



VOLUNTARIADO

Tool kit de atividades para organizações que gerem 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

ÍNDICE

Introdução	5
Introdução	5
Como usar o Tool Kit.....	7
O Tool Kit	7
Contexto	7
Tópicos abrangidos pelo toolkit – abaixo, um breve resumo dos temas.	7
Objetivo	8
Atividades	8
Módulo 1: Motivar os voluntários	9
Introdução	9
Módulo 1.1: O que devem providenciar aos voluntários	11
Introdução ao Módulo 1.1	11
Atividades de Aprendizagem para o Módulo 1.1	12
Módulo 1.1: Unidade 1	12
Módulo 1.2: Procedimentos e documentos básicos	16
Introdução ao Módulo 1.2	16
Atividades de Aprendizagem para o Módulo 1.2	17
Módulo 2 : Formação inicial dos voluntários; o programa facultado a cada voluntário	20
Introdução	20
Módulo 2.1: Formação inicial dos voluntários; o programa facultado a cada voluntário	22
Introdução ao Módulo 2.1	22
Atividades de Aprendizagem para o Módulo 2.1	23
Módulo 2.2 : A arte de dar – o nosso programa de voluntariado	27
Introdução ao Módulo 2.2	27

Atividades de Aprendizagem para o Módulo 2.2	28
Módulo 3 : Gerir voluntários, tornar as oportunidades de voluntariado apelativas. Como apoiá-los no que respeita às suas funções e responsabilidades	32
Introdução	32
Módulo 3.1 : Gerir voluntários	35
Introdução ao Módulo 3.1	35
Atividades de Aprendizagem para o Módulo 3.1	37
Módulo 3.2 : Tornar as oportunidades de voluntariado apelativas	39
Introdução ao Módulo 3.2	39
Atividades de Aprendizagem para o Módulo 3.2	40
Módulo 4 : Recrutar, divulgar o voluntariado e motivar os voluntários a tornarem-se cidadãos mais ativos	42
Introdução	42
Módulo 4.1 : Como identificar as motivações e os perfis dos voluntários	43
Introdução ao Módulo 4.1	43
Atividades de Aprendizagem para o Módulo 4.1	44
Módulo 4.2 : Convidar e motivar os voluntários a juntarem-se a nós!	46
Introdução ao Módulo 4.2	46
Atividades de Aprendizagem para o Módulo 4.2	47
Módulo 5 : Celebrar e promover o voluntariado	51
Introdução	51
Módulo 5.1 : Como valorizar e gerir voluntários eficazmente	52
Introdução ao Módulo 5.1	52
Atividades de Aprendizagem para o Módulo 5.1	53
Módulo 5.2 : Como valorizar os voluntários	56
Introdução ao Módulo 5.2	56
Atividades de Aprendizagem para o Módulo 5.2	57
Módulo 6 : Como estimular o voluntariado intergeracional	58

Introdução	58
Módulo 6.1 : Mapear o voluntariado intergeracional	59
Introdução ao Módulo 6.1	59
Atividades de Aprendizagem para o Módulo 6.1	60
Módulo 6.2 : A cidade ideal	62
Introdução ao Módulo 6.2	62
Atividades de Aprendizagem para o Módulo 6.2	63

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 Community Action Dacorum e cinco outras entidades não-governamentais na Europa, nomeadamente a Pistes Solidaires, Replay Network, Câmara Municipal de Gulbene, Associação Mais Cidadania e FOSa, estão a trabalhar em conjunto para apoiar a educação e formação de seniores que, de outra forma, enfrentariam situações de exclusão social e de reforma antecipada.

Os parceiros pesquisaram que formação e boas práticas já existiam para voluntários e para organizações que trabalham com seniores com 50 anos ou mais. Os parceiros do projeto procuraram desenvolver atividades de formação para as ONGs, que abrangessem uma variedade de tópicos.

Tópicos

- Políticas e procedimentos organizacionais relacionados com o voluntariado
- Formação inicial dos voluntários; o programa facultado a cada voluntário
- Gerir voluntários, tornar as oportunidades de voluntariado apelativas. Como apoiá-los no que respeita às suas funções e responsabilidades
- Recrutar, divulgar o voluntariado e motivar os voluntários a tornarem-se cidadãos mais ativos
- Celebrar e promover o voluntariado
- Como estimular o voluntariado intergeracional

Com estas atividades formativas pode desenvolver-se um curso de formação local que capacite organizações locais para a gestão e recrutamento de voluntários. O desenvolvimento de melhores práticas de voluntariado e de interação com os voluntários irá melhorar o envolvimento da comunidade local e ajudar a combater a solidão e o isolamento dos voluntários.



LOCAL AND INTERNATIONAL
ACTIVE
 SENIORS

Como usar o Tool Kit

O Tool Kit

O Tool Kit inclui as atividades criadas em conjunto com outros parceiros no âmbito dos 6 principais tópicos e subtópicos listados abaixo. O Tool Kit fornecerá orientação sobre os assuntos e as atividades relacionadas com os tópicos. As atividades têm todas as informações para que os facilitadores possam pô-las em prática. Para mais informações, consultar o tópico e a atividade no índice.

Contexto

Tópicos abrangidos pelo toolkit – abaixo, um breve resumo dos temas.

Políticas e procedimentos organizacionais relacionados com o voluntariado: Aborda as políticas e procedimentos que devem existir na gestão do voluntariado e o que as organizações devem providenciar ao voluntário, i.e. os mesmos direitos que a um colaborador assalariado; aborda o ter em vigor políticas de saúde e segurança e facultar um enquadramento sobre o voluntariado, diferenciando as regras que se aplicam a um colaborador e a um voluntário.

Formação inicial dos voluntários; o programa facultado a cada voluntário: Garantir que um voluntário tem a mesma iniciação, formação e orientação que um colaborador esperaria.

Gerir voluntários, tornar as oportunidades de voluntariado apelativas. Como apoiá-los no que respeita às suas funções e responsabilidades: Compreender as motivações dos voluntários e porque querem fazer voluntariado na vossa organização. Apresentar claramente ao voluntário a sua função e responsabilidades para que não haja equívocos. Considerar formas de demonstrar reconhecimento pelo valor dos voluntários.

Recrutar, divulgar o voluntariado e motivar os voluntários a tornarem-se cidadãos mais ativos: Conhecer a vossa organização e o que a torna apelativa para os voluntários; analisar a comunidade e perceber o que motiva as pessoas a fazerem voluntariado para vós. Ao perceberem isto, podem encorajar os voluntários a serem cidadãos mais ativos e parte da comunidade, a apreciarem diferentes culturas e a aprenderem com isso.

Celebrar e promover o voluntariado: Oportunidade para perceberem a importância de uma boa gestão do voluntariado e como podem promover o voluntariado.

Compreender o voluntariado intergeracional: Compreender a importância do voluntariado intergeracional. Pensar como levar pessoas mais velhas a trabalhar com pessoas mais jovens para que possam partilhar conhecimentos e aprender umas com as outras.

Objetivo

O objetivo do Tool Kit é fornecer aos facilitadores um conjunto diverso de atividades, de entre as quais possam escolher. A formação ajudará as organizações a melhorarem o seu programa de formação para voluntários. O Tool Kit disponibiliza aos facilitadores ideias para formação prontas a usar e é um recurso gratuito.

Atividades

As atividades podem ser realizadas numa variedade de formatos: individual, em grupo ou com apoio interpares. Há vários tipos de atividades e podem ser adaptadas ao contexto de cada país.



Módulo 1: Motivar os voluntários

Introdução

Antes de recrutar voluntários, é importante olhar para o que a vossa organização pode providenciar-lhes, que tipo de recursos e que políticas têm em vigor para aproveitarem ao máximo o potencial dos vossos voluntários. Atualmente podemos recorrer a algumas há linhas orientadoras, que existem em alguns países, sobre o que as organizações devem providenciar aos voluntários. Neste módulo, abordamos o que é importante no que respeita ao recrutamento, organização e gestão de voluntários.

Os pontos que abordaremos:

- Um ambiente de trabalho saudável e seguro
- Uma sessão de iniciação inicial ou orientação
- Uma descrição da função a desempenhar
- Formação e supervisão
- Proteção através de um seguro adequado
- Que direitos adicionais devem providenciar a um voluntário

O voluntariado deve ser por mútuo acordo, por isso, as organizações devem considerar os seguintes pontos

- É a oportunidade de voluntariado certa para a organização?
- Explicaram claramente o que esperam do voluntário?

Este módulo é sobre “O que devem providenciar aos voluntários” e “Procedimentos e documentos básicos”

- **Módulo 1.1: O que devem providenciar aos voluntários**
- **Módulo 1.2: Procedimentos e documentos básicos**



Módulo 1.1: O que devem providenciar aos voluntários

Introdução ao Módulo 1.1

Neste módulo, os participantes devem esperar aprender sobre o que uma organização deve providenciar aos voluntários e sobre como escrever um plano para o voluntariado.

No final deste módulo, os participantes saberão:

- O que uma organização deve providenciar a um voluntário
- Como escrever um plano para o voluntariado

Lista de todas as unidades do módulo:

- **Unidade 1: O que acham que uma organização deve providenciar**

Atividade A: Ideias da ONG

- **Unidade 2: O que uma organização deve providenciar**

Atividade A: Linhas orientadoras da ONG

- **Unidade 3: Escrevam o vosso próprio plano para o voluntariado**

Atividade A: Exemplos de planos para o voluntariado

Atividade B: Escrevam o vosso próprio plano



Módulo 1.1: Unidade 1

Título da unidade	O que acham que uma organização deve providenciar
Introdução, objetivos específicos da unidade	Nesta unidade, os participantes irão explorar aquilo que julgam que uma organização deve providenciar
Configuração	Pares
Atividade	Atividade A: Ideias da ONG
Referências e recursos adicionais	

Atividade de Aprendizagem A

Atividade A	Ideias da ONG
Configuração	Em pares, sentados
Descrição da atividade	Em pares, pedimos aos participantes para reflectir, o que esperam que uma organização tenha que providenciar aos voluntários. Peçam-lhes para escrever as suas ideias num post-it. Dê-lhes 5 min e junte novamente o grupo e peça que cada par apresente os seus pensamentos. Cole os post-its numa folha grande.
Recursos	Sem material adicional
Material	Canetas e post-its Folha de papel grande
Duração	Min: 20 min Max: 45 min
Comentários e Dicas	Facilitador: se perceber que o grupo não está reativo, poderá dar ajuda, como por exemplo fazer uma introdução das organizações Participantes: o ideal será juntar pessoas com interesses parecidos



Módulo 1.1: Unidade 2

Título da unidade	O que uma organização deve providenciar
Introdução, objetivos específicos da unidade	Nesta unidade, os participantes receberão informação sobre o que uma organização deve providenciar
Configuração	Em pequenos grupos de 3-4 pessoas, sentados
Atividade	Atividade A: Linhas orientadoras da ONG
Referências e recursos adicionais	

Atividade de Aprendizagem A

Atividade A	Linhas orientadoras da ONG
Configuração	Em pequenos grupos de 3-4 pessoas, sentados
Descrição da atividade	Comece por mostrar-lhes os tópicos do Compromisso dos 6 Pontos • Planear o envolvimento dos voluntários • Processo de recrutamento • Formação inicial • Apoio e segurança • Formação e desenvolvimento pessoal • Envolver, recompensar e reconhecer o valor dos voluntários Em pequenos grupos de 3 a 4 pessoas, peça aos participantes que discutam 2 Pontos por cada grupo, no sentido do que significam e do que a sua organização pode fazer para concretizá-los. O grupo escreve as respostas num flip chart. Dê 10 min. Depois, cada grupo apresenta os seus resultados aos restantes (15 min) Termine a atividade com a apresentação, sintetizando o que o Compromisso dos 6 Pontos é e que tipo de formação básica a organização deve providenciar.
Recursos	Apresentação sobre o Compromisso dos 6 Pontos
Material	Canetas e Flip chart Computador, projetor e ecrã
Duração	Min: 30 min Max: 45 min
Comentários e Dicas	Facilitador: Poderá ter de dar um exemplo, como a realização de uma entrevista no processo de recrutamento Participantes:

Módulo 1.1: Unidade 3

Título da unidade	Escrevam o vosso próprio plano para o voluntariado
Introdução, objetivos específicos da unidade	Nesta unidade os participantes verão alguns exemplos de planos para o voluntariado e começarão a escrever o seu próprio plano ou a modificar um já existente para que vá ao encontro do compromisso dos 6 pontos
Configuração	Trabalho individual ou por ONG Trabalho individual ou por ONG fora do local de formação
Atividades	Atividade A: Exemplos de planos para o voluntariado Atividade B: Escrevam o vosso próprio plano
Referências e recursos adicionais	

Atividade de Aprendizagem A

Atividade A	Exemplos de planos para o voluntariado
Configuração	Trabalho individual ou por ONG
Descrição da atividade	Comece por mostrar-lhes os tópicos do Compromisso dos 6 Pontos • Planear o envolvimento dos voluntários • Processo de recrutamento • Formação inicial • Apoio e segurança • Formação e desenvolvimento pessoal • Envolver, recompensar e reconhecer o valor dos voluntários Depois, entregue 2 planos para o voluntariado e peça aos participantes que destaquem, com marcadores, as partes dos planos que se relacionam com elementos do compromisso dos 6 pontos. Analisem os aspetos positivos e negativos de cada plano, o que podem usar e o que gostariam de fazer para melhorar os planos. Dê 30 min. Partilhar com o grupo com que pensam sobre os planos. Dê 15 min.
Recursos	Apresentação de plano para o voluntariado, com exemplos de planos Exemplos de planos Contributo 1
Material	Marcadores, canetas e Flip chart Computador, projetor e ecrã
Duração	Min: 45 min Max: 60 min
Comentários e Dicas	Facilitador: Pode querer destacar um exemplo Participantes: Que pensem sobre a sua própria organização e o que pretendem que os voluntários façam

Atividade de Aprendizagem B

Atividade B	Escrevam o vosso próprio plano
Configuração	Trabalho individual ou por ONG fora do local de formação
Descrição da atividade	Considerando os tópicos do Compromisso dos 6 Pontos • Planear o envolvimento dos voluntários • Processo de recrutamento • Formação inicial • Apoio e segurança • Formação e desenvolvimento pessoal • Envolver, recompensar e reconhecer o valor dos voluntários Na primeira sessão, entregue um modelo de plano por preencher. Os indivíduos/ONGs criam um plano para o voluntariado, usando os 2 planos para o voluntariado como orientação. Examinem o que eles pretendem que os seus voluntários façam e como podem providenciar tudo o que é necessário de acordo com o compromisso dos 6 pontos. Trabalho de casa (2-3 h) Na segunda sessão, os indivíduos/ONGs apresentam aos outros participantes o seu plano e pedem os seus contributos sobre o que poderá funcionar bem e o que poderá ser melhorado. Dê 30 min.
Recursos	Apresentação de plano para o voluntariado, com exemplos de planos Exemplos de planos Modelo de plano por preencher Contributo 2
Material	Computador, projetor e ecrã
Duração	Min: 120 min Max: 210 min
Comentários e Dicas	Facilitador: Participantes: Que pensem sobre a sua própria organização e o que pretendem que os voluntários façam



Módulo 1.2: Procedimentos e documentos básicos

Introdução ao Módulo 1.2

O objetivo deste módulo é aprender a criar documentos básicos necessários a uma organização recetora de voluntariado: ofertas de voluntariado, incluindo criar o perfil do candidato; acordos/contratos de voluntariado; formulários de candidatura e como realizar uma avaliação.

No final deste módulo, os participantes serão capazes de:

- Produzir documentos básicos necessários a uma organização recetora de voluntariado
- Criar o perfil do candidato a voluntário
- Realizar uma avaliação de voluntariado

Lista de todas as unidades do módulo:

- **Unidade 1: Procedimentos e documentos básicos**

Atividade A: Oferta de voluntariado

Atividade B: Acordos/contratos, candidaturas e avaliação de voluntariado



Módulo 1.2: Unidade 1

Título da unidade	Procedimentos e documentos básicos
Introdução, objetivos específicos da unidade	O objetivo desta unidade é aprender como criar documentos básicos necessários a uma organização recetora de voluntariado, ofertas de voluntariado, incluindo criar o perfil do candidato, acordos/contratos de voluntariado, formulários de candidatura e como realizar uma avaliação.
Configuração	Discussão em pequenos grupos Chuva de ideias
Atividades	Atividade A: Oferta de voluntariado Atividade B: Acordos/contratos, candidaturas e avaliação de voluntariado
Referências e recursos adicionais	

Atividade de Aprendizagem A

Atividade A	Oferta de voluntariado
Configuração	Discussão em pequenos grupos de 3-4 pessoas, sentados; chuva de ideias
Descrição da atividade	O objetivo do exercício é aprender como criar ofertas de voluntariado, incluindo criar o perfil do candidato. O facilitador divide o grupo em pequenas equipas de 3-4 pessoas. Cada grupo recebe uma folha de flip chart. Depois, cada grupo define o tema de uma atividade social, e.g.: - organizar uma recolha solidária em benefício de uma família que perdeu os seus bens num incêndio; - limpeza e revitalização do antigo cemitério local; - organizar e manter uma linha telefónica de apoio a vítimas de violência doméstica; - planear e implementar uma campanha social pela promoção dos direitos das pessoas mais velhas. A primeira tarefa é criar um conjunto de responsabilidades para os candidatos a voluntários e uma lista de expectativas (atividades a desempenhar, frequência das atividades, período de implementação do projeto, outras questões organizacionais relacionadas com uma determinada tarefa). Depois, nos flip charts, os grupos escrevem todas as características do candidato pretendido: - capacidades; - personalidade; - experiência; - competências; - interesses;

	- contactos sociais; - motivação. A tarefa seguinte é criar uma lista de benefícios que o candidato obterá ao trabalhar como voluntário. Devem incluir benefícios “tangíveis” (referências, certificado do voluntário) e “humanos” (novas experiências, contactos, satisfação). Cada grupo apresenta os resultados do seu trabalho e, no final, o facilitador inicia uma discussão cujo tópico é: Quais devem ser os componentes de uma boa oferta de voluntariado? A ficha "Oferta para um voluntário" pode ser utilizada para a discussão.
Recursos	
Material	• flip charts • marcadores • ficha "Oferta para um voluntário"
Duração	Min: 120 min Max: 200 min
Comentários e Dicas	Facilitador: Participantes:

Atividade de Aprendizagem B

Atividade B	Acordos/contratos, candidaturas e avaliação de voluntariado
Configuração	Discussão em pequenos grupos de 3-4 pessoas, sentados
Descrição da atividade	O objetivo do exercício é aprender a criar acordos para voluntariado, formulários de candidatura a voluntariado e como realizar uma avaliação. O facilitador divide o grupo em três equipas pequenas. Cada grupo recebe uma folha de flip chart. Depois, cada grupo retira um de três tópicos: Grupo 1 – acordos / contratos de voluntariado; Grupo 2 – formulários de candidatura a voluntariado; Grupo 3 – formulário de avaliação de voluntariado. A tarefa de cada grupo é criar um modelo de formulário relativo ao tópico que retirou. No final, cada grupo apresenta o resultado do seu trabalho e o facilitador orienta uma discussão e explica um pouco sobre os princípios que regem a criação de tais documentos, a sua conformidade com as leis nacionais e o direito Europeu (pode-se usar documentos-modelo de GD).
Recursos	
Material	• flip charts • marcadores • Modelo de acordo/contrato de voluntariado

	• Modelo de candidatura a voluntariado • Formulário de avaliação de voluntariado
Duração	Min: 45 min Max: 90 min
Comentários e Dicas	Facilitador: poderá ter de explicar o processo de avaliação, qual é o seu propósito e quão importante é para a realização de atividades sociais eficazes. Participantes:



Módulo 2 : Formação inicial dos voluntários; o programa facultado a cada voluntário

Introdução

Num sítio novo, todos se sentem um pouco perdidos inicialmente. A incerteza do novo voluntário é reforçada pela falta de conhecimento sobre as suas responsabilidades e sobre as regras da organização. É por isso que o processo de iniciação – introduzir o voluntário na vida da organização - é uma fase fundamental que influencia o grau de compromisso posterior do voluntário, a sua atitude para com a organização e, a longo-prazo, a longevidade do seu envolvimento em atividades de voluntariado.

O objetivo principal deste módulo é aumentar a capacidade das organizações para implementar o processo de formação inicial do voluntário de forma adequada e eficaz e ensinar-lhes como criar um programa de voluntariado detalhado para a organização.

A preparação de um voluntário para trabalhar na nossa organização depende, antes de mais, daquilo que ele irá fazer e das tarefas que lhe proporemos. O processo de formação inicial de uma pessoa que nos apoiará na condução de investigação social é completamente diferente do processo para um voluntário que irá cuidar de pessoas seniores ou de pessoas com deficiência. É por isso que é tão importante que a organização seja diligente nesta etapa e apresente ao voluntário o conjunto dos deveres que pretende atribuir-lhe, a cultura de trabalho da organização e o que espera especificamente dele. Na maior parte dos casos, é suficiente familiarizar o voluntário com a organização, com os seus funcionários e explicar as suas tarefas futuras. No entanto, por vezes, pode ser necessária formação profissional.

Durante a atividade sobre a formação inicial dos voluntários, os participantes terão de responder a uma série de questões importantes, que serão uma fonte de informação para potenciais voluntários e servirão de suporte ao processo de iniciação de voluntários, e.g.

- qual é a missão da organização?
- quais são os seus principais objetivos?
- o que é importante para nós?
- que tipo de pessoas somos?
- o que pode um voluntário fazer por nós?

Saber as respostas a estas perguntas é crucial para o processo de iniciação do voluntário, porque é de um valor incalculável que os voluntários que cooperam connosco se identifiquem com os valores que a nossa organização representa. Se os voluntários não recebem

informação detalhada sobre esses valores, não conseguirão identificar-se completamente com a organização, o que provavelmente terá um impacto negativo no seu envolvimento com o trabalho para a organização.

Estas respostas também servirão de base para criar um programa de voluntariado detalhado, adaptado tanto às necessidades específicas da organização, quanto às dos voluntários, o que inclui:

- missão e objetivos da organização;
- definição de voluntariado;
- estrutura organizacional;
- objetivos do voluntariado;
- quem pode ser voluntário;
- direitos e deveres do voluntário;
- áreas de ação;
- atividades planeadas / implementadas
- tarefas específicas dos voluntários.

Este módulo é sobre “Formação inicial dos voluntários; o programa facultado a cada voluntário” e “A arte de dar – o nosso programa de voluntariado”

- **Módulo 2.1: Formação inicial dos voluntários; o programa facultado a cada voluntário**
- **Módulo 2.2: A arte de dar – o nosso programa de voluntariado**



Módulo 2.1: Formação inicial dos voluntários; o programa facultado a cada voluntário

Introdução ao Módulo 2.1

Neste módulo, dirigido às organizações, debruçamo-nos sobre aquelas áreas necessárias para integrar um voluntário numa organização, tendo o cuidado de dedicar recursos suficientes à tarefa e de prestar atenção às limitações e riscos.

No final deste módulo, os participantes serão capazes de:

- Trabalhar em equipa
- Compreender interação e interdependência
- Gerir conflitos
- Gerir recursos

Lista de todas as unidades do módulo:

- **Unidade 1: Formação inicial dos voluntários**

Atividade A: bidibiBODYbibu



Módulo 2.1 : Unidade 1

Título da unidade	Formação inicial dos voluntários
Introdução, objetivos específicos da unidade	A unidade visa: - experienciar diferentes situações organizacionais, com base na interação e interdependência - desenvolver a capacidade de lidar com limites e recursos num contexto organizacional - explorar a gestão de conflitos
Configuração	Para jogar o jogo, é necessária uma sala ampla e outras 2 salas; quanto maior for a distância entre elas, mais desafiante será o jogo. É preciso pelo menos 2 grupos de 6 participantes para que o jogo funcione, mas o número de elementos pode aumentar em múltiplos de 6 (18, 24, etc.). É possível adicionar observadores (ver as instruções no material a dar) ou duplicar SR./SRA. SIM/NÃO.
Atividade	Atividade A : bidibiBODYbibu
Referências e recursos adicionais	

Atividade de Aprendizagem A

Atividade A	bidibiBODYbibu
Configuração	Vai precisar de uma sala grande e duas outras salas para fazer esta atividade, quanto mais distantes as salas mais desafiante o jogo. Precisa de pelo menos 2 grupos de 6 participantes para que a atividade resulte, mas o número de grupos ser maior sempre em múltiplos de 6 (18,24, etc...). É possível adicionar observadores (ver as instruções nos materiais) ou ter o dobro de SR/SRA SIM NÃO.
Descrição da atividade	BidibiBODYbibu é uma evolução de uma outra atividade que a maioria deverá conhecer como “the fax”. Equipas de 6 elementos têm a tarefa de reproduzir uma imagem complexa com o maior detalhe possível. Cada um tem diferentes habilidades e limites para as suas interações. Objetivos: O objectivo desta atividade e em grupos de 6 elementos reproduzir uma imagem complexa com o maior detalhe possível. Esta atividade é normalmente utilizada durante sessões de formação onde queremos trabalhar o tópico da comunicação dentro da organização. Sendo uma atividade bastante interactiva e complexa, os resultados podem revelar muito sobre as competências de comunicação interpessoal, estratégia e trabalho de equipa (especialmente no cumprimento de regras e divisão de tarefas).. BidibiBODYbibu pode ser jogado com 2 ou mais grupos de 6 pessoas. Cada grupo terá 6 “papéis” diferentes. Cada “papel” tem as suas próprias regras

para seguir. A tarefa de cada grupo é de reproduzir um desenho o mais preciso possível. Apenas 1 dos 6 membros pode ver o desenho. Cada grupo tem 20min, mas cada equipa têm a possibilidade de aumentar o seu tempo, obtendo tempo bónus, graças ao “papel” de um dos membros, focado em passar alguns testes. A atividade acontece em 3 salas, uma para os OLHOS, outra para as MÃOS e uma para o SR/SRA TEMPO.

Os 6 papéis são:

OLHO: Tens nas tuas mãos o desenho que a MÃO tem para reproduzir (a mão está noutra sala). Não te podes mover e tens que ficar na tua cadeira. Podes conversar com todos os participantes da tua equipa. A VOZ será o teu principal contato com a MÃO. O/A SR/SRA SIM/NÃO só pode responder às tuas perguntas com sim ou não.

MÃO: Tens que reproduzir um desenho que não podes ver. O desenho está na sala do OLHO. Está na tua sala e não te podes movimentar. Podes falar com a VOZ e com o SR/SRA SIM/NÃO. Têm atenção para que a MÃO da outra equipa não veja o teu desenho.

VOZ: És a pessoa através da qual o OLHO e a MÃO conseguem comunicar. Podes falar com todos, mas não pode ver porque estás vendado/a. Podes mover-te de uma sala para a outra, mas apenas com a ajuda do PÉ.

PÉ: Tens que acompanhar a VOZ. Pode ver, mas não pode comunicar com ninguém. Podes mover-te de uma sala para a outra, mesmo sem a VOZ. Mas a VOZ não pode mover-se sem ti.

SR/SRA sim/não: Podes mover-te e ver. Pode falar, mas podes apenas dizer SIM ou NÃO e respondendo apenas a perguntas precisas de outros membros da equipa. Só podes intervir quando te perguntarem diretamente.

SR/SRA TEMPO: Podes mover-te, ver e falar com todos menos a MÃO. Tem que ganhar algum tempo extra para a tua equipa, passando alguns desafios dados por um responsável. Cada desafio que superares vai dar à tua equipa um bónus de tempo, que tem que ser dado ao responsável na sala da MÃO. Cada desafio tem um nível diferente de dificuldade, consequentemente, uma quantidade diferente de tempo extra associado.

Antes de começarem a equipa têm 3 minutos para dividirem as diferentes tarefas/papeis dentro do grupo. Depois deste tempo cada um terá que ir para a sua cada e começa o jogo. Esta atividade foi testada durante a formação à chegada SVE em Itália. A atividade foi desenvolvida para facilitar a participação de jovens com conhecimentos baixos de língua estrangeira.

2 espaços diferentes para reflexão, uma para uma discussão de equipa(por cor) e outra para discussão por “papel” (mãos - mãos, olhos-olhos... etc), como avaliação pessoal da aticidade (ver dicas nos materiais).

Recursos	Link para o material no Google Drive: https://drive.google.com/drive/folders/1zB-AFNzl8c9ennao23FrFDmi_gRsV2K1?usp=sharing Link para video no Google Drive(em inglês): https://drive.google.com/open?id=1luGWryb1jAiHj00bvV85uBtD94btNyW0
Material	Projeto de vídeo 3 salas 1 pc 4 lápis 4 borrachas 4 mesas pequenas Cadeiras (as mesmas que o numero de participantes) 4 conjuntos de palitos 6+6+6+6 (palhinhas também servem) 4 bolas de cores diferentes Algumas folhas de papel branco A4 Algumas folhas de papel branco A3 Algumas impressões podem ser necessárias para as diferente tarefas do jogo 4 temporizadores (como os utilizados para a cozinha) 4 vendas para os olhos 2 pessoas para ajudar 6 coletes verdes com os diferentes “papeis” 6 coletes azuis com os diferentes “papeis” 6 coletes rosa com os diferentes “papeis” 6 coletes laranja com os diferentes “papeis” 6 papeis verdes com as regras detalhadas para a equipa verde 6 papeis azuis com as regras detalhadas para a equipa azul 6 papeis rosa com as regras detalhadas para a equipa rosa 6 papeis laranja com as regras detalhadas para a equipa laranja Tempo bonus em papel verde Tempo bonus em papel azul Tempo bonus em papel rosa Tempo bonus em papel laranja Questões SR/SRA TEMPO em papel verde Questões SR/SRA TEMPO em papel azul Questões SR/SRA TEMPO em papel rosa Questões SR/SRA TEMPO em papel laranja 1 papel verde A3 com as possível escolhas para o SR/SRA TEMPO 1 papel azul A3 com as possível escolhas para o SR/SRA TEMPO 1 papel rosa A3 com as possível escolhas para o SR/SRA TEMPO 1 papel laranja A3 com as possível escolhas para o SR/SRA TEMPO 1 Sala com o sinal OLHO 1 sala com o sinal MÃOS 1 Sala com o sinal SR/SRA TEMPO
Duração	Min: 60 min Max: 120 min
Comentários	Facilitador: Esta atividade baseia-se numa abordagem de aprendizagem

e Dicas	cooperativa. Toda a gente tem sucesso quando a equipa têm sucesso. Todos os participantes devem participar ativamente e fazer um esforço pelo seu grupo. Cada membro da equipa têm uma tarefa/papel/responsabilidade, por isso tem que acreditar que o sucesso das suas tarefas é o sucesso do grupo. Esta atividade procura promover as competências sociais de cada participante, de forma a aprender a utilizar as suas competências para o trabalho em grupo. Competências incluem comunicação eficaz, interpessoais e competências de grupo: 1. Liderança 2. Tomada de decisões 3. Criação de confiança 4. Comunicação 5. Competências de gestão de conflito A interdependência positiva entre os participantes é o elemento chave para esta actividade. Todos os membros do grupo têm que estar envolvido para que o grupo consiga acabar a tarefa. Para que isto aconteça cada membro do grupo têm que ter uma tarefa que não possa ser executada por mais nenhum elemento do grupo. Participantes: Questões para discussão por equipa de cada cor: 1.) O que aconteceu? Como trabalhamos em equipa? Quais foram os momentos mais difíceis durante o jogo? Como reagimos a eles? Pensam que existiu algum conflito entre si e os outros membros do grupo? Como foi a comunicação? Como é que o grupo se aproveitou do SR/SRA SIM NÃO? 2.) Como dividiram os diferentes “papeis” pelo grupo? Como pessoa, preferia outro papel? Se sim, porque? Considera-se ou considera que alguém não estava adequado ao “papel” que desempenhou? De que forma isso influenciou o resultado final? 3.) Como se sentiu durante o jogo? E agora? Questões para discutir com as pessoas com o mesmo “papel”: 1. Está satisfeito? 2. Escolheu este “papel”? 3. Pensava que ia ser assim? 4. Que “papel” considera que tenha sido o mais útil na sua equipa? 5. O que foi mais difícil? Têm 20 minutos para responder a estas questões como grupo utilizando tópicos e pequenas palavras numa folha grande.
-----------------------	--

Módulo 2.2 : A arte de dar – o nosso programa de voluntariado

Introdução ao Módulo 2.2

Terminado este módulo, os participantes serão capazes de criar um programa de voluntariado para a sua organização e aprenderão como resolver problemas de forma criativa, trabalhando em grupo.

No final deste módulo, os participantes serão capazes de:

- Criar um programa de voluntariado detalhado para a organização
- Trabalhar juntos, enquanto equipa, e resolver problemas de forma criativa
- Usar ferramentas multimédia no trabalho

Lista de todas as unidades do módulo:

- **Unidade 1 : A arte de dar – o nosso programa de voluntariado**

Atividade A : A alegria de dar

Atividade B : Filme sobre nós

Atividade C : Programa de voluntariado



Módulo 2.2 : Unidade 1

Título da unidade	A arte de dar - o nosso programa de voluntariado
Introdução, objetivos específicos da unidade	O objetivo do exercício é criar um programa de voluntariado detalhado, da organização, e um pequeno filme que lhe sirva de inspiração.
Configuração	Discussão em grupo Trabalho de equipa Realização de filme
Atividades	Atividade A : A alegria de dar Atividade B : Filme sobre nós Atividade C : Programa de voluntariado
Referências e recursos adicionais	

Atividade de Aprendizagem A

Atividade A	A alegria de dar
Configuração	Todo o grupo em conjunto, sentados, discussão em grupo, filme
Descrição da atividade	O objetivo do exercício é servir de introdução à construção de um programa de voluntariado inspirador. Todo o grupo vê o breve vídeo “A alegria de dar”, que apresenta Narayanan Krishnan (nascido em 1981) – um chef Indiano que passou a dedicar-se ao serviço social. Krishnan nasceu em Madurai, Tamil Nadu. Ele era um chef premiado num grupo de hotéis de cinco estrelas, que estava pré-selecionado para um emprego de elite na Suíça. Agora, alimenta as pessoas em situação de sem-abrigo e as pessoas com deficiência mental, em Madurai, Tamil Nadu. Serve o pequeno-almoço, o almoço e o jantar a 400 pessoas seniores e com deficiência, em Madurai. De seguida, o facilitador inicia uma discussão, cujo objetivo é responder às seguintes questões: - neste filme, o que foi inspirador? - o que mais vos comoveu? - como foi mostrado o herói do filme? - que características pessoais foram mostradas? - o filme evoca que sentimentos no espectador? O facilitador escreve, nas folhas de flip chart, as respostas às questões e depois afixa-as nas paredes. Elas serão inspiradoras e úteis durante o trabalho que o grupo fará nas atividades seguintes.
Recursos	Ligação para o filme “A alegria de dar”: https://www.youtube.com/watch?v=VXyr0kAgrVU
Material	Flip chart marcadores computador

	projektor speakers
Duração	Min: 15 min
	Max: 45 min
Comentários e Dicas	Facilitador :
	Participantes :

Atividade de Aprendizagem B

Atividade B	Filme sobre nós
Configuração	Grupo todo, trabalho em equipas, filmagens
Descrição da atividade	O objetivo do exercício é criar um pequeno filme inspirador que apresente a organização e as suas atividades, destinado a potenciais candidatos a voluntários. Deve ser uma „mostra” da organização e um resumo de sua ideologia e programa de voluntariado. Outros objetivos: integração, desenvolvimento de habilidades de cooperação em grupo, desenvolvimento de comunicação intra-grupo e pensamento criativo, resolução de problemas, análise de papéis da equipa. Curso: A tarefa dos grupos é escrever um guião, dividir papéis e gravar um filme sobre o grupo / organização ou sobre os seus membros individuais ou sobre diferentes atividades que realizam (por exemplo, ações de caridade, campanhas sociais, etc.). É importante que o filme responda pelo menos a algumas perguntas importantes sobre as atividades da organização: - qual é a missão da organização? - quais são os seus principais objetivos? - que atividades realiza? - o que é importante para nós? - Que tipo de pessoas somos? - o que pode fazer por nós? Os participantes também têm a tarefa de criar cenários ou roupas. Ao criar o guião e o filme, o facilitador controla de perto o trabalho do grupo e anota todas as observações. O filme pode ser visto imediatamente após o trabalho, quando terminar ou no final do dia de formação. Adaptações: 1 Se houver mais de 10 pessoas em um grupo, poderão ser divididas em duas equipas que trabalharão em dois filmes diferentes.

	2. O filme pode ser filmado em qualquer género escolhido pelo grupo, por exemplo, na forma de documentário, telenovela, horror, filme sensacional, cinema mudo, comédia, publicidade. 3. Os participantes também podem fazer um filme com base em um guião pronto, desenvolvido anteriormente pelo facilitador. A tarefa do grupo é gravar um filme, de acordo com as instruções do facilitador. Análise: Durante a análise do exercício, o facilitador pode discutir vários aspectos do trabalho do grupo e as perguntas dos participantes individuais, à medida que o avaliarem. Os assuntos discutidos durante a análise podem ser, por exemplo: habilidades de comunicação dos participantes, liderança de grupo e outras funções da equipa adotadas pelos membros do grupo durante o desempenho da tarefa, habilidades de colaboração, gerar e implementar idéias criativas, resolução de problemas e motivação para agir. O facilitador deve resumir os aspetos positivos e negativos do trabalho em grupo.
Recursos	
Material	- Câmera (pode ser um telemovel smartphone) - Computador com um programa que permita editar sequências de filmes - folhas e canetas - vários acessórios disponíveis na sala de formação (para cenografia, elementos de fantasia etc.).)
Duração	Min: 90 min Max: 120 min
Comentários e Dicas	Facilitador: ao trabalhar com idosos, pode envolver 1 ou 2 voluntários que ajudarão no uso de dispositivos multimídia e na edição do filme Participantes:

Atividade de Aprendizagem C

Atividade C	Programa de voluntariado
Configuração	Discussão em pequenos grupos de 3-4 pessoas
Descrição da atividade	O objetivo do exercício é criar um programa de voluntariado detalhado, da organização. O facilitador apresenta a estrutura que um programa de voluntariado deve ter, enquanto documento que fornece toda a informação necessária sobre o voluntariado na nossa organização, i.e. .: - missão e objetivos da organização; - definição de voluntariado; - estrutura organizacional; - objetivos do voluntariado; - quem pode ser voluntário;

	- direitos e deveres do voluntário; - áreas de ação; - atividades planeadas / implementadas Em grupos de 3-4 pessoas, os participantes discutem áreas específicas e anotam os resultados em folhas de flip chart. Depois, cada grupo apresenta os resultados do seu trabalho e, em conjunto com os outros participantes, acrescenta elementos importantes do programa que não estavam no flip chart.
Recursos	
Material	Folhas de flip chart Marcadores
Duração	Min: 45 min Max: 90 min
Comentários e Dicas	Facilitador : pode preparar exemplos de programas como fonte de inspiração Participantes :



Módulo 3 : Gerir voluntários, tornar as oportunidades de voluntariado apelativas. Como apoiá-los no que respeita às suas funções e responsabilidades

Introdução

Podem ser distinguidas duas abordagens à gestão do voluntariado e à ação de tornar apelativas as oportunidades de voluntariado.

Uma é a chamada “abordagem idealista” que vê o voluntariado como catalisador de tolerância, aprendizagem intercultural, progresso social e cultural e desenvolvimento global das comunidades locais. As organizações idealistas enfatizam a cidadania, a participação ativa dos indivíduos na sociedade, com compromisso e, mais especificamente, um ponto de vista altruísta. Dão prioridade ao conteúdo e aos resultados das suas atividades, esperando que as pessoas ofereçam o seu tempo livre em prol de outros indivíduos, organizações, comunidades ou da sociedade em geral. De facto, os voluntários – incluindo os voluntários seniores – trazem uma grande vantagem para as organizações recetoras e para a comunidade e o seu trabalho pode influenciar vários aspetos da vida social. No caso dos projetos internacionais, os voluntários constroem uma aprendizagem intercultural e contribuem, depois, para a disseminação de ideias e abordagens nos seus países de origem, levando de volta consigo uma atitude diferente e fresca.

A segunda é a “abordagem pragmática”. É típica das organizações que enfatizam a empregabilidade (referindo-se à soma das qualificações e competências que as pessoas têm e que tornam possível que prossigam uma determinada carreira ou consigam determinado emprego), os ganhos pessoais e a capacitação, a formação para o desenvolvimento de competências e a reintegração social. De acordo com esta perspetiva, o foco é aumentar as competências dos voluntários, dando-lhes alguma experiência laboral e fazendo com que lhes seja mais fácil encontrar trabalho. Sendo o centro da atenção da organização, os voluntários são expostos a novas experiências pessoais que os ajudam a expandir os seus horizontes, a aprender mais sobre si próprios e a crescer enquanto seres humanos.

Estes conceitos opostos existem num continuum e todas as posições intermédias, entre os dois extremos, são possíveis. De facto, só a combinação de ambos torna um projeto potencialmente bem-sucedido: a satisfação de um voluntário com as experiências e as competências adquiridas permanece incompleta se não tiver a sensação de ter contribuído eficazmente para um projeto útil para a comunidade local.

Não importa se a experiência de voluntariado é orientada mais ou menos pela abordagem “idealista” ou “pragmática”; para a gestão do voluntariado é importante ter em mente uma ABORDAGEM INDIVIDUAL, que tenha em conta as características e a experiência de cada pessoa e que se oriente pelos princípios da Educação de Adultos. Cada projeto ou atividade deve ser adaptado de acordo com uma abordagem individual, que respeite as necessidades e os estilos de aprendizagem de cada voluntário.

É uma boa prática criar diferentes ferramentas de comunicação e de gestão que possam ajudar a organização na comunicação com os voluntários e na gestão do projeto de voluntariado. Alguns exemplos:

- Atribuir a alguém a função específica de ocupar-se do percurso de voluntariado e fazer a ponte entre a dimensão organizacional e o voluntário.
- A integração do voluntário na equipa de trabalho e de voluntariado, assim como no novo contexto social e cultural (no caso do voluntariado internacional).
- A gestão positiva dos voluntários é promovida por algumas ações importantes:
- Descrição clara da oportunidade de voluntariado
- Seleção e adequação do voluntário à oportunidade de voluntariado
- Preparação do voluntário, que pode ser estruturada à volta dos seguintes pontos: motivação e expectativas, o trabalho e as condições de vida e, no caso de projetos internacionais, preparação intercultural
- Formação de partida (*Kick-off*) (para voluntariado local) / formação à chegada (*on-arrival*) (para voluntariado internacional), que inclui boas-vindas, uma introdução à organização recetora e ao projeto, aspetos técnicos e informação sobre aprendizagem intercultural, a região, a cultura do país ou a cultura local, se necessário. Também deve dar espaço à apresentação do voluntário (e da organização de envio, se existir uma) e à reflexão sobre as suas motivações, expectativas, necessidades, competências, assim como sobre as suas ideias e sugestões.
- Apoio e motivação ao longo do projeto, através de diferentes figuras de apoio
- Avaliação e follow-up
- Reconhecer o valor da experiência de voluntariado, assim como do envolvimento e do percurso de aprendizagem do voluntário

O voluntariado no “*Local and International Active Seniors*” é uma experiência de aprendizagem e uma oportunidade para a reativação de pessoas seniores. Podem ser usadas diferentes ferramentas visuais e de comunicação para tornar as oportunidades de voluntariado apelativas (incluindo fotografias, vídeos, palavras-chave, etc.). Também se pode usar testemunhos dos membros da organização sobre o impacto dos voluntários na vida e na ação da organização, assim como testemunhos de voluntários reais.

Envolver os membros da organização na divulgação das oportunidades de voluntariado e na receção dos novos voluntários estimula o desenvolvimento de uma cultura organizacional de voluntariado, promovendo um entendimento comum sobre este aspeto. Isto também implica planear tempo para dedicar à reflexão e formação, com todos os membros da organização, sobre o que o voluntariado significa para eles e também momentos especiais de desenvolvimento de equipa que possam promover a integração dos novos voluntários na equipa de trabalho.

Tornar as oportunidades de voluntariado apelativas depende de prestar atenção às necessidades, motivações e possível impacto dos voluntários e também de uma abordagem personalizada na comunicação da aprendizagem e do espírito de equipa que acompanha estas oportunidades.

Este módulo é sobre “Gerir voluntários” e “Tornar as oportunidades de voluntariado apelativas”

- **Módulo 3.1 : Gerir voluntários**
- **Módulo 3.2 : Tornar as oportunidades de voluntariado apelativas**



Módulo 3.1 : Gerir voluntários

Introdução ao Módulo 3.1

Os voluntários decidiram investir o seu tempo, competências e conhecimento na vossa organização, por isso, é importante oferecer-lhes uma função que vá ao encontro das suas necessidades e que esteja bem organizada.

- Os voluntários precisam de ser apoiados durante todo o ciclo de voluntariado, incluindo: comunicação entre voluntários e entre os voluntários e os colaboradores da organização
- Notar e elogiar o seu sucesso
- Facultar documentação clara – seguir as regras do contrato de voluntariado, criar uma tabela para registo das horas de trabalho dos voluntários por tarefa ou área temática, entregar certificados, etc.
- Perceber os seus deveres e a evolução do seu trabalho
- Empatia – entender os seus problemas, stress, cansaço e erros e ajudá-los a lidar com a situação
- boa gestão significa que: sabem o que motiva cada voluntário
- os voluntários conhecem a sua função e as suas responsabilidades, bem como o tipo de preparação ou formação que podem receber
- os voluntários sabem que o seu trabalho está a contribuir para o objetivo da organização
- os voluntários sabem a quem podem recorrer se precisarem de ajuda
- os voluntários são recompensados e o seu investimento é agradecido.

Há diferentes motivos para que os seniores se envolvam em voluntariado.

- Querem, sobretudo, ajudar os outros
- Fazer algo útil
- Adquirir novos conhecimentos
- Fazer novos amigos
- Aumentar as oportunidades de emprego
- Passar um tempo agradável
- Ganhar um determinado *status* e reconhecimento
- Um sentimento de pertença
- Para expressar os seus valores
- Encontrar um modo de vida e alcançar muitas outras coisas.

Conhecendo as capacidades e as necessidades do voluntário, a organização tem de equilibrar o investimento do voluntário e benefícios que satisfaçam ambas as partes.

O aspeto motivador é encontrar tarefas laborais associadas aos interesses do voluntário (tais como atividades criativas, tarefas sociais e práticas, etc.). Os voluntários têm de ser envolvidos no processo de definição de objetivos e de tarefas, para que as tarefas sejam personalizadas e mais facilmente os voluntários assumam a responsabilidade de as executar.

No final deste módulo, os participantes serão capazes de:

- Identificar que recursos necessitam para receber e gerir voluntários
- Compreender como o voluntariado pode contribuir para alcançar os objetivos de uma organização
- Perceber que ferramentas e benefícios uma ONG pode oferecer aos voluntários e como pode motivá-los

Lista de todas as unidades do módulo:

- **Unidade 1 : Gerir voluntários**

Atividade A : Consegues gerir um voluntário?



Módulo 3.1 : Unidade 1

Título da unidade	Gerir voluntários
Introdução, objetivos específicos da unidade	Gerir voluntários é uma parte importante do ciclo do voluntariado. Implica recursos, mas também um benefício mútuo para a organização e para o voluntário. O voluntariado tem de estar de acordo com os objetivos da organização e requer recursos humanos, tempo e ferramentas para manter os voluntários motivados e satisfeitos.
Configuração	Reflexão individual e em grupo sobre a capacidade das organizações para gerir voluntários
Atividade	Atividade A : Consegues gerir um voluntário?
Referências e recursos adicionais	

Atividade de Aprendizagem A

Atividade A	Consegues gerir um voluntário?
Configuração	Grupo de 15-20 pessoas, representantes de ONGs; trabalho individual, em grupos de 3 participantes e em grupo completo.
Descrição da atividade	O facilitador de educação não-formal explica o ciclo do voluntariado; discussão com todos os participantes: discutir que recursos e ferramentas são necessários para gerir voluntários, como pode o voluntariado ajudar a alcançar o objetivo de uma organização, que atenção e compensações deve o voluntário receber. (10-15 minutos) Trabalho individual: cada participante deve escrever respostas para três perguntas num papel A4, tendo em conta as especificidades e possibilidades da sua organização: 1. Quem será responsável pela gestão dos voluntários na tua organização? Essa pessoa terá tempo suficiente? E de que competências precisará? De que recursos precisam para gerir voluntários? 2. Porque precisa a tua organização de voluntários? Como podem os voluntários contribuir para alcançar o objetivo da tua organização? 3. Que ferramentas podem oferecer para motivar os voluntários? Há benefícios adicionais que possam oferecer? (15-20 minutos) Discutam as respostas num grupo de 3 pessoas, partilhem opiniões e boas práticas. Por fim, o facilitador sintetiza os resultados no flip chart e salienta os pontos mais importantes. (10-15 minutos)
Recursos	
Material	Cadeiras, folhas e quadro flip chart, papel A4, marcadores
Duração	Min: 35 min

	Max: 50 min
Comentários e Dicas	Facilitador : Facilitador de educação não-formal com conhecimento sobre voluntariado
	Participantes: Representantes de ONGs, com ou sem experiência em gestão do voluntariado



Módulo 3.2 : Tornar as oportunidades de voluntariado apelativas

Introdução ao Módulo 3.2

Neste módulo, dirigido às organizações, é possível explorar e discutir o que torna o voluntariado apelativo, criando materiais que podem ser úteis para atrair e motivar voluntários.

No final deste módulo, os participantes serão capazes de:

- Ganhar uma maior consciência sobre o que significa fazer voluntariado
- Expressar compromissos e possíveis impactos do voluntariado
- Contribuir para comunicar o apelo do voluntariado

Lista de todas as unidades do módulo:

- **Unidade 1 : Tornar as oportunidades de voluntariado apelativas**

Atividade A – Fotoromanço



Módulo 3.2 : Unidade 1

Título da unidade	Tornar as oportunidades de voluntariado apelativas
Introdução, objetivos específicos da unidade	A unidade visa: • Ganhar uma maior consciência sobre o que significa fazer voluntariado • Expressar compromissos e possíveis impactos do voluntariado • Contribuir para comunicar o apelo do voluntariado
Configuração	Pequenos grupos
Atividade	Atividade A : Fotoromanzo
Referências e recursos adicionais	

Atividade de Aprendizagem A

Atividade A	Fotoromanzo...
Configuração	O número mínimo de participantes não deve ser inferior a 4 (apenas um grupo) e o número máximo tem de ser definido tendo em conta o tempo disponível para se terminar a atividade e se exporem os produtos finais. Habitualmente é recomendado que o tamanho dos grupos não exceda as 6 pessoas (5 é o ideal). Considere que cada grupo precisará de, pelo menos, 2 horas para realizar a atividade e depois acrescente 10 minutos para cada grupo expor os resultados. Em caso de a atividade ser usada mais como uma simulação, permita que haja tempo para uma reflexão.
Descrição da atividade	Faça uma introdução muito breve ao conceito de fotoromanzo, entregando uma página de uma revista real (ou, simplesmente, imprima o fotoromanzo.jpg) a todos os participantes (eles podem coligir todas as páginas mais tarde, se tiverem curiosidade...). Leia as regras e a duração prevista (as regras e a duração podem variar, dependendo da escolha entre uma versão básica de desenvolvimento de equipas ou uma simulação complexa de elaboração de projeto). Divida os participantes em grupos de 4-6 participantes. Indique-lhes que trabalhem onde quiserem... Quando os grupos voltarem, peça-lhes que apresentem cada fotoromanzo, projetando-os na parede. Permita uma breve reflexão sobre como chegaram a acordo sobre os elementos da história que podem representar o voluntariado e como é que o grupo trabalhou no fotoromanzo. A atividade precisa de ser realizada numa sala ampla, onde os participantes receberão as regras e o material de apoio; depois, os grupos podem trabalhar em qualquer local que prefiram e regressar a plenário para mostrar os resultados. <u>Discussão:</u> É possível usar os produtos resultantes desta atividade para comunicar

	a possíveis candidatos os elementos essenciais do voluntariado? Se sim, porquê? Se não, o que precisa de mudar e o que tem de ser comunicado melhor?
Recursos	
Material	Cada grupo tem de ter uma máquina fotográfica digital e um computador portátil, a fim de criar o fotoromanzo. No que respeita a software, apenas é necessário um software de apresentação do tipo PowerPoint e competências informáticas muito simples. Para a exposição em plenário dos resultados, é essencial um projetor.
Duração	Min: 120 min Max: 180 min
Comentários e Dicas	Participantes : Facilitador : É atividade é normalmente feita em pequenos grupos, pelo que poderia facilmente misturar os participantes num grupo com algumas adaptações. Por exemplo, é possível substituir os balões de texto por um único participante que, em vez de ler as falas, poderia ter gravado previamente cada frase com o microfone do computador (sugestão de software a usar: Audacity) e, depois, dar-lhes-ia vida, representando-as em nome do grupo (guiado pela gravação que escutaria com auscultadores). Quanto a participantes que tenham dificuldades sociais e não físicas, a atividade é muito fácil de ajustar de acordo com as necessidades. Num grupo, uma pessoa tímida pode ser o fotógrafo. Quanto a dificuldades de aprendizagem, representar/encenar um conceito é uma forma poderosa de o compreender, mas por vezes uma performance “ao vivo” pode ser demasiado para uma pessoa e o fotoromanzo oferece a possibilidade de aliviar as pessoas ansiosas da pressão de se apresentarem em palco. Uma situação de elevada pressão (como pouco tempo disponível, número limitado de imagens disponíveis, participação obrigatória de todos os membros e problemas de comunicação interna na equipa) pode gerar dinâmicas muito complexas e diversas. Além disso, no que toca à escolha do tópico, tem de se prestar alguma atenção à capacidade dos participantes de o transformarem numa história, caso contrário, haverá o risco de alguns grupos não produzirem nada relevante. Contudo, isto não é necessariamente um objetivo quando se usa esta ferramenta com fins menos exigentes, tais como uma pura e simples dinâmica de grupo ou um diário fotográfico. Podem ser obtidos resultados melhores se a duração permitida for superior a 2 horas. Por último, quando planear a sessão, lembre-se que deve haver tempo suficiente para mostrar o fotoromanzo produzido, mesmo – e sobretudo – se houver muitos grupos. Cinco grupos podem demorar até 30 minutos só para mostrá-lo, sem contar com o tempo de reflexão, se necessário.

Módulo 4 : Recrutar, divulgar o voluntariado e motivar os voluntários a tornarem-se cidadãos mais ativos

Introdução

Trabalhar com voluntários é um processo longo e permanente. Desde o início, do recrutamento, até à orientação contínua, eles têm de estar intensamente motivados. Para aumentar a satisfação e motivação dos voluntários, as organizações têm de ser capazes de avaliar as necessidades e expectativas deles.

Este módulo tem como objetivo ajudar as organizações

- a identificar as motivações dos voluntários
- a identificar os perfis dos voluntários para criar não só o melhor ambiente possível, mas também o melhor resultado possível
- a conseguirem que projeto de voluntariado corresponda:
 - à personalidade dos voluntários
 - ao tipo de pessoa que são
 - às suas expectativas.

Também pode ser difícil para muitas organizações ter boas ideias e um bom projeto e recrutar voluntários, se não sabem como motivá-los, se não são capazes de identificar as necessidades deles. Este módulo dará ferramentas às organizações para que implementem as melhores estratégias de recrutamento.

No final do módulo, os participantes serão não só capazes de implementar as melhores práticas de recrutamento de voluntários, como também de compreender os seus perfis e motivações.

- **Módulo 4.1: Como identificar as motivações e os perfis dos voluntários**
- **Módulo 4.2 : Convidar e motivar os voluntários a juntarem-se a nós!**



Módulo 4.1 : Como identificar as motivações e os perfis dos voluntários

Introdução ao Módulo 4.1

Neste módulo, as organizações compreenderão melhor o que motiva as pessoas a fazer voluntariado e como poderão descobrir mais sobre elas, de forma a poder traçar um perfil

No final deste módulo, os participantes serão capazes de:

- Identificar as motivações dos voluntários
- Identificar as necessidades dos voluntários

Lista de todas as unidades do módulo:

- **Unidade 1: Identificar as motivações e os perfis dos voluntários**

Atividade A: O melhor lugar para ser útil



Módulo 4.1 : Unidade 1

Título da unidade	Identificar as motivações e os perfis dos voluntários
Introdução, objetivos específicos da unidade	Os facilitadores precisam de saber exatamente o que uma pessoa quer para ser um voluntário: Desenvolvimento pessoal? Necessidade burocrática? Mais interação social, etc. A atividade seguinte é um exercício que analisa o perfil de cada pessoa. Quer o compromisso com o voluntariado responda a uma necessidade pessoal ou a uma obrigação legal, é sempre melhor, para uma organização, empresa ou associação, pender no sentido da experiência ou das competências de cada indivíduo. Os participantes de um grupo vêm, frequentemente, de círculos diferentes, com experiências diversas. Esta unidade propõe diferentes ferramentas que podem ser usadas por facilitadores que estão a trabalhar com voluntários.
Configuração	Discussão em grupo
Atividade	Atividade A : O melhor lugar para ser útil
Referências e recursos adicionais	

Atividade de Aprendizagem A

Atividade A	O melhor lugar para ser útil
Configuração	Coletiva ou individual
Descrição da atividade	1. Apresentação de projetos! O facilitador convida os participantes a imaginar um projeto na sua localidade ou na sua associação que responda a uma necessidade que eles identifiquem. 10 minutos de preparação em grupos de 2 pessoas. Regressam ao grupo, que pode colocar possíveis questões – 15 min. Esta ferramenta (entre outras) permite a cada facilitador construir a formação, usando as seguintes perguntas: - Quem está a pedir a iniciativa? Os cidadãos? Uma ONG? Uma instituição política? -Qual será o benefício da ação? -Quem obterá estes benefícios?

	2. Não é não! Em que empresa ou associação não querem trabalhar e porquê? – reunir opiniões – 10 min. Esta atividade permite ao facilitador perceber melhor as aspirações éticas dos participantes, bem como os ambientes em que não estão à vontade e também as áreas que preferem. 3. A minha SWOT – a pares, ajudem-se mutuamente a fazer uma SWOT numa matriz em branco – 20 min. O facilitador apresenta os documentos SWOT de cada participante, completando-os, se for necessário. É uma oportunidade para o facilitador falar sobre como os pontos fracos podem ser transformados em pontos fortes e sobre como uma pessoa se pode adequar a vários contextos. 20 min. Sugerimos que os facilitadores testem a ferramenta em si próprios, concentrando-se no seu papel de facilitadores. Mas a ferramenta também pode ser adaptada para avaliar a situação de um território, de uma ONG, de um projeto de bairro, etc. 4. Uma lotaria de possibilidades – O facilitador distribui a cada participante um documento que representa uma silhueta humana feita de bilhetes de lotaria. Das competências e traços de personalidade do vizinho à vossa esquerda, procurem as possibilidades, indicando-as no documento – 15 min. O facilitador comenta a silhueta e as propostas feitas por cada participante. 10 min. Esta atividade é a sequência lógica da anterior. Pode ser complementada por uma partilha informal sobre voluntariado na Europa e a sua diversidade, para que se tenha uma melhor compreensão do interesse nesta possibilidade. Duração : 80 minutos
Recursos	
Material	Canetas e post-its, Flip chart
Duração	Min: 80 min Max: 100 min
Comentários e Dicas	Facilitador : Participantes :

Módulo 4.2 : Convidar e motivar os voluntários a juntarem-se a nós!

Introdução ao Módulo 4.2

Este módulo deverá aumentar a consciência e o conhecimento das organizações sobre como divulgar voluntariado, recrutar voluntários e motivá-los a tornarem-se cidadãos mais ativos.

No final deste módulo, os participantes serão capazes de:

- Identificar um perfil de posto e como prepará-lo
- Identificar diferentes tipos e ferramentas de recrutamento
- Compreender como motivar as pessoas a envolverem-se mais como cidadãos ativos.

Lista de todas as unidades do módulo:

- **Unidade 1: Divulgação de voluntariado e recrutamento de voluntários**

Atividade A: Vamos procurar voluntários!

- **Unidade 2: Motivar**

Atividade A: Um passo em frente



Módulo 4.2 : Unidade 1

Título da unidade	Divulgação de voluntariado e recrutamento de voluntários
Introdução, objetivos específicos da unidade	Nesta unidade, os participantes irão refletir
Configuração	Reflexão pessoal e discussão em grupo
Atividade	Atividade A : Vamos procurar voluntários!
Referências e recursos adicionais	Recrutamento: McCurley e Lynch (2011) Aranguren Gonzalo, Luis A. (2002), Los itineraries Educativos del Voluntariado, Madrid, Plataforma para la promocion del voluntariado en Espana, 1st edition of A fuego Lento (ISU 2014) (DES)ENVOLVER A Educação para o Desenvolvimento no voluntariado para a Cooperação

Atividade de Aprendizagem A

Atividade A	Vamos procurar voluntários!
Configuração	Individualmente, sentados em círculo
Descrição da atividade	- Dividir os participantes em grupos (ou pares, se o grupo tiver menos de 5 pessoas). <u>Fase 1 – 30 min</u> - Cada grupo recebe um estudo de caso que descreve uma organização que está à procura de voluntários e a decidir como iniciar o processo de recrutamento. - O grupo deve criar um plano de ação (é fornecido um modelo) para recrutar voluntários para a organização, considerando: a) quais são as necessidades da organização?; b) que tipo de ferramentas de recrutamento serão usadas?; c) quem será o grupo-alvo do recrutamento?; d) como será implementado o processo, identificando os passos necessários. - Cada grupo partilhará com os outros as suas conclusões. - Depois, o facilitador deverá fazer uma breve apresentação sobre o processo de recrutamento e os diferentes tipos de ferramentas de recrutamento. <u>Fase 2 – 40 min</u> - Cada participante produz uma proposta de um plano de ação para a sua própria organização e depois partilha com o grupo para pedir contributos.
Recursos	2 estudos de caso de diferentes organizações Apresentação - Processo de recrutamento Modelo de plano de ação
Material	Canetas e/ou lápis de cor. Quadro branco

	papel
Duração	Min: 60min
	Max: 90min
Comentários e Dicas	Facilitador: este exercício tem de ser ajustado ao nível de conhecimento dos participantes sobre gestão do voluntariado. Se a organização já tem um plano de recrutamento, não faz sentido elaborar outro e os participantes podem melhorar o plano existente ou apoiar os colegas na criação de um plano.
	Participantes :



Módulo 4.2 : Unidade 2

Título da unidade	Motivar cidadãos a juntarem-se a nós
Introdução, objetivos específicos da unidade	Nesta unidade, os participantes irão refletir sobre as razões e motivações que fazem com que as pessoas se envolvam mais na sua comunidade e em organizações de voluntariado.
Configuração	Reflexão individual, discussão em pares
Atividade	Atividade A : Um passo em frente
Referências e recursos adicionais	Aranguren Gonzalo, Luis A. (2002), Los itineraries Educativos del Voluntariado, Madrid, Plataforma para la promocion del voluntariado en Espana, 1st edition of A fuego Lento (ISU 2014) (DES)ENVOLVER A Educação para o Desenvolvimento no voluntariado para a Cooperação

Atividade de Aprendizagem A

Atividade A	Um passo em frente
Configuração	Em pé
Descrição da atividade	O facilitador pede aos participantes que se levantem e se posicionem em linha. Vão ouvir uma frase e devem dar um passo em frente se concordam ou se a frase é verdadeira. Após cada frase, os participantes ficam no mesmo sítio ou dão um passo em frente e o facilitador convida-os a partilharem os seus pensamentos sobre as suas posições. O processo repete-se para cada frase. <u>Reflexão:</u> questione os participantes sobre o processo e como se sentiram durante o exercício. Descobriram algo novo sobre si próprios e sobre como motivar os outros a serem mais ativos? Cada pessoa tem a sua história e as suas razões para ser mais ou menos ativa na comunidade. Para motivar alguém a juntar-se à vossa organização como voluntário e a manter-se convosco, é muito importante conhecer a pessoa e as suas razões, motivações e medos. <u>2ª fase</u> Na segunda fase, peça aos participantes que se sentem em pares e discutam o que estão a fazer nas suas organizações para motivar os voluntários a serem cidadãos mais ativos e o que podem melhorar no futuro – definam uma ação específica.
Recursos	Frases (cerca de 6)
Material	
Duração	Min: 20 min Max: 30 min
Comentários e Dicas	Facilitador: Este exercício pode ser adaptado para ser usado na formação dos voluntários e as próprias organizações podem usá-lo. A primeira e a segunda parte podem ser usadas em separado. As frases devem ser divididas em: • Frases mais gerais e racionais que pedem uma opinião no sentido de “concordo”, “não concordo”;

	• Frases que refiram algo relacionado com as ações, pensamentos ou sentimentos da pessoa e peçam uma resposta “faço/penso/sinto”, “não faço/não penso/não sinto” Exemplos de frases: Na minha opinião, votar é a forma mais forte de participação individual na sociedade. Para mim, é mais importante apoiar alguém que vive no meu bairro do que fazer voluntariado numa organização. Nalgum momento da minha vida, fiz voluntariado uma vez por semana numa organização. As pessoas não fazem voluntariados de longa duração numa organização, porque não querem. Participantes:
--	---



Módulo 5 : Celebrar e promover o voluntariado

Introdução

Quando os voluntários decidem envolver-se numa organização, vêm com um conjunto de expectativas sobre a organização e sobre si próprios.

Valorizar os voluntários e reconhecer o seu trabalho é muito importante para mantê-los na organização. Os voluntários gostam que a organização dê crédito e agradeça o seu contributo.

Para reter os voluntários, é fundamental promover um clima organizacional que favoreça a autoestima dos voluntários. As organizações que recebem voluntários devem promover, em cada voluntário, sentimentos de pertença, de ligação, e a sensação de ser único e capaz.

O reconhecimento e a celebração regulares são fatores centrais; pode ser a celebração de sucessos de equipa ou de contributos individuais.

Os voluntários devem sentir que são especiais e esse sentimento fortalece a sua autoestima.

Uma sensação de poder num programa de voluntariado prende-se com o sentimento de “eu estou a fazer a diferença nesta vida, projeto ou organização”.

Diferentes voluntários preferem diferentes tipos de reconhecimento. Por exemplo, alguns preferem receber um agradecimento por parte dos colegas, outros por parte do supervisor, e outros por parte da direção ou dos seus pares. Alguns preferem um reconhecimento sob a forma de palavras e outros preferem um presente que possam guardar consigo. Alguns preferem, ainda, um reconhecimento formal e outros informal. Por esta razão, é muito importante planear o sistema de reconhecimento na organização, considerando que cada voluntário deve receber esse reconhecimento sob diferentes formas, de acordo com a sua personalidade. Também é importante usar diferentes métodos de reconhecimento e o agradecimento deve ser feito frequentemente e o mais rapidamente possível depois de um objetivo ser alcançado.

Este módulo é sobre “Como valorizar e gerir voluntários eficazmente” e “Como valorizar os voluntários”

- **Módulo 5.1 : Como valorizar e gerir voluntários eficazmente.**
- **Módulo 5.2 : Como valorizar os voluntários**



Módulo 5.1 : Como valorizar e gerir voluntários eficazmente

Introdução ao Módulo 5.1

Neste módulo, os participantes deverão esperar aprender sobre formas de celebrar e promover o voluntariado.

No final deste módulo, os participantes conhecerão:

- Formas de valorizar um voluntário
- Formas de promoção do voluntariado

Lista de todas as unidades do módulo:

- **Unidade 1: Como valorizar os voluntários**

Atividade A : Celebrar o voluntariado

Atividade B : Má gestão do voluntariado

- **Unidade 2 : Como promover o voluntariado**

Atividade A : 8 caminhos a seguir



Módulo 5.1 : Unidade 1

Título da unidade	Como valorizar os voluntários
Introdução, objetivos específicos da unidade	Nesta unidade, aprenderão como a comunidade pode valorizar o voluntariado e como se pode evitar uma má gestão do voluntariado.
Configuração	Discussão em grupo
Atividades	Atividade A : Celebrar o voluntariado Atividade B : Má gestão do voluntariado
Referências e recursos adicionais	

Atividade de Aprendizagem A

Atividade A	Celebrar o voluntariado
Configuração	Discussão em grupo
Descrição da atividade	Uma sessão de perguntas e respostas em que um voluntário de longa data vem falar sobre que voluntariado faz, as suas razões para fazer voluntariado, que ganhos retira da prática do voluntariado e como se sente valorizado como voluntário. (15 mins) Faça os participantes refletirem sobre “O que fariam para celebrar o voluntariado”, pedindo-lhes que pensem sobre como as pessoas na sua vida privada e na sua vida profissional têm demonstrado apreço pelo seu trabalho. Usem post-its, anotando uma ideia por post-it e colando-o num flip chart. (10 mins) Resumir os resultados em grupos (10 mins)
Recursos	
Material	Post-its, canetas, flip chart
Duração	Min: 35 min Max: 60 min
Comentários e Dicas	Facilitador : Dicas sobre o que podem fazer para celebrar, por exemplo, organizar um jantar, uma vez por ano, para o qual todos os voluntários são convidados e onde recebem o certificado de reconhecimento. Participantes :

Atividade de Aprendizagem B

Atividade B	Má gestão do voluntariado
Configuração	Discussão em grupo
Descrição da atividade	Vejam um vídeo em que é mostrada uma má gestão do voluntariado. https://www.youtube.com/watch?v=lvrDWUecV2c (5 min) Em grupo, coloquem questões como • O que estava errado? • O que poderia ter sido feito para valorizar o voluntário? (15 min) Resumir as ideias (10 min)
Recursos	
Material	Flip chart, canetas, projetor e computador portátil
Duração	Min: 30 min Max: 60 min
Comentários e Dicas	Facilitador : Participantes :



Módulo 5.1 : Unidade 2

Título da unidade	Como promover o voluntariado
Introdução, objetivos específicos da unidade	Nesta unidade, irão aprender a promover o voluntariado e a recrutar voluntários, utilizando os princípios do marketing.
Configuração	Discussão em grupo entre os indivíduos/ONGs
Atividade	Atividade A : 8 caminhos a seguir
Referências e recursos adicionais	

Atividade de Aprendizagem A

Atividade A	8 caminhos a seguir
Configuração	Discussão em grupo entre os indivíduos/ONGs
Descrição da atividade	Fale com o grupo sobre os “8 caminhos a seguir” no que respeita a voluntários e à promoção do voluntariado • O quê : Qual é o problema, i.e., porque precisam de um voluntário • Onde : Onde é que o voluntário é necessário • Quando : Calendarização e por quanto tempo o voluntário terá de trabalhar • Porquê : Porque é importante para vós, enquanto organização • Quem : O tipo de voluntário que estão a procurar • Como : Onde é que esse tipo de voluntário pode ser encontrado e como chegar a ele • Porquê? : Porque é importante para o voluntário, que benefícios o voluntário obterá com o voluntariado Leve os indivíduos/ONGs a pensar sobre os “8 caminhos a seguir” e a inventar um evento/atividade de promoção do voluntariado, criando um poster para esse evento/atividade (60 min)
Recursos	
Material	Papel, canetas de cor, computador portátil
Duração	Min: 60 min Max: 120 min
Comentários e Dicas	Facilitador : Dica: Mostre um poster de promoção do voluntariado, evento de voluntariado do Box Moor Trust Participantes : Que pensem na sua comunidade e no que pedem aos voluntários

Módulo 5.2 : Como valorizar os voluntários

Introdução ao Módulo 5.2

Neste módulo, os participantes deverão esperar aprender sobre formas de celebrar e promover o voluntariado.

No final deste módulo, os participantes conhecerão:

- Formas de valorizar um voluntário
- Formas de promoção do voluntariado

Lista de todas as unidades do módulo:

- **Unidade 1 : Como valorizar os voluntários**

Atividade A: O reconhecimento é necessário



Módulo 5.2 : Unidade 1

Título da unidade	Como valorizar os voluntários
Introdução, objetivos específicos da unidade	Os participantes devem refletir sobre a importância de promover o voluntariado, de dar crédito ao trabalho dos voluntários e de celebrar os voluntários – e sobre as diferentes formas de o fazer.
Configuração	Discussão em grupo
Atividade	Atividade A : O reconhecimento é necessário
Referências e recursos adicionais	Aranguren Gonzalo, Luis A. (2002), Los itineraries Educativos del Voluntariado, Madrid, Plataforma para la promocion del voluntariado en Espana, 1st edition of A fuego Lento (ISU 2014) (DES)ENVOLVER A Educação para o Desenvolvimento no voluntariado para a Cooperação

Atividade de Aprendizagem A

Atividade A	O reconhecimento é necessário
Configuração	reflexão individual, discussão em grupo
Descrição da atividade	O facilitador pede aos participantes que anotem na folha de papel qual foi a melhor coisa (elogio, atitude, ação) que já receberam no seu trabalho (5min). Peça aos participantes que compartilhem com o grupo e expliquem como se sentiram. Depois, o formador perguntara aos participantes o que eles acham do reconhecimento e celebração dos voluntários. O tipo de reconhecimento e celebração necessário é semelhante a um trabalhador? Por quê? Quais são as diferenças e as semelhanças? O formador escreve no quadro as principais conclusões e ideias. Então, numa folha de papel grande, cada participante deve escrever uma maneira de reconhecer e celebrar os seus voluntários. No final, o facilitador poderia dar mais algumas idéias para escrever e entregar aos participantes uma lista de 10 ou mais maneiras diferentes de reconhecer e celebrar os voluntários.
Recursos	lista de 10 ou mais maneiras diferentes de reconhecer e celebrar voluntários.
Material	post its, canetas, flip chart, sticks, folha grande de papel
Duração	Min: 35 min Max: 60 min
Comentários e Dicas	Facilitador : Participantes :

Módulo 6 : Como estimular o voluntariado intergeracional

Introdução

Este módulo é sobre voluntariado intergeracional. Sugerimos que se estimule o voluntariado intergeracional de duas formas: a primeira é enfatizar a transmissão de conhecimento especializado, a segunda está ligada a uma oferta flexível de voluntariado.

1. O voluntariado intergeracional pode ser organizado pela oferta de transferência de conhecimento especializado dos seniores para as crianças e jovens e vice-versa. Há muitas competências e saberes que os seniores adquiriram ao longo da vida que podem ser úteis para gerações mais jovens, por exemplo, diversos ofícios e trabalhos manuais, cozinhar, partilhar memórias históricas, etc.. Ao se organizar atividades em escolas, jardins-de-infância e centros de jovens, os seniores podem transmitir o seu conhecimento especializado a gerações mais jovens. Pode ser útil em ambos os sentidos, já que há muitas competências e conhecimentos que as crianças e os jovens possuem e podem ser úteis aos mais velhos, por exemplo, competências informáticas, novas abordagens e recolha de informação, etc.

2. A segunda abordagem inclui oportunidades de voluntariado que são flexíveis e aplicáveis tanto a gerações mais jovens como aos seniores. Há muitas oportunidades de voluntariado que são interessantes e adequadas para crianças, jovens, pessoas de meia-idade e seniores. Da nossa experiência, as melhores oportunidades para que diferentes gerações trabalhem lado a lado são grandes eventos, por exemplo, preparar e trabalhar para festividades ou festivais locais ou sazonais, decorar e preparar o ambiente da cidade.

- **Módulo 6.1 : Mapear o voluntariado intergeracional**
- **Módulo 6.2 : A cidade ideal**



Módulo 6.1 : Mapear o voluntariado intergeracional.

Introdução ao Módulo 6.1

No final deste módulo, os participantes serão capazes de:

- Identificar e ligar organizações
- Identificar instituições e eventos em que podem ser obtidos benefícios através do voluntariado intergeracional
- Identificar oportunidades, benefícios e resultados do voluntariado intergeracional

Lista de todas as unidades do módulo:

- **Unidade 1 : Mapear o voluntariado intergeracional**

Atividade A : Mapear uma rede de voluntariado intergeracional



Módulo 6.1 : Unidade 1

Título da unidade	Mapear o voluntariado intergeracional
Introdução, objetivos específicos da unidade	Podem existir diferentes formas de estimular o voluntariado intergeracional. A primeira diz respeito à transmissão de conhecimento especializado, a segunda está ligada a uma oferta flexível de voluntariado (eventos, tarefas que são adequadas a diferentes gerações). O voluntariado intergeracional traz consigo vários benefícios e resultados, como tolerância, coesão social, empatia, etc.
Configuração	Discussões em grupo sobre voluntariado intergeracional, partilhando experiências; contributo do facilitador de educação não-formal.
Atividade	Atividade A : Mapear uma rede de voluntariado intergeracional
Referências e recursos adicionais	-

Atividade de Aprendizagem A

Atividade A	Mapear uma rede de voluntariado intergeracional
Configuração	Grupo de 15-20 pessoas, representantes de ONGs com ou sem experiência de voluntariado.
Descrição da atividade	1. Sentados em círculo, o facilitador de educação não-formal inicia uma discussão sobre voluntariado intergeracional e identifica a experiência, atitude e conhecimento do grupo sobre este tópico. O facilitador desenha um mapa esquemático de uma comunidade local/cidade/município num flip chart e encoraja os participantes a pensar em organizações, instituições e também eventos em que o voluntariado intergeracional pode ter lugar. Por exemplo, jardins-de-infância em que os seniores podem trabalhar, a longo-prazo, com as crianças, centros de jovens em que os seniores podem transmitir os seus conhecimentos, tais como ofícios ou técnicas de artesanato, festividades do município, etc. (15-20 minutos) 2. Os participantes devem escrever, individualmente, num post-it um lugar ou um evento em que se pode realizar voluntariado intergeracional e que tipo de atividades podem ser realizadas lá. (7 minutos) 3. De seguida, o facilitador pede a cada participante que partilhe e que cole o post-it no local onde a atividade/evento pode ser realizada. O facilitador faz um resumo e dá uma visão geral da comunidade local/região e o mapeamento do voluntariado intergeracional está feito! (15-20 minutos)
Recursos	-
Material	Cadeiras, flip chart, post-its, marcadores
Duração	Min: 37 min

	Max: 47 min
Comentários e Dicas	Facilitador: facilitador de educação não -formal com conhecimento sobre voluntariado
	Participantes: representantes de ONGs com ou sem experiência de em voluntariado.



Módulo 6.2 : A cidade ideal

Introdução ao Módulo 6.2

Perceber as questões relacionadas com o encontro intergeracional

No final deste módulo, os participantes serão capazes de:

- Tentar trabalhar coletivamente
- Imaginar ações concretas para voluntários de diferentes idades

Lista de todas as unidades do módulo:

- **Unidade 1 : A Cidade Ideal**

Atividade A: A flor das competências



Módulo 6.2 : Unidade 1

Título da unidade	A cidade ideal
Introdução, objetivos específicos da unidade	Esta atividade propõe atividades recreativas que visam facilitar a identificação das competências dos voluntários, independentemente da natureza da organização. Objetivos : - Ultrapassar o obstáculo (imaginário) do encontro intergeracional, propondo atividades que podem ser partilhadas por diferentes grupos etários: a melhor forma de as colocar em prática. No final das atividades, os diferentes grupos etários vão perceber que podem pensar, agir e trabalhar em conjunto na perfeição! Número de participantes na atividade : de 6 a 8 pessoas.
Configuração	Em pares, sentados
Atividade	Atividade A : A flor das competências
Referências e recursos adicionais	

Atividade de Aprendizagem A

Atividade A	A flor das competências
Configuração	Em pares, sentados
Descrição da atividade	<u>A flor das competências</u> O perfil profissional de cada pessoa é uma combinação única de experiência profissional, competências sociais provenientes da sua personalidade, mas também de expectativas pessoais. As quatro atividades apresentadas abaixo permitem pintar um retrato de um potencial voluntário. Esta atividade pode ser implementada com jovens, seniores ou ambos em conjunto. É importante, para evitar categorizações inúteis que não se as use nas atividades. O facilitador convida os participantes a escreverem o seu nome próprio num post-it colorido e a colarem-no no quadro. Progressivamente durante as atividades, os participantes irão produzir outros post-its e colocá-los à volta do post-it inicial, compondo, visualmente, uma flor de, pelo menos, 5 pétalas. Os participantes dedicarão algum tempo a pensar sobre os seguintes tópicos: 1. O meu melhor lado! – Que qualidades os teus amigos próximos veem em ti? – Usar post-its - 5 min - O facilitador recolhe os post-its, fala sobre o seu conteúdo com o autor e cola-os no quadro. 10 min. 2. Respeito máximo... - O que fizeste ou fazes bem no teu

	trabalho? – Usar post-its - 5 min. O facilitador recolhe os post-its, fala sobre o seu conteúdo com o autor e cola-os no quadro. 10 min. 3. Ação ! – Os participantes escolhem, de uma lista de 50 verbos de ação, aqueles que correspondem às suas competências, sublinhando-os. Depois, escrevem-nos num post-it - 5 min. O facilitador recolhe os post-its, fala sobre o seu conteúdo com o autor e cola-os no quadro, partilhando-os com o grupo. Cola-os junto ao nome inicial no quadro. 15 min. 4. O que gostas em mim? – Quais são os traços de personalidade que te agradam no vizinho à tua direita? Escreve-os num post-it e cola-o nas costas do teu vizinho. O facilitador recolhe-os um a um, comentando-os e ouvindo as explicações do “dador” ou as surpresas do “recipiente” – Este post completa a flor de cada participante - 15 min. 5. Os benefícios da minha idade? - Usar post-its - 5 min Todos os participantes são convidados a listar os benefícios da sua idade. O facilitador recolhe os post-its, discute o seu conteúdo com o grupo e cola-os no quadro- 10 min. 6. Conclusão – Discussão em grupo - 10 minutos Durante esta atividade, houve diferenças entre os participantes consoante a sua idade? A discussão deve salientar que não houve diferenças de maior e que as ideias feitas sobre as competências dos seniores e não-seniores podem ser ultrapassadas muito facilmente. Duração : 70 minutos
Recursos	Sem material adicional
Material	Canetas e post-its Flip chart
Duração	Min: 70 min Max: 90 min
Comentários e Dicas	Facilitador : Poderá ter de dar um exemplo, caso o grupo não avance espontaneamente, por exemplo, uma introdução à organização Participantes : Tentar emparelhar pessoas com interesses semelhantes

Notas



Projeto Erasmus+ KA2 ADULTOS

“Local and International Active Seniors”



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

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

No 2017-1-UK01-KA204-036596