



VOLUNTARIADO

Boas práticas de gestão do voluntariado de voluntários com 50 anos ou mais





Parceiros

Dacorum CVS (nome de trabalho: Community Action Dacorum), Reino Unido

Replay Network, Itália

Câmara Municipal de Gulbene, Letónia

Pistes Solidaires, França

Associação Mais Cidadania (AMC), Portugal

Federacja FOSa, Polónia

Projeto Erasmus+ KA2 ADULTOS “Local and International Active Seniors”

Nº 2017-1-UK01-KA204-036596



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



pistes solidaires



ÍNDICE

Introdução	3
Introdução	3
Síntese de boas práticas por país	5
Dacorum CVS (nome de trabalho: Community Action Dacorum), Reino Unido	5
Replay Network, Itália	8
Câmara Municipal de Gulbene, Letónia	11
Pistes Solidaires, França	14
Associação Mais Cidadania (AMC), Portugal	16
Federacja FOSa, Polónia	19
Conclusões	21
ANEXOS	22
ANEXO 1 : Dacorum CVS (nome de trabalho: Community Action Dacorum), Reino Unido	22
ANEXO 2 : Replay Network, Itália	28
Organização : AUSER	28
ANEXO 3 : Câmara Municipal de Gulbene, Letónia	36
ANEXO 4 : Pistes Solidaires, França	41
ANEXO 5 : Associação Mais Cidadania (AMC), Portugal	43
ANEXO 6 : Federacja FOSa, Polónia	49

Introdução

Introdução

O *Local and International Active Seniors* é um projeto cujo objetivo é aumentar a participação de pessoas com 50 anos ou mais de idade (especialmente homens) em ações de voluntariado, melhorar os processos/políticas nas organizações que recebem voluntários, reduzir o isolamento social e melhorar a literacia, a numeracia e as competências ligadas às tecnologias de informação. A presente pesquisa envolve os Produtos Intelectuais (PI) 1, 2 e 3, uma vez que estão interligados e que todos os parceiros tiveram de trabalhar em todas as áreas. Isto não significa que os parceiros não irão trabalhar em cada PI separadamente; no entanto, no início, a pesquisa abrangeu, de facto, todos.

Neste projeto, os parceiros deverão desenvolver materiais de formação para voluntários com 50 anos ou mais e para ONGs que trabalham com voluntários dessa faixa etária, por isso, todos os parceiros pesquisaram que boas práticas e que cursos já existiam na sua própria região.

A pesquisa foi dividida nos seguintes setores:

- Que cursos/boas práticas existem para incentivar as pessoas ao voluntariado
- Que cursos de formação os parceiros já ministraram nesta área
- O que funcionou bem nesses cursos e porquê
- O que não funcionou nesses cursos e porquê
- Duração dos cursos
- Que material desses cursos está disponível

Cada organização parceira considerou as suas próprias experiências e outras organizações na sua região que ministram cursos semelhantes.



LOCAL AND INTERNATIONAL
ACTIVE
 SENIORS

Síntese de boas práticas por país

Dacorum CVS (nome de trabalho: Community Action Dacorum), Reino Unido

O **Volunteer Centre Dacorum (VCD)** põe potenciais voluntários em contacto com organizações que procuram pessoas para ajudar. No decurso da última década, já apoiou 10000 pessoas de todas as idades e com diferentes competências no processo de se tornarem voluntários em mais de 400 organizações. Realiza sessões de "Introdução ao voluntariado" – que são mais como uma conversa informal – e de "Como recrutar e gerir voluntários" para organizações.

O **St Francis Hospice** presta cuidados de fim de vida especializados, na sua zona, com uma rede de 1200 voluntários a apoiar um núcleo de funcionários especializados. A formação inclui uma sessão inicial de meio dia, seguida de uma formação de base obrigatória que cobre 7 tópicos, tais como confidencialidade, igualdade e diversidade, e proteção. É dada formação mais aprofundada consoante a função do voluntário.

A **Community Action Dacorum** conduziu com sucesso dois projetos de formação para promover a cultura do voluntariado como forma de fomentar o regresso ao trabalho de pessoas seniores. No seguimento dos projetos Senior Pass e Senior Plus, 50% dos participantes conseguiu trabalho ou continuou a fazer voluntariado.

Tópicos formativos:

O **VCD** foi escolhido como tópico formativo porque se liga muito bem com os fins e objetivos do projeto *Active Seniors*. Tem o mesmo propósito que estamos a tentar atingir no AS. O VCD oferece formação sobre como tornar-se um voluntário e qual a importância de o ser. O VCD está sediado no distrito não-metropolitano de Dacorum e apoia mais de 400 instituições de solidariedade. O VCD tem também um historial de transformar a vida das pessoas e potenciar a sua autoestima e autoconfiança.

O **St Francis Hospice** oferece cuidados especializados gratuitos a pessoas com doenças que encurtam a sua esperança média de vida. O serviço depende grandemente da boa vontade de voluntários. Este tópico foi escolhido porque dá uma perspetiva ligeiramente diferente da do VCD sobre o voluntariado e também irá acrescentar valor aos objetivos do projeto. Este centro de cuidados paliativos tem mais de 1200 voluntários e 70% deles têm 50 anos ou mais.

Abordagem formativa e tipos de atividade

O **VCD** dá formação em "Introdução ao voluntariado", que ajuda novos voluntários a dar o primeiro passo para se envolverem e perceberem o que é preciso para se ser um voluntário. As

atividades podem incluir assistir a sessões de formação, trabalhar em grupo, aprender sobre outros voluntários e sobre a organização que precisa de voluntários. E também perceber que competências podem adquirir, quanto tempo podem dedicar, como procurar oportunidades de voluntariado que se adequem às suas necessidades e como usar a base de dados Volunteer Connect.

As abordagens e atividades do **St Francis Hospice** incluem convidar os voluntários para irem ao centro de cuidados paliativos para uma sessão de formação de meio dia, a fim de saberem mais sobre a instituição e o tipo de oportunidades de voluntariado que lá existem. Se as funções já estiverem definidas, os voluntários são indicados a um líder de equipa que lhes dará informação detalhada sobre equipamento e instrumentos.

Metodologia de Formação

A metodologia de formação do **VCD** inclui uma sessão de algumas horas, habitualmente orientada em grupo (de 4 a 10 pessoas). Dependendo do tópico do voluntariado, a formação pode durar meio dia ou um dia inteiro. A metodologia também inclui formação sobre o “Compromisso dos 6 Pontos para a Valorização da Gestão do Voluntariado”. Assim que há número de inscritos suficiente, a formação é organizada de acordo com as suas necessidades, considerando a apresentação do voluntário, políticas e procedimentos, a vantagem de se fazer voluntariado e as áreas de voluntariado. As sessões são pensadas com atividades interativas, por isso, não se limitam a uma apresentação. No final, é realizada uma avaliação da aprendizagem.

A metodologia de formação do **St Francis Hospice** pede aos voluntários que completem a Formação de Base Obrigatória que inclui 7 módulos: Confidencialidade, Igualdade e Diversidade, Proteção de adultos, Proteção de crianças, Segurança contra Incêndios, Saúde e Segurança e Movimentação manual. A formação é disponibilizada em 3 formatos: Online (usando o Training Tracker <https://www.trainingtracker.co.uk>); formação presencial em grupo (3-12 pessoas), em que os participantes fazem a formação online; e com um manual de formação.

Grupos-alvo e pessoas envolvidas na realização da formação

O grupo-alvo do **VCD** inclui todo o tipo de organizações e indivíduos que querem fazer voluntariado e retribuir à comunidade. Estas pessoas podem estar reformadas ou ter vontade de usar algum tempo livre que têm. Claro que a oportunidade está disponível para qualquer pessoa; no entanto, os candidatos são avaliados para ver se têm perfil para o voluntariado. É direcionado a todos os grupos-alvo, apesar de haver medidas especiais se as pessoas têm certas dificuldades. Os facilitadores fazem normalmente parte da organização, ainda que, às vezes, sejam trazidos facilitadores externos para tópicos especiais.

O grupo-alvo do **St Francis Hospice** e as pessoas envolvidas na formação podem ser oriundos de quaisquer contextos. Podem ser pessoas de outras organizações ou indivíduos que querem retribuir à comunidade. Os facilitadores fazem parte da organização, para garantir que os novos voluntários recebem uma formação completa antes de trabalharem com os clientes.

O que correu bem

A formação do **VCD** tem sido bem-sucedida até à data e as pessoas saem com mais conhecimento do que aquele com que entraram. A sessão em grupo funciona muito melhor, porque permite às pessoas construírem uma rede de contactos, socializarem e aprenderem umas com as outras. Esclarece sobre o voluntariado e as pessoas sentem-se à vontade para dar o próximo passo nesse mundo.

O **St Francis Hospice** trabalha com pequenos grupos que trabalham juntos e aprendem uns com os outros. O que realmente funciona bem é o facto de os voluntários receberem formação específica na sua área de voluntariado.

O que pode ser melhorado?

VCD: o facto de a formação ser em grupo e o modo formal de a ministrar não funcionaram muito bem, por isso, a melhoria poderia passar por mudar a forma de ministrar a formação, transformando-a mais numa sessão individual, já que as pessoas tendem a voluntariar-se por uma razão concreta.

St Francis Hospice: a formação de base obrigatória não foi verdadeiramente compreendida, porque era muito geral. Por isso, direccionar a formação para um tópico específico funciona melhor. Atualizar voluntários mais antigos foi um problema, porque eles achavam que sabiam fazer as coisas; mas tinham de perceber que certas regras e regulamentos tinham mudado e que precisavam de ter novos conhecimentos para proporcionar melhores serviços.

A **CEMEA** planeia e organiza oportunidades de aprendizagem internacionais em contexto de educação de adultos. Estas incluem o Senior Plus, um percurso de formação para pessoas com 50 anos ou mais, em que o voluntariado local e internacional é pensado para melhorar competências individuais e fomentar o envelhecimento ativo, através do desenvolvimento do potencial das pessoas mais velhas.

A **Auser** é uma associação nacional comprometida com o reforço do papel das pessoas mais velhas na sociedade. Investem muito na formação, com um plano em três níveis: "Pioneiros" (para novos membros); "Incluídos na rede" (para pessoas que já são voluntários, a fim de identificar possíveis melhorias) e "Mente Social" (para pôr voluntários experientes em contacto com pessoas em risco de exclusão social).

Tópicos formativos

- Autoconhecimento: motivações, competências, pontos fortes e dificuldades
- A organização, a sua rede de contactos, os recursos que pode disponibilizar
- Como lidar com a população-alvo do voluntariado
- Trabalho em equipa, desafios da comunicação e gestão de conflitos
- Voluntariado: limites, aspetos fulcrais e desafios

Abordagem formativa e tipos de atividade

Abordagem formativa:

1. Fomentar o desenvolvimento pessoal e o envelhecimento ativo, através de uma abordagem de aprendizagem ao longo da vida. O percurso formativo permite aos seniores desenvolverem o seu potencial máximo, fomentando a sua autoestima, motivação, marca pessoal e espírito de iniciativa.
2. Fomentar o desenvolvimento de competências e o estabelecimento de relações positivas com outras pessoas e, ao mesmo tempo, sensibilizar para a dedicação de tempo a pessoas em dificuldades.

Tipos de atividade:

FORMAÇÃO CENTRADA NA PESSOA: as pessoas seniores têm sessões de formação em que refletem sobre a sua experiência acumulada, com o apoio de um facilitador/conselheiro, incluindo:

- Atividades de consolidação do grupo
- Atividades sobre as motivações, os pontos fortes e as dificuldades dos participantes
- Atividades que fomentam a identificação e o reconhecimento de competências
- Utilização de um E-PORTFOLIO – os participantes aprendem a transpor a sua experiência para um e-portfolio.

1 DIA DE FORMAÇÃO SOBRE VOLUNTARIADO: as pessoas seniores participam numa formação baseada em atividades de educação não-formal que visam abordar o impacto do voluntariado como oportunidade de aprendizagem. Os participantes exploram diferentes dimensões: individual, de trabalho em equipa, organizacional e multicultural.

VOLUNTARIADO: os seniores são envolvidos em trabalho voluntário local ou internacional.

FORMAÇÃO SOBRE O SERVIÇO: centrada em desenvolver as competências necessárias para implementar atividades específicas e consciencializar sobre o serviço social com diferentes populações-alvo. Ao mesmo tempo, é útil para abordar diferentes situações e desafios e construir soluções possíveis para melhoria / inovação.

AUTOAVALIAÇÃO: os seniores refletem sobre a experiência de aprendizagem desenvolvida durante o serviço voluntário.

APRENDIZAGEM CONTÍNUA: os seniores incluem esta reflexão no e-portfolio e usam-no para reforçar o seu envelhecimento ativo e aumentar a sua empregabilidade.

Metodologia de Formação:

A metodologia ativa baseia-se em aprender fazendo, experimentando situações ou atividades criadas para encorajar a reflexão individual e grupal e a reflexão do indivíduo em/no grupo. Num processo de crescimento humano no sentido de uma maior autoconsciência, a metodologia ativa permite aos participantes conhecerem-se melhor, um processo baseado na interação com o grupo, através de uma constante troca de contributos e *feedback*. O participante não é, portanto, "uma caixa vazia", usando a formação para obter conteúdos completos; ele ou ela assume um papel ativo face a si mesmo e às outras pessoas envolvidas. Cada atividade (simulações, jogos, jogos de conhecimento, partilha em pequenos grupos...) visa sobretudo construir, em conjunto com os participantes, uma experiência que possa tornar-se uma ideia, uma ponte metafórica para novas atividades e experiências futuras, mantendo a tendência de crescimento e exploração. A metodologia ativa refere-se ao desenvolvimento do ser humano enquanto processo, sem uma faixa etária específica, que se constitui como uma evolução contínua, baseada na aprendizagem ao longo da vida.

Mentoria individual: útil para propiciar o apoio individual, ao estabelecer-se uma relação de confiança entre o Sénior e o Facilitador/Conselheiro/Mentor, para garantir que cada participante está a progredir ao seu ritmo e na direção que pretende.

Avaliação das competências pelo próprio e pelos pares: usar ferramentas personalizadas e ferramentas previamente existentes para articular as competências já adquiridas e aquelas que ainda são necessárias.

Metacognição: o processo de observação e reflexão sobre a experiência de aprendizagem.

Grupos-alvo e pessoas envolvidas na realização da formação

- Pessoas seniores em geral
- Pessoas seniores, com 50 anos ou mais, em situação de desemprego

O que correu bem

A pessoa é colocada no centro e torna-se protagonista do percurso de aprendizagem, num sentido de crescimento e desenvolvimento pessoal e numa perspetiva de aprendizagem contínua ao longo da vida.

O percurso permite aos seniores sentirem-se novamente úteis à sociedade, reforçando o seu *know-how* e o seu potencial, ao mesmo tempo que permite à sociedade reconhecer o valor e a importância da experiência dessas pessoas, criando condições culturais para o seu envolvimento e reativação na vida social e profissional.

A formação pode facilitar a emergência e a compreensão de dados problemáticos, precisamente porque constitui, no enquadramento da metodologia usada, um espaço "controlado e seguro" para discussão e partilha.

O que pode ser melhorado

É necessário um trabalho mais próximo de preparação com as organizações locais para fomentar um nível mais elevado de integração dos voluntários seniores na vida e no trabalho das organizações.

Desenvolver formas de sustentabilidade contínua da ação de formação.

Câmara Municipal de Gulbene, Letónia

A Câmara Municipal de Gulbene (CMG) é uma das 119 administrações locais eleitas na Letónia. Os principais objetivos das administrações locais são providenciar serviços à comunidade e representar os interesses dos residentes locais.

A CMG inicia vários projetos e atividades sociais e educacionais, alinhados com os planos de desenvolvimento da zona, que respondem às necessidades de diferentes grupos locais. Uma das áreas da CMG é o Departamento de Educação, Cultura e Desporto (DECD) que é responsável pela educação, cultura, desporto e questões ligadas à juventude no município.

O DECD está a coordenar o trabalho, a nível municipal, de educação, de cultura e das instituições de juventude, dando apoio, planeando o desenvolvimento de uma rede de instituições, coordenando a formação necessária para especialistas e criando diferentes tipos de projetos para o desenvolvimento comunitário. O DECD é responsável por atividades de aprendizagem ao longo da vida e por projetos na região, em conjunto com a Biblioteca Municipal de Gulbene e com centros e coordenadores de aprendizagem ao longo da vida. É oferecido aos seniores um leque alargado de atividades, como formação, opções de voluntariado, atividades de projeto, etc..

Seniores nas escolas: envolve os seniores com diferentes origens na comunidade local, através de encontros com funcionários escolares e estudantes.

Cooperação intergeracional: as pessoas mais velhas juntam-se à escola primária local para o “avós ativas”, em que participam em *workshops*, viagens à Estónia e Suécia, concertos e teatro.

Senior Plus: um percurso formativo para promover a empregabilidade de pessoas com 50 anos ou mais de idade.

Silver sharing: possibilitar a atividade turística por parte de pessoas mais velhas para estimular o seu autodesenvolvimento e construir capital social, através do intercâmbio de visitas a diferentes regiões e países.

Senior Pass: um programa de 4 fases para que as pessoas seniores construam um e-portfolio e participem em três semanas de voluntariado.

Tópicos formativos

- Formação orientada para a promoção da autoestima dos seniores, para que identifiquem os seus pontos fortes e os usem na interação social, de forma aumentar as oportunidades de emprego;

- Atividades de consolidação do grupo, inclusão social e interação, que visam reduzir a exclusão social e a solidão;
- Formação específica sobre tópicos necessários para funcionar no mundo moderno – competências informáticas, línguas, etc.;
- Opções de voluntariado local e internacional como método de “aprender fazendo” – trabalhar em diferentes áreas (jardinagem, trabalho administrativo, decoração, atividades com crianças, etc.) em conjunto com outras gerações.

Abordagem formativa e tipos de atividade

A abordagem de formação visa colocar a pessoa no centro da atividade e envolver os seniores na vida social. Esta é uma forma de aumentar a autoconfiança dos seniores e de avaliar o seu real valor, tantas vezes pouco reconhecido: com todos os pontos fortes, significados sociais, oportunidades de trabalho e tesouros escondidos. Nós disponibilizamos atividades como:

* Formação específica no **Centro de Educação da Biblioteca Municipal de Gulbene** para aumentar competências dos seniores, tais como competências na área das tecnologias de informação, competências necessárias à sobrevivência no mundo moderno, cursos de línguas, etc.;

* Atividades organizadas no âmbito de projetos para seniores: **Senior Plus**: um percurso formativo para promover a empregabilidade de pessoas com 50 anos ou mais; voluntariado local e internacional;

Local and International Active Seniors: atividades de formação para fomentar o envolvimento dos seniores em atividades de voluntariado; voluntariado local e internacional;

Silver Sharing: possibilitar a atividade turística por parte de pessoas mais velhas para estimular o seu autodesenvolvimento e construir capital social, através do intercâmbio de visitas a diferentes regiões e países;

Senior Pass: um programa de 4 fases para que as pessoas seniores construam um e-portfolio e participem em três semanas de voluntariado;

* Voluntariado local – todos os anos, os seniores participam em atividades de voluntariado local, trabalhando em conjunto com outras gerações. Estas atividades podem dividir-se em voluntariado de curto-prazo, para um projeto ou evento específico, ou voluntariado de longo-prazo, que oferece 60 horas de envolvimento em atividades de voluntariado que culminam num certificado da CMG.

Metodologia de Formação

A formação e as atividades baseiam-se numa abordagem de educação não-formal e de “aprender fazendo”. Encorajamos os participantes a focarem-se nas suas expectativas, motivações e experiências, a aprofundarem as suas competências transversais, autodescoberta e desenvolvimento, bem como a consolidação do grupo. A formação está

organizada em grupos de várias pessoas, normalmente entre 5 a 25, dependendo do tópico em causa.

Grupos-alvo e pessoas envolvidas na realização da formação

- Pessoas seniores em geral; Pessoas seniores, com 50 anos ou mais, em situação de desemprego;
- Voluntários locais e internacionais.

O que correu bem

Colocar a pessoa sénior no centro da formação ou da atividade é uma forma eficaz de nos concentrarmos nas suas necessidades e expectativas. Trabalhar em grupos de formação dá às pessoas a oportunidade de criar uma rede de contactos e de socializar e, ao mesmo tempo, de aprenderem umas com as outras. Depois da formação ou das atividades de voluntariado, os seniores deram um feedback positivo, relativamente a:

- Autoavaliação, reconhecimento pessoal;
- Trabalhar em equipa, desenvolver competências pessoais e sociais;
- Tomar contacto com métodos de educação não-formal enquanto ferramenta de aprendizagem – mudar atitudes e abordagens face à aprendizagem propriamente dita;
- Desenvolver competências específicas em áreas como viajar, TIC, línguas;
- Ser-se valorizado e útil na comunidade local pelo envolvimento em voluntariado;
- Construir uma rede de contactos e diminuir a exclusão social, aumentando as oportunidades de emprego.

O que pode ser melhorado

Apesar de as atividades terem tido uma influência positiva nos participantes, há alguns aspetos a melhorar no futuro. Um deles é haver oportunidades de voluntariado sustentáveis e de longa duração, uma vez que trabalhamos sobretudo com vagas de curto-prazo ocasionais, durante o verão. O segundo aspeto que devemos melhorar é envolver mais os seniores em áreas rurais e com obstáculos sociais, económicos e geográficos.

Pistes Solidaires, França

A **France Benevolat** é uma plataforma criada para colocar em contacto com organizações as pessoas que querem ser voluntárias. Conectam-nas e propõem formação para os voluntários. Esta organização, criada em 2003, após a fusão de duas outras organizações promotoras de voluntariado, foi agraciada com o selo de “utilidade pública” em 2010.

O **Centre de Ressources et d’Information des Bénévoles** foi criado em 2011 e substituiu o Conseil du développement de la vie associative (Conselho do desenvolvimento da vida associativa). Este fundo beneficia de financiamento governamental e o seu objetivo é subsidiar formação para voluntários.

A **Ligue de l’Enseignement** é uma confederação não-governamental, criada em 1866, inicialmente para promover a educação das crianças, quando a escola não era obrigatória. Com o tempo, evoluiu e passou a incluir a educação não-formal e a formação de voluntários.

A Pistes Solidaires também desenvolveu atividades no âmbito dos projetos Senior Pass e Senior Plus, em que a maior parte das organizações envolvidas no projeto *Local and International Active Seniors* participaram.

Tópicos formativos

- o projeto dos voluntários
- relações com instituições locais
- os deveres e responsabilidades dos líderes e dos membros
- riscos e seguros
- contabilidade e gestão
- creditações em juventude, educação não-formal, desporto, turismo, etc.
- autorizações para organização de eventos
- impostos e fiscalidade
- direitos de autor
- avaliação

Abordagem formativa e tipos de atividade

A abordagem das diferentes práticas formativas pesquisadas e aqui reunidas baseia-se na avaliação das necessidades dos voluntários e das organizações, através de atividades formais e não-formais. Estas atividades são formais no que respeita a ensinar conteúdo institucional e teórico e menos formais na componente prática, uma vez que incluem a metodologia de “aprender fazendo”.

As atividades são ajustadas ao tipo de formação. A Ligue de l’Enseignement, de entre as organizações apresentadas, é aquela que usa mais os métodos não-formais, a par da France Bénévolat.

Metodologia de Formação:

Métodos formais e não-formais, incluindo atividades práticas nas organizações de voluntariado.

Grupos-alvo e pessoas envolvidas na realização da formação

- Pessoas com 50 anos ou mais
- População em geral
- Organizações que recebem voluntários
- ONGs

O que correu bem

As diferentes formações capacitam milhares de pessoas, todos os anos, para uma atividade de voluntariado e preparam as organizações que querem trabalhar com voluntários nas suas atividades.

- Aquisição de conhecimento
- Desenvolvimento e aquisição de competências transversais
- Atividades práticas nas ONGs para ter mais experiência
- As mobilidades na Europa ajudaram os voluntários a ganhar mais autoconfiança
- As mobilidades na Europa deram novas perspetivas às entidades recetoras

O que pode ser melhorado

- Alguma formação nacional promove sobretudo grandes organizações
- A barreira linguística poderia ser gerida de melhor forma
- Nem sempre é o caso, mas por vezes os voluntários sentem que estão a substituir trabalhadores remunerados

Associação Mais Cidadania (AMC), Portugal

A **Câmara Municipal de Lisboa** desenvolveu, em parceria com outras organizações, um Guia de Gestão do Voluntariado: este guia foi criado como uma ferramenta de planeamento estratégico para a gestão do voluntariado.

Pista Mágica – Escola de Voluntariado: pretende promover o voluntariado e capacitar as organizações para programas de voluntariado de elevada qualidade. Nesse âmbito, oferece educação, formação e consultoria para o voluntariado e gestão do voluntariado: curso de 12 horas de Iniciação ao Voluntariado para potenciais voluntários, com versões mais curtas de 4 - 6 horas; processo em 4 fases, que pode durar entre 6 a 7 meses, para melhorar a gestão do voluntariado em organizações recetoras.

A AMC também desenvolveu atividades no âmbito do projeto Senior Plus.

Tópicos formativos

Voluntários:

- Contextualização da missão da instituição
- Legislação e documentação oficial
- Definições e tipos de voluntariado
- Reflexão para a ação
- Trabalho em equipa, comunicação interpessoal e resolução de conflitos
- Formação específica para o seu papel/função

Organizações recetoras:

- Introdução ao voluntariado
- Planear um programa de voluntariado
- Organizar um programa de voluntariado
- Descrição da função e do perfil do voluntário
- Recrutamento dos voluntários (promoção do programa)
- Entrevista e seleção dos voluntários
- Preparação dos voluntários
- Supervisão dos voluntários
- Avaliação dos voluntários
- Reconhecimento dos voluntários

Abordagem formativa e tipos de atividade

Voluntários:

A abordagem é centrada na pessoa, baseada nas suas expectativas, motivações e experiências. As atividades são maioritariamente baseadas em Educação Não-Formal para trabalhar as competências transversais, a autodescoberta e o desenvolvimento e promover a consolidação do grupo.

Organizações recetoras:

A abordagem visa melhorar a gestão do voluntariado nas organizações recetoras e inclui um processo de 4 fases (CADEI): Capacitação (formação); Diagnóstico; Experimentação e Impacto. A abordagem baseia-se na crença de que, para conseguir mudanças numa organização recetora, é necessário envolver todos os intervenientes e decisores estratégicos e não só o/a coordenador/a de voluntariado.

A primeira fase, de Capacitação, envolve uma formação com atividades que visam dar a conhecer ferramentas e estratégias que podem ser úteis na gestão diária do voluntariado. De seguida, as organizações recetoras começam a implementá-las. Primeiro, os participantes realizam uma avaliação da organização no que respeita à gestão do voluntariado. Depois, criam um plano de ação e implementam-no com apoio consultivo. A última fase é dedicada à avaliação do impacto para a organização de ter um sistema de gestão do voluntariado.

Metodologia de Formação:

Voluntários:

Educação Não-Formal.

Organizações:

Formação técnica que concilia a teoria e a prática, permitindo aos participantes produzirem efetivamente resultados em cada uma das fases de gestão.

Grupos-alvo e pessoas envolvidas na realização da formação

- População em geral;
- Voluntários e potenciais voluntários de todas as idades
- Pessoas com 50 anos ou mais
- Organizações recetoras
- Gestores/Coordenadores de Voluntariado
- Potenciais Gestores/Coordenadores de Voluntariado

O que correu bem

Voluntários:

- A inclusão de formação em competências transversais, por exemplo, comunicação eficaz, gestão de conflito, liderança no voluntariado foi muito valorizada e solicitada pelas organizações recetoras;

- Formação de 12 horas obteve os melhores resultados;
- Utilização de métodos e Educação Não-Formal;
- Formação em grupo, porque os participantes são inspirados pelos seus pares e porque potencia a oportunidade de construção de rede de contactos;
- Os participantes tendem a ver a formação como uma ferramenta promotora de mudança, especialmente pela aquisição de competências e de conhecimento;
- Momentos de consolidação do grupo e de reflexão pessoal;
- O acompanhamento individual aos participantes permite aprofundar as suas motivações individuais e conseguir uma melhor correspondência entre os voluntários e as organizações recetoras;
- Reflexão com os voluntários sobre o processo nas suas diferentes fases: preparação, apoio e avaliação.

Organizações:

- Ter uma formação e um processo de consultoria específicos dirigidos a uma organização recetora específica;
- O facto de o processo ser dirigido à organização como um todo e não apenas a um formando específico (o gestor de voluntariado), incluindo Diretores (decisores), gestores/coordenadores de voluntariado e voluntários com funções de mentoria;
- O facto de o processo ser adaptado à organização: às suas características, contexto, necessidades e recursos específicos;
- O processo capacita e apoia as organizações;
- O processo mede o impacto da ação realizada, o que não só funciona como reconhecimento para a organização pelo trabalho feito, como promove a continuidade.

O que pode ser melhorado

Voluntários:

As pessoas que estão a pensar fazer voluntariado, mas não têm um plano específico, não parecem ganhar tanto com a formação como as pessoas que sabem qual o projeto em que vão envolver-se.

Organizações:

A formação dirigida apenas a indivíduos em grupos (gestores/coordenadores de voluntariado, potenciais gestores/coordenadores de voluntariado), e não a toda a organização, teve um impacto mais reduzido a nível de implementação das mudanças na organização.

Federacja FOSa, Polónia

Há três cursos da **FOSa** criados para promover o voluntariado, gerir e manter os voluntários e preparar para o voluntariado.

Promover o voluntariado: existe um vídeo curto disponível no YouTube, criado **pelo Centro de Voluntariado**.

Gerir e manter os voluntários: um vasto conjunto de boas práticas é usado pelo Centro de Voluntariado para atrair voluntários, determinar o percurso de voluntariado certo e encorajar a atividade durante um período de tempo.

Preparação para o voluntariado: uma série de workshops, ao longo de 5 semanas, dirigida a pessoas em risco de exclusão social, para aumentar o seu nível de atividade social, interesse em voluntariado e autoconfiança em relação à tecnologia e a situações novas.

Tópicos formativos

- Diagnóstico das predisposições e interesses dos seniores no âmbito do voluntariado
- Desenvolvimento de competências sociais: comunicação, trabalho em equipa, assertividade, gestão de stress, gestão do tempo
- Organização do voluntariado: o que é o voluntariado; quem é voluntário; quais são os direitos e deveres de um voluntário; quais são as áreas possíveis de atividade; que instituições organizam voluntariado a nível local na região
- Motivações e inspirações: O que me motiva a envolver-me?
- Planeamento de ações sociais

Abordagem formativa e tipos de atividade

Training approach:

- Aprendizagem ativa – a formação é baseada na aprendizagem pela ação – a transferência de conhecimento teórico é reduzida ao mínimo; as competências são desenvolvidas através de exercícios práticos e da experiência
- Promover as competências sociais, a capacidade de trabalhar em grupo, de resolução de problemas e de planeamento
- Fomentar a auto-estima, fazendo referência a experiências de vida e a valores importantes para os seniores
- Abordagem individualizada a cada sénior – permitir-lhes progredir em áreas importantes para eles.

Tipos de atividades

- JOB COMPANY – um programa de formação de 5 semanas que prepara de forma abrangente os seniores para o trabalho voluntário ativo. O programa inclui um diagnóstico das predisposições e interesses dos seniores, workshops que abordam competências sociais e de vida, encontros com voluntários experientes, planeamento de um conjunto de ações sociais e sua implementação independente, incluindo criar

uma campanha de marketing, usando tecnologias de informação e ferramentas de internet: um blog, perfis de Facebook, etc..

- WORKSHOP DE VOLUNTARIADO – os seniores participam num workshop durante o qual trabalham em conjunto para preparar a sua própria ação social baseada nas suas experiências, competências e valores.

Metodologia de Formação

A principal assunção dos programas de formação para voluntários – incluindo os para seniores – implementados na FOSa é “aprender através da experiência”. As técnicas usadas nos workshops são baseadas na metodologia eficaz de educação de adultos, o chamado Ciclo de Aprendizagem de Kolb, que assume que “a aprendizagem é o processo pelo qual o conhecimento é criado pela transformação da experiência” (Kolb, 1984). Durante a formação, envolvemos os voluntários em exercícios que simulam problemas reais e encorajamo-los a procurar as suas próprias soluções. Desta forma, estimulamos o seu compromisso, criatividade e espírito de iniciativa. Adicionalmente, construímos uma relação profunda entre os voluntários e a organização, ao incluí-los nas tarefas diárias implementadas na FOSa: as nossas ações de solidariedade e outras atividades sociais. Algumas delas, como parte da preparação para o voluntariado, são inteiramente planeadas e coordenadas pelos próprios voluntários.

Grupos-alvo e pessoas envolvidas na realização da formação

- Pessoas com 50 anos ou mais
- Seniores em risco de exclusão social – em situação de desemprego, pobreza, solidão, etc..

O que correu bem

- Permitir aos seniores, durante a formação, planear e coordenar a sua própria ação social fortaleceu bastante a sua autoestima, o seu sentido de propósito na vida e de apropriação do projeto.
- Os seniores mostram-se, muitas vezes, relutantes em participar em atividades para as quais têm poucas competências, e.g., competências informáticas. São muito relutantes em participar em ações tradicionais de formação. Envolvê-los nas suas próprias iniciativas significa fazer com que eles próprios queiram ultrapassar os seus limites – começam a usar computadores, a internet, a ver vídeos no YouTube, a usar o Facebook, etc; não porque TENHAM DE, mas porque QUEREM.
- A presença diária no escritório da FOSa e a participação nas suas atividades diárias cria uma ligação forte entre os voluntários e a organização – eles querem voltar e participar em mais atividades.

O que pode ser melhorado

Criar um método eficaz de avaliar os programas de formação – uma ferramenta para realizar uma análise multidimensional dos seus efeitos, incluindo as opiniões dos formadores, dos participantes seniores e das pessoas/instituições que usufruem do apoio deles.

Conclusões

Ao lermos os levantamentos feitos por todos os parceiros, alguns elementos tornam-se muito claros, particularmente no que respeita ao voluntariado sénior, à redução do isolamento social, ao desenvolvimento das competências transversais e à promoção de um caminho para empregabilidade. É notório que todos os parceiros partilham o mesmo objetivo de promoção do voluntariado e de formação das organizações para que retenham os voluntários e reconheçam a importância de ter voluntários. A pesquisa também salienta o importante papel que os voluntários desempenham no funcionamento das organizações e dos seus serviços. Ademais, a pesquisa evidencia que os parceiros já estão a implementar formação para voluntários, numa variedade de áreas, particularmente sobre funções e responsabilidades, código de conduta, etc. Este projeto irá contribuir para essa formação de forma positiva. O que funcionou bem no passado e as mudanças que poderiam ser feitas no sentido da melhoria de todo o conceito também são dignos de nota. Daquilo que os parceiros facultaram, podemos concluir que há muito material, com alguns pontos-chave e boas dicas, que poderia ser usado para formação e como material adicional de referência. Estas são parcerias importantes que estão a cooperar para uma grande causa e estão a juntar experiências de vários setores para que possamos partilhar e aprender com todas elas.

ANEXOS

ANEXO 1 : Dacorum CVS (nome de trabalho: Community Action Dacorum), Reino Unido

Que cursos/boas práticas existem para envolver as pessoas em voluntariado (Min. 2 por país)

Organização : Volunteer Centre Dacorum (VCD)

Setor : Apoiar o Voluntariado a nível local na zona de Dacorum

O Volunteer Centre Dacorum (VCD) está sediado no centro de Hemel Hempstead e apoia mais de 400 organizações em Dacorum, ajudando-as a encontrar os voluntários de que necessitam para manter o funcionamento de serviços vitais. No decurso da última década, já apoiou mais de 10000 pessoas de todas as idades, quadrantes sociais e com diferentes competências a tornarem-se voluntários. A instituição tem um historial de desenvolver e fortalecer as comunidades locais ao transformar a vida das pessoas que se envolvem. Há mais de 40 anos, que o VCD apoia instituições de solidariedade e grupos comunitários, ligando indivíduos e grupos de pessoas que querem fazer voluntariado com organizações sem fins lucrativos que necessitam do apoio de voluntários.

<https://www.volunteerdacorum.org/>

Descrição da formação:

A formação para o voluntariado do VCD

O VCD conduz sessões de “Introdução ao voluntariado” que duram habitualmente algumas horas e são mais como uma conversa informal para ajudar os voluntários a dar o primeiro passo – a partir do momento em que começa, a maioria dos voluntários continuará, provavelmente, a envolver-se em voluntariado em diferentes alturas, ao longo da sua vida.

A sessão atenta ao voluntário e às seguintes áreas:

- Que competências pode oferecer?
- Quanto tempo pode disponibilizar?
- O que pretende retirar da experiência de voluntariado?
- Como procurar oportunidades de voluntariado?
- Registrar-se na base de dados “Volunteer Connect”

A organização ajuda voluntários com 70 anos ou mais a envolverem-se em voluntariado local.

As ONGs/Organizações que recorrem a voluntários, apoiadas pelo VCD

O VCD conduz cursos de formação sobre “Como recrutar e gerir voluntários e as políticas que as ONGs devem ter em vigor”.

A formação baseia-se no “Compromisso dos 6 Pontos para a Valorização da Gestão do Voluntariado”.

O Compromisso dos 6 Pontos para a Valorização da Gestão do Voluntariado é uma iniciativa que pretende consciencializar para a necessidade de boas práticas no âmbito da gestão do voluntariado. É uma iniciativa que se estende a todo o condado de Hertfordshire. Todos os Centros de Voluntariado de Hertfordshire estão a solicitar que as organizações recentemente registadas e as já existentes procurem alcançar este prémio.

É pedido às organizações que autoavaliem as suas políticas, práticas e procedimentos atuais através de uma lista de verificação fácil de usar, disponível no VCD e também no website. A lista de verificação consiste num conjunto de frases simples sobre uma gestão de voluntariado básica. As

organizações podem avaliar se cumprem totalmente os critérios, se os cumprem parcialmente ou se não os cumprem de todo. Quando são identificadas falhas, o VCD oferece apoio, através de orientação individual, modelos para documentos e outras sessões formativas. Quando a organização consegue cumprir todos os critérios do Compromisso dos 6 pontos, recebe um certificado.

As vantagens para as organizações de se envolverem no processo do Compromisso dos 6 Pontos são:

- que potenciais financiadores as reconheçam como empenhadas na gestão do voluntariado.
- serem elegíveis à nomeação para o Prémio de Valorização da Gestão do Voluntariado que se estende ao condado.
- serem reconhecidas pelos voluntários como boas organizações para se trabalhar.
- terem maior probabilidade de recrutar e manter voluntários.
- terem maior visibilidade – serem mencionadas no website Volunteer Centres Herts.
- terem acesso a mais apoio da parte do seu Centro de Voluntariado local.
- usar o logótipo da acreditação nas publicações da organização.

As 6 áreas da gestão do voluntariado abrangidas pela lista de verificação são:

- Planeamento para o envolvimento dos voluntários – uma Política de Voluntariado abrange todos os aspetos da relação com os voluntários. São elaboradas as descrições das funções e o voluntariado é aberto a todos.
- Processo de recrutamento – os potenciais voluntários são rapidamente contactados e os processos de recrutamento são justos, eficientes e consistentes.
- Formação inicial – os novos voluntários são preparados metodicamente para as suas tarefas e é-lhes atribuída uma pessoa para apoio contínuo.
- Apoio e segurança – os voluntários são abrangidos por um seguro e são incluídos nas políticas de saúde e segurança. As despesas que ficam a cargo do próprio são pagas sempre que possível.
- Formação e desenvolvimento pessoal – adequam-se as tarefas às motivações dos voluntários e, sempre que possível, possibilita-se a realização de voluntariado àqueles que têm necessidades especiais de apoio.
- Envolver, recompensar e reconhecer os voluntários – os voluntários contribuem para o processo de tomada de decisão e são totalmente envolvidos; os voluntários recebem o justo reconhecimento pelos seus esforços.

O VCD ajuda as organizações a registarem-se na base de dados “Volunteer Connect” e procura formas de elas promoverem as suas oportunidades de voluntariado.

Organização : St Francis Hospice

Setor : Cuidados paliativos

O St Francis Hospice oferece cuidados especializados gratuitos a pessoas com doenças que encurtam a sua esperança média de vida, no Noroeste de Herts e na área de Chiltern no condado de Buckinghamshire. O funcionamento do serviço custa 5 milhões de Libras, pelo que depende grandemente da boa vontade da comunidade local e de voluntários. Este centro de cuidados paliativos tem mais de 1200 voluntários e 70% deles têm 50 anos ou mais.

<http://www.stfrancis.org.uk/>

Descrição da formação:

Formação de Base Obrigatória & Formação Inicial do St Francis Hospice

Cada voluntário é convidado para uma sessão inicial de meio dia que dá ao voluntário a oportunidade de saber mais sobre a instituição e as oportunidades de voluntariado que lá existem. Se a função do voluntário já foi definida, o líder de equipa dessa área dará uma formação inicial sobre a função e o equipamento/instrumentos necessários à função.

Depois, é pedido a cada voluntário que faça uma Formação de Base Obrigatória, que inclui 7 módulos:

- Confidencialidade (Gestão da Informação)
- Igualdade & Diversidade
- Proteção de Adultos
- Proteção de Crianças
- Segurança contra incêndios
- Saúde e Segurança
- Movimentação manual

Esta formação é disponibilizada em 3 formatos

- Formação online (usando o Training Tracker <https://www.trainingtracker.co.uk>)
- Formação presencial em grupo (3-12 pessoas), em que os participantes fazem a formação online
- Manual de formação

Os voluntários têm, depois, de confirmar com a sua assinatura que leram/fizeram a formação.

Formação Obrigatória específica para a Função do St Francis Hospice

É disponibilizada formação adicional, de acordo com a função a desempenhar pelo voluntário. Os voluntários são divididos em 5 grupos e o programa de formação está pensado para responder às necessidades da atividade, do voluntário, da equipa e da organização.

Os 5 grupos são:

- A. Voluntários com responsabilidades clínicas
- B. Voluntários que estão em contacto com pacientes e têm acesso a informação confidencial
- C. Volunteers que não estão em contacto com pacientes, mas têm acesso a informação confidencial
- D. Voluntários que visitam o local com frequência, mas que não têm acesso a informação confidencial nem a pacientes
- E. Voluntários que não visitam o local com frequência e que não têm acesso a informação confidencial nem a pacientes

A formação para estes voluntários é dividida em 2 grupos

- Não-clínica
- Clínica

É abordada uma variedade de tópicos em cada grupo; alguns dos cursos são online e alguns são presenciais, em grupo.

Dependendo da função, parte da formação tem de ser concluída dentro de 3 meses após o seu início.

É disponibilizada formação para atualização de conhecimentos, com uma frequência que varia consoante a matéria em causa.

Que cursos a Community Action Dacorum já realizou nesta área

Sector : Voluntários com 5 anos ou mais

Descrição da formação:

A Community Action Dacorum (CAD) esteve envolvida em 2 projetos Erasmus + denominados “Senior Pass” e “Senior Plus”, que ajudaram pessoas com 50 anos ou mais a melhorarem as suas competências para a empregabilidade. Ambos os projetos implicaram cursos de formação.

Senior Pass e Senior Plus (S+)

Ambos os projetos se dirigiram a adultos com 50 anos ou mais, desempregados ou inativos, que precisavam de promover a sua empregabilidade, especialmente se eram desempregados de longa-duração. O envelhecimento ativo significa apoiar as pessoas para que se mantenham ativas à medida que envelhecem e, sempre que possível, ajudá-las a continuar a contribuir para a economia e para a sociedade. Com os novos desafios das TIC e com a crise económica, tornou-se evidente que as pessoas com 50 anos ou mais precisam de avaliar as suas competências e saberes e mantê-los atualizados.

Os projetos debruçaram-se especificamente sobre que competências as pessoas desta faixa etária precisam de adquirir. A formação disponibilizada em ambos os projetos centrou-se na promoção de autoconfiança e de autoestima, considerou o que o mercado de trabalho da altura requeria, que métodos de procura de emprego existem e como o voluntariado pode ajudar.

No Senior Pass, enviámos 4 dos participantes para o estrangeiro para fazer voluntariado durante 3 semanas. No S+, deveríamos ter enviado 8 voluntários para o estrangeiro, mas isso não foi possível, uma vez que muitos dos participantes se encontravam a receber subsídios e a Lei impunha restrições, que implicavam que eles não pudessem sair do país.

No S+, a CAD ajudou à organização de uma experiência de voluntariado local.

Em ambos os projetos, recebemos voluntários seniores da Letónia, Portugal, França e Itália, que participaram entusiasticamente em eventos locais e atividades em Dacorum, durante a sua estadia.

O que funcionou bem e porquê

A formação para o voluntariado do VCD

O acompanhamento e entrevistas individuais, como forma de descobrir como ajudar os voluntários, foi considerada a melhor prática para prestar apoio.

As ONGs/Organizações que recorrem a voluntários, apoiadas pelo VCD

As organizações foram esclarecidas sobre como trabalhar com voluntários e como tirar o melhor partido do trabalho deles nas respetivas organizações. Também as ajudou a manter os voluntários.

Formação de Base Obrigatória & Formação Inicial do St Francis Hospice

Oferecer 3 opções para fazer a formação faz com que a realização da mesma não dependa de o voluntário possuir competências ligadas às TIC.

A formação inicial dá aos voluntários uma verdadeira oportunidade para perceberem os objetivos da instituição, o que faz com que, frequentemente, eles tenham uma boa motivação para fazer o voluntariado.

Se os voluntários têm algum tipo de ligação com os serviços que a instituição oferece, envolvem-se realmente na formação.

Formação Obrigatória específica para a Função do St Francis Hospice

A formação funciona bem quando os voluntários compreendem totalmente o que é esperado deles, quais os objetivos da formação e como se relacionam com os principais fins da organização.

Senior Pass e Senior Plus (S+) da CAD

Em ambos os projetos, o que funcionou bem foi

- A autoconfiança dos participantes aumentou.
- A autoestima dos participantes aumentou.
- Perspetivas de emprego.
- Envolvimento comunitário.
- Maior consciencialização dos voluntários localmente e no estrangeiro.
- Apoio entre pares.

Em ambos os projetos, mais de 50% dos participantes conseguiu trabalho ou continuou a fazer voluntariado.

O que não funcionou bem e porquê

A formação para o voluntariado do VCD

A formação para o voluntariado do VCD não funciona tão bem num grupo ou modo formal.

As ONGs/Organizações que recorrem a voluntários, apoiadas pelo VCD

Inicialmente, o curso de formação durava um dia, mas isso não funcionou muito bem, pelo que o curso foi dividido em 3 sessões

- Recrutar & Manter
- Gerir voluntários
- Políticas para o voluntariado

Isto fez com que as organizações pudessem escolher qual o âmbito em que queriam mais ajuda.

Formação de Base Obrigatória & Formação inicial do St Francis Hospice

Quando os voluntários não compreendiam verdadeiramente as necessidades e os objetivos da equipa, dos pacientes e da organização, a formação não foi muito bem recebida.

Quando introduziram a formação pela primeira vez, ministraram-na a todos os voluntários que já existiam e alguns não viram qual a necessidade de tê-la.

Formação Obrigatória específica para a Função do St Francis Hospice

Novamente, os problemas surgiram quando se tentou oferecer formação a voluntários que já estavam a trabalhar com a organização há algum tempo e relativamente à necessidade de formação contínua e de ter atualizações o tempo todo.

Senior Pass e Senior Plus (S+) da CAD

Em ambos os projetos, a parte da formação que se centrava no voluntariado foi difícil de ministrar, devido às seguintes razões:

- Muitos dos participantes já tinham conhecimento sobre voluntariado e as suas vantagens.
- Muitos dos participantes encontraram emprego antes de poderem fazer voluntariado e ver as suas vantagens.
- Havia poucas oportunidades de voluntariado que satisfizessem as suas necessidades, não havia funções suficientes ligadas às TIC ou administrativas, e boa parte do voluntariado

consistia em trabalho manual.

- Voluntariado no estrangeiro – As leis sobre subsídios no Reino Unido impunham restrições que implicaram que os candidatos não pudessem sair do país.

Duração dos cursos

A formação para o voluntariado do VCD

2-8 horas, tanto individual como em grupo, ajustada ao indivíduo.

As ONGs/Organizações que recorrem a voluntários, apoiadas pelo VCD

8 horas de formação em sala, mais 4 horas de formação à distância.

Formação de Base Obrigatória & Formação inicial do St Francis Hospice

Meio dia (3 horas) de formação inicial; formação Obrigatória de 1-3 horas

Formação Obrigatória específica para a Função do St Francis Hospice

Varia consoante o tópico, ver material de formação

Senior Pass da CAD

10 horas de formação em sala, mais 4 horas de formação à distância.

Senior Plus (S+) da CAD

12 horas de formação em sala, mais 4 horas de formação à distância, 1-2 horas de acompanhamento individual e 8-60 horas de voluntariado local.

Material disponível

As ONGs/Organizações que recorrem a voluntários, apoiadas pelo VCD

Lista de verificação com plano de 6 pontos

https://drive.google.com/open?id=1E8rkWxsGL-I_YhOfUx67AcHIm0f0LHGz

Senior Plus (S+) da CAD

O guia do voluntariado

https://drive.google.com/open?id=1e8XAaBwp1-xlBaBFhPO_j2OFnkoyZ3Av

Formação para o voluntariado do Hospice of St Francis

<https://drive.google.com/open?id=1SkAlYFJLKAF9ZN1soOe9Rc9pyEi-T3uT>

Que cursos/boas práticas existem para envolver as pessoas em voluntariado (Min. 2 por país)

Organização : CEMEA del Mezzogiorno onlus

Setor: educação não-formal, envelhecimento ativo, empreendedorismo

A organização italiana CEMEA del Mezzogiorno onlus (Centros de Formação para os Métodos de Educação Ativa) trabalha com mobilidades internacionais de aprendizagem como ferramenta de educação. A nossa organização faz parte de um movimento educativo mundial de formadores e técnicos de serviço social que se iniciou nos anos 50.

Visão: A CEMEA promove o respeito pela diversidade, acreditando no desejo de melhoria pessoal de cada pessoa. Tornar esta oportunidade acessível a cada indivíduo é o principal objetivo da CEMEA.

Missão: A atividade educativa da CEMEA (Centros de Formação para os Métodos de Educação Ativa), combinada com as oportunidades internacionais de aprendizagem oferecidas pela União Europeia, com o apoio à participação, com a abordagem intercultural, com a dimensão local e uma cidadania ativa, como elementos de base para ações coletivas e individuais.

A unidade internacional da CEMEA tem desenvolvido competências de gestão, implementação e avaliação de projetos internacionais de longa-duração orientados para a educação de adultos, através da sua participação nos projetos Grundtvig Multilateral, Grundtvig Learning Partnership, Leonardo Transfer of Innovation, Grundtvig Senior Volunteering. A CEMEA tem vindo a receber e a enviar voluntários seniores em projetos com França, Portugal, Espanha, Reino Unido e Letónia.

Descrição da formação:

SENIOR PLUS

Um percurso de formação para pessoas seniores, com 50 anos ou mais, em que o trabalho voluntário, enquanto experiência de aprendizagem e oportunidade de reativação dos seniores, era um dos principais pilares.

O Senior Plus partiu da assunção teórica de que cada experiência pode oferecer aprendizagem, se for feita uma reflexão sobre essa experiência. Esta consciência pode conduzir ao desenvolvimento de competências, se elas forem colocadas em prática num contexto diferente do original, um contexto que possua uma dimensão desafiadora.

No percurso de formação proposto pelo Senior Plus, o processo de reflexão e fortalecimento das competências dos seniores era acompanhado pela possibilidade de os participantes se envolverem numa experiência de voluntariado local ou internacional.

O Método Senior Plus inclui o Voluntariado Local ou Internacional como uma componente essencial no processo de aprendizagem com grande impacto no indivíduo e nas organizações recetoras.

Organização : AUSER

Setor : voluntariado sénior

A Auser é uma associação nacional italiana para o voluntariado e a promoção social, comprometida com a promoção do envelhecimento ativo e com o reforço do papel dos seniores na sociedade. A proposta é direcionada, em primeiro lugar, para pessoas mais velhas,

mas está aberta ao diálogo entre gerações, nacionalidades, diferentes culturas. Uma associação para quem a pessoa é simultaneamente o protagonista e um recurso para si própria e para os outros, de todas as idades.

É proposto:

- Melhorar a qualidade de vida;
- Combater todas as formas de exclusão e discriminação social, especialmente no que respeita a migrantes e mulheres de todas as idades
- Dar apoio em situações de fragilidade
- Disseminar a cultura e a prática da solidariedade e participação;
- Melhorar a experiência, competências, criatividade e ideias dos mais velhos;
- Desenvolver a solidariedade e relações de troca com as gerações mais jovens.

A organização em números:

301,381 membros associados

44,753 voluntários

1,543 locais e estruturas afiliadas em Itália

7,411,597 horas de voluntariado realizadas por ano

624,687 participantes nas atividades promovidas pela Auser num ano

Descrição da formação:

A Auser depende totalmente de voluntários e investe muito na formação das pessoas que participam, tanto para promover a sua competência pessoal quanto para melhorar a interação entre os voluntários e, consequentemente, a eficácia e o prazer de dedicar tempo a pessoas em dificuldades. A sua oferta de formação é realizada por todo o país, juntando participantes de grupos de regiões que fazem fronteira com Itália, não só para reduzir o tempo e os custos de viagem, mas também para promover uma mudança a nível macro, mantendo um alcance geográfico adequado à troca de apoio e ajuda mútua.

Com estes fins, foi criada uma ação de formação estruturada em 3 níveis:

1. O curso de formação dos PIONEIROS é dirigido a novos membros que querem ser incluídos em atividades de voluntariado com a AUSER.
2. O curso de formação INCLUÍDOS NA REDE que é dirigido a voluntários já ativos na organização para identificar, desde a base, problemas e dificuldades no trabalho voluntário na AUSER e para identificar possíveis soluções de melhoria / inovação, numa perspetiva de crítica construtiva.
3. O projeto MENTE SOCIAL visa colocar os voluntários em contacto com grandes grupos de cidadãos, especialmente os seniores mas também os adultos, imigrantes e jovens NEET, que têm níveis de educação baixos ou muito baixos e que, por isso mesmo, arriscam uma séria situação de isolamento e exclusão com pesadas repercussões na sua qualidade de vida. O desafio é envolvê-los em atividades culturais e sociais com uma oferta variada capaz de estimular o interesse e a participação.

O curso de formação dos PIONEIROS centra-se, sobretudo, nos seguintes tópicos:

- Conhecer a organização, a sua rede de contactos, os recursos que pode disponibilizar
- Saber como lidar com as pessoas que irão ajudar
- Conhecer outros voluntários com quem partilhar
- Experimentar ferramentas e ações com as quais se integrem mais facilmente no grupo

de voluntários que trabalham com a organização

- Desenvolver competências de trabalho em equipa

O curso de formação INCLUÍDOS NA REDE é realizado numa fase avançada do envolvimento dos voluntários na organização, numa altura em que eles podem começar a enfrentar situações rotineiras, desencorajamento ou crises de motivação, a fim de evitá-los. Os conteúdos retomam e continuam o que foi feito no primeiro curso, centrando-se principalmente:

- Na relação com os outros voluntários
- Na relação com as pessoas que eu ajudo
- No reconhecimento que as pessoas da minha cidade / bairro fazem do meu contributo
- Voluntariado: limites, aspetos fulcrais e desafios

O projeto MENTE SOCIAL oferece um contexto de ação onde executar ideias e inovações sociais que emergiram no segundo curso. Isto contribui não só para manter uma relação constante entre a ação social da AUSER e as necessidades reais das pessoas com que a associação intervém através de todos os seus voluntários, mas também oferece um campo de experimentação e aprendizagem (PRÁTICA) em que os voluntários mais experientes (inspirados pelo curso INCLUÍDOS NA REDE) colocam em prática o desejo de integrar os voluntários PIONEIROS.

Que cursos a CEMEA já realizou nesta área

Setor : Voluntários com 50 anos ou mais

Descrição da formação:

PERCURSO DE FORMAÇÃO SENIOR PLUS

O Senior Plus é um percurso formativo para seniores para reconhecer o seu potencial, fomentar a sua autoestima, motivação, marca pessoal e espírito de iniciativa.

Um dos fins do Senior Plus é promover o envelhecimento ativo. Envelhecimento ativo significa estarmos em controlo da nossa própria vida durante o máximo de tempo possível à medida que envelhecemos e, quando possível, contribuir para a economia e a sociedade.

O percurso formativo Senior Plus segue o seguinte processo:

FORMAÇÃO CENTRADA NA PESSOA: os seniores têm formação em que refletem sobre a sua experiência acumulada, apoiados por um facilitador / conselheiro.

Depois de construir uma atmosfera de grupo, que é útil para pesquisa e reconhecimento, o curso pretendia descobrir as motivações, pontos fortes e dificuldades de todos os participantes. A identificação e o reconhecimento de competências são fundamentais, apoiando a pesquisa e a construção de evidências da experiência dos seniores, através de certificados, fotografias, entrevistas filmadas e qualquer outro elemento que pudesse ser carregado num E-PORTFOLIO, um instrumento multifuncional. Os seniores aprenderam a traduzir a sua experiência para um e-portfolio através de um processo de metacognição.

UM DIA DE FORMAÇÃO SOBRE VOLUNTARIADO: os seniores participaram numa formação baseada em atividades de educação não-formal que visava realçar o voluntariado enquanto oportunidade de aprendizagem. Os seniores exploraram diferentes dimensões: individual, de trabalho em equipa, organizacional e multicultural. Os desafios da comunicação e a gestão de conflitos são os principais pontos de reflexão durante a formação.

VOLUNTARIADO: os seniores foram envolvidos em voluntariado local ou internacional
AUTOAVALIAÇÃO: os seniores refletiram sobre a experiência de aprendizagem possibilitada pelo voluntariado, no sentido do autoconhecimento, da consciência de como e porquê pensamos como pensamos e da capacidade de adaptação e aprendizagem, que é fundamental para a nossa sobrevivência enquanto indivíduos (Z. Zull).

APRENDIZAGEM CONTÍNUA: os seniores incluem esta reflexão no seu e-portfolio e usam-no para melhorar o seu envelhecimento ativo e a sua empregabilidade.

O desenvolvimento de uma marca pessoal e a avaliação constante dos passos que acompanharam os seniores no seu percurso de ativação são outros elementos essenciais do programa de formação.

A partir de teóricos como Dewey, Habermas, Kolb e Schön, podemos conceitualizar o percurso formativo Senior Plus como fundamentado, antes de mais, pelo que eles chamam *metacognição*, i.e. o pensamento sobre o pensamento. Para clarificar este conceito, podemos recorrer à afirmação de Dewey: “*Nós não aprendemos com a experiência... nós aprendemos com a reflexão sobre a experiência*”.



A teoria da aprendizagem de Kolb define quatro estilos de aprendizagem distintos, baseados num ciclo de aprendizagem de quatro estádios. Kolb inclui este “ciclo de aprendizagem” como um princípio central na sua teoria da aprendizagem experiencial e diz que, idealmente, este ciclo implica quatro estádios ou estilos de aprendizagem: experienciar, refletir, pensar e agir. Nesta moldura teórica, é necessário que os voluntários reflitam sobre a sua experiência de voluntariado para que possam reconhecer as competências associadas a essa sua experiência e planear um uso diferente para elas, fomentando o seu próprio envelhecimento ativo e empregabilidade. O modelo de Kolb é particularmente elegante, porque permite, simultaneamente, compreender que cada pessoa pode ter um estilo de aprendizagem diferente e também elucidar sobre um ciclo de aprendizagem experiencial que se aplica a todos nós. Para Kolb, este “ciclo de aprendizagem” é um princípio central na sua teoria da aprendizagem experiencial, tipicamente representado como um ciclo de aprendizagem em quatro estádios, em que “experiências imediatas ou concretas” servem de base para “observações e reflexões”. Estas “observações e reflexões” são assimiladas e transformadas em “conceitos abstratos” que geram novas implicações para a ação que podem ser “testadas ativamente”, criando, por sua vez, novas experiências. Kolb diz que, idealmente (e, por inferência, nem sempre), este processo representa um ciclo ou espiral de aprendizagem em que o aprendente passa por todas as fases: experienciar, refletir, pensar e agir. As experiências imediatas ou concretas conduzem a observações e reflexões. Estas reflexões são depois assimiladas (absorvidas) e traduzidas em conceitos abstratos com implicações para a ação, que a pessoa pode ativamente testar e experimentar e que, por sua vez, permitem a criação de novas experiências.



O diagrama acima associa a dimensão tempo à reflexão necessária para criar um E-Portfolio. Referindo-se à aprendizagem autorregulada, temos três tempos verbais diferentes: o verbo associado com o futuro é planejar (estabelecer novos objetivos), com o presente é fazer (criar diários digitais) e com o passado é refletir (escavar no passado, concentrando-se na mudança que ocorre ao longo do tempo). Por isso, podemos ter 3 perspectivas diferentes sobre uma atividade de aprendizagem e a reflexão pode acontecer em todas essas fases.

James E. Zull contribuiu para uma nova aplicação das teorias de Kolb que identifica a necessidade de completar a metacognição com uma fase que vise testar as implicações dos conceitos em situações novas. Esta é uma nova forma de interpretar o que Kolb afirmava: “Temos uma experiência; através da observação e reflexão sobre essa experiência (metacognição), transferimos o que aprendemos para novas situações”. A aplicação de todas estas teorias e modelos ao E-Portfolio chama a atenção para o que a era digital pode acrescentar a este processo, chamado, em algumas pesquisas, de “diálogo”, e que consiste na dimensão que incorpora a importância, em termos de portfolio, de publicar e receber feedback, bem como de partilhar e colaborar. O percurso vê o E-Portfolio como um objetivo e uma ferramenta para uma aprendizagem aprofundada:

implica reflexão
promove o desenvolvimento
é autodirigido



estende-se ao longo da vida

O potencial para o uso da experiência Senior Plus será mais claro se virmos também o que J. Zull acrescentou às suas reflexões, afirmando que “o autoconhecimento, a consciência de como e porquê pensamos como pensamos e a capacidade de adaptação e aprendizagem são fundamentais para a nossa sobrevivência enquanto indivíduos”.

Resumindo alguns elementos centrais do percurso formativo:

Trabalhar em conjunto: Investir tempo para que o grupo se conheça e as pessoas confiem umas nas outras, para que possam trabalhar juntas, desafiar-se e apoiar-se e retirar o máximo da partilha de experiências e conhecimento.

Mentoria individual: Construir uma relação de confiança entre o Sênior e o

Facilitador/Conselheiro para garantir que cada Sênior está a progredir ao seu ritmo e na direção que pretende. Criar uma oportunidade para discutir assuntos confidenciais fora do contexto de grupo.

Avaliação das competências pelo próprio e pelos pares: Usar ferramentas personalizadas e ferramentas previamente existentes para articular as competências já adquiridas e aquelas que ainda são necessárias.

Podem incluir...

- Questionários em formato de lista de verificação
- Observação por pares e feedback

Reunir evidências: Reunir uma vasta gama de tipos de evidência para comprovar afirmações sobre competências e experiência.

Podem incluir...

- Testemunhos
- Certificados
- Vídeos e fotografias
- Produtos e publicações
- Notícias e websites

Aprender novas competências: Aprender novas competências com os pares, o Facilitador/Conselheiro, formadores especializados; e também a partir de plataformas online ou outras publicações.

Desenvolvimento pessoal: Inclui primeiramente competências que se desenvolvem ao longo da vida, como resolução de problemas e comunicação, mas também pode incluir o desenvolvimento intencional da autoconfiança e de atributos de liderança.

Avaliação do progresso e do desenvolvimento: Fazer, regularmente, com os seniores o ponto de situação relativamente à sua perceção de progresso e de aprendizagem/desenvolvimento. Recolha de informação e de dados para permitir uma melhoria contínua da experiência e dos resultados dos seniores.

O que funcionou bem e porquê

O PERCURSO FORMATIVO SENIOR PLUS DA CEMEA

O percurso de formação parte da pessoa na sua complexidade e apoia a pessoa na redescoberta de si própria enquanto ser que é produto de experiências formais, não-formais e informais. O Senior Plus coloca a pessoa de novo no centro e trabalha sobre a consciência que ele ou ela tem de si mesmo/a, sobre a confiança no seu potencial e pretende promover a sua autonomia e independência para que continue a procurar e a construir oportunidades de crescimento e de desenvolvimento, mesmo já após o percurso formativo, para uma verdadeira aprendizagem contínua ao longo da vida.

O projeto permitiu aos seniores sentirem-se de novo, ou continuarem a sentir-se, úteis à sociedade, reforçando o seu *know-how* e o seu potencial, ao mesmo tempo que permitiu à sociedade reconhecer o valor e a importância da experiência dos seniores, criando condições culturais para o seu envolvimento e reativação na vida social e profissional.

O Percurso Formativo Senior Plus revelou-se uma ação de inclusão que favorece o acesso igual a oportunidades da vida social e profissional para um grupo-alvo específico: seniores com 50 anos ou mais.

OS CURSOS DE FORMAÇÃO DA AUSER

A formação é uma ferramenta para melhorar e promover competências informais e formais objetivas (a nível organizacional, por exemplo) para apoiar as motivações individuais e torná-

las coerentes com os objetivos da associação, para dar substância e significado à ação consciente da sociedade civil em contextos cada vez mais complexos. Pode facilitar a emergência e a compreensão de dados problemáticos precisamente porque constitui, dentro da metodologia usada, um espaço “controlado e seguro” para discussão e partilha. A aquisição de uma visão crítica, de uma capacidade de avaliação e julgamento, é posta à prova durante a discussão. Uma energia dialógica e reflexiva poderia, de facto, ser usada muito oportunamente para “abandar” – por exemplo – situações estáticas que estão bloqueadas ou trazer novo vigor a situações em que a prossecução dos objetivos é considerada difícil ou desencorajadora, como a procura de novos voluntários. De facto, as pessoas são frequentemente mais atraídas por exemplos concretos de “fazer mexer as coisas” do que por apelos ou brochuras.

O que não funcionou bem e porquê

O PERCURSO FORMATIVO SENIOR PLUS DA CEMEA

Da experiência com o Senior Plus aprendemos que é necessária uma preparação mais próxima com as organizações locais para formentar um nível mais elevado de integração dos voluntários seniores na vida e no trabalho das organizações, durante o período do voluntariado. É essencial existir um processo de reflexão e planeamento do envolvimento dos voluntários para que se encontre a melhor correspondência entre a motivação e as necessidades do voluntário e a contribuição que ele ou ela pode dar para a atividade da organização local.

OS CURSOS DE FORMAÇÃO DA AUSER

Como estudado, são investidos recursos limitados na constante repetição das atividades de formação. Uma atividade deste tipo precisa de sustentabilidade por parte da organização, que é muitas vezes baseada em angariação de fundos por projeto, o que faz com se alternem períodos de ação intensiva com períodos em que há pouca intervenção formativa. A partir do momento em que esta metodologia formativa se torna uma parte integrante do percurso de crescimento dos voluntários na organização, a sua interrupção ou suspensão devido a falta de recursos corre o risco de tornar-se um fator negativo.

Duração dos cursos

O PERCURSO FORMATIVO SENIOR PLUS DA CEMEA

O percurso formativo incluiu:

- *Curso de formação centrado na pessoa* com sessões de grupo de 2 a 3 horas por semana durante 4 semanas, incluindo atividades de grupo e individuais (40 horas no total)
- *Compromisso de tempo pessoal* de 4 horas, no mínimo
- *Formação sobre voluntariado – 1 dia de duração*
- *Voluntariado internacional – 21 dias*
- *Voluntariado local (envolvimento de curta-duração – 8 horas, envolvimento de longa-duração – 60 horas)*

OS CURSOS DE FORMAÇÃO DA AUSER

O percurso de formação tem dois passos: o primeiro, dividido em módulos de três dias e o segundo, espaçado, a fim de acumular experiência no terreno e reportá-la nos módulos de formação, ao longo de dois dias. A prática é tornar a participação na proposta formativa – que é voluntária – tão fácil quanto possível para as pessoas envolvidas.

Material disponível

O PERCURSO FORMATIVO SENIOR PLUS DA CEMEA:

GUIA SENIOR PLUS PARA APOIAR O VOLUNTARIADO SÉNIOR em atividades de voluntariado internacionais e/ou locais. Um guia para o voluntariado internacional e local enquanto experiência de aprendizagem, que foi desenvolvido com base em todas as experiências práticas da parceria internacional envolvida no Senior Plus.

MODELO E TOOLKIT DE FORMAÇÃO PARA FORMADORES SENIOR PLUS, para facilitadores/conselheiros que trabalham com seniores para promover o envelhecimento ativo e a empregabilidade. O documento, que descreve o formato de formação definitivo, também tem um toolkit de apoio, que associa algumas atividades sugeridas com as diferentes áreas de intervenção dos facilitadores. O Modelo e Toolkit de Formação para Formadores representa as orientações para a formação de formadores a nível local, qualificando profissionais para implementarem o método Senior Plus.

Que cursos/boas práticas existem para envolver as pessoas em voluntariado (Min. 2 por país)

Organização : Câmara Municipal de Gulbene (CMG)

Setor : Participação social

Organização e reconhecimento do trabalho voluntário local na região de Gulbene

Fins sociais (i.e. Capacitação, igualdade, mudanças sociais, etc.):

- Reforçar as relações locais
- promover a solidariedade na comunidade local
- promover um estilo de vida ativo e amigo do ambiente
- reduzir o isolamento social

Resultados relativos à participação dos cidadãos:

- sentido de pertença da comunidade local fortalecido
- maior consciência do trabalho do município
- oportunidade para a comunidade local ser socialmente ativa
- aumento do bem-estar dos habitantes locais
- cooperação intergeracional
- mitigar a distância entre o município e a sociedade

Organização: Seniores nas escolas

Setor: Envolver e ativar os seniores na comunidade local

Organizar encontros entre diferentes grupos com diferentes origens e experiências de vida, entre jovens e seniores e entre funcionários escolares e seniores, para

- desencorajar a alienação entre gerações e entre culturas,
- contribuir para criar uma sociedade amigável, de cuidado e solidariedade entre pessoas e gerações,
- envolver as pessoas mais velhas na nossa comunidade como recursos adicionais em jardins de infância e escolas, para estabelecer uma ligação entre as gerações e minimizar as barreiras entre elas,
- aproveitar as competências dos seniores e a sua experiência de vida em atividades para crianças e jovens,
- evidenciar os seniores como bons exemplos a seguir por crianças e jovens,
- ter pessoas que se envolvam na comunidade, que se liguem aos alunos e, em última instância, influenciem a questão da democracia,
- capacitar as pessoas para contribuírem, mesmo estando já reformadas,
- delinear uma educação que tenha significado para os seniores,
- aumentar o bem-estar dos seniores. Numa perspetiva de saúde pública, estar-se envolvido e ser-se útil faz parte do trabalho preventivo.
- comunicar as suas experiências de escola e pré-escola na sociedade pode ser um bom contraponto à imagem tantas vezes negativa dos seniores que é transmitida nos media,
- dar aos estudantes a oportunidade de contactarem com as atitudes perante a vida de outras

peças além dos professores, durante a interação com os seniores e a discussão com eles de temas sociais, filosóficos ou políticos,

- transferir o conhecimento e as competências dos seniores para as gerações mais jovens,
- ajudar os professores com o seu trabalho na sala de aula,
- permitir que imigrantes seniores se tornem exemplos a seguir em escolas com muitos imigrantes

<http://www.ritetautskola.org/files/hsis-lat-web.pdf>

<http://www.ritetautskola.org/files/hsis-eng-web.pdf>

Organização: Cooperação intergeracional

Setor: Participação social

A Escola Primária de Gulbene coopera com uma organização sénior local para dar oportunidade de cooperação intergeracional a seniores e a crianças.

A escola participou em 3 iniciativas locais. O objetivo era possibilitar a ambas as gerações (seniores e crianças da escola primária) juntarem-se, aprendendo boas práticas uma com a outra. Foram usados diferentes métodos de cooperação: workshops sobre vários tópicos (diversas atividades manuais/artesanais, colorir, fazer velas, cozinhar diferentes receitas tradicionais, organizar o dia das panquecas), dança, visitar seniores nas suas casas e ajudar com alguns trabalhos práticos (trabalho coletivo), fazer alguns workshops.

As crianças e os seniores foram juntos em viagens à Estónia (ao centro de ciência) e foram de ferry até à Suécia (parcialmente financiadas pelo projeto). Aprendemos a passar tempo juntos e a adquirir alguns coisas novas. Foram organizados concertos e performances teatrais.

Chamamos aos nossos parceiros de escola “Avós ativos da nossa cidade”. Uma das iniciativas consistiu em as nossas crianças e as nossas “Avós ativos” partilharem os seus métodos de cooperação intergeracional com outras aldeias da região de Gulbene. Os nossos alunos e seniores foram a outras aldeias com atividades preparadas e deram às pessoas dessas aldeias tarefas para cooperarem da mesma forma. Algumas destas aldeias ainda gostam muito de usar este método de cooperação. No final desta iniciativa, os seniores e as crianças de cada aldeia participaram num grande concerto na cidade, em que desempenharam os resultados da sua cooperação – apresentaram teatro, dança, canto, etc. Este trabalho foi voluntário para professores, alunos e avós.

A nossa cooperação continua sem o apoio de projetos de iniciativa local. De vez em quando, os seniores são convidados para concertos especiais, para visitar a nossa escola para algumas atividades conjuntas. Quando os seniores têm eventos especiais, convidam as crianças da nossa escola para estarem com eles. Envolvermos os seniores na vida escolar ao pedir-lhes que ajudem durante os campos de férias dos alunos.

Que cursos a CMG realizou nesta área

Setor : Voluntários com 50 anos ou mais

Descrição da formação:

Senior Plus

O Senior Plus visou criar, testar e avaliar um percurso inovador e combinado para a

empregabilidade de pessoas com 50 anos ou mais. A sua ação continua a ser sustentável e possível devido à forte cooperação que se estabeleceu entre entidades locais que trabalham para apoiar o emprego de adultos e às sinergias que foram construídas entre os setores público e privado.

Setor : Atividade social, educação, turismo e bem-estar

Descrição da formação:

Iniciativa Silver Sharing

Possibilitando o turismo por parte das pessoas mais velhas, esta atividade estimula o autodesenvolvimento e o capital social. A base é a cooperação entre duas (ou mais) organizações de seniores de diferentes regiões / países. Cada organização envia um grupo específico de pessoas que visita e revisita o país ou região da organização parceira, usufruindo da hospitalidade de membros dessa organização, hospedando-se nas suas casas ou hotéis, visitando em conjunto as imediações e participando no programa cultural proposto. A iniciativa Silver Sharing define e regula, de forma abrangente, os planos de viagem. Ao aceitar cooperar no âmbito da Silver Sharing, a organização recebe um conjunto de informações úteis, incluindo acordos preliminares e um guia prático sobre o método propriamente dito e a sua implementação prática. O método acenta em três pilares: capital social, educação e turismo.

Setor : Envolver e tornar ativos os seniores na comunidade local

Descrição da formação:

Senior Pass

O Senior Pass é um projeto Europeu que teve origem no programa Grundtvig e cuja ambição é valorizar o lugar das pessoas mais velhas nas nossas sociedades, profissional e socialmente, e dar-lhes uma função ativa, possivelmente um emprego.

Hoje em dia, a população envelhecida é um fenómeno que se estende a toda a Europa, um problema que é abordado pelas soluções inovadoras, transnacionais e eficazes do “Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações”.

Para responder a este desafio, o Senior Pass oferece um percurso formativo e um processo de aprendizagem inovadores, especialmente concebido para levar seniores desempregados a reconhecerem o seu conhecimento, *savoir-faire* e competências. Mais do que um processo de aprendizagem clássico, o Senior Pass é, ao mesmo tempo, um percurso e uma ferramenta concreta e inovadora que permitirá às pessoas envolvidas desenvolverem novas competências, autopromoverem-se, restaurarem a sua autoconfiança e serem capazes de encontrar um papel ativo na sociedade.

O Senior Pass está dividido em quatro fases complementares.

O apoio aos seniores será usado para identificar as competências e *savoir-faire* dos seniores, para criar um e-Portfolio e organizar mobilidades, de acordo com os interesses profissionais dos seniores.

As mobilidades de aprendizagem irão permitir a cinco seniores fazer três semanas de voluntariado numa organização parceira, enquanto alguns membros da rede local, todos envolvidos em apoio a adultos, irão beneficiar de cinco dias de job shadowing internacional.

A fase de transmissão dará ao sénior a oportunidade de assegurar a existência continuada do conhecimento adquirido durante as mobilidades ao fazer disso um método ou atividade que

contribuirá para o kit Senior Pass.

Por fim, o conhecimento disponível através do website Senior Pass e a disponibilização da plataforma ePortfolio irão assegurar que os novos métodos descobertos no projeto serão usados novamente no futuro.

O que funcionou bem e porquê

O Senior Plus da CMG

Os seniores que participam no projeto desenvolvem mais confiança em si próprios. Conhecer pessoas novas e aprender novas competências ajuda-os no futuro. Eles gostam de participar em projetos e desenvolvem um novo interesse em fazer voluntariado com outros seniores.

A iniciativa Silver Sharing da CMG

Formação sistemática para os facilitadores para clarificar o tema e os principais passos do programa de formação.

Boa oportunidade para desenvolver sistemas para formação de seniores em contexto local e para abordar mais tópicos que os seniores possam aprender (turismo social, aprendizagem cultural).

Uma boa forma de envolver os seniores em planeamento ativo e preparativos, uma vez que têm de fazer um programa de turismo social para receber seniores de outro país. Temos obtido ideias novas para o nosso próprio turismo local a partir deste exercício.

O Senior Pass da CMG

Formação para formadores. Criar uma plataforma comum para formação de seniores e um entendimento comum sobre educação de adultos e sobre métodos – que métodos usar e como. Como parceiros, ganhámos formadores de adultos mais instruídos na nossa área.

Programa/cursos de formação para seniores – tópicos relacionados com as TIC e com desenvolvimento pessoal.

Possibilidade de estarmos juntos e de fazer voluntariado local e internacional. Começámos a desenvolver ligações mais próximas com a comunidade local para uma participação e cidadania ativas.

Para muitos seniores, o voluntariado internacional foi a primeira possibilidade que tiveram de viajar para o estrangeiro e aprender sobre uma nova cultura.

A ideia geral do projeto Senior Pass: Foi um bom ponto de partida para o nosso município começar a falr, discutir e organizar atividades para e com seniores e para aprender e criar novos métodos/abordagens para o desenvolvimento de aprendizagem ao longo da vida no concelho de Gulbene.

O que não funcionou bem e porquê

O Senior Plus da CMG

O maior problema é a falta de informação sobre as oportunidades para os seniores serem ativos e fazerem voluntariado. Em cada cidade há várias opções, mas as pessoas desconhecem-nas.

A iniciativa Silver Sharing da CMG

Não estivemos presentes em algumas das reuniões finais e dos job shadowing com facilitadores.

Houve problemas com as parcerias.

O Senior Pass da CMG

A ideia da plataforma E-portfolio é brilhante, mas a preparação da plataforma consumiu mais tempo que o previsto, antes que os facilitadores e os seniores pudessem começar a usá-la. Como resultado, chegou um pouco tarde e gerou algum stress desnecessário.

Houve alguns problemas com as parcerias.

Uma vez que este tipo de projeto foi uma experiência nova, tivemos algumas falhas de comunicação sobre a entrega da documentação do projeto, relatórios e produtos intelectuais, que resultaram em stress desnecessário.

Duração dos cursos

O Senior Plus da CMG

02/11/2015 – 01/11/2017

A iniciativa Silver Sharing da CMG

01/09/2015 – 31/08/2017

O Senior Pass da CMG

01/01/2013 – 12/2014

Material disponível

O Senior Plus da CMG

<http://www.cemea.eu/seniorplus/>

<http://ej.uz/zh61>

A iniciativa Silver Sharing da CMG

https://www.up2europe.eu/european/projects/silver-sharing-initiative_85632.html

O Senior Pass da CMG

<http://www.eportfolio.eu/community/projects/senior-pass>

Que cursos/boas práticas existem para envolver as pessoas em voluntariado (Min. 2 por país)

Organização : France Bénévolat (FB)

Setor : ONG com subsídios territoriais e nacionais

Associação nacional que pretende desenvolver um compromisso voluntário para uma cidadania ativa. A FB trabalha com a administração nacional de pensões para persuadir as pessoas que estão prestes a reformar-se a escolher o trabalho voluntário. A FB criou um “passaporte do voluntário” que descreve as principais competências de cada voluntário.

Descrição da formação

A France Bénévolat é usada como uma plataforma que coloca em contacto pessoas que querem fazer voluntariado com as organizações que precisam delas. Também desenvolvem programas de formação.

Organização : Centre de Ressources et d’Information pour les Bénévoles (CRIB)

Setor : Governamental

O CRIB foi criado pelo Ministério Francês para a vida associativa para formar e informar os voluntários e pequenas organizações, no geral. Entre outras coisas, conduz sessões de formação para o CFGA (Certificado de Formação para a Vida Associativa), que inclui todos os aspetos da vida associativa e do voluntariado.

Descrição da formação

A formação está dividida em duas partes: teórica e prática. A parte teórica consiste em 35 horas de aulas, enquanto a prática tem de incluir pelo menos 120 horas numa associação. A formação pode ser feita a partir dos 16 anos de idade.

Organização : Ligue de l’enseignement

A Ligue de l’Enseignement é uma confederação, fundada em 1866 por Jean Macé, que reúne 25000 associações locais com 103 delegações nos diferentes departamentos Franceses. Há milhares de trabalhadores contratados e centenas de milhares de voluntários, em diferentes níveis. Inicialmente fundada para promover a educação, para apoiar a escolaridade obrigatória, as suas atividades estendem-se agora à educação não-formal. Tem desenvolvido formação para voluntários.

Setor : Não-governamental

Descrição da formação

As sessões de formação incluem, entre outros (esta lista não é exaustiva), os seguintes tópicos:

- o projeto dos voluntários
- relações com instituições locais
- os deveres e responsabilidades dos líderes e dos membros
- riscos e seguros
- contabilidade e gestão
- creditações em juventude, educação não-formal, desporto, turismo, etc.
- autorizações para organização de eventos
- impostos e fiscalidade

- Direitos de autor

Que cursos a PISTES já realizou nesta área

Setor : Voluntariado Sénior

Descrição do exemplo :

A Pistes-Solidaires ministrou formação a seniores, através dos projetos Senior Pass e Senior Plus. Essas formações foram organizadas com os mesmos objetivos: ajudar os seniores a avaliar os seus saberes e competências e a apresenta-los a potenciais empregadores, graças ao uso de e-portfolios e através de workshops de voluntariado e mobilidades.

O que funcionou bem e porquê

A formação organizada pela France Benevolat contribuiu para a aceitação do voluntariado entre os cidadãos, num país em que há mais de 13 milhões de pessoas a realizar pelo menos uma atividade de voluntariado por ano.

A formação desenvolvida pela Ligue de l'Enseignement permite, todos os anos, formar e preparar centenas de voluntários para o seu compromisso associativo.

O CRIB tem também uma experiência bastante boa nesta área.

Durante o projeto Senior Plus, os seniores estiveram realmente envolvidos e progrediram, graças à formação e às mobilidades (para aqueles que nelas participaram), ganhando autoconfiança e desenvolvendo novas competências. Também as organizações que os receberam desenvolveram novas perspetivas.

O que não funcionou bem e porquê

De fato, a France Bénévolat apenas alimenta com novos voluntários as maiores organizações de solidariedade. As ONGs pequenas não beneficiam realmente dos voluntários formados por eles.

No que respeita a mobilidades internacionais, alguns seniores teriam gostado de ser melhor preparados para ultrapassar a barreira linguística.

Os seniores sentiram, por vezes, que estavam a substituir trabalhadores contratados, quando eles eram apenas voluntários.

Duração dos cursos

Formação da FB

Desde 2003

Formação do CRIB

Desde 2011

Senior Plus

2015-2017

Que cursos/boas práticas existem para envolver as pessoas em voluntariado (Min. 2 por país)

Organização : Câmara Municipal de Lisboa (CML), Instituto de Ciências Sociais (ICS), Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG), Pista Mágica – Escola de Voluntariado

Setor : Gestão do Voluntariado

Em 2016, a Câmara Municipal de Lisboa desenvolveu, em parceria com diversas instituições, o “*Guia de Gestão do Voluntariado: Boas Práticas da Cidade de Lisboa*”. Este guia foi criado como uma ferramenta para o planeamento estratégico da gestão do voluntariado. É baseado nas fases de gestão do voluntariado propostas pelo modelo de Steve McCurley e Rick Lynch (1996, 2011) e ilustrado por boas práticas reais implementadas em diversas instituições recetoras em Lisboa.

Descrição da formação

1. **Organização** [do programa de voluntariado]
2. **Planeamento** [do programa de voluntariado]
3. **Perfil de posto** [descrição das funções a desempenhar e do perfil de voluntário necessário]
4. **Recrutamento** [Divulgação do programa]
5. **Entrevista e seleção**
6. **Preparação** [do voluntário]
7. **Supervisão**
8. **Avaliação**
9. **Reconhecimento**

Exemplo de uma boa prática para a fase de “Preparação” incluída no guia:

Organização: Liga Portuguesa Contra o Cancro

Programa de voluntariado: Instituto Português de Oncologia

Preparação do voluntário:

1. Formação inicial: 1 ou 2 sessões de formação (de 8 horas cada), incluindo uma contextualização da missão da instituição; nomeação do orientador do voluntário
2. Cada voluntário estagiário está 3 horas por semana, durante 4 semanas, num serviço hospitalar, passando depois para o seguinte, até passar por 3 serviços.
3. O voluntário escolhe o serviço que prefere e começa a sua formação “on the job” (uma vez por semana durante 12 semanas)
4. Reflexão sobre a formação
5. Avaliação pelo orientador
6. Entrevista final de autoavaliação com uma psicóloga
7. “Entrega da bata” e do cartão do voluntário numa cerimónia pública

[Dada a exigência da função, a preparação de um voluntário pode demorar cerca de 1 ano.]

Organização: Pista Mágica – Escola de Voluntariado

Setor: Gestão do Voluntariado; Formação para voluntários

A Pista Mágica é uma organização sediada no Norte de Portugal que fornece serviços de

educação e formação a outras organizações por todo o país e também está envolvida em projetos internacionais. Pretende promover o voluntariado como uma importante ferramenta de mudança social (com importantes ganhos para os próprios voluntários) e capacitar sobretudo as ONGs para programas de voluntariado de elevada qualidade.

Entre outros serviços, oferecem formação para voluntários e formações sobre gestão do voluntariado.

Descrição da formação

Formação para voluntários – CURSO DE INICIAÇÃO AO VOLUNTARIADO

GRUPO-ALVO: População em geral; voluntários e aspirantes a voluntários, incluindo pessoas inscritas em Centros de Voluntariado.

OBJETIVO: Dar acesso a conteúdos essenciais a uma ação informada e refletida.

CONTEÚDOS:

1. Definições e tipos de voluntariado;
 2. Legislação e documentação oficial;
 3. Reflexão para a ação;
 4. No terreno (trabalho em equipa, comunicação interpessoal e resolução de conflitos).
- [Quando os voluntários já sabem qual é o projeto em que vão trabalhar, também recebem formação específica para o seu posto/função]

METODOLOGIA: Conciliar métodos expositivos com Educação Não-Formal, investindo mais nesta última.

Formação e consultoria em gestão do voluntariado

Inicialmente, a formação era dirigida a indivíduos em grupos (Gestores/Coordenadores de Voluntariado; aspirantes a Gestores/Coordenadores de Voluntariado). Mas entre 2014 e 2016 foi desenvolvida e testada uma nova metodologia para capacitar as ONGs e funcionou bastante bem. Esta metodologia visa melhorar a gestão do voluntariado em organizações recetoras e implica um processo (CADEI) em 4 fases:

1. Capacitação (formação)
2. Diagnóstico (avaliar a situação da organização no que respeita a gestão do voluntariado para criar um plano de ação específico)
3. Experimentação (implementação do plano de ação com apoio de consultoria)
4. Impacto (medir o impacto de possuir um sistema de gestão do voluntariado)

A respeito especificamente da

Fase de capacitação / curso de formação:

GRUPO-ALVO: Organizações recetoras; Gestores/Coordenadores de Voluntariado; aspirantes a Gestores/Coordenadores de Voluntariado.

OBJETIVO: Promover o conhecimento sobre as particularidades da coordenação do voluntariado; facultar uma vasta gama de ferramentas para a gestão diária do voluntariado, de acordo com as necessidades e as especificidades da organização.

CONTEÚDOS:

1. Introdução ao voluntariado;
2. Planear um programa de voluntariado;
3. Organizar um programa de voluntariado;
4. Elaboração de perfis de posto para voluntários;
5. Recrutamento de voluntários;
6. Entrevista e seleção de voluntários;

- 7.Preparação dos voluntários;
- 8.Supervisão dos voluntários;
- 9.Avaliação dos voluntários;
- 10.Reconhecimento dos voluntários.

METODOLOGIA: É uma formação técnica que concilia a teoria e a prática ao permitir aos participantes produzir efetivamente resultados em cada uma das fases de gestão (e.g., produzir um plano de ação real para um programa de voluntariado na organização).

Que cursos a AMC já realizou nesta área

Setor : Voluntários com 50 anos ou mais

Descrição da formação:

Senior Plus

A AMC foi parceira do projeto Senior Plus que visava desenvolver competências de empregabilidade entre pessoas com 50 anos ou mais, em situação de desemprego ou inativas, valorizando o voluntariado para a concretização deste objetivo: é visto como um processo de aprendizagem que promove o desenvolvimento de competências transversais e o reforço de uma rede de contatos pessoal e profissional.

Foram implementadas três edições de um curso de formação baseado em técnicas de Educação Não-Formal, com 25 pessoas, centrando-se na promoção de autoconfiança, de competências transversais, competências ligadas às TIC, reflexões sobre o mercado de trabalho, procura de emprego e voluntariado. Os seniores foram depois integrados em voluntariado local ou internacional.

O que funcionou bem e porquê

Câmara Municipal de Lisboa - Guia de Gestão do Voluntariado

- As organizações que implementaram os sistemas de gestão mais completos incluíram neles:
 - Definição do perfil do voluntário
 - Campanhas de recrutamento
 - Guiões de entrevista e outros documentos standardizados
 - Assinatura de acordo de compromisso com os seus voluntários
 - Formação inicial e contínua
 - Métodos de follow-up e de acompanhamento
 - Métodos de avaliação do trabalho do voluntário
 - Um mecanismo formal ou informal de reconhecimento do trabalho
 - Integração dos voluntários nos processos de tomada de decisão

Pista Mágica: Formação para voluntários – CURSO DE INICIAÇÃO AO VOLUNTARIADO

- A inclusão de formação em competências transversais (e.g., comunicação eficaz, gestão de conflito, liderança no voluntariado) foi muito valorizada (ou pedida) pelas instituições recetoras
- Formação de 12 horas para melhores resultados
- O uso de métodos de Educação Não-Formal foi referido como um ótimo catalisador para a autodescoberta e o desenvolvimento pessoal.

- A formação decorre em grupo e um dos principais ganhos para os participantes foi a inspiração que recebem dos seus pares e a oportunidade de construírem uma rede de contactos.
- Os participantes tendem a ver a formação como uma ferramenta promotora de mudança, especialmente devido à aquisição de competências e de conhecimento.

Pista Mágica: Formação e consultoria em gestão do voluntariado

Implementar o processo CADEI revelou de facto bons resultados, porque:

- A organização recetora não tem de se deslocar: a formação e processo de consultoria são levados até ela
- O processo é dirigido à organização, não a um único formando (o gestor de voluntariado): inclui os Diretores (decisores), os gestores/coordenadores de voluntariado e, por vezes, até voluntários com papéis de mentoria
- O processo é adaptado à organização: às suas características, contexto, necessidades e recursos específicos
- O processo capacita e apoia as organizações, ao mesmo tempo que promove a sua autonomia
- O processo mede o impacto das medidas adotadas, o que não só funciona como um processo de reconhecimento para a organização pelo trabalho feito, como potencia a continuidade

AMC – Senior Plus

- Os métodos participativos para team-building e reflexão pessoal.
- Acompanhar e apoiar os participantes a nível individual permitiu o fortalecimento de motivações pessoais e uma melhor correspondência entre os voluntários e as instituições recetoras a nível local.
- A reflexão com os voluntários sobre o processo nas suas diferentes fases: preparação, apoio e avaliação.
- Como resultado na participação no S+:
 - 2 pessoas continuaram a fazer voluntariado nos locais em que iniciaram a atividade
 - 4 pessoas envolveram-se em novos projetos de voluntariado
 - 4 pessoas iniciaram uma atividade profissional, 2 delas como consequência direta do seu voluntariado no âmbito do projeto

O que não funcionou bem e porquê

Câmara Municipal de Lisboa - Guia de Gestão do Voluntariado

De acordo com um Eurobarómetro (2011), apenas 12% da população Portuguesa se dedica a atividades de voluntariado (14% em Lisboa), o que difere bastante da média Europeia: 26%.

De uma amostra de 133 instituições recetoras, apenas 59 manifestaram executar tarefas de gestão de voluntariado. Estas tarefas são heterogéneas e frequentemente ocasionais: são sobretudo as organizações com um maior número de voluntários que possuem um sistema de gestão do voluntariado. Por isso, há muito a fazer nesta área.

Pista Mágica: Formação para voluntários – CURSO DE INICIAÇÃO AO VOLUNTARIADO

- As pessoas que estão a pensar fazer voluntariado, mas não têm um plano específico, não parecem ganhar tanto com a formação como as pessoas que sabem qual o projeto

em que vão envolver-se ou que, pelo menos, já se inscreveram num centro de voluntariado.

Pista Mágica: Formação e consultoria em gestão do voluntariado

Inicialmente, as sessões de formação eram apenas dirigidas a indivíduos em grupos (Gestores/Coordenadores de Voluntariado; aspirantes a Gestores/Coordenadores de Voluntários) e não a toda a organização recetora. Apesar de a satisfação reportada e a avaliação do programa pelos formandos serem altas, constatou-se no follow-up que os formandos não conseguiram implementar as mudanças relativas à gestão do voluntariado na sua organização, uma vez que era muito difícil mudar hábitos e práticas já instituídos. Consequentemente, foi desenvolvido um método para levar a formação até às organizações recetoras.

AMC – Senior Plus

- O prazo demasiado curto para preparar os participantes para os projetos de voluntariado internacional.

Length of courses run so far

Pista Mágica: Formação para voluntários – CURSO DE INICIAÇÃO AO VOLUNTARIADO

Há um programa de formação de 12 horas dividido em 2 fases: uma que aborda conteúdo geral e outra que aborda conteúdo relacionado especificamente com a função a desempenhar.

Há versões mais curtas da formação, de 4 a 6 horas, que abordam conteúdo geral.

Pista Mágica: Formação e consultoria em gestão do voluntariado

A formação que corresponde à fase de “Capacitação” do processo CADEI dura 24 horas (distribuídas por 4 dias durante o horário de trabalho).

O Processo CADEI completo pode durar cerca de 6 a 7 meses.

AMC – Senior Plus

Formação em sala: 28 horas por grupo de formação, 4 das quais dedicadas ao tema do voluntariado, refletindo sobre os seus conceitos e as motivações para fazê-lo.

Material disponível

Câmara Municipal de Lisboa - Guia de Gestão do Voluntariado

O guia com alguns materiais associados às “boas práticas”

http://www.cm-lisboa.pt/fileadmin/VIVER/Desenvolvimento_Social/voluntariado/Guia_Voluntariado_FINAL_N ET.pdf

Pista Mágica: Formação e consultoria em gestão do voluntariado

O Manual de Apoio na Gestão de Voluntariado (usado para os cursos de formação)

http://www.voahr.com/files/uploads/MAGV_voahr_2015%20corrigido.pdf

AMC – Senior Plus

Manual de Voluntariado - PT

<http://www.maiscidadania.pt/wp-content/uploads/2018/01/digital-final-pt-version-guide-on-international-and-local-voluntary-work-last-version-.pdf>

Que cursos/boas práticas existem para envolver as pessoas em voluntariado (Min. 2 por país)

Organização :Federacja FOSa

Setor :Encorajar o voluntariado

Descrição da formação :

"Um dia"

"Um dia" é um filme curto criado por membros do Centro de Voluntariado em funcionamento na Federação FOSa. O seu propósito é promover a ideia do voluntariado entre os seniores e motivar as pessoas mais velhas a fazer voluntariado. No filme, os nossos voluntários falam sobre as suas vidas, sobre o seu envelhecimento e, sobretudo, sobre a alegria de ajudar outras pessoas. O filme é um ótimo ponto de partida em workshops para candidatos a voluntariado – é inspirador, comovente, motivador e estimula a reflexão. A versão disponível no YouTube é a versão de realizador – ainda necessita de legendas e de edição adicional, mas já funciona perfeitamente como ferramenta de encorajamento ao voluntariado.

Está disponível para visualização aqui: <https://www.youtube.com/watch?v=O7flbTEZU54>).

Organização :Federacja FOSa

Setor : Gerir e manter voluntários

Descrição da formação :

Boas práticas

Outras boas práticas usadas no Centro de Voluntariado da FOSa:

- usar um questionário para avaliar a predisposição para o voluntariado
- criar um percurso de desenvolvimento individual para cada voluntário, adaptado às suas predisposições, interesses, estado de saúde, contactos sociais, etc.
- usar acordos de voluntariado
- cooperação com outras associações de voluntariado – reuniões conjuntas, workshops, ações de solidariedade
- encorajar a atividade – organização e participação em formação, workshops, seminários e conferências sobre voluntariado e a atividade das pessoas mais velhas
- promoção de atividades de voluntariado nos média (rádio, jornais, redes sociais)
- determinação da extensão dos deveres das atividades de voluntariado
- celebração comum de eventos importantes dentro da Federação FOSa (aniversários, feriados relevantes, jubileus, etc.) que ajudam a construir uma relação duradoura entre os seniores e a organização
- iniciativas intergeracionais – organizar cooperação voluntária intergeracional
- sugerir voluntários para competições, comissões, conselhos de voluntariado
- seleção de "líderes voluntários" – pessoas responsáveis pela coordenação de atividades, comunicação, etc.
- fazer com que os seniores se sintam importantes, agradecendo-lhes constantemente pelas suas atividades e recompensando-os, se possível

Organização :Federacja FOSa

Sector : Preparação para o voluntariado

Descrição da formação :

"Job company"

Um exemplo de uma boa prática no âmbito da preparação de seniores para o voluntariado é o programa "JOB company" implementado na FOSa. Como parte do programa, os futuros voluntários – pessoas em situação de desemprego e em risco de exclusão social – participam num ciclo educacional de 5 semanas, cujo objetivo é aumentar o nível de atividade social dos participantes. Eles passam por um processo de avaliação aprofundada das suas predisposições e interesses, participam numa série de workshops sobre competências sociais e de vida (desde competências de comunicação a treino de defesa pessoal) e são envolvidos em atividades da FOSa a decorrer. A parte mais importante do programa é a criação independente (sob orientação dos animadores da FOSa) do plano de iniciativa social e sua subsequente implementação. Por exemplo, os participantes da última edição do programa conduziram uma recolha de beneficência para o Abrigo Animal em Olsztyn. A recolha decorreu em várias organizações, lojas e instituições de Olsztyn. Os voluntários estabeleceram eles próprios contacto com estas instituições, criaram pontos de recolha coloridos, pósteres, panfletos, definiram as regras e o horário da recolha e divulgaram-na na Internet. Exigiu que eles ultrapassassem o seu medo das tecnologias modernas e do uso autónomo de computadores, que era o seu maior receio quando iniciaram a participação no programa. O plano de ação social foi criado ao longo de um workshop de 8 horas conduzido por um facilitador da FOSa:

WORKSHOP DE VOLUNTARIADO

--- Estrutura do workshop ---

Duração - aprox. 8 horas

1. INTRODUÇÃO AO VOLUNTARIADO

- apresentação dos objetivos do encontro
- contrato de grupo
- definição de voluntariado (conjunto de associações)
- exercícios introdutórios

(exemplo de exercício: questões – um exercício em que os participantes respondem a questões sorteadas aleatoriamente – um exercício para ajudar os participantes a conhecerem-se uns aos outros e a refletir nas suas próprias ideias sobre voluntariado.)

2. Quem é o voluntário?

- Direitos e deveres do voluntário
- Quais são os tipos de voluntariado?
- Que características deve ter um voluntário?

(exemplos de exercícios: Colagem – Criar a imagem de um “voluntário ideal” recorrendo a fotografias, imagens e textos de jornais e revistas, recortes; Um mapa mental – “O que significa ser um voluntário...?”)

3. Empatia

- Definição da palavra empatia
- Sou empático? - exercício "Eu e o X somos semelhantes, porque..." – cada pessoa retira uma carta com uma personagem, e.g. empresário rico, pessoa sem-abrigo, político, prostituta, pessoa sénior, desportista, etc. A tarefa é encontrar o maior número possível de características comuns com personagens retiradas aleatoriamente)
- Discussão sobre estereótipos e tipos de discriminação

4. Como planejar atividades de solidariedade

- Criar um esquema de atividades sociais ou de solidariedade a partir das ideias dos participantes
- Apresentação de ideias, discussões
- Criação de um plano de ação social ou de solidariedade, que depois será implementado

Métodos de trabalho:

- mini-aulas e apresentações
- exercícios individuais ou de grupo
- chuva de ideias
- discussão

Que cursos a FOSa já realizou nesta área

VER ACIMA

O que funcionou bem e porquê

TODOS OS CURSOS DA FOSa

- os seniores defendem-se muitas vezes da participação em atividades em que têm poucas competências, e.g., competências informáticas. São muito relutantes em participar em formação tradicional. Envolvê-los nas suas próprias iniciativas significa fazer com que eles próprios queiram ultrapassar os seus limites – começam a usar computadores, a internet, a ver vídeos no YouTube, a usar o Facebook, etc; não porque tenham de, mas porque querem.
- A presença diária no escritório da FOSa e a participação nas suas atividades diárias cria uma ligação forte entre os voluntários e a organização – eles querem voltar e participar em mais atividades.

O que não funcionou bem e porquê

TODOS OS CURSOS DA FOSa

- atividades que requeiram esforço físico e boa condição física
- angariação de fundos direta com fins solidários – os seniores associam-na, muitas vezes, a “mendigar”
- Organizar voluntariado numa zona com elevados níveis de desemprego e pobreza é, normalmente, extremamente difícil. O recrutamento oficial muitas vezes não resulta. Não foram vistos benefícios de fazer voluntariado em pessoas em risco de exclusão social, que, independentemente da sua idade, estão absorvidas em garantir condições básicas de vida para si e para a sua família. Assim, a única forma de avançar foi iniciar relações significativas de vizinhança, de amizade e familiares – e esta foi a principal motivação para os voluntários: ajudar alguém próximo, familiar (cuidar de uma criança a residir numa casa de assistência social). Os voluntários também tiveram de enfrentar desaprovação social pelo seu compromisso: eram vistos pela comunidade local como “idiotas” que podiam ser manipulados por uma organização não-governamental.

Duração dos cursos

TODOS OS CURSOS DA FOSa

6 a 8 horas

Material disponível

Nenhum.



This project has been funded with support from the European Commission.

This publication reflects the views of the author only, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein

Projeto Erasmus+ KA2 ADULTOS
"Local and International Active Seniors"



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

No 2017-1-UK01-KA204-036596