estimulem o desenvolvimento de competências profissionais para o grupo de jovens a quem o Projeto CIA é dirigido.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

A estrutura da formação é construída numa estrutura de três dias (18 horas de formação), da seguinte forma:

Dia 1

- Sessão 1: Competências de comunicação (1.5h)
- Sessão 2: Comunicação institucional (1.5h)
- Sessão 3: Trabalho de equipa (3h)

Dia 2

- Sessão 1: Liderança (2.5h)
- Sessão 2: Identificação de competências profissionais específicas (2.5h)
- Sessão 3: Introdução ao Guia Prático para Facilitadores e Interlocutores do CIA (1h)

Dia 3

- Sessão 1: Utilização do Guia Prático para Facilitadores e Interlocutores do CIA (2 h)
- Sessão 2: Prática & Teste de um CIA (3 h)
- Sessão 3: Reflexão e resultados. Propostas concretas a seguir (1h)

Metodologia: apresentações, debates sobre estudos de caso específicos, workshops, grupos de reflexão, focus groups, simulações de estudos em grupo, métodos de avaliação.

Recursos: computador, internet, videoprojetor, apresentações em PowerPoint, vídeos, formulários de avaliação.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

2. COMPETÊNCIAS DE COMUNICAÇÃO

A comunicação é essencialmente o ato de transferir informações de um lugar, pessoa ou grupo para outro. Toda a comunicação envolve (pelo menos) um remetente, uma mensagem e um destinatário. Pode parecer simples, mas a comunicação é, na verdade, um assunto muito complexo.

A transmissão da mensagem do remetente para o destinatário pode ser afetada por uma grande variedade de coisas. Isso inclui nossas emoções, a situação cultural, o meio usado para nos comunicarmos e até mesmo nossa localização. A complexidade explica porque boas habilidades de comunicação são consideradas tão desejáveis por empregadores em todo o mundo: uma comunicação precisa, eficaz e inequívoca é, na verdade, extremamente difícil.

As habilidades de comunicação consistem em dizer as coisas relevantes verbalmente e não verbalmente, fazer amigos fazendo 'dar e receber'. Habilidades de comunicação são mais do que comunicação verbal e não verbal. Também são para causar uma boa impressão, ter uma presença e assim por diante. As habilidades de comunicação são um conjunto de atividades que, em última análise, tornam uma atuação pública de qualidade.

A comunicação hoje é muito importante tanto no mundo dos negócios quanto na vida privada.

No mundo dos negócios, muitos empregadores acreditam que comunicações internas adequadas podem aumentar significativamente a produtividade dos funcionários.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Embora a comunicação em si pareça simples, muitas vezes quando tentamos estabelecer comunicação com outras pessoas, ou quando outras pessoas o fazem connosco, existe sempre uma chance de falta de compreensão que pode causar conflitos e frustrações nas relações pessoais ou profissionais com outras pessoas.

Na atualidade em que vivemos, recebemos, enviamos e processamos um grande número de mensagens todos os dias.

Uma comunicação bem sucedida é muito mais do que compartilhar informações; é também uma compreensão dos sentimentos por trás dessa informação. Uma comunicação bem sucedida pode aprofundar as relações na vida pessoal ou profissional de alguém. Na vida pessoal, pode ajudar-nos a entender melhor as pessoas e as situações que acontecem no dia a dia.

O desenvolvimento de competências de comunicação pode ajudar-nos a evitar conflitos, compromissos e a contribuir para uma melhor tomada de decisões.

Por esse motivo, as competências de comunicação são as competências sociais mais exigidas pelos empregadores aos seus funcionários.

Top 10 Most In-Demand Soft Skills

(Based on % of members with skill who were hired into a new job)

1	Communication	57.9%
2	Organization	56.5%
3	Teamwork	56.4%
4	Always Punctual	55.9%
5	Critical Thinking	55.8%
6	Social Skills	55.8%
7	Creativity	55.0%
8	Interpersonal Communication	55.0%
9	Adaptability	54.9%
10	Friendly Personality	54.6%



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Os empregadores que conseguem comunicar-se com sucesso com seus funcionários têm taxas de rotatividade muito mais baixas. Portanto, os empregadores precisam ter uma estratégia bem definida sobre como manter seus funcionários informados e engajados.

3. COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

3.1. O que é Comunicação Institucional?

Comunicação significa a troca de informação e o ganho de conhecimento através desta mesma troca. Tudo comunica, de forma verbal ou não verbal, nós obtemos informação através de tudo o que está presente no nosso ambiente que nos envolve. Se algo não comunica, esse “algo” não existe. Não receber informação ou feedback significa perceber a situação corrente de determinada pessoa, empresa ou entidade, dessa forma é invisível para nós. Por esta razão, é crucial comunicar constantemente em todas as áreas da nossa vida de forma a captar a atenção das pessoas que nos rodeiam e mantê-las também a elas informadas sobre a nossa própria situação de forma a também elas continuarem e mostrarem interesse nas nossas atividades e iniciativas profissionais.

Esta regra é também aplicada nos negócios. Uma entidade ou empresa que não publique informação constantemente a informar das suas atividades, produtos novos, estratégias ou até mesmo informação básica sobre o seu negócio, não vai estar com tanta facilidade na mente da audiência a quem se quer dirigir e conseqüentemente não vão obter atenção nem interesse em qualquer que seja a sua atividade, estratégia ou produtos e serviços. Contudo,



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

estas informações devem ser publicadas seguindo uma estratégia de forma a chegar ao target correto e aumentar o impacto das publicações de forma a aumentar e a manter os clientes para o negócio.

3.2. O que é comunicação corporativa?

A estratégia vai ser definida e implementada pelo departamento institucional de comunicação da companhia. Este departamento vai estar ocupado em definir, além da estratégia de comunicação, as redes sociais que a empresa irá utilizar para chegar à sua audiência, o target das publicações, quantos itens serão publicados e a frequência das publicações, que tons serão utilizados, para qual meio de comunicação dos media vão enviar de forma que as suas publicações tenham o maior alcance e os passos a realizar em ordem a que isto tudo aconteça. Todos os itens serão coletados num plano de comunicação previamente aprovado pelo departamento de gestão da companhia.

Para terminar esta análise teórica, as mudanças da Internet e digitalização para Comunicação Institucional serão introduzidas, visto que o trabalho que será implementado nas próximas secções vai ser diretamente enviado para as redes sociais e Internet.

3.3. Como definir a estratégia de comunicação institucional

A definição da comunicação institucional será focada em como desenvolver uma estratégia de comunicação institucional de forma a que as publicações da companhia tenham sucesso.

De forma a começar a implementar ações de comunicação, é mandatório haver uma estratégia que defina o plano e os respetivos passos a serem



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

seguidos em ordem a alcançar os objetivos que acompanham as ações de comunicação. Assim é importante saber quais são os objetivos, o grupo-alvo e o grupo de acionistas a alcançar e também é necessário perceber o impacto destas mesmas ações na empresa antes de implementar as atividades de comunicação.

Nós devemos pensar em como preceder para preparar a nossa própria estratégia negocial de comunicação. Não existe, no entanto, uma estratégia de sucesso definida. A forma de preparação da estratégia depende do tipo de empresa que está a prepará-la e do tipo de objetivos que querem alcançar.

3.4. Comunicação Institucional nas redes sociais

Hoje em dia, um dos mais importantes canais de comunicação são as redes sociais. A maioria das pessoas tem uma ou vários perfis nas redes sociais, sendo assim crucial a comunicação através destes canais de forma a chegar à audiência desejada. De qualquer forma, não é eficiente usar todos os canais disponíveis sem ter uma lista de objetivos a alcançar e uma estratégia clara a seguir. Por esta razão, os pontos do tópico anterior são focados em como definir uma estratégia.

Assim que a estratégia de comunicação esteja definida, é necessário definir o plano de interação nas redes sociais. Primeiro de tudo, de acordo com a estratégia de comunicação institucional da empresa a audiência alvo da empresa é identificado.

É tempo de definir qual rede social é mais provável de chegar à audiência que desejamos (Twitter, Facebook, Instagram, LinkedIn, Pinterest, etc.). É recomendável começar apenas com um perfil numa rede social e assim que



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

este perfil esteja perfeitamente dentro de controlo e com sucesso, expandir para outros canais se a empresa considerar que trata benefícios.

Depois de escolher o canal de rede social adequado para o alvo da empresa, é tempo de definir quais ações serão implementadas de forma a atingir os objetivos propostos na estratégia anteriormente definida. É importante planear as ações e publicações do ano seguinte de acordo com os objetivos definidos e a temática considerada interessante e envolvente pelos alvos da empresa.

Este plano, seguido de uma estrutura calendarizada, será um projeto em constante atualização de acordo com a evolução das atividades da empresa.

3.5. Comunicação de imprensa

Embora as ações de comunicação hoje em dia sejam na sua maioria planeadas como ações de media, é importante não esquecer o papel dos meios de comunicação na sociedade. Estes não são um canal pelo qual a empresa iria produzir conteúdo todos os dias, mas são certamente importantes para divulgar algumas novidades do negócio, por exemplo a implementação de um novo produto ou serviço ou até a receção de um prémio por parte da empresa do setor profissional.

Nestes momentos chave é importante informar a imprensa do que está a acontecer, de forma a que eles criem um artigo relacionado com a informação partilhada de forma a chegar a muitas mais pessoas que utilizando outros canais de comunicação.

Há duas opções para fazer com que os media publiquem um artigo relacionado com a empresa. No primeiro lugar, se a nova empresa está a vender algo aos media que vai fazer uma grande mudança na empresa e na




CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

sociedade, é importante chamar os media para uma conferência de imprensa na qual alguém da direção ou gestão da empresa, acompanhado pelo responsável de comunicação da empresa, irão expor os detalhes e de seguida responder a questões. De realçar a necessidade de chamar a imprensa entre dois ou três dias antes da conferência e enviar um lembrete no próprio dia da conferência.

Em baixo segue um exemplo de uma conferência de imprensa incluindo quem participa, quando e onde e explicando qual a razão da convocatória dos media para a conferência:

United Nations  Nations Unies

Office for the Coordination of Humanitarian Affairs

MEDIA ADVISORY

**UN HUMANITARIAN CHIEF STEPHEN O'BRIEN
TO VISIT SYRIA & LEBANON**

WHO: Stephen O'Brien, UN Under-Secretary-General for Humanitarian Affairs and Emergency Relief Coordinator

WHAT: Mission to Lebanon and Syria

WHEN: 14-17 August 2015

WHERE: Beirut, Damascus, field locations

UN humanitarian chief Stephen O'Brien is scheduled to visit Syria and Lebanon from 14-17 August 2015 to see for himself the terrible humanitarian impact of the protracted conflict and violence in Syria.

Humanitarian needs in Syria have increased twelve-fold since the beginning of the crisis, now in its fifth year, with 12.2 million people needing humanitarian assistance, including more than 5.6 million children. Half of the population has been displaced making Syria the largest displacement crisis globally, and more than four million people have been registered as refugees. A high level of civilian casualties and increased violations of International Humanitarian and Human Rights Laws, by all parties, indicate the significant protection and access concerns.

USG O'Brien is expected to meet key officials in Damascus and Beirut to discuss ways of strengthening the aid operation to save lives and protect civilians. He hopes to meet displaced and refugee families in Homs and the Bekka'a Valley, and staff of humanitarian agencies and partners.

Press encounters are expected to be held in Damascus and Beirut. For further details of these and other interview opportunities during the mission, please contact:

Ghaila Seifo in Damascus: Cell +963 953 300 078, seifo@un.org
Munaf Sarrouf in Beirut: Cell +961 3 486 929, sarrouf@un.org
Amanda Pitt in New York: Cell +1 917 442 1810, pitt@un.org

For further information, please call:
Amanda Pitt, OCHA, New York: pitt@un.org, Tel. +1 212 964 4276, +1 917 442 1810
Jim Larkin, OCHA Geneva: larkin@un.org, Tel. +41 22 917 1142, Cell: +41 79 472 9750
OCHA press releases are available at www.unocha.org or www.ocha.org

The mission of the United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs (OCHA) is to mobilize and coordinate effective and principled humanitarian action in partnership with national and international actors.

Versão em tamanho completo:

<https://blog.marketersmedia.com/wp-content/uploads/2019/05/United-Nations-Media-Advisory.png>



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Se for considerado que não há necessidade de uma conferência de imprensa, o departamento de comunicação da empresa vai informar os meios de comunicação através de um comunicado de imprensa que contem a informação mais importante que a entidade quer que seja publicado pelos media. Aqui está um exemplo da estrutura a ser seguida num comunicado de imprensa:

Press Release Format

Dateline: This includes the distribution date of the press release, followed by the hometown of the person or organization presenting the news, and finally followed by the start of the first body paragraph.

<address>
<city>
FOR IMMEDIATE RELEASE
CONTACT: <your name here>
<your Pioneers group here>
<phone>
<e-mail address>

<Title of Story>

Headline: The headline, or press release title, should be attention-grabbing while still telling journalists the essence of the news contained in the release.

Summary: The summary should be a brief paragraph presenting more details about the actual news contained in the body of the press release. In online distribution, the summary is often displayed in listings with the headline.

Press Release Body: The body of the release will go into further detail about the news. The who, what, when, where, and why questions should all be answered in the first paragraph if possible, followed by any quotes and supporting facts.

Call to Action: Generally a one-sentence closer following the boilerplate of the news release, and starting with something like "For more information about Pioneers..."

Contact Info: Full contact information, or at least as much as possible, including a full contact name, phone number, and email address. A mailing address, fax number, and cell phone number can also be included.

Boilerplate: A press release boilerplate is a paragraph after the press release body which gives general background (not usually directly related to the news angle) about the person, organization, or company issuing the press release. Example: Founded in 1911, Pioneers is now more than 620,000 volunteers strong committed to serving our communities in the United States, Canada and beyond. As long as there's a need, no matter how large or small, Pioneers answer the call for help in every way imaginable.

Call to Action: Generally a one-sentence closer following the boilerplate of the news release, and starting with something like "For more information about Pioneers or this news angle..."

Closing: To close a press release (to let the journalist know there are not additional pages), center ### at the bottom of the page.

###

Versão em tamanho completo:

<https://www.freetemplatedownloads.net/wp-content/uploads/2016/10/press-release-template-27.jpg>

Mesmo que tenha sido marcada uma conferência de imprensa, é importante preparar este comunicado de imprensa e enviá-lo imediatamente após a conferência de imprensa anexada com algumas imagens do evento. Isto facilitará o trabalho do jornalista e será mais provável que publiquem a informação nos meios de comunicação social.

É importante incluir sempre imagens e informações de contacto para que possam dirigir-se ao departamento de comunicação caso necessitem de mais informações.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Após a publicação da informação sobre meios de comunicação social, o departamento de comunicação deverá recolher os artigos publicados num clipping de imprensa, a fim de saber quais os meios de comunicação social mais interessados nas actividades realizadas e de ter os seus contactos na agenda para oportunidades futuras. É também recomendável divulgar estas publicações dos meios de comunicação social através dos meios de comunicação social da empresa para mostrar a relevância das notícias anunciadas.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

4. TRABALHO DE EQUIPA

4.1. Introdução

Trabalho de equipa é muito mais que uma reunião de um grupo de pessoas para atingir um objetivo através de uma estratégia.

Trabalho de equipa implica compromisso aos objetivos em comum, assim como harmonia, vontade, responsabilidade e cooperação entre cada membro.

É sobre criar uma conexão entre todos os membros que traz ao de cima as qualidades e atributos de cada um para enaltecer o esforço envolvido em cada tarefa, aumentando a eficiência e reduzindo o tempo dispensado para completar qualquer trabalho.

Para um grupo de pessoas tornar-se uma equipa, a coesão entre eles tem de ser atingida.

Coesão = União ou relação próxima entre pessoas

Coesão é expressa através do grau de pertença dos membros da equipa, o que fará com que cada tarefa realizada atinja resultados muito mais produtivos.

Quando o nível de união entre cada membro do grupo é significativo, pode-se considerar que finalmente são uma equipa.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

GRUPO	≠	EQUIPA
<ul style="list-style-type: none">• Atitude passiva• Indivudalismo• Competição e desejo de sobressair• Evitar conflitos• A contribuição das ideias é limitada		<ul style="list-style-type: none">• Atitude ativa• Independência• Cooperação• Resolução de conflitos• Contribuição de ideias é limitada

4.2. Benefícios do trabalho em equipa

Além de fazer com que os membros trabalhem de forma homogénea, o trabalho em equipa tem outras vantagens:





CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

1. Aumenta a criatividade

Quando uma equipa trabalha em conjunto, grandes ideias e soluções criativas emergem. O Brainstorming permite a expansão da criatividade graças a diferentes perspetivas da equipa que quando combinadas, ajudam a criar soluções inovadoras para os problemas que possam surgir.

2. Aumenta o nível motivacional

Pertencer a uma equipa aumenta a motivação, todas as decisões são feitas em conjunto e os objetivos perseguidos em comunhão. Neste percurso, a equipa encoraja todos a individualmente atingirem os seus objetivos.

3. Desenvolvimento da comunicação

Comunicação numa equipa vai afeitar diretamente, de forma fluida e transparente, havendo a liberdade e a confiança entre os membros para partilharem diferentes opiniões, resulta num confortável e efetivo clima de trabalho de mútua cooperação.

4. Aumento da eficiência

Todos nós somos únicos e temos diferentes características. Trabalhando em equipa, os talentos individuais de cada um dos membros complementam-se entre si, enriquecendo cada membro e atingindo objetivos que de forma individual não conseguiriam ser atingidos. Também aumenta desta forma a produtividade e as sinergias.

5. Criar uma sensação de pertença

Quando uma pessoa sente que pertence à equipa, o sentimento de pertença e de identidade comum é criado, que irá criar sentimentos de lealdade e compromisso com o projeto. As pessoas sentem-se valorizadas e apoiadas



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

na equipa e vão querer todos remar na mesma direção. Aumentando o sentimento de responsabilidade e empoderamento.

6. Crescimento pessoal e coletivo

Cada equipa está feita de pessoas com personalidades, conhecimentos e atitudes que se diferenciam de cada um, que resultam no enriquecimento pessoal e coletivo criando relações interpessoais entre todos, fazendo com que toda a gente evolua no seu progresso e estimule o conhecimento. Aumenta também as capacidades sociais tais como empatia e resolução de problemas entre todos.

7. Redução de stress

Trabalho em equipa permite que as tarefas sejam partilhadas entre todos e cada pessoa pode dedicar-se ao que ela própria se sente melhor a fazer, eliminando o stress de ter muito trabalho ou o stress de se preocupar em ter que realizar uma tarefa que não seja capaz de realizar. Cada pessoa pode maximizar o seu potencial.

4.3. Dicas para construíres a tua equipa

Existem algumas dicas que podem ser seguidas para começar a criar uma equipa sólida para alcançar todas as vantagens do trabalho em equipa:



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840



1. Construir confiança

Confiança é um dos elementos-chave de uma equipa. A confiança é ganha maioritariamente através de atitudes que alguns membros têm com outros. Devemos promover compromisso ao projeto e à equipa e a uma atitude colaborativa que se espalhará entre os membros.

As relações interpessoais devem ser promovidas de forma que as pessoas individualmente se conheçam umas às outras, conhecendo as suas habilidades e estarem habilitadas a ajudar os outros no que for preciso.

2. Estabelecer objetivos comuns

Criar objetivos comuns para a equipa toda ajuda a criar um sentimento de pertença.

Embora cada membro tenha a sua tarefa específica, é muito importante apontar quais são os objetivos comuns para unificar todas as energias na direção do objetivo a atingir, partilhando os mesmos valores.

3. Envolver a equipa toda na tomada de decisões



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Cada membro deve sentir-se totalmente integrado na equipa, e para o fazer, toda a gente deve ter a oportunidade de falar e opinar em cada toma de decisões relevante.

Cada membro estará habilitado a contribuir com ideias e dar a sua opinião nos pontos importantes para aproximar a equipa para atingir os objetivos comuns. Isto beneficia o sentimento de que todos os pontos a serem melhorados e os objetivos atingidos serão partilhados por todos.

4. Promover a comunicação e compreensão

Os canais de comunicação entre a equipa devem estar sempre recetivos a alcançar melhor compreensão entre os membros. Ouvir é a parte fundamental da uma boa comunicação, e deve sempre ser ativo e paciente. Críticas pouco construtivas devem ser eliminados e o feedback ser encorajado. A empatia e “colocar-nos no lugar dos outros” é um exercício prioritário.

5. Tirar vantagem da diversidade

Todos nós temos o nosso próprio ponto de vista em como completar uma tarefa e nunca haverá duas visões idênticas. É uma parte rica de uma equipa.

Graças à diversidade de opiniões, personalidades, maneiras de fazer as coisas, estratégias pessoais, etc., fará com que a equipa tenha uma visão única e inovadora. Não há necessidade de ter medo da equipa ser composta por pessoas muito diferentes. É precisamente o que a fará ter sucesso.

6. Celebrar o sucesso da equipa

Quando o objetivo é atingido, a celebração tem de ser de todos juntos. Cada membro deve sentir que o seu contributo contou. Sentir-se valorizado é muito importante para continuar a fazer o seu trabalho com motivação e se este



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

sentimento for o de todos, o desejo de continuar a atingir os objetivos comuns irá continuar.

7. Deve haver um líder

Mesmo que todas as decisões sejam tomadas juntos e todos trabalhem em equipa juntos, deve haver uma figura que ajude a equipa a melhorar atuando como um mediador, como um catalisador para a comunicação fazendo as suas ações de forma consensual.

4.4. Passos para alcançar um bom trabalho em equipa

Há algumas guidelines que podem ser seguidas para melhorar a dinâmica da equipa:



1. Objetivos claros

Já falamos da importância de objetivos comuns, mas têm também de ser claramente planeados de forma que a equipa não perca o seu peso no caminho. Os objetivos devem seguir o acrónimo “S.M.A.R.T. “, Specific (específico), measurable (mensuráveis), achievable (realizável), realistic (realista) e time bound (limite de tempo).



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

2. Divisão de tarefas

É altamente recomendável estabelecer como dividir tarefas. Idealmente, esta divisão de tarefas deve ser decidida de forma conjunta num espaço onde cada membro possa expressar o que ele ou ela são bons a fazer e quais as tarefas que ele ou ela pensam que podem fazer de melhor, assim como onde é que podem ajudar mais. Desta forma irá aumentar ao máximo a eficiência com o equipamento.

3. Planeamento

É muito usual estabelecer passos a seguir no projeto e transitá-los para uma tabela de tempo, que irá ajudar a gerir melhor o tempo e a coordenar os passos de cada membro. Assim, certos prazos podem ser estabelecidos para atingir objetivos e avaliar o resultado desses objetivos, analisando quer sejam os problemas quer seja se o trabalho está a ser feito da forma mais eficiente possível.

4. Apontar relatórios periódicos

É aconselhável apontar relatórios periodicamente dos aspetos mais importantes que desenvolvam a equipa, ambos em termos de alcançar objetivos, as dificuldades que possam aparecer ou até a organização interna e sinergia da equipa.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

5. LIDERANÇA

5.1. Introdução

Ser um líder não é sobre ter a resposta para tudo. Ser um bom líder tem muito mais a ver com responsabilidade – tomar responsabilidade das nossas ações, das pessoas que lideramos e do trabalho que tem de ser feito.

O líder é apaixonado pelo que faz e pelo que ele acredita ser certo, e pela sua perseverança inspira os outros.

Tu comesças a sentir-te a ser um líder a partir do momento em que te sentes a unidade que faz a diferença: entre os teus pares, na tua organização, na tua comunidade; para o benefício dos outros, para a tua própria felicidade, por um mundo melhor. O próximo passo é partilhar esta visão com os outros, e fazer com que os que acreditam nela, como tu próprio o fazes, e todos os que querem a ajudar a consigam alcançar. Finalmente, deves persistir no trabalho que começaste, e tomar a responsabilidade em garantir que o trabalho será feito e que a tua visão será atingida.

Ser um líder significa fazer parte de um grupo com um papel adicional- manter o grupo organizado e a funcionar corretamente. Esta posição requiere que tenhas senso de responsabilidade e sensibilidade em relação às necessidades do grupo e das pessoas associadas.

É importante tomar nota de que se pode ser um líder e mostrar liderança mesmo sem “seguidores”, pessoas que te sigam. Mostrar responsabilidade por ti próprio e demonstrar habilidade para fazer mudanças pessoais é normalmente um ponto crítico na liderança de um grupo de individuais ou alterar uma larga comunidade.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

5.2. Tipos de liderança

O primeiro grande desafio é definir liderança.

De acordo com Kevin Kruse, CEO da LEADx e autor de “Great Leaders Have No Rules”, “Liderança é um processo de influência social que maximiza os esforços dos outros, de forma a atingir o objetivo.”

Um grande erro comum é misturar o conceito de gestão com liderança, e alguns estilos usarem autoridade e poder em vez de influência social. Adiante, vamos nos focar nas características dos diferentes tipos de liderança e perceber o potencial e os riscos de cada um. Podemos encontrar algumas definições académicas para Liderança, contudo, o processo de influência deve ter sempre um resultado pretendido, para que saibamos realmente o caminho a seguir e o tipo de resultados que devemos alcançar.

Concentremo-nos nos seguintes tipos diferentes de liderança e nas suas características.

Na década de 1930, Kurt Lewin desenvolveu uma estrutura baseada no comportamento de um líder e definiu estes três tipos de liderança:

Líderes autocráticos

Tomam decisões sem consultar as suas equipas. Este estilo de liderança é considerado apropriado quando as decisões precisam de ser tomadas rapidamente, quando não há necessidade de input, e quando o acordo de equipa não é necessário para um resultado bem-sucedido.

Líderes democráticos

Neste estilo de liderança, permite que a equipa dê o seu contributo antes de tomar uma decisão, embora o grau de contributo possa variar de líder para



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

líder. Este estilo é importante quando o acordo de equipa é importante, mas pode ser difícil de gerir quando existem muitas perspetivas e ideias diferentes.

Líderes Laissez-faire

O líder não interfere! Permite que as pessoas dentro da equipa tomem muitas das decisões. Isto funciona bem quando a equipa é altamente capaz, está motivada, e não precisa de supervisão próxima. No entanto, este comportamento pode surgir porque o líder é preguiçoso ou distraído; e é aqui que este estilo de liderança pode falhar. Contudo, a interação e as relações das pessoas evoluem e, nos nossos dias, podemos identificar novos estilos e novos perfis de liderança. Vamos fazer uma visão geral sobre a teoria dos **Seis Estilos de Liderança Emocional** de Daniel Goleman, Richard Boyatzis e Anne McKee. Publicada em 2002, no seu livro "Liderança Primal", esta teoria mostra-nos os pontos fortes e fracos e também como cada estilo pode afetar as emoções dos membros da sua equipa.

Visionários

Neste estilo de liderança, o líder diz para onde a equipa se dirige, mas não dita como é que vai lá chegar. Em vez disso, encoraja-os a usar a sua própria iniciativa para resolver problemas ou para atingir um alvo. Um dos principais aspetos deste tipo de líder é a empatia, ao ser capaz de "pisar os sapatos do outro".

A liderança visionária é mais eficaz quando a organização necessita de uma nova visão ou de uma nova direção dramática, ou para ajudar a sua equipa a gerir a mudança. Contudo, é menos provável que seja eficaz quando se trabalha com uma equipa mais experiente do que você. Nestes casos, a liderança democrática tem mais probabilidades de ser eficaz.

A liderança visionária pode criar os resultados mais positivos de todos os seis estilos de liderança, mas também pode ser demasiado tolerante se for demasiado.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Para desenvolver um estilo de liderança visionária, o líder deve concentrar-se em aumentar a sua perícia, visão, autoconfiança, e empatia, entusiasmar-se com a mudança, e deixar a equipa ver o entusiasmo. O desafio para o líder é tentar convencer os outros da sua visão, pelo que as capacidades de comunicação e apresentação são muito importantes.

Coaching

Centrado no sucesso da equipa, o estilo de liderança de coaching baseia-se na empatia e no encorajamento do grupo, e pode ser usado sempre que houver necessidade de se concentrar no desenvolvimento de pessoas para o sucesso futuro.

A chave para o sucesso deste estilo de liderança é a ligação entre objetivos e valores pessoais com os objetivos da organização. Este estilo está centrado em ter uma conversa aprofundada que pode ter pouco a ver com o trabalho atual das pessoas, em vez de se concentrar em planos de vida a longo prazo e na forma como isto se relaciona com a missão da organização. erro de tempo somos sempre com base nas relações pessoais e no bem-estar de toda a equipa, este tipo de liderança tem um impacto positivo, porque permite estabelecer relações e confiança e aumenta a motivação. É muito importante conhecer bem a equipa. Só assim é possível perceber quando necessitam de orientação ou aconselhamento, no entanto, é importante que o líder saiba como se envolver em coaching e mentoring informais.

Afiliados

Para o líder afiliado, as pessoas vêm no topo das prioridades. Este tipo de liderança é muito desafiante para o líder, porque ele precisa de conhecer as necessidades emocionais da equipa, a fim de poder encorajar a inclusão e a resolução de conflitos.

Este é um estilo de liderança muito bem-sucedido sempre que há tensão ou conflito de equipa quando a confiança foi quebrada ou se a equipa precisa de



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

ser motivada através de um tempo de sucesso. Isto leva-o a um grande desafio que é desenvolver competências de resolução de conflitos e de gestão emocional entre a equipa.

Democratas

Cooperação é a palavra-chave. Os líderes que utilizam este estilo de liderança procuram o contributo das suas equipas e a sua principal tarefa é ouvir e dirigir. Este estilo é mais bem utilizado quando é necessário ter a sua equipa a bordo ou construir consenso. é também muito importante quando é necessária a contribuição da sua equipa. No entanto, este tipo de liderança não pode ser utilizado com pessoas que têm experiência como competência e que não estão bem informadas sobre a situação.

Competências de escuta ativa e de facilitação são as competências-chave que o líder deveria ter bem desenvolvido, caso contrário a participação não pode ajudar na resolução de problemas ou na tomada de decisões e pode tornar-se um problema.

Ajusta o ritmo

Espera-se a excelência da equipa. Neste tipo de liderança, não há lugar para os maus desempenhos. O líder está concentrado no desempenho e nas realizações. Em algumas situações, este pode ser um estilo de liderança muito bem-sucedido, mas pode causar esgotamento, exaustão e alta rotatividade de pessoal.

Neste caso, o líder deve saber muito bem como melhorar a qualidade da equipa e formar bem os jovens, a fim de os ajudar a tornarem-se o mais eficazes possível.

É também importante que o líder melhore as suas capacidades de motivação e equilíbrio, a fim de obter o melhor das pessoas.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Comandantes

Os líderes de comando utilizam uma abordagem autocrática, sustentada por ordens, ameaça correta de ação disciplinar, e controlo apertado, são algumas das principais características.

Este tipo de liderança pode ir contra o direito e a forma de vida das pessoas entre os países democráticos, onde as pessoas estão mais habituadas a ter um elevado nível de controlo sobre as suas vidas e o seu trabalho. Este tipo de liderança pode ter um efeito profundamente negativo sobre uma equipa. O estilo de liderança de comando é mais bem utilizado em situações de crise e com membros de equipas problemáticas. O uso de liderança de comando é uma opção muito perigosa. deve ser usado apenas quando absolutamente necessário. Para trabalhar nesta situação de alta pressão, o líder deve ter elevadas competências na gestão de crises e certificar-se de que os membros da equipa são capazes de tomar boas decisões e a sua pressão.

Depois desta visão geral ter diferentes tipos de liderança, é importante percebermos que literalmente o estado emocional de um líder pode ter um enorme impacto na organização, afetando a sua cultura e produtividade. Outro conceito que ele está muito próximo e muito importante na liderança é o conhecimento que o líder deve ter sobre a inteligência emocional. estar consciente da inteligência emocional melhores opções podem ser tomadas e promover melhores resultados para a equipa e para a organização.

Não há um estilo perfeito para todos. Diferentes tipos de liderança podem ser usados de acordo com diferentes situações e diferentes grupos. Qualquer pessoa pode aprender a usar estilos de liderança. O importante é que o melhor estilo seja escolhido de acordo com a equipa e a situação.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

6. IDENTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS ESPECIFICAS

6.1. Hard skills

Tal como definido pelo grupo internacional de partes interessadas envolvidas no projeto OECD Future of Education and Skills 2030, as aptidões são a capacidade de realizar processos e ser capaz de utilizar os próprios conhecimentos de uma forma responsável para atingir um objetivo. As competências fazem parte de um conceito holístico de competência, envolvendo a mobilização de conhecimentos, competências, atitudes e valores para responder a exigências complexas.

As competências duras são capacidades específicas, ou capacidades, que um indivíduo pode possuir e demonstrar de uma forma ponderada. Possuir uma habilidade dura conota o domínio e uma perícia dentro do indivíduo para realizar uma tarefa específica ou uma série de tarefas para completar um trabalho.

As competências duras são demonstráveis e quantificáveis; os indivíduos que possuem competências duras podem ser testados para provar a sua capacidade em cada competência dura que possuem. Existem métricas objetivas que podem ser aplicadas às competências duras, e não apenas ao julgamento subjetivo.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

A maioria dos indivíduos aprende as competências duras de várias maneiras: aprendendo-as em escolas tradicionais, faculdades e programas de ensino vocacional. Os indivíduos também podem aprender competências duras através de aprendizagem, tutoria, formação no trabalho e formação prática. Os indivíduos podem também ensinar a si próprios competências duras, através de livros, plataformas em linha e mesmo através de tentativa e erro.

Como prova de que um indivíduo atingiu um certo nível de proficiência para uma determinada habilidade ou conjunto de habilidades duras, são utilizados certificados, diplomas, licenças e resultados de testes. Uma carta de condução, por exemplo, demonstra que um indivíduo demonstrou um nível mínimo de proficiência conforme determinado pela agência governamental que emite a carta de condução. As aptidões duras também podem ser consideradas aptidões técnicas.

6.2. Soft skills

Para permanecerem competitivos, os trabalhadores terão de adquirir continuamente novas competências, o que requer flexibilidade, uma atitude positiva em relação à aprendizagem ao longo da vida e curiosidade.

O que são competências transversais?

De acordo com uma perspetiva de educação moderna, as competências transversais são descritas como intangíveis; por exemplo, ser um bom ouvinte é uma capacidade que descreve a capacidade de um indivíduo ouvir as palavras de um orador e compreender e criar empatia com o orador.

As competências transversais são muitas vezes chamadas competências interpessoais ou competências pessoais. Além disso, as competências transversais podem descrever as próprias características de um indivíduo;



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

exemplos de tais competências transversais incluem ter uma boa ética de trabalho ou trabalhar bem com os outros. Os indivíduos têm geralmente uma disposição que favorece a expressão de competências transversais específicas, mas existe também um elemento de natureza vs. educação.

Não existem programas de graduação tradicionais ou programas vocacionais centrados nas competências transversais, mas as faculdades, escolas, organizações e mesmo empresas investem de facto no desenvolvimento de competências transversais em indivíduos. Os indivíduos podem procurar oportunidades de aprendizagem e atividades por si próprios para cultivar competências transversais também dentro de si próprios.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840



Fonte: <https://searchcio.techtarget.com/definition/hard-skills>



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

7. REFLEXÃO E RESULTADOS: PROPOSTAS CONCRETAS A SEGUIR

7.1. Introdução

O objetivo deste curso de formação é melhorar tanto as competências específicas como transversais necessárias para o bom funcionamento e gestão dos Conselhos Cívicos Intergeracionais.

O material e conteúdo deste curso foi preparado para benefício dos participantes dos "Conselhos Cívicos Intergeracionais". O material e o conteúdo destinam-se apenas para fins de formação e destina-se tanto a facilitadores como a formandos para permitir o desenvolvimento das competências necessárias para a gestão, desenvolvimento e participação nos Conselhos Cívicos Intergeracionais.

Este módulo de formação inclui secções tais como competências de comunicação, comunicação institucional, trabalho em equipa, liderança e identificação de competências profissionais específicas, e outros aspetos que encorajam o desenvolvimento de competências profissionais para o grupo de jovens a quem o projeto CIA é dirigido.

O curso de formação de três dias equipará os Agentes Cívicos Intergeracionais (tanto facilitadores como parceiros) com as ferramentas práticas e conhecimentos necessários para dirigir os vários Conselhos Cívicos Intergeracionais.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Será utilizada uma metodologia de formação baseada no método do caso, favorecendo a aprendizagem através da resolução de problemas e eminentemente prática. Os formadores são peritos com um elevado nível de experiência em recursos humanos e gestão do conhecimento, bem como na gestão operacional das ONG. Serão cobertos aspetos relacionados com a gestão de associações, organização, gestão comercial e marketing, gestão orçamental, bem como o desenvolvimento de competências tais como comunicação interpessoal, trabalho de equipa, liderança ou planeamento e competências organizacionais, entre outros.

Cada parceiro da parceria fornecerá 3 facilitadores e 2 parceiros jovens, embora seja dada especial prioridade à frequência de cursos de jovens voluntários com problemas de empregabilidade e baixo nível profissional de qualificações.

Os resultados esperados, uma vez concluída a ação de formação, são

- **A melhoria das competências profissionais dos 30 participantes.**
- **A preparação adequada dos mesmos para gerir um Conselho Cívico Intergeracional.**
- **A geração de ideias para melhorar e a partilha de ações para o bom funcionamento da CIA.**

O consórcio tem em conta que o Curso de Formação de Agentes Cívicos Intergeracionais, proporciona um valor acrescentado em termos de promoção



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

da empregabilidade dos jovens através da sua participação ativa nos Conselhos Cívicos Intergeracionais de participação cívica local intergeracional, fornecendo às assistentes ferramentas práticas de gestão e a melhoria das competências necessárias para levar a cabo as tarefas dos trabalhos a realizar.

Os formandos serão ensinados os meios adequados para promover o diálogo entre as pessoas mais velhas e mais jovens como meio de intercâmbio de conhecimentos e experiências. Também lhes será ensinado como utilizar a inteligência emocional como meio de desenvolver aptidões e competências interpessoais através de relações entre jovens e maioritários.

Durante o curso de formação, serão utilizadas metodologias de formação inovadoras, permitindo não só a aprendizagem dos participantes com base nas novas tecnologias de informação, mas também a utilização da gestão do conhecimento como meio de desenvolvimento de competências profissionais, bem como a inteligência emocional como ferramenta prática, de modo que a inter-relação entre formador-assistente seja ideal para atingir os objetivos da ação de formação.

7.2. Avaliação e nota mínima para aprovação

Os estagiários para o "DESENVOLVIMENTO DA ESPECÍFICA SOFT & HARD SKILLS" recebem um certificado após completarem todas as atividades atribuídas.

Ao longo do curso o estagiário pode encontrar boas práticas, estudos de caso ou outros materiais que o ajudarão a dominar o material e a avaliar a aprendizagem.

As pontuações nestas tarefas são apenas informativas e não contribuem para a nota geral do curso. Para passar neste curso, o estagiário precisa de



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

ganhar 70% ou mais nas atividades e participar nas aulas durante os três dias do curso de formação.

MÉTODO DE AVALIAÇÃO:

Descrição	Pontos
• Participação no curso (3 dias, 10 pontos por dia)	30
• Conclusão dos passos necessários para a introdução	-
• Competências de comunicação	10
• Comunicação institucional	10
• Trabalho de equipa	10
• Liderança	10
• Identificação de competências profissionais específicas	10
• Resumo dos resultados do curso	10
• Atribuição	

TOTAL DE PONTOS DO CURSO: 100

90 – 100 → A	70 – 79 → C	59 ou menos → F
80 – 89 → B	60 – 69 → D	



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

7.3. Requisitos técnicos

Este curso de formação pode ser ministrado em aula, online ou sob a forma de aprendizagem mista.

O formando deve ter acesso a um computador ou dispositivo móvel com capacidade para a Web e ter acesso consistente à Internet para visualizar ou descarregar os recursos necessários do curso e para tentar qualquer avaliação automática do curso.

Para aceder ao curso completo, incluindo as avaliações, o estagiário precisa de estar inscrito no curso. Para obter orientação técnica adicional, pode pedir ao seu formador.

7.4. Taxas

Não há custos de acesso e inscrição neste curso de formação. Todos os recursos necessários ao longo do curso, incluindo manuais escolares, vídeos, páginas web, atividades, estão acessíveis sem custos. Este curso também contém um teste final gratuito e um certificado de conclusão do curso.

7.5. Compromisso de tempo

Embora os estilos de aprendizagem possam variar consideravelmente e qualquer aprendiz em particular demore mais ou menos tempo a aprender ou a ler, estimamos que o aprendiz "médio" levará 3 dias a concluir este curso.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Recomendamos que trabalhe durante o curso a um ritmo que seja confortável para si e que lhe permita fazer progressos regulares (diários). É uma boa ideia programar também o tempo de estudo com antecedência e tentar cumprir esse horário.

7.6. Tips and suggestions

Aprender novas matérias pode ser desafiante, para ajudar em baixo deixamos uma compilação de sugestões de estratégias de estudo para ajudar no sucesso dos estagiários:

- **Tome notas sobre os vários termos, práticas, e teorias à medida que lê.**
- **À medida que avança através dos materiais, reserve algum tempo para testar o que reteve e o quão bem entende os conceitos.**
- **Embora possa trabalhar através deste curso de forma completamente independente, poderá achar útil ligar-se a outros estagiários através dos fóruns de discussão ou grupos de estudo.**

Antes de iniciar este curso, sugerimos que entreviste alguns profissionais de diferentes áreas relativamente à etiqueta do negócio.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

7.7. Conduta do estagiário

Todos os estagiários inscritos no "curso do projeto CIA" devem seguir os princípios de decência comum e comportamento aceitável conducente a um ambiente de aprendizagem positivo. Os estudantes devem também consultar as Regras de etiqueta para mais informações sobre como interagir com os estudantes num fórum online.

7.8. Acompanhamento

Após o curso de formação, os participantes terão um espaço na plataforma de e-learning para continuar a desenvolver novas competências profissionais e criar um grupo de apoio onde cada participante poderá expressar as suas necessidades e trocar boas práticas.

Alguns valores pedagógicos incorporados na plataforma em linha incluem:

- **Ensino em equipa:** Os instrutores representam diferentes perspetivas e fases de carreira. Tipicamente, um instrutor liderará cada turma, desenvolvido em consulta com o outro.
- **Aprendizagem ativa:** O debate e as atividades práticas permitirão aos formandos explorar e aplicar imediatamente novos conhecimentos.
- **Trabalho em rede e camaradagem:** Após o período de formação, o tempo será reservado para os estagiários partilharem e trabalharem em rede. Vemos a sala de aula como um "espaço seguro", no qual tópicos sensíveis podem ser discutidos, e os comentários específicos feitos por outros estagiários não serão repetidos fora do consórcio.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

- **Reflexões guiadas:** Os estagiários serão encorajados a refletir sobre percursos de carreira e competências, avaliando a forma como as diferentes funções se adequam aos seus talentos e objetivos de vida.
- **Feedback ativo:** A aprendizagem é uma conversa entre o instrutor e os estagiários. O feedback dos estagiários é bem-vindo em qualquer altura.

7.9. Valor acrescentado

Os participantes no curso de formação uma vez terminado; terão obtido as ferramentas e desenvolvido as capacidades adequadas para poderem atuar como multiplicadores de modo a poderem formar um maior número de jovens sobre como fazer parte e pôr em funcionamento um Conselho Cívico Intergeracional.

A utilização adequada da plataforma gerada na Produção Intelectual III facilitará aos jovens participantes no curso a atuação como facilitadores e conselheiros para outros jovens interessados em gerar ou participar em novos Conselhos.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

BIBLIOGRAFIA

CommunitiesRus (2014). *How community and social media changed corporate communication*: <https://www.youtube.com/watch?v=nC1MK0ICM0w> [Consulted on May, 19th 2020]

Communication Skills: <https://www.skillsyouneed.com/ips/what-is-communication.html>

HRD.tv (2016). *Successful strategies for corporate communications*: https://www.youtube.com/watch?v=5kZ-Ag_h794 [Consulted on May, 21st 2020]

Interreg Europe (2016). *Elements of communication strategy*: <https://www.youtube.com/watch?v=4m7rW9yHt70> [Consulted on May, 20th 2020]

PSUabington (2013). *What is Corporate Communication*: <https://www.youtube.com/watch?v=5ypxvGaW5YA> [Consulted on May, 21st 2020]

Social Media Online Classes (2014). *Create an Action Plan for Your Social Media Goals*: <https://www.youtube.com/watch?v=sUDHMWHqzjc> [Consulted on May, 20th 2020]

Identification of Professional Skills:

<https://searchcio.techtarget.com/definition/hard-skills>

HELENA KOVAČ, MARTINA ŠIROL, MARINELA ŠUMANJSKI. *Leadership Handbook*, Sarajevo, South East European Youth, 2017: http://www.seeyn.org/images/downloads/leadership_handbook.pdf



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

BOGDAN VAIDA (2017). *The Labyrinth - Leadership, communication and innovation, all in one game*: <https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/the-labyrinth-leadership-communication-and-innovation-all-in-one-game.2083/>