



Anexos

61



Checklist dos Princípios EQUAL presentes no Guia

Trabalho em Parceria

As redes locais de cooperação duradoura são cruciais para um crescimento mais rápido e mais sustentado: reduzem os custos da troca de informação, permitem a optimização de recursos e a aprendizagem contínua, potenciam a criação de clusters de inovação social e a disseminação, facilitam o equilíbrio entre cooperação – competição, factores que são fundamentais para o desenvolvimento das regiões.

É neste quadro que as Parcerias de Desenvolvimento (PD) representam um importante “capital social”, enquanto infraestruturas sociais para a troca de informação e de experiências, onde o conjunto é capaz de gerar inovação e conhecimento, de dar novas respostas aos grupos-alvo, e de permitir aos vários parceiros e aos actores locais/ sectoriais uma aprendizagem e especialização permanentes, susceptíveis de facilitar o alcance dos seus objectivos.

- ☑ Processo de selecção dos participantes
- ☑ Organização de actividades de sensibilização (ex: ateliers gastronómicos)
- ☑ Articulação entre as aulas de português dirigido e a formação profissional
- ☑ Apoio psico-social aos formandos (articulação do apoio social, jurídico e da formação) e aos seus filhos
- ☑ Disponibilização dos recursos das diferentes instituições
- ☑ Potencia o trabalho em rede tirando partido das diferentes competências, valências e experiências das instituições envolvidas (ex: CFPSA – formação, CPR – apoio língua portuguesa, organização de actividades sócio-culturais, grupo de teatro, experiência e proximidade com o público-alvo)

Inovação

Não sendo um fim em si mesma, nem podendo apenas ser concebida como o que é novo ou o que constitui progresso tecnológico, a inovação tem implícita a adequação ao contexto social, em particular a adequação aos públicos, e ainda as dimensões da qualidade, utilidade e eficácia.

Deve ser percebida enquanto dinâmica de mudança que se inscreve num processo envolvendo a conjugação de competências específicas e distintas, e uma cooperação interdisciplinar que ocorre no contexto das PD. Assim, muito embora fruto também da criatividade e da invenção individual, a inovação é sobretudo um processo social composto de trocas, negociações, compromissos, entre os diversos interlocutores que a reconhecem socialmente útil.

A inovação requer, por isso, condições pessoais, culturais e institucionais que a validem, a aceitem e a integrem, nos quotidianos de organizações, grupos e indivíduos.

- ☑ Metodologia integrada: aposta numa intervenção que conjuga formação profissional, em articulação com aulas de apoio de português, actividades de sensibilização, apoio aos filhos dos formandos, apoio psico-social, apoio jurídico, entre outros, assente no trabalho em parceria e na rentabilização de diferentes recursos.
- ☑ Processo (modo como se desenvolveu a formação), assente numa abordagem individualizada e procura de soluções à medida (apoio aos filhos dos formandos, promoção da conciliação entre a vida familiar e profissional, por exemplo flexibilizando horários e o local de realização das aulas de português).
- ☑ Aumento de competências profissionais (formação profissional) e, simultaneamente, aumento das competências sociais e pessoais (aulas de português, actividades de lazer e de sensibilização).
- ☑ Novas formas de sensibilização para a temática dos refugiados e imigrantes (nos próprios centros de formação).
- ☑ Valorização e promoção das competências dos refugiados (ateliers gastronómicos, grupo de teatro, domínio de línguas estrangeiras, etc.).
- ☑ Contribui para a sensibilização dos vários públicos envolvidos: formandos portugueses e estrangeiros, formadores, técnicos, etc.
- ☑ Fomenta um processo mais rápido e eficaz de aquisição de conhecimentos, que lhes permita, num curto espaço de tempo, situar-se ao mesmo nível dos outros formandos

Empowerment

Princípio transversal a todas as medidas e áreas de intervenção EQUAL, assente na necessidade de promoção da participação activa, da responsabilização e da autonomia das pessoas, comunidades e organizações, no sentido da apropriação sustentada dos processos de mudança em que estão envolvidas, com base na gestão das suas próprias necessidades, recursos e aptidões. Devem ser considerados os seguintes níveis de aplicação: Parcerias de Desenvolvimento (PD), grupos-alvo e empresas (em particular PME).

Grupos-alvo

- ✓ Aumento de competências profissionais (curso de formação e prática em contexto de trabalho) e a aquisição de outras competências sociais e pessoais (aulas de português, actividades de sensibilização)
- ✓ Permite evidenciar as suas mais-valias para a sociedade de acolhimento (ateliers gastronómicos, RefugiActo, conhecimentos de línguas estrangeiras)
- ✓ Promove a interculturalidade e a integração social

Organizações

- ✓ Potencia o trabalho em rede, aumenta a experiência ao nível do trabalho em parceria (intervenção articulada e integrada, rentabilização de recursos) e melhora o desempenho de cada instituição
- ✓ Reforço da consciência e responsabilização face a situações de discriminação social de que são alvo as populações de imigrantes e refugiados

Transnacionalidade

Característica fundamental da EQUAL. Pressupõe que se dê um efectivo valor acrescentado aos parceiros da PD, o que significa que as actividades transnacionais têm de ser mais profundas que a simples troca de informações e/ou experiências.

- ✓ Experiência transnacional (visita a centros de formação, centros e de acolhimento e empresas), que permitiu reflectir sobre as melhores práticas a adoptar e quais as práticas mais bem sucedidas
- ✓ Reflexão conjunta sobre a integração profissional de estrangeiros influenciou o modo como se desenvolveu este produto (aulas de português dirigido, actividades de sensibilização, como evidenciar as capacidades dos refugiados, etc.)
- ✓ Partilha de dificuldades, de diferentes experiências de integração por via da formação profissional, está retratada em todo o produto

Checklist dos Princípios EQUAL presentes no Guia

Mainstreaming

Processo de generalização e integração das políticas e práticas, que garante que todas as inovações experimentadas e testadas em toda a União Europeia podem atingir audiências progressivamente mais vastas, maximizando assim a aprendizagem e o investimento.

É um processo global de procura de impacto nos sistemas das práticas, abrangendo a identificação de elementos inovadores, a formalização metodológica dos resultados, a disseminação, a validação e a transferência dos conhecimentos adquiridos.

Designa também a fase de transferência e de apropriação por parte de outros agentes dos resultados, metodologias e elementos principais identificados por uma ou mais PD.

- ✓ O produto é, em si mesmo, um exemplo de mainstreaming. A partir da experiência realizada com requerentes de asilo, a PD desenvolveu um produto que acredita passível de conseguir transferir essa experiência acumulada a um conjunto vasto de potenciais interessados.
- ✓ A PD considera que em particular os Centros Novas Oportunidades/ Centros de Formação Profissional dispostos a trabalhar e integrar imigrantes e refugiados em muito poderão beneficiar com os conhecimentos, as metodologias e as boas práticas constantes do Guia.
- ✓ O produto constitui-se, assim, como um instrumento que – pelo modo como foi concebido e desenvolvido – permite um acompanhamento sistemáticos dos participantes, procurando dar uma resposta permanente aos seus problemas e dificuldades.

Igualdade de Género

A promoção da igualdade entre mulheres e homens é uma das maiores prioridades EQUAL. Os projectos devem conceber e implementar acções transversais que integrem a dimensão de género em todas as suas etapas de desenvolvimento e em todas as suas actividades.

Não basta, no entanto, estabelecer princípios orientadores de não discriminação, ou simplesmente afirmar uma elevada participação feminina ao nível do público-alvo ou dos técnicos do projecto. É preciso que cada PD assuma o compromisso e defina com detalhe um conjunto de acções a desenvolver que contribuam activamente para a promoção da igualdade de género, bem como os meios a disponibilizar e os resultados que se esperam alcançar nesta vertente

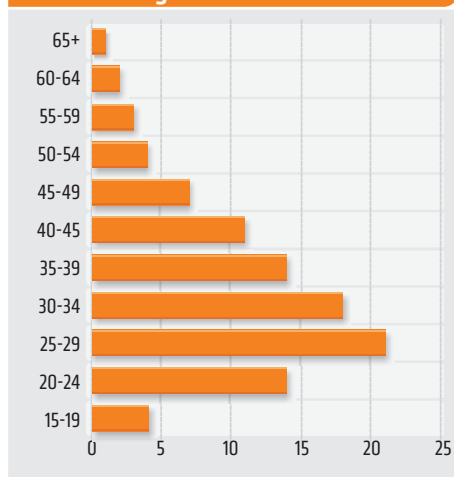
- ✓ Apoio às crianças filhas dos participantes no projecto (identificação e selecção de creches, infantários e ATL, pagamento das mensalidades, transporte)
- ✓ Negociação permanente com os formadores e com as empresas onde estagiaram as mulheres (justificação de ausências motivadas por doença dos filhos, alteração dos horários de estágio para conciliar com os horários das escolas)
- ✓ Permitiu-se que os filhos pudessem estar presentes na sala das aulas de português
- ✓ Promoveu-se a reflexão do agregado familiar relativamente aos benefícios alcançáveis pela frequência de formação (nos casos em que a mulher ou o casal manifestou dúvidas ou indisponibilidade à partida para ingressar no curso)
- ✓ Em resultado, acabaram por concluir o curso mais mulheres que homens, e sempre com melhor aproveitamento que os seus colegas do sexo masculino

Quadro 1 . Percentagem de estrangeiros residentes em países da OCDE

	1992	2002	Balanco
Áustria	7,9	8,8	0,9
Bélgica	9	8,2	-0,8
Rep. Checa	0,4	2,3	1,9
Dinamarca	3,5	4,9	1,4
Finlândia	0,9	2	1,1
Alemanha	8	8,9	0,9
Irlanda	2,7	4,8	2,1
Itália	1,6	2,6	1
Luxemburgo	31	38,1	7,1
Holanda	5	4,3	-0,7
Noruega	3,6	4,3	0,7
Portugal	1,3	4	2,7
Espanha	1	3,1	2,1
Suécia	5,7	5,3	-0,4
Suíça	17,6	19,9	2,3
Reino Unido	3,5	4,5	1

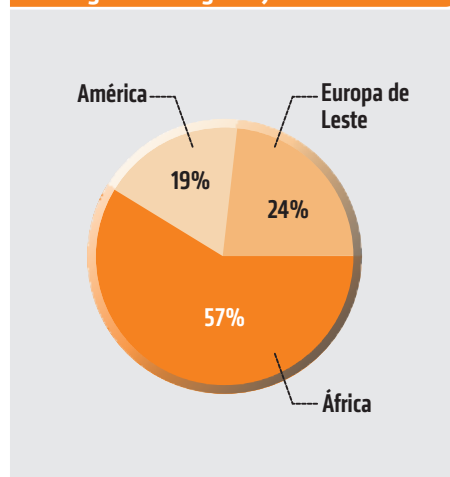
Fonte: SOPEMI 2004

Gráfico1 . Percentagem da população activa estrangeira segundo o escalão etário Portugal - 2001



Fonte: Cesus 2001

Gráfico2 . Estrangeiros inscritos nos Centros de Emprego, por continente de origem Portugal - Janeiro 2004



Fonte: IEFP

Quadro 2 . Análise SWDT

Oportunidades/ Pontos Fortes	Pontos Fracos/Ameaças
Imigrantes, Refugiados e Requerentes de Asilo	
<ul style="list-style-type: none"> Capacidade para iniciar novo projecto de vida Persistência Consciência da sua situação no país de acolhimento Valorização e capacitação das competências relacionais e experiência de vida Flexibilidade para o exercício de profissões variadas e indiferenciadas Integração dos filhos constitui um forte apoio e incentivo à integração e aprendizagem da língua 	<ul style="list-style-type: none"> Isolamento Pouca mobilidade
Técnicos de Projecto	
<ul style="list-style-type: none"> Prazer, entrega e dedicação ao trabalho Boas relações de confiança com a população-alvo Interesse e motivação para encontrar soluções verdadeiramente úteis e capazes de “fazer a diferença” Apetência para o trabalho em equipa Desejo de aumentar a compreensão sobre a missão e as limitações de cada instituição 	<ul style="list-style-type: none"> Dificuldade em identificar/ capitalizar as competências formais e informais do público-alvo Falta de ousadia quando se trata de explorar alternativas criativas e perante situações desconhecidas Ter presente a força limitativa do preconceito, ainda que inconsciente Saber lidar com a frustração
Organizações	
<ul style="list-style-type: none"> Práticas articuladas e de entre-ajuda e cooperação instituições/ técnicos Interesse em investir em projectos de integração a longo prazo Rede alargada de entidades que desenvolvem actividade na área Rede informal para o estudo de casos individuais Instituições com funções mais complementares, abertas e sensíveis às necessidades especiais da população-alvo 	<ul style="list-style-type: none"> Deficiente exploração das potencialidades da parceria por se cultivar uma estratégia de relacionamento e acção baseada no esbatimento dos conflitos e da não-confrontação Rigidez burocrática e visão excessivamente administrativa do funcionamento organizacional
Aspectos Gerais	
<ul style="list-style-type: none"> Exercício, formal ou informal, de novas actividades económicas por conta própria Redes informais de emprego Instituições de diversos cultos religiosos com papel estruturante e ajuda espiritual 	<ul style="list-style-type: none"> Reduzido número de pedidos de asilo admitidos, potenciando o aumento da imigração ilegal Dificuldade em conseguir encontrar emprego e aceder a formação seguindo as vias institucionais disponíveis Dificuldades na obtenção de reconhecimento e certificação de competências escolares e profissionais Dificuldade em estabelecer contacto directo com as empresas

Sistema de Auto – Avaliação

Instrumento-tipo para operacionalização⁸

Identificação do Projecto:

Designação do Projecto

Nº do Projecto

Responsável(eis) pela dinamização do processo de auto-avaliação:

Nome

Entidade

Telef.

E-Mail

Nome

Entidade

Telef.

E-Mail

Momentos de Auto-Avaliação:

1º momento de auto-avaliação do projecto [de __/__/200__ a __/__/ 200__]

2º momento de auto-avaliação do projecto [de __/__/200__ a __/__/ 200__]

..... [de __/__/200__ a __/__/ 200__]

..... [de __/__/200__ a __/__/ 200__]

Momento final de auto-avaliação do projecto [de __/__/200__ a __/__/ 200__]

Data de Conclusão: __/__/200__

8. Realizado a partir da sistematização dos formulários EQUAL construídos para o efeito

1. Elementos de Diagnóstico

Avaliação da evolução dos principais problemas/ necessidades identificados durante a fase de Diagnóstico do projecto

	Problemas/Necessidades	Evolução [+ , - , =]
1		
2		
3		
4		
5		
....		

+ agravou-se; - atenuou-se; = manteve-se

Problemas	Causas/factores evolução	Consequências para o Projecto

2. Objectivos e Actividades

	Nº actividades
Actividades concluídas	
Actividades Previstas	

Objectivos	Progressão dos Objectivos			
	1	2	3	4

1 - Fraco, 2 - Moderado, 3- Forte, 4 - Muito Forte

3. Destinatários

	Nº previsto	Nº verificado até ao presente
Grupos-Alvo		
Agentes		
Organizações	PD	

Dificuldades no envolvimento dos destinatários	Actividades de superação

4. Princípios EQUAL

Actividades	Princípios EQUAL	Intensidade			
		1	2	3	4
	Trabalho em Parceria				
	Inovação				
	Empowerment				
	Transnacionalidade				
	Disseminação				
	Igualdade de Oportunidades				
	Trabalho em Parceria				
	Inovação				
	Empowerment				
	Transnacionalidade				
	Disseminação				
	Igualdade de Oportunidades				
	Trabalho em Parceria				
	Inovação				
	Empowerment				
	Transnacionalidade				
	Disseminação				
	Igualdade de Oportunidades				
	Trabalho em Parceria				
	Inovação				
	Empowerment				
	Transnacionalidade				
	Disseminação				
	Igualdade de Oportunidades				
	Trabalho em Parceria				
	Inovação				
	Empowerment				
	Transnacionalidade				
	Disseminação				
	Igualdade de Oportunidades				

1 – Fraco, 2 – Moderado, 3- Forte, 4 – Muito Forte

5. Análise SWOT

Sintetize os pontos fortes/ pontos fracos/ oportunidades/ ameaças do Projecto e da PD

Projecto

Pontos Fortes	Pontos Fracos
Oportunidades	Ameaças

PD

Pontos Fortes	Pontos Fracos
Oportunidades	Ameaças

6. Perspectivas de desenvolvimento futuro

--



Inquérito de Balanço de Competências

Enquadramento

O presente inquérito insere-se na actividade do 1º Balanço de Competências do projecto de Iniciativa Comunitária Equal – VIAAS – Vias de Interculturalidade na Área do Asilo, do qual são entidades parceiras o CPR, SCML, CML, CFPSA e CDS/SL.

Os objectivos deste balanço de competências prendem-se com uma reflexão acerca das aprendizagens efectuadas durante o projecto, quer ao nível das chefias, equipa técnica, coordenador e representantes das entidades que fazem parte da parceria de desenvolvimento.

Assim, solicita-se a V. Exas o preenchimento deste questionário, na qualidade de dirigente de uma instituição parceira. A sua participação é fundamental para podermos realizar um relatório de Balanço de Competências de todos os implicados neste projecto.

1. Identificação

Nome: _____

Instituição: _____

Função que desempenha: _____

Percurso Profissional/Académico: _____

2. Informação Geral

2.1 Qual a motivação da sua instituição para aderir a este projecto?

2.2 Indique duas características pessoais, que considera serem uma mais valia para o projecto, enquanto dirigente da organização.

2.3 Indique dois valores pessoais orientadores da sua prática profissional.

2.4 Tendo em conta o seu envolvimento neste projecto, indique três aspectos positivos que orientam seu quotidiano profissional.

2.4 Indique três aspectos que considera menos positivos do envolvimento da sua instituição no projecto.

4. Identificação de Competências

4.1 Indique três competências principais que considerava que a organização que dirige tinha quando aderiu a este projecto.

4.2 Considera que a organização que dirige adquiriu outras competências com este projecto? Se respondeu sim, indique quais.

4.3 Considera que com este projecto, se implementaram mudanças na sua instituição? Exemplos:
 ■ Clima organizacional; competências ao nível dos técnicos não implicados directamente no projecto; outras que na sua opinião, devem ser assinaladas.

4.4 Indique quais as competências chave que considera importantes para o desempenho e desenvolvimento das seguintes funções:
 ■ Técnico do projecto; Coordenador do Projecto; Representantes da Parceria de Desenvolvimento

Muito obrigado pela sua colaboração!
A Parceria de Desenvolvimento



1ª Oficina de Balanço de Competências

Técnicos do Projecto

Data: 8 de Março de 2006, 4ª feira, das 09:30 às 17:00

Local: Instituto da Segurança Social, nº5, r/c

Hora: das 09:30 às 17:00

* A “oficina sobre aprendizagens” será organizada e animada pela própria Parceria de Desenvolvimento.

Objectivos desta 1ª Oficina

- Incitar as pessoas, os agentes, as instituições envolvidas a reflectirem sobre o que estão a aprender durante e com o projecto que estão a desenvolver, e mais do que isso, a reflectir sobre a importância e tomada de consciência desta aprendizagem, não só ao nível do processo desencadeado, mas também do seu potencial transformador.

Pretende-se responder a algumas destas questões:

- Quais as principais aprendizagens efectuadas?
 - Quais os indícios/evidências?
 - Quais as principais causas?
 - Que acções correctivas/de melhoria podem ser implementadas?
- Valorização da equipa do projecto, no sentido de dar voz aos destinatários do projecto, aos técnicos. Reflectir em conjunto, ouvir o que pensam do projecto, das actividades em curso, expondo as dificuldades mas principalmente os aspectos positivos do trabalho que cada um, por um lado, e que a parceria, por outro, tem vindo a desenvolver (assegurar a participação activa de todos os envolvidos em todas as actividades do projecto).
 - Definição das competências – chave que os técnicos e o coordenador do projecto precisam de adquirir para que o projecto seja bem sucedido (tendo em conta os princípios e a “filosofia” do Equal).
 - Pretende-se a identificação das competências relacionadas com os objectivos do projecto, bem como a sua evolução em resultado das actividades que se têm vindo a desenvolver (auto -avaliação/reflexão sobre as competências que os destinatários possuíam antes do projecto, que adquiriram durante o projecto, e as competências - críticas que os técnicos e o coordenador tem que possuir à luz deste projecto e da PIC Equal).

Programa da 1ª “Oficina de Aprendizagens”

		(duração aprox.)
09h00-10h00	Recepção	
10h00-10h15	Apresentação da Oficina (Tito Matos)	15 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> ■ O que é o Balanço de Competências; ■ Proposta da PD para o Balanço de Competências (Técnicos, Dirigentes e públicos- alvo) – Calendarização das actividades ■ 1ª Oficina de BC (Objectivos e actividades) ■ Proposta de trabalho (definição dos intervalos, da hora de almoço, etc.). 	
10h15-10h35	Informação geral sobre os elementos da PD	20 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Percurso profissional e “académico” (elementos principais) ■ O que o motivou no projecto, quando teve início? ■ Função que ocupa no projecto/ instituição da parceria ■ Identificação de duas características pessoais que podem reforçar o desempenho da função no projecto (escrever no quadro as características apontadas) ■ Identificação de dois valores pessoais orientadores da sua prática quotidiana (escrever no quadro as características apontadas) 	4 minutos por pessoa
10h35-10h55	Elementos de Desempenho	20 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Selecção de 3 coisas/tarefas que gosta de fazer no trabalho/projecto ■ Selecção de 3 coisas/tarefas que lhe provocam algum mau estar de fazer no trabalho/projecto (escrever em papel para afixar na parede e falar sobre os aspectos positivos e pouco sobre os que causam mau estar) 	inclui discussão com os participantes
10h55-11h15	Intervalo para café	20 minutos
11h15-11h20	Identificação das Competências	20 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Quais as 3 competências principais inerentes ao desempenho da função que desempenha, que julgava ter no momento do recrutamento? (escrever em papel para afixar na parede) ■ Neste momento, que outras competências adquiriu? (escrever em papel para afixar na parede) 	inclui discussão com os participantes
11h20-11h40	Discussão aberta	20 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Acerca das aprendizagens que os participantes têm feito ao nível pessoal, profissional e institucional. (Proposta: aqui deverá ser uma discussão livre, em vez de se optar pelo preenchimento de papéis, para não tornar a sessão monótona). 	
11h40-12h40	Definição de Competências Críticas	60 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tentativa de definição das principais competências críticas que devem possuir os técnicos, representantes e o coordenador do projecto. Exemplos de competências – chave, associadas aos princípios Equal. 	
12h40-13h00	Avaliação da Oficina	20 minutos
13h00-14h30	Almoço Livre	90 minutos
14h30-17h30	Organização de “Oficinas de Aprendizagens”	180 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Elaboração de um questionário destinado a avaliar/percepcionar as competências –chave e as aprendizagens efectuadas pelos restantes técnicos da PD ■ Calendarização e planificação das próximas Oficinas de Balanço de Competências 	



equal

CO-FINANCIADO POR:



Resultados

Apresentação dos participantes

Regina Almeida

- Trabalhou na OIM, no programa de Retorno Voluntário;
- É assistente social;
- Trabalhou na SCML com os Sem-abrigo; recentemente, desde Julho de 2005, começou a trabalhar com os refugiados;
- Sente-se motivada para trabalhar com este novo grupo (refugiados) e principalmente em projectos de intervenção.

Ana Cristina Valério

- É licenciada em Psicologia;
- Fez um estágio numa empresa de recrutamento e selecção;
- Começou a colaborar com a CMLoures, nos projectos de intervenção;
- Sente-se motivada para este projecto, porque considera que vai poder verificar resultados da intervenção a médio prazo.

Maria José Costa

- Formou-se em Engenharia Zootécnica (1986);
- Trabalhou em investigação na Universidade de Évora;
- Trabalhou na Direcção-geral de Veterinária/Direcção-geral das Florestas;
- Entrou como formadora para o CFPSA (Eng^a Zootécnica) 6 meses – acções internas – técnica de carnes;
- É uma pessoa reivindicativa, exigente;
- Mais tarde, tirou o curso de Psicologia;
- Trabalha em regime de part-time noutra actividade;
- Responsável pelo departamento de apoio ao formando;
- Colaborou num projecto EQUAL “Migrações e Desenvolvimento”.

Tito Matos

- É licenciado em Sociologia e Planeamento pelo ISCTE;
- Concluiu a parte escolar do Mestrado em Planeamento e Avaliação de Processos de desenvolvimento, no ISCTE;
- Tirou um curso de formação de formadores;
- Trabalhou em projectos de investigação no ISCTE (no CET e CIES);
- Trabalhou em projectos de investigação no INESLA/ISCTE (Grândola);
- Trabalha no CPR desde 2001 (primeiro, no Serviço de emprego e formação profissional; posteriormente, em Projectos EQUAL – AIRA – acção 2 e 3; VIAAS – acção 1 e 2.

Identificação de duas características pessoais que podem reforçar o desempenho da função no projecto (branco)

- Sinceridade;
- Motivação;
- Bom relacionamento inter-pessoal;
- Combativa e empenhada;
- Transparência;
- Determinação;
- Persistência;
- Gosto pelo trabalho em equipa;

Identificação de dois valores pessoais orientadores da sua prática quotidiana (amarelo)

- Respeito pelas pessoas;
- Honestidade;
- Igualdade;
- Justiça;
- Respeito pelos outros;
- Transparência;
- Trabalho em equipa

Seleção de 3 coisas/tarefas que gosta de fazer no trabalho/projecto (vermelho)

- Trabalhar com a parceria;
- Resolver os problemas dos utentes;
- Coordenação do projecto;
- Contacto com os parceiros;
- Contacto com o público – alvo;
- Resultados atingidos até agora;
- Trabalho em equipa;
- Seleção dos candidatos para o processo de CRVCC;
- Contacto com realidades de diferentes países na área do asilo;
- Trabalhar com o público-alvo;
- Implementar as actividades programadas – no CFPSA
- Trabalhar com a parceria

Seleção de 3 coisas/tarefas que lhe provocam algum mau estar no trabalho/projecto

- As dificuldades de comunicação ao nível das tecnologias (informática);
- Lidar com a desmotivação de alguns requerentes de asilo;
- Identificação/selecção de beneficiários;
- Trabalho administrativo e organização de dossiers;

- Não estar a trabalhar exclusivamente para o projecto;
- Falar em público;
- O facto de o nº de formandos a frequentar cursos ser abaixo do programado;
- Constrangimentos impostos;
- Burocracia da instituição/EQUAL;
- Não envolvimento das chefias

Quais as 3 competências principais inerentes ao desempenho da função que desempenha, que julgava ter no momento do recrutamento?

- Experiência na coordenação de projectos EQUAL;
- Capacidade de negociação e gestão de conflitos;
- Conhecimento da problemática do asilo e refugiados/conhecimento da metodologia de projecto/ planeamento e avaliação;
- Experiência em projectos EQUAL;
- Conhecimento do público – alvo;
- Bom relacionamento interpessoal

Aprendizagens que os participantes têm feito ao nível pessoal, profissional e da instituição

- Maior conhecimento do CFPSA;
- Funcionamento dos cursos de formação profissional e mais conhecimento dos cursos;
- Gestão do projecto, e em particular, na constituição de parcerias;
- Maior conhecimento da formação profissional e RVCC;
- Apoio aos requerentes de asilo por parte da SCML;
- Perceber melhor as instituições (CDSS, SCML; CFPSA);
- Adopção de novas formas de intervenção com os refugiados;
- Instituição (CFPSA) mudou os horários e o cronograma em função das necessidades dos refugiados;
- CFPSA tornou-se mais humana/ maior predisposição das pessoas para serem solidárias – humanização da instituição;
- Problemática dos refugiados;
- Parceria transnacional abriu horizontes e o EQUAL em geral também;
- Mais treino do Inglês;
- Contacto e trabalho em equipa trouxe mais valias para o trabalho normal na instituição;
- Trabalhar com instituições com uma organização interna diferente.

Competências Críticas no recrutamento

- Experiência no trabalho com estrangeiros;
- Capacidade de adaptação a novos desafios;
- Domínio da Língua Inglesa;
- Experiência de trabalho em projectos EQUAL;

- Conhecimento da problemática dos RA/refugiados;
- Boa Capacidade para trabalhos com públicos desfavorecidos;
- Experiência na coordenação de projectos;
- Capacidade de negociação e gestão de conflitos;
- Conhecimento das metodologias de projecto

Identificação das Principais Competências Críticas

Coordenador

1. Capacidade de Organização/Planeamento
2. Capacidade de relacionamento com os outros
3. Capacidade de divulgar a informação a outras instituições/chefias
4. Coordenação com presença
5. Espírito de Iniciativa
6. Atitude positiva
7. Espírito de flexibilidade
8. Capacidade de articular as várias actividades do projecto
9. Capacidade de decisão e de gerar consensos entre as pessoas

Técnicos

1. Capacidade de organização/planeamento
2. Espírito de equipa e de construção comum
3. Capacidade de divulgação de informação dentro da instituição/chefia
4. Espírito de equipa e de construção comum
5. Empenhamento dos técnicos no relacionamento com as outras instituições e na identificação de mais valias no trabalho com outras instituições
6. Atitude positiva
7. Espírito de flexibilidade
8. capacidade de decisão ao nível intermédio

Resposta aos questionários – síntese dos resultados

Função que desempenha

- Responsável Financeira – Toc
- Coordenadora de projectos
- Técnico financeiro;
- Coordenadora do Centro de RVCC
- Directora do Gabinete para os Assuntos dos Fundos Externos
- Técnica de Serviço Social
- Técnica de Serviço Social
- Direcção de Serviços
- Coordenador da área de restauração
- Formador
- Técnico de corte de carnes



- Responsável pela divisão de contabilidade e património
- Formador
- Análise e controle da execução financeira dos projectos EQUAL

Percurso profissional/Académico

- Bacharelato em Contabilidade, Especialização em Finanças Empresariais; especialização em finanças empresariais; TOC em várias empresas
- Está no CPR desde 1994, na área social e de projectos. Licenciada em Geografia Humana (FLUL); tem uma pós-graduação em História Social Contemporânea (ISCTE)
- Curso técnico profissional em Contabilidade Profissional; técnico de projectos e/ou técnico de apoio pedagógico desde 1992;
- Licenciada em Economia;
- Licenciatura em Direito; pós-graduação em Estudos Europeus; Coordenadora da área normativa do Departamento de Gestão Integrada de programas do IEF, directora do Gabinete de Prospectiva e Planeamento da SCML
- Licenciatura em Política Social
- Licenciatura em Política Social
- Bacharelato em Gestão Hoteleira
- Curso de formação de formadores
- Formador
- Responsável administrativa – CAP
- Farmacêutico – responsável L.E.
- Licenciatura em OGE; mestrado em desenvolvimento e cooperação internacional

Quando iniciou a actividade no projecto

- Acção 1 da 2ª fase; já tem experiência do projecto da fase 1 do EQUAL
- Candidatura à acção 1 (Nov. 2004)
- Acção 2 da 1ª fase;
- Junho de 2005
- Desde a preparação do pedido de financiamento
- Julho 2005
- Janeiro de 2006
- Fevereiro de 2006 (2)

Qual a sua Motivação?

- Trabalhar com públicos desfavorecidos é muito motivante; a causa dos refugiados é pouco conhecida em Portugal. Considera por isso gratificante puder fazer alguma coisa por pessoas que tiveram de fugir do seu país e começar a vida de novo, noutra país
- Interesse geral pelo desenvolvimento de projecto
- Alargar a resposta do Centro a Públicos Desfavorecidos
 - Entender o projecto e o financiamento público que lhes está afecto como um importante meio de concretização dos objectivos definidos em favor de um público excluído das oportunidades básicas a que

todos deveriam ter acesso.

- Atendimento/accompanhamento da população requerente ou com estatuto de refugiada
- Contacto com “culturas” diferentes, contacto com “hábitos” que diferem dos meus
- Disponibilidade constante sempre que a formação assim o necessitar
- Gosto em trabalhar com populações diferentes
- Interesse em trabalhar com esta população
- Gosto em trabalhar em projectos
- Trabalhar em parceria numa equipa multidisciplinar, nunca trabalhei

Dois características pessoais que podem reforçar o seu desempenho no projecto

- Disciplina
- Organização
- Capacidade organização
- Experiência na montagem de parcerias transnacionais
- Motivação para o estudo
- Análise de novas respostas sociais
- Capacidade de trabalho
- Optimismo
- Motivação
- Empatia
- A vontade de cada vez mais contactar com pessoas oriundas de outros países
- Capacidade de ser mais tolerante face às dificuldades de cada ser humano
- Ajudar os formandos em termos de formação técnica e pessoal
- Persistente e determinado
- Dedicção e sensibilidade à população
- Organização e teimosia
- Mais valia que pode advir de projectos co-financiados

Dois valores pessoais orientadores da sua prática quotidiana

- Profissionalismo;
- Ter em conta as necessidades para quem se trabalha e suas necessidades
- Procura cumprir com rectidão requisitos financeiros e administrativos
- Compromisso
- Responsabilidade
- Pragmatismo
- Organização
- Solidariedade
- Assumir sempre os erros sem imputar culpas a terceiros
- Frontalidade na resolução de questões (mesmos as mais delicadas)
- A conjugação de uma grande dedicação e força de vontade, que é extremamente importante
- Trabalho
- Honestidade

- Acompanhar os formandos
- Sensibilidades a outros
- Experiência de vida
- Disponibilidade de tempo e gosto pelo trabalho executado
- Persistência e transversalidade

Indique 3 tarefas/coisas que gosta de fazer no seu trabalho/projecto

- Gosto pelo trabalho em parceria
- Rigor que o programa exige
- Parceria transnacional
- Resolução de questões administrativas
- Procurar que as actividades desenvolvidas tenham um impacto positivo real junto dos destinatários do projecto (organizações parceiras, técnicos e requerentes de asilo)
- Preparar informação
- Sistematizar informação
- Analisar informação
- Acompanhamento
- Apoio/orientação
- Relacionamento com formandos e formadores
- Contacto com outras entidades ligadas ao sector alimentar
- Interligação com os colegas, coordenar a formação e contactar com os formandos
- Formação prática, teórica e jogos
- Expressão oral
- Trabalho grupo
- Aplicação prática dos conhecimentos
- Todo o trabalho executado na área financeira
- Relacionamento com os formandos
- Organização e implementação de novas técnicas
- Interdisciplinaridade
- Diversidade
- Transversalidade

Indique 3 tarefas/coisas que lhe causam mau estar no seu trabalho/projecto

- Exigência do programa
- Muito trabalhoso
- Aplicação disponibilizada não é de fácil utilização
- Volume de trabalho administrativo inerente aos projectos EQUAL (ex: dados físicos do SIIFSE)
- Dificuldade em reunir a informação financeira dos parceiros correcta e atempadamente
- Sobreposição entre BC, auto-avaliação e avaliação externa
- Falta de condições e/ou recurso para alcançar os objectivos definidos
- Estar sujeita a prazos rígidos
- Dependere da informação fornecida por outros serviços

- Atrasos no fornecimento de dados
- Inexistência de condições logísticas no local de trabalho
- Burocratização excessiva dos procedimentos
- Falta de comunicação/informação
- Chamar a atenção a colaboradores ou formandos
- Não ter tempo para preparar os assuntos devidamente
- Mau ambiente de trabalho
- Contacto com os formandos
- Não valorização do trabalho
- “Diz que disse”
- Mau ambiente
- Má educação
- Dificuldades na comunicação e na língua
- Faltas injustificadas
- Mentiras
- Elaboração de DMD'S
- Repreender formandos quando julgo ser conveniente
- Rotina

Indique 3 competências principais para o desempenho da sua função, que julgava ter no momento do seu recrutamento

- Organização
- Rigor
- Disciplina
- Flexibilidade
- Gosto por desafios
- Iniciativa
- Persistência
- Conhecimentos e experiência na área de intervenção
- Organização
- Disponibilidade
- Competência profissional
- Assiduidade
- Pontualidade
- Responsável
- Organizado
- Dedicado
- Capacidade de trabalhar sobre stress
- Experiência em trabalhar em rede com projectos transnacionais

Desde o início do projecto, já adquiriu novas competências

- Aprendizagem de novas formas de trabalho



- Cruzamento de diferentes metodologias de trabalho
- Maior experiência e sensibilidade para o trabalho transnacional
- Maior conhecimento dos requisitos
- Competências específicas relacionadas com o conhecimento da especificidade do público alvo do projecto.
- Conhecimento nas áreas de intervenção da SCML
- Maior conhecimento dos percursos/etapas de acompanhamento aos refugiados
- Problemática do asilo e refugiados;
- Contributo destes programas

Indique quais as competências - chave que considera mais importantes para o desenvolvimento das seguintes funções:

Técnico de Projecto:

- Dinâmico
- Capacidade de desenvolver tarefas sem as complicar
- Sensibilidade e gosto pelo trabalho e pelo público a que se destina
- Análise das situações e intervir para a sua resolução
- Formador
- Responsável administrativa – CAP
- Farmacêutico – responsável L.E.

Coordenador de Projecto:

- Experiência na problemática
- Bons conhecimentos da legislação que envolve o programa
- Espírito de equipa
- Gestão de recursos
- Responsabilidade sobre as actividades desenvolvidas
- Gestão do pessoal e da equipa
- Estratégia de actuação
- Planeamento e controlo da actividade
- Gestão do orçamento
- Formador
- Responsável administrativa – CAP
- Farmacêutico – responsável L.E.

Representantes da PD:

- Disponibilidade
- Gosto pelo desempenho das funções
- Intervir e participar no plano de acção delineado



2ª Oficina de Balanço de Competências Técnicos do Projecto

Data: 10 de Abril de 2007, 3ª feira, das 10:00 às 13:00

Local: Centro de Acolhimento para Refugiados

R. Sr.ª da Conceição – Bairro da Figueira

Bobadela

Hora: das 10:00 às 13:00

* A “oficina sobre aprendizagens” será organizada e animada pela própria Parceria de Desenvolvimento.

Objectivos desta 2ª Oficina

- Incitar as pessoas, os agentes, as instituições envolvidas a reflectirem sobre o que estão a aprender durante e com o projecto que estão a desenvolver, e mais do que isso, a reflectir sobre a importância e tomada de consciência desta aprendizagem, não só ao nível do processo desencadeado, mas também do seu potencial transformador, tendo como base de comparação os resultados obtidos na 1ª Oficina de Balanço de Competências, realizada a 08 de Março de 2006.

Pretende-se responder a algumas destas questões:

- Quais as principais aprendizagens efectuadas?
 - Quais as competências-criticas para o desempenho das funções?
 - Quais as tarefas que mais gostam e que menos gostam de fazer?
 - Que acções correctivas/de melhoria podem ser implementadas?
- Valorização da equipa do projecto, no sentido de dar voz aos destinatários do projecto, aos técnicos. Reflectir em conjunto, ouvir o que pensam do projecto, quer no que diz respeito às actividades do mesmo, quer no que diz respeito às tarefas inerentes ao trabalho de cada um, expondo as dificuldades mas principalmente os aspectos positivos do trabalho que cada um.
 - Definição das competências – chave que os técnicos e o coordenador do projecto precisam de adquirir para que o projecto seja bem sucedido (tendo em conta os princípios e a “filosofia” do Equal).
 - Pretende-se fazer o balanço entre as competências identificadas na 1ª Oficina com o momento actual do projecto, no que diz respeito à sua evolução em resultado das actividades que se têm vindo a desenvolver (auto-avaliação/reflexão sobre as competências que os destinatários possuíam antes do projecto, que adquiriam durante o projecto, e as competências - críticas que os técnicos e o coordenador tem que possuir à luz deste projecto e da PIC Equal).

Programa da 2ª “Oficina de Aprendizagens”

(duração aprox.)

09h00-10h00	Recepção	
10h00-10h15	Apresentação da Oficina (Tito Matos)	15 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> ■ O que é o Balanço de Competências; ■ Apresentação de um resumo dos resultados da 1ª Oficina de BC; ■ Proposta de trabalho (definição dos intervalos, da hora de almoço, etc.). 	
10h15-10h45	Apresentação pessoal dos participantes	45 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Percurso académico e profissional resumido ■ Função que ocupa no projecto/ instituição da parcerias) 	
10h45-11h00	Intervalo para café	15 minutos
11h00-11h45	Elementos de Desempenho	45 minutos
	Reflexão acerca das tarefas que gostam e que não gostam de desempenhar no trabalho. (Tendo por base os resultados da 1ª Oficina).	
11h45-12h15	Identificação das Competências	45 minutos
	Reflexão acerca das competências principais inerentes ao desempenho da função que desempenha. (Tendo por base os resultados da 1ª Oficina).	
12h15	Considerações Finais	
13h00	Fim da Sessão (Tendo em conta as actividades do Projecto)	

Construção de Indicadores para Avaliar a Aquisição ou Aprofundamento das Competências Críticas

Competências	“significados” Competências que lhe estão associadas

Construção de Indicadores

Competência Crítica	Indicadores

Ficha de Balanço de Competências

Competências - Crítica	Indicador	Grau de Desenvolvimento		Grau de Competência	
		A	B	A	B

Grau de Desenvolvimento: muito fraco (1); fraco (2); médio (3); bom (4); elevado (5)



CPR

Conselho Português para os Refugiados

Parceiro Interlocutor do Projecto

Centro de Acolhimento para Refugiados

Rua Senhora da Conceição, Bairro dos Telefones

2695-854 Bobadela, Loures

Telefone + 351 21 994 34 31

Fax + 351 21 994 87 19

geral@cpr.pt

www.refugiados.net

www.cpr.pt

Tito Campos e Matos - Coordenador do Projecto

tito.matos@cpr.pt



Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar

Centro Novas Oportunidades (CNO)

Av, 25 de Abril, 22

1679-015 Pontinha

Telefone : +351 21 478 95 00

Fax : +351 21 479 61 20

Maria José Costa - Coordenador do CNO

maria.costa@cfpsa.pt