

SABER O FUTURO

**Kit de actividades
lúdico-pedagógicas para
a empregabilidade**

Título

Saber o Futuro

Kit de actividades lúdico-pedagógicas para a empregabilidade

Edição

Projecto Quero Saber - Tortosendo

Concepção e Produção

Projecto Quero Saber

Coordenação

Rosa Carreira

Jovens participantes na concepção dos jogos

Ana Maceiras

Ana Pires

Ana Reis

Cristiano Veríssimo

Diana Dias

Daniel Quintela

Henrique Laureano

Luana Gonçalves

Design gráfico

Francisco Paiva

Propriedade

Programa Escolhas

2012

SABER O FUTURO

Kit de actividades
lúdico-pedagógicas para
a empregabilidade

ÍNDICE

1. Apresentação	6
O que é	7
A quem se destina	8
Como se apresenta	8
2. O jogo como ferramenta pedagógica	10
3. Narrativa de uma prática	12
A origem	13
A constituição dos grupos	14
As sessões	15
A concepção dos jogos	15
A preparação das visitas às empresas	18
Os parceiros	21
Os resultados	22
4. Roteiro das actividades do Kit	24
5. Dez jogos ludico-pedagógicos para a empregabilidade	26
6. Interação com empresas, empregadores e empregados	44
7. Avaliação e disseminação do kit	48
8. Fontes bibliográficas	51
Anexos	53

1. APRESENTAÇÃO

i) O que é

O Kit de actividades lúdico-pedagógicas para a empregabilidade “Saber o Futuro” é uma ferramenta de trabalho para técnicos de intervenção social que tenham como objectivo a orientação vocacional de crianças e jovens de contextos socio-económicos mais vulneráveis.

Poderá ser usado em contextos escolares e extra-escolares e ainda servir de base de trabalho ou de fonte de inspiração para a dinamização de actividades diversas das que aqui se apresentam.

É uma ferramenta que surgiu no âmbito da intervenção do Projecto Quero Saber, financiado pelo Programa Escolhas e que partiu do pressuposto de que as crianças e os jovens são o âmago do processo de aprendizagem. Daí que tenhamos envolvido na concepção deste recurso, desde o primeiro momento, um grupo de jovens. Tal como tantos outros, estes jovens não encaravam a escola como parte de um percurso para uma futura vida profissional mas antes como uma obrigação ou inevitabilidade por que tinham de passar. Foram eles pois que nos fizeram perceber que faltam respostas que superem o mero acesso à informação e que envolvam os jovens em actividades adequadas à sua faixa etária e que lhes permitam o contacto com a realidade saindo do espaço formal da escola e da sala de aulas. Respostas como esta que aqui se apresenta que lhes permite conhecerem-se a si próprios através da descoberta das suas competências através dos jogos e conhecerem a realidade através da incursão no mundo do trabalho.

Neste processo foram também envolvidos os parceiros do projecto: O Agrupamento de Escolas de Tortosendo (entidade promotora), a CooLabora - Consultoria e Intervenção Social (entidade gestora), a CPCJ da Covilhã, a Junta de Freguesia de Tortosendo, o Modatex - Centro de Formação Profissional da Indústria Têxtil, do Vestuário, Confecção e Lanifícios e o NERCAB - Associação Empresarial de Castelo Branco. A monitorização do trabalho, a sua experimentação, a disponibilização de recursos e a mobilização das empresas,

foram apenas alguns dos contributos dados por esta equipa que desde o primeiro momento aderiu à iniciativa assumindo responsabilidades concretas.

Trata-se pois de um recurso pedagógico que resultou da utilização de metodologias participativas, envolvendo agentes e destinatários pelo que consideramos estar adequado ao público a que se destina.

ii) A quem se destina

Os utilizadores deste recurso são os técnicos de projectos de intervenção social bem como todos os profissionais que em diferentes contextos de trabalho lidem com crianças e jovens. Queremos com isto dizer que pode ser usado por organizações sem fins lucrativos e por docentes na sala de aula.

Os destinatários do Kit Saber o Futuro são as crianças e jovens entre os 12 e os 15 anos. Tendo em conta que o desenvolvimento das pessoas está directamente relacionado com o seu contexto socio-cultural, as propostas contidas no Kit poderão ter maior adesão junto de crianças e jovens oriundos de contextos socio-económicos vulneráveis, visto que foram jovens com este perfil que participaram na concepção dos jogos pedagógicos que aqui se apresentam.

iii) Como se apresenta

Este Kit de actividades lúdico-pedagógicas para a empregabilidade apresenta-se da seguinte forma:

Na primeira parte faz-se uma apresentação do recurso explicitando o que é, a quem se destina e como se encontra estruturado. De seguida faz-se uma pequena contextualização em que se clarifica o conceito de jogo pedagógico e se fundamenta a sua utilização como ferramenta no processo de aprendizagem. Faz-se também a narrativa do processo de criação do Kit com a identi-

ficação dos recursos técnicos e humanos utilizados e uma explicitação dos vários passos dados para se chegar aos resultados atingidos. Uma proposta de roteiro de exploração das actividades do Kit antecede os capítulos em que as actividades lúdico-pedagógicas são apresentadas.

O capítulo com as dinâmicas/jogos criados pelos jovens envolvidos no projecto inclui alguns tópicos para a exploração dos mesmos bem como algumas recomendações que surgiram pela sua experimentação. O capítulo que se segue faz a apresentação de uma actividade pedagógica que complementa os próprios jogos já que se deixa o mundo do lúdico e passa-se para o mundo do trabalho com uma visita a uma empresa e o contacto com profissionais em exercício. Também aqui lançamos algumas recomendações e alertas para problemas e obstáculos experimentados pela equipa conceptora no sentido de facilitar a sua boa utilização.

O Kit termina com uma proposta de avaliação a realizar pelos potenciais utilizadores e como tal com a possibilidade de nele proceder à introdução de melhorias contínuas. As referências bibliográficas que encerram os conteúdos do kit reportam-nos essencialmente para fontes que se debruçam sobre a importância do jogo no processo de aprendizagem.

2. O JOGO COMO FERRAMENTA PEDAGÓGICA

Raul Itúrra, um antropólogo que tem dedicado uma parte da sua investigação ao estudo da importância do jogo no processo de socialização das crianças, defende que ao jogarem, elas aprendem e conquistam o seu lugar na sociedade pelo que o jogo assume um papel central na aprendizagem de ser cidadão.

Os jogos pedagógicos têm sobre os jogos essencialmente lúdicos, a vantagem de proporcionar uma aprendizagem dupla pois para além da relação do jogador com os outros e consigo mesmo permitem a relação com o mediador, o técnico ou o professor que incentivam a reflexão, a discussão e consequentemente novas abordagens sobre a temática em análise. Ou seja, as interações sociais que surgem no jogo pedagógico permitem a cada jogador vivenciar regras, discutir, negociar, levantar e testar hipóteses e consequentemente aprender com os outros e consigo próprio.

Têm também a vantagem, sobre outras formas de transmissão de conhecimentos de se basearem essencialmente na aprendizagem colaborativa e colectiva pois a participação no jogo contribui para a formação de atitudes sociais, de respeito pelo outro, de cooperação, de respeito pelas regras, de sentido de responsabilidade e de iniciativa individual e de grupo. A conjugação de uma vertente teórica com uma vertente mais prática e o facto de o jovem ou a criança aprendente ter um papel activo são outras das características que fazem do jogo uma excelente ferramenta pedagógica. Revela-se pois uma forma de aprendizagem muito completa pois no acto de jogar desenvolvem-se competências sociais, intelectuais e emocionais.

Mas acima de tudo, e porque o jogo é um impulso natural nos seres humanos em crescimento, acrescenta à aprendizagem o prazer, factor essencial na motivação. E se nos recordarmos que a vontade de aprender é o motor da aprendizagem, poderemos chegar à conclusão da importância do jogo no processo educativo.

3. NARRATIVA DE UMA PRÁTICA

i) A origem

Uma das conclusões a que chegámos enquanto técnicos de intervenção social que lidam diariamente com jovens e crianças oriundos de contextos socio-culturais mais vulneráveis é a de que estes não associam de forma directa o seu percurso escolar com o percurso profissional que desejam ter. E isto é visível por um lado na falta de investimento no primeiro e no desfazamento entre o percurso escolar que calcorreiam e a meta profissional que desenham para si quando questionados sobre o assunto. Ou seja, quando perguntamos a jovens que apresentam várias retenções no ensino básico e cujo aproveitamento escolar é abaixo da média, qual a profissão que querem vir a desempenhar no futuro, não é raro ouvirmo-los dizerem-nos que pretendem ser médicos, veterinários, educadores de infância e outras profissões que implicam um investimento na educação que eles claramente não fazem.

Esta evidência levou-nos a considerar que falta uma componente nos seus roteiros educativos que lhes faça perceber esta ligação entre percurso escolar e percurso profissional e que simultaneamente os motive para a aprendizagem. A ideia e a necessidade de criarmos jogos pedagógicos concebidos pelos próprios destinatários e que têm como objectivo esta ligação ao mundo do trabalho pareceram-nos então uma outra evidência. Os jogos já existentes não se adequam ao nosso tipo de destinatários. Quando os experimentávamos encontrámos barreiras que resultavam da incompatibilidade das propostas com o perfil dos destinatários. Damos apenas como exemplo jogos em que os jovens têm que dar as mãos. Os seus contextos socio-culturais não comportam esta proximidade física e a resistência era imediata. A melhor forma de ultrapassar estas barreiras era construir com eles os jogos para si próprios e para os seus pares. E foi nisso que apostámos.

Por outro lado, constatámos que os jovens, até ao dia em que dão início à sua vida activa como trabalhadores, não têm a possibilidade de conhecer uma empresa por dentro nem de conhecer as profissões aí desempenhadas em todas as suas dimensões. O mundo do trabalho apresenta-se-lhes pois efab-

ulado, distante da realidade em que a escola e os seus processos de socialização os encerram. Considerámos pois a hipótese de criar uma actividade em que lhes fosse possível este contacto com uma realidade que lhes há-de ser familiar na idade adulta: o mundo empresarial.

ii) A constituição dos grupos

Para começarmos a trabalhar na concepção de uma ferramenta lúdico- pedagógica era necessário encontrar jovens interessados em colaborar regularmente na concepção dos jogos e na sua testagem. Pensámos, inicialmente em trabalhar com os jovens e crianças do projecto Quero Saber após as aulas mas rapidamente percebemos que seria difícil assegurar a assiduidade necessária durante um ano tal como estava previsto no plano de concepção do recurso. Os afazeres pessoais de cada um, a dificuldade em assumirem compromissos duradouros e mesmo a falta de um espaço físico para esta actividade levaram-nos a optar por uma solução mais segura pelo que contactámos a directora de uma turma de Percurso Curricular Alternativo propondo-lhe uma actividade com os seus alunos com uma regularidade quinzenal durante o ano lectivo de 2010/2011. Aceite a proposta era a vez de convidar os jovens a aderirem à iniciativa. Todos concordaram em participar nesta experiência pelo que se definiu que quinzenalmente nos encontraríamos no espaço do seu horário dedicado à disciplina de educação cívica e, durante uma hora trabalharíamos naquilo que viria a ser o kit de jogos pedagógicos para a empregabilidade.

Com idades compreendidas entre os 13 e os 15 anos, este grupo de incluía 5 raparigas e 5 rapazes que tinham em comum um percurso escolar pautado por dificuldades de aprendizagem derivadas essencialmente de um contexto socio-económico desfavorável e de um forte desinteresse pela escola.

A constituição do grupo para as visitas às empresas é bem mais fácil: trata-se de uma actividade pontual e que implica sair da escola pelo que a adesão é muito fácil. Há no entanto que criar um grupo com alguma homogeneidade em termos de idades de habilitações escolares. Por um lado é essencial ga-

rantir que os participantes tenham idades compreendidas entre os 13 e os 15 anos e por outro, devemos dar prioridade aos jovens que frequentem o 8º ou 9º ano de escolaridade ou cujo percurso escolar revele o seu pouco interesse pela escola.

iii) As sessões

A concepção dos jogos

Os jogos foram concebidos ao longo de 32 sessões de uma hora com regularidade quinzenal. Estas sessões foram dinamizadas por uma técnica do projecto que ao longo de um ano procurou motivar o grupo de 10 jovens recorrendo a metodologias que concretizavam os princípios preconizados pelo projecto que enquadra esta iniciativa e que passam pela centralidade da criança e do jovem no processo de aprendizagem.

O processo de concepção dos jogos dividiu-se em 5 fases que embora distintas pelos seus conteúdos se complementam no seu objectivo de conceber uma bateria de jogos ludico-pedagógicos sobre o emprego e o empreendedorismo.

Nas primeiras 4 sessões o grupo que iria conceber os jogos a incluir no Kit Saber o Futuro foi envolvido em alguns jogos lúdico-pedagógicos sobre os temas mais variados com o objectivo de os familiarizar com o tipo de actividades que se pretendiam criar.

Nas 3 sessões seguintes a focagem na temática aumentou e eles foram convidados a participar em dinâmicas de grupo que tinham como objectivo a sensibilização para questões de empreendedorismo e emprego. Na primeira conceberam um plano de negócio e a seguir apresentaram-no aos restantes colegas submetendo-o à avaliação dos pares. Na segunda participaram num jogo que implicou que cada um escolhesse uma profissão para si e que explicasse aos restantes colegas quais eram as suas atribuições, as suas re-

sponsabilidades, as suas habilitações escolares, etc. Coube à dinamizadora do grupo encontrar os jogos usados nestas sessões recorrendo a manuais disponíveis no mercado.

Esta fase inicial revelou-se da máxima importância pois nenhum dos jovens entendia claramente em que consistiam os jogos lúdico-pedagógicos, também denominados de dinâmicas de grupo. Pareceu-nos pois que a melhor maneira de os jovens interiorizarem estes conhecimentos seria através da experiência.

Também a questão do empreendedorismo e da empregabilidade lhes era completamente estranha pelo que esta fase foi também estratégica na clarificação de conceitos pois foi aí que se tornou claro que o Kit iria versar principalmente sobre empregabilidade e não tanto sobre empreendedorismo como estava previsto inicialmente pois a apetência dos jovens era maior para as questões da empregabilidade.

Numa segunda fase com seis sessões foram os jovens a inventar jogos que se aproximassem o mais possível do tema que nos juntava ali. Com base numa ficha-tipo, (em anexo) eles definiam o nº de participantes, as suas idades, os materiais necessários, o nome da actividade, a sua duração e o passo a passo. Em grupos de dois elaboraram a ficha que no final era apresentada e discutida em assembleia. Assim, durante uma sessão foram concebidos os jogos e nas restantes cinco eles iam sendo apresentados e discutidos pelo grupo. Os resultados não foram sempre os esperados e por isso consideramos que esta fase foi igualmente fulcral pois através da discussão dos jogos criados foi ficando claro o que eram e o que não eram jogos para a empregabilidade e para o empreendedorismo e assim foi também ficando claro o que se esperava do grupo para a concepção do Kit Saber o Futuro.

Depois destas fases preparatórias, chegou o momento de começar a criar os jogos que integrariam o kit. Também em grupos de duas pessoas e seguindo a mesma ficha-tipo eles foram sendo construídos até um total de 10. No final cada grupo apresentou aos restantes elementos o seu trabalho expondo-o à

apreciação. Nesta fase de 5 sessões não houve muitos contributos e todos os jogos foram aprovados para a fase seguinte que era a da testagem ou experimentação. Esta é uma das razões porque o nº de jogos do Kit é 10. Uma outra razão tem a ver com a decisão da equipa conceptora de considerar que este seria um número suficiente para se atingirem os objectivos pretendidos e com o facto de termos um cronograma a cumprir que previa 5 sessões para esta fase da concepção dos jogos.

Começou então aquela que seria a fase mais entusiasmante para os participantes. Em cada uma das 10 sessões previstas testávamos um jogo e no final de cada sessão, recorrendo a um flipchart, era concebida a ficha técnica do jogo tal como aparece neste kit. Em assembleia, a ficha técnica de cada jogo ia sendo preenchida com base na experiência por que tinham acabado de passar e que lhes tinha deixado perceber lacunas, fragilidades e obstáculos contidos nos jogos em análise. Foram momentos muito enriquecedores e à medida que íamos juntando as várias folhas do flipchart preenchidas com a colecção de jogos testados e aprovados o entusiasmo ia aumentando bem como a percepção do que se tinha andado a construir ao longo das muitas sessões que estavam para trás. Nesta última fase foi preciso apelar ao espírito crítico dos jovens para que nada nos jogos ficasse ambíguo. O contributo de todos foi requerido cabendo aqui à dinamizadora das sessões um papel muito importante de colocar dúvidas de pôr em questão alguns dos aspectos dos jogos que se mostravam menos exequíveis. Foi também importante o seu papel para conseguir o consenso do grupo relativamente a algumas decisões que era necessário tomar para operacionalizar o jogo. Foram repensadas em conjunto as faixas etárias dos potenciais jogadores, a dimensão do grupo, e as regras. Esta tarefa tomou bastante tempo pois em assembleia eram muitas as opiniões e a chegada a um consenso nem sempre foi fácil. Foi no entanto muito importante pois além de dar uma verdadeira dimensão de trabalho colectivo ao Kit, permitiu que se confrontassem opiniões diversas e assim se enriquecessem os jogos criados pelos jovens. O jogo ficava validado quando todos concordaram que tinham sido ultrapassados todos os obstáculos e lacunas encontrados durante a sua experimentação.

Consideramos que este momento foi também muito importante por constituir simultaneamente um momento de auto-avaliação, hetero-avaliação e mesmo de introdução das medidas correctivas consideradas pertinentes.

Durante os largos meses em que o Kit foi sendo construído foram aplicados 3 questionários aos jovens participantes como forma de aferir o seu interesse no projecto e de perceber a sua compreensão do mesmo. O primeiro aconteceu logo no início das sessões, o segundo a meio do processo e o último no final da experimentação dos jogos pelos próprios conceptores. Estas auscultações revelaram que o interesse dos jovens foi crescendo ao longo do tempo e que no início, nem todos estavam conscientes do papel que desempenhavam no processo de construção do Kit.

Para além disso os jovens também eram convidados, no final de cada uma das fases de concepção dos jogos, a preencher o seu portfólio de competências (em anexo) que tinha sido criado para o efeito e que no capítulo deste kit referente aos resultados do processo de elaboração do kit é apresentado em detalhe.

No final, e depois de dado por terminado o trabalho e o contributo dos jovens, a dinamizadora da actividade apresentou-lhes a versão provisória do kit. Refira-se que desde o primeiro momento os jovens iam sendo informados do acompanhamento da concepção do recurso pelo Programa Escolhas. Esta política de comunicação foi usada como forma de tornar transparente todo o processo, como uma das formas de capacitar os jovens já que os responsabilizava por algo que não era apenas um passatempo mas um projecto de âmbito nacional e também como forma de os motivar para o projecto de concepção do Kit Saber o Futuro.

A preparação das visitas às profissões

A preparação das sessões relativas às visitas às empresas tem um carácter completamente diferente pois não implica uma participação tão activa dos seus destinatários.

O objectivo destas visitas é, acima de tudo, levar os jovens a perceber a ligação entre o percurso escolar e o percurso profissional pondo-os em contacto com vários profissionais em contexto de trabalho pelo que é conveniente que cada jovem participe em várias visitas.

Foram muitos os passos dados até ser encontrado o desenho da actividade que considerámos mais adequado aos objectivos que nos propúnhamos atingir. Tudo começou por uma conversa entre os parceiros do projecto, cabendo à Associação Empresarial identificar as várias empresas que poderiam integrar esta iniciativa ficando assim criada uma bolsa de empresas a contactar à medida que fosse necessário. De seguida e tendo por base a ficha de planificação (em anexo) foi estruturada a actividade.

A preparação da visita no que se refere aos participantes baseou-se na definição do perfil dos jovens a envolver pelo que se revela conveniente um bom conhecimento dos mesmos e, se possível a articulação com o psicólogo escolar.

Não é essencial que os participantes se identifiquem com as profissões a visitar. Esta experiência pode até ajudar alguns jovens a decidir que não querem seguir determinada profissão que visitaram. E isto porque a consideraram pouco atractiva do ponto de vista das tarefas e/ou remuneração associadas. No entanto, podemos, com base nas suas preferências, procurar empresas dentro das áreas em que os jovens manifestam mais interesse. Este foi um tema de discussão em reunião de consórcio pois pôs-se a hipótese de os jovens visitarem as profissões para as quais mostravam interesse ou aptidões. No entanto chegou-se à conclusão que tendo em conta os objectivos da actividade e o perfil dos jovens, nem sempre conscientes de qual a profissão que querem seguir, seria mais adequado ter apenas como critérios os já apresentados atrás.

Esta decisão permitiu que se criem grupos constituídos por jovens com preferências completamente diversas em termos da profissão que pretendem seguir um dia. Aliás, é até interessante que os grupos sejam heterogé-

neos neste aspecto já que em cada empresa podemos encontrar profissões completamente distintas, associadas aos seus vários departamentos.

O grupo de jovens nunca devem ultrapassar os 15 elementos sob pena de se perder muita informação durante a visita. Além disso as empresas preferem trabalhar com grupos mais pequenos pois isso causa menos perturbação no seu normal funcionamento.

Decididas as empresas a visitar e definido o grupo que irá participar, é necessário preparar os participantes para que retirem o máximo proveito deste contacto privilegiado com o mundo do trabalho. Nas primeiras visitas que realizámos pedíamos apenas aos participantes, depois de os informarmos dos objectivos das mesmas, que fizessem perguntas aos profissionais com quem contactavam. Porém, adoptando esta estratégia que conferia mais espontaneidade ao contacto, verificávamos que invariavelmente as conversas acabavam por se focar no processo produtivo e não tanto no trabalhador. Optámos assim por estruturar mais esta conversa e numa sessão colectiva pedimos ao grupo de jovens que pensasse nas perguntas que gostaria de colocar a um profissional, independentemente da sua área de trabalho. O objectivo era construir um pequeno guião de entrevista. Ao dinamizador desta sessão coube o papel de anotar as questões num quadro para que todos pudessem visualizá-las e dar eventuais contributos. Coube também o papel de organizar as questões, pedindo a participação do grupo nesta tarefa. No final, e após algum debate chegou-se a um consenso sobre o guião de entrevista.

Para a aplicação da entrevista aos profissionais torna-se essencial também uma preparação, pelo que se proporcionou aos entrevistadores o treino da leitura do guião. Dada a dificuldade manifestada por grande parte dos jovens do projecto na leitura e interpretação de textos, achámos que esta seria uma maneira de evitar mal entendidos e constrangimentos durante a entrevista. O guião passou depois a ser utilizado em todas as visitas já que as suas perguntas são genéricas e como tal aplicam-se a qualquer profissão. Verificámos que esta opção se revelou a mais acertada pois permitiu aos jovens não só focarem-se nos objectivos da actividade como terem a possibilidade de

transmitirem aos outros que não participaram os conhecimentos adquiridos. Tem como desvantagem que raramente as questões vão para além das que constam no guião.

A avaliação do impacto desta actividade pela equipa técnica do projecto é muito positiva pois implica a saída dos jovens do espaço escolar para uma acção de aprendizagem permitindo-lhes o contacto directo com o mundo do trabalho; permite-lhes interagir activamente com profissionais em exercício deixando de serem meros espectadores que recebem a informação, promovendo assim a sua proactividade; as fichas de profissões que elaboram no final da actividade estimulam nos jovens a assumpção de responsabilidades já que têm como missão transmitir conhecimentos aos seus pares. Do ponto de vista do envolvimento das empresas é também muito positivo que elas participem nesta acção formativa contribuindo assim para o desenvolvimento de futuros trabalhadores mais esclarecidos e mais realizados profissionalmente.

iv) Os parceiros

Durante o processo de concepção do Kit o consórcio do projecto foi posto ao corrente dos obstáculos e das conquistas que iam surgindo tendo dado algumas sugestões para os conteúdos e para a estratégia de animação dos jovens envolvidos.

Quando demos por terminada esta parte do trabalho entendemos que seria oportuno que as diferentes partes envolvidas pudessem avaliar os resultados atingidos. Convidámos os parceiros do projecto a analisar o documento criado, a colocarem questões e a darem sugestões de melhoria através da aplicação da grelha de validação com os critérios de validação que incluem: inovação, pertinência, utilidade, capacitação dos utilizadores e beneficiários e transferibilidade. Pessoas totalmente alheias ao processo de concepção do Kit foram também chamadas a avaliar o recurso pedagógico que pretendíamos disseminar pelo que o NERCAB, com dois Cursos de Educação e Formação em curso propôs que os jogos fossem experimentados neste contexto e

utilizadas as fichas de avaliação que se encontram no final do Kit. Também o Agrupamento de Escolas do Tortosendo propôs experimentar o jogo com uma turma PIEF que promove. Estas duas experiências constituíram oportunidades de aferir a transferibilidade do recurso criado. Numa reunião de consórcio o Modatex fez uma apreciação do Kit com algumas considerações que foram introduzidas nomeadamente no que se refere à clarificação dos objectivos dos jogos pedagógicos.

Também na estruturação das visitas às empresas o contributo dos parceiros foi importante. O NERCAB, enquanto associação empresarial, assumiu sempre a responsabilidade por seleccionar e contactar as empresas a visitar, sensibilizando empresários e trabalhadores para colaborarem nesta iniciativa. Fez questão de acompanhar as visitas realizadas pelos jovens monitorizando a concretização dos objectivos das mesmas. Nas reuniões de consórcio foram alinhadas as ideias sobre estas visitas bem como criados alguns dos instrumentos utilizados.

v) Os resultados

Os jogos criados através das sessões de grupo e que aparecem neste kit resultam da capacidade criativa dos jovens envolvidos com o apoio da dinamizadora que por vezes sentiu necessidade de lançar pistas e ideias para a concepção dos mesmos. O processo criativo nem sempre foi fácil e por isso algumas “bengalas” foram usadas, como por exemplo ideias base para os jogos a construir retiradas de páginas de internet. Nenhum dos jogos é cópia de outro que já exista mas alguns deles partem de jogos já criados para outras áreas como a cidadania, a cooperação, etc.

Os jogos que aparecem neste Kit são simples, não constituindo por si só ferramentas de aprendizagem. Daí que no final de cada ficha técnica apareça uma proposta de temas para debate que permite introduzir um carácter mais pedagógico às actividades. Ao manter os jogos tal como foram inventados, quisemos por um lado respeitar a criatividade dos jovens e por outro lado que

o produto final fosse adequado ao perfil dos destinatários garantindo assim a sua transferibilidade.

Por seu lado, as visitas às empresas têm como resultado uma maior clarificação nas mentes dos jovens das profissões disponíveis no mercado de trabalho. Para isso contribuiu a conversa que mantém com os empresários e com os trabalhadores, o exercício que é feito posteriormente e em que se criam as fichas das profissões e mesmo a sessão preparatória em que é construído o guião a aplicar aos profissionais com quem se vão cruzar na empresa a visitar. As competências adquiridas durante estas actividades podem ir sendo registadas pelos próprios num portfólio de competências. Com o formato de uma pequena caderneta, este documento entusiasma os jovens pois permite-lhes perceber a acumulação de competências. Cada jovem pode ir registando as actividades em que participou e as competências que elas lhe trouxeram. Em cada uma das páginas do portfólio podem ser registadas duas actividades diferentes que são devidamente carimbadas pela equipa técnica como forma de certificar a participação do jovem nas actividades mas também como forma de estimular o preenchimento do portfólio.

No seu preenchimento não é raro haver necessidade de apoiar o jovem pelo que pode ser aconselhável dispor de uma espécie de menu de competências onde cada jovem pode identificar as que considera ter adquirido graças à sua participação em cada uma das actividades.

O uso intercalado de jogos e visitas a empresas é aconselhado pois torna-se assim possível observar mais objectivamente a evolução que os jovens fizeram em termos de conhecimentos e concepções do mundo laboral. No final de cada actividade é aconselhável que se acompanhe cada jovem no preenchimento do portfólio de competências.

Refira-se que as actividades que propomos neste Kit são apenas algumas das que desenvolvemos no projecto com este mesmo objectivo. Cada contexto deve procurar enquadrar estas actividades com outras que considere pertinentes. No caso do projecto Quero Saber as actividades do Kit comple-

mentam-se com outras como: visitas a escolas profissionais ou centros de formação profissional com experimentação de alguns cursos por algumas horas, elaboração de um suplemento da newsletter do projecto sobre empreendedorismo e ainda visitas de familiares à escola ou ao projecto para falarem sobre os seus percursos escolares e as suas profissões.

Com este Kit não pretendemos criar mais um programa de orientação vocacional mas antes uma proposta complementar aos diferentes programas de orientação vocacional que já existem nas escolas mas aos quais consideramos faltar esta vertente mais activa dos potenciais profissionais.

4. ROTEIRO DAS ACTIVIDADES DO KIT

Como referimos atrás, as actividades deste kit podem ser usadas avulsamente, seguindo o roteiro que agora propomos ou ainda em articulação com outras actividades consideradas pertinentes e adequadas pelos técnicos responsáveis pela implementação das mesmas. A nossa proposta, caso se pretenda utilizá-las tal como aparecem no Kit Saber o Futuro, é a que se segue. Em primeiro lugar o dinamizador das actividades deve ter uma conversa com o grupo dando-lhe conhecimento do programa que lhes é proposto e auscul-

tando o interesse de cada um dos seus elementos em participar. Esta conversa é estratégica na medida em que o interesse é sempre garantido pois o jogo e o passeio são actividades muito apreciadas pelos jovens. É estratégica também pois é uma forma de responsabilizar e comprometer os participantes a darem o seu melhor.

Os jogos podem ser usados de forma aleatória, não havendo uma ordem para a sua experimentação. Aconselha-se apenas a que o dinamizador os analise a todos previamente e estabeleça um cronograma. Tendo em conta que são 10 jogos e que a actividade de visita às empresas pode ser replicada tantas vezes quanto for considerado adequado e oportuno, aconselha-se que se intercale os jogos com essas visitas. Assim, propomos que se comece por jogar três jogos e na quarta semana se faça a primeira visita a uma empresa ou duas. Refira-se que por uma questão de gestão do tempo e financeira é possível visitar duas empresas no mesmo dia desde que estas não sejam muito distantes uma da outra.

Após a visita às empresas deve-se retomar o ritmo semanal de implementação dos jogos, repetindo-se o processo até se realizarem as 11 actividades do Kit. No final de cada uma delas cada jovem deve preencher uma página do seu portfólio de competências.

5. JOGOS LÚDICO- -PEDAGÓGICOS PARA A EMPREGABILIDADE

Objectivos

Os dez jogos ludico-pedagógicos que a seguir se apresentam têm o objectivo comum de contribuir para a diminuição do abandono escolar e para a orientação vocacional dos jovens através da sua participação em actividades lúdico-pedagógicas que os capacitem para a escolha de uma profissão associada a um determinado percurso escolar.

Avaliação

A avaliação dos jogos ludico-pedagógicos pelos seus destinatários pode ser feita recorrendo às várias propostas existentes para o efeito pelo que nos escusamos aqui de apontar um modelo para cada uma das actividades ou mesmo um modelo aplicável às 10 actividades. Recomendamos apenas que se procure implementar formas de avaliação que impliquem elas próprias, dinâmicas de grupo pois o mero preenchimento de questionários de avaliação nem sempre se revela adequado ao tipo de destinatários deste Kit.

O jogo do semáforo é um exemplo de uma dinâmica de grupo que pode ser usada na avaliação de actividades e apresentamo-lo aqui para que se torne mais claro a que nos referimos quando recomendamos metodologias de avaliação activas. Perante um questionário criado pelo dinamizador e que vá de encontro aos objectivos da actividade em questão, entrega-se a cada participante 3 cartões coloridos: um de cor vermelha (não gostei), um de cor laranja (gostei mais ou menos) e um de cor verde (gostei). Face à pergunta todos devem levantar o cartão que consideram representar sua opinião. Um dos elementos do grupo deve anotar numa grelha os resultados da votação permitindo assim que fique registada a avaliação. Por seu lado, o dinamizador deve aproveitar as respostas dadas pelos participantes para aprofundar a base da votação pedindo a alguns jovens que justifiquem a sua posição.

Para além desta avaliação que nos dá uma informação imediata dos resultados atingidos através da participação do grupo na actividade, é aconselhável apoiar os jovens no preenchimento do portefólio pois este instrumento permite dar-nos uma visão das competências adquiridas ao longo do processo.

1 - ANÚNCIO

Destinatários:	12 anos ou mais
Nº de participantes:	12 a 15
Duração:	30 m
Materiais utilizados:	papel e caneta para cada participante

Implementação passo-a-passo:

- Cada participante recebe uma folha e nela escreve um anúncio sobre si mesmo oferecendo-se para um emprego, tarefa que deve demorar no máximo 10 minutos.
- Deve usar-se letras maiúsculas para que seja mais difícil identificar a autoria do anúncio
- Os anúncios são afixados na parede e os participantes devem lê-los e durante 10 minutos simultaneamente tentar descobrir quem são as pessoas anunciadas mas não o manifestando.
- Os participantes sentam-se em círculo e apresentam os seus palpites sobre a autoria de cada um dos anúncios.

Tópicos de discussão do jogo:

- Que pessoas foram reconhecidas através do anúncio? Porquê?
- Quais as pessoas que pensavam conhecer e que descobriram que conheciam mal?
- Como se sentiram com os palpites dos colegas sobre a autoria dos seus anúncios?

2 - AQUA MIMICOM

Destinatários:	a partir dos 12 anos
Nº de participantes:	12 a 16 elementos
Duração:	45 minutos
Materiais Utilizados:	piscina, 30 garrafas de água de 33 cl. vazias, 20 papelinhos com a designação de várias profissões, 10 papelinhos em branco, apito, fatos de banho.

Implementação passo-a-passo:

- Começa-se por dividir o grupo em equipas de 3 pessoas que devem estar preparadas para nadar na piscina.
- Cada equipa deve escolher qual o seu elemento que desempenhará a parte aquática do jogo.
- São lançadas à água todas as garrafas pelo dinamizador que previamente inseriu em cada uma um papelinho dobrado com o nome de uma profissão. 10 das garrafas terão papelinhos em branco.
- Ao sinal do dinamizador salta um elemento de cada equipa para a água e começa a recolher o máximo de garrafas possível entregando-as aos colegas de equipa que ficam na beira da piscina.
- Os jogadores só podem apanhar uma garrafa de cada vez e, conseqüentemente, também só podem entregar uma garrafa de cada vez que se dirigem à beira da piscina.
- Ao fim de um minuto o dinamizador apita para dar por finalizada esta parte do jogo e todos os jogadores que se encontrarem na piscina devem sair e juntar-se à sua equipa. A partir do momento em que se ouve o apito as garrafas que ainda não estiverem na posse da equipa que está em terra já não poderão ser contabilizadas.
- Cada equipa faz a contagem das garrafas que recolheu.

- O dinamizador organiza as equipas pela ordem de saída da água.
- Um dos elementos da 1ª equipa retira de uma garrafa o papelinho e lê-o em silêncio. De seguida representa por gestos a profissão que aí estava representada. Se lhe calhou um papelinho em branco passa a vez à equipa seguinte.
- O processo repete-se até todas as garrafas estarem vazias.
- Cada tentativa de adivinhar a profissão demora até 1 minuto.
- As equipas podem ir fazendo várias tentativas para adivinhar a resposta certa, cabendo à pessoa que faz a mímica, através de gestos, dar indicações se as respostas estão perto ou longe da verdade.
- No final o dinamizador comunica as respostas certas de cada equipa e anuncia qual é a vencedora.

Tópicos de discussão do jogo:

- Quais as profissões mais difíceis de apresentar através da mímica? Porquê?
- Quais as principais diferenças entre as profissões manuais e as intelectuais?

Recomendações:

É importante que haja papelinhos em branco para que as equipas com menos garrafas recolhidas não assumam que perderam a oportunidade de ter uma boa classificação.

Dependendo das profissões descritas nos papelinhos pode-se dinamizar um debate orientado para os objectivos da actividade. O dinamizador pode pois escolher as profissões que forem do seu interesse.

3 - QUEM FAZ O QUÊ?

Destinatários:	a partir dos 12 anos
Nº de participantes:	12 a 16 elementos
Duração:	45 minutos
Materiais utilizados:	1 saco, 40 cartões com nomes de profissões, 1 ampulheta, 1 dado

Implementação passo-a-passo:

- Organizam-se equipas de 3 pessoas cada e cria-se uma ordem sequencial recorrendo ao lançamento de um dado.
- O dinamizador estende o saco com todos os cartões à primeira equipa e é retirado um cartão.
- A pessoa que retira o cartão descreve a profissão sem recorrer a palavras da mesma família durante 30 segundos enquanto os restantes elementos do grupo tentam adivinhar.
- Cada equipa pode jogar 3 vezes seguidas antes de passar a vez à seguinte, desde que não perca.
- Ganha a equipa que tiver conseguido adivinhar o maior nº de profissões.

Tópicos de discussão do jogo:

Pede-se aos participantes que refiram qual a profissão, de entre todas as que ouviram que mais gostariam de exercer e porquê e a partir das suas respostas estimula-se a discussão sobre o percurso escolar e profissional das pessoas que conhecem e de si próprios.

Documento de apoio - Cartões com as profissões:

Electricista	Juíz/a
Auxiliar de educação	Guarda-costas
Médico/a	Geólogo/a
Vendedor/a ambulante	Pedreiro/a
Professor/a	Astronauta
Piloto/a	Músico/a
Bombeiro/a	Actor/Actriz
Assistente de bordo	Jornalista
Polícia	Operário/a têxtil
Marinheiro/a	Escritor/a
Motorista	Bancário/a
Carpinteiro /a	Cozinheiro/a
Enfermeiro/ a	Fotógrafo/a
Camionista	Dentista
Engenheiro/a	Comerciante
Piloto de ralis	Psicólogo/a
Jardineiro/a	Agricultor/a
Mecânico/a	Pintor/a
Veterinário/a	Criminologista
Taxista	Pescador/a
Educador/a de infância	Pasteleiro/a
Serralheiro/a	Político/a
Canalizador/a	Operador/a de gruas
Ferreiro/a	Arquitecto/a
Advogado/a	Bailarino/a
Cantor/a	

4 – ADIVINHA QUEM É?

Destinatários:	a partir dos 12 anos
Nº de participantes:	12 a 16 elementos
Duração:	30 minutos
Materiais utilizados:	cartões em branco

Implementação passo-a-passo:

- Começar por dividir o grupo em duas equipas que se sentam frente a frente.
- Cada equipa escreve num cartão o nome de uma profissão.
- Uma das equipas deve adivinhar através de perguntas qual foi a profissão escolhida pela outra sendo que lhe pode colocar questões durante 3 minutos.
- A equipa que interroga pode fazer todas as perguntas que quiser mas a que responde deve apenas dar as seguintes respostas: sim, não, não interessa.
- A equipa que está a tentar adivinhar pode fazer todas as perguntas que conseguir no tempo definido mas só pode dar uma resposta por isso deve conferenciar até chegar a uma resposta consensual.
- Quando a equipa que fez as perguntas der o seu palpite sobre a resposta certa à equipa adversária esta deve mostrar o cartão com a resposta certa confirmando assim se a prova foi superada.
- De seguida as equipas trocam de tarefas e repete-se o processo.

Recomendações:

Pode haver a tendência de alguns elementos do grupo assumirem protagonismo e colocarem todas as perguntas mantendo-se os restantes passivos. O dinamizador da actividade deve informar os participantes de que todos têm que fazer perguntas.

Durante o questionário o dinamizador deve saber quais são as profissões em causa pois, por vezes, pode ser preciso ajudar a equipa que está a ser questionada e que pode não saber que resposta dar a determinadas questões.

Tópicos de discussão do jogo:

- Porque escolheram estas profissões?
- Sabiam responder com certeza a todas as perguntas colocadas pela outra equipa?
- Quais as perguntas colocadas pela equipa concorrente a que foi mais difícil responder?
- Gostarias de vir a ter uma destas profissões no futuro?
- Quais são as profissões mais difíceis de adivinhar?

5 – DIA A DIA

Destinatários:	a partir dos 12 anos
Nº de participantes:	12 a 16 elementos
Duração:	40 minutos
Materiais utilizados:	folhas A4 com horário diário e canetas

Implementação passo-a-passo:

- Cada pessoa recebe duas folhas de papel e uma caneta. Numa delas descreve um dia da sua vida (evitar que seja ao fim de semana) com base num horário. Na outra descreve um dia da sua vida daqui a 15 anos.
- À medida que vão acabando, os participantes vão colocando as folhas num painel de parede seguindo uma lógica de progressão: primeiro a folha que retrata o dia da actualidade e depois a folha com o relato de um dia no futuro.
- O dinamizador pede a todos os participantes que analisem os relatos expostos.
- De seguida pede a cada participante que descreva aos restantes os dias que relatou.
- Quando todos o tiverem feito o dinamizador estimula o debate.

Tópicos de discussão do jogo:

- Quanto tempo é dedicado ao lazer?
- Quanto tempo é dedicado à família?
- Quanto tempo é dedicado ao estudo?
- Que consequências para o futuro das horas dedicadas hoje a cada uma das áreas das suas vidas?
- Há relação entre o que estão a fazer hoje e o que antevêem fazer no futuro?

Recomendações:

De forma a evitar que os relatos sejam condicionados por essa informação prévia, a descrição do dia do futuro deve ser pedida apenas quando todos acabaram já de descrever um dia da sua vida actual.

6 – PROFISSIONAL

Destinatários:	a partir dos 12 anos
Nº de participantes:	20 elementos
Duração:	45 minutos
Materiais utilizados:	folhas A4 e canetas

Implementação passo-a-passo:

- Cada participante recebe uma folha de papel com uma grelha onde vai anotar as 3 características mais importantes para ser um bom profissional.
- Depois de todos terem preenchido a grelha o dinamizador pede-lhes que as apresentem e que tentem chegar a um consenso sobre as características positivas associadas a um profissional.

Recomendações:

Apesar de parecer indiferente, o facto de pedirmos aos jovens que preencham uma grelha previamente definida e não apenas que escrevam numa folha em branco o que pretendemos, pode fazer a diferença entre um trabalho mais empenhado e alguma desmotivação pelo que se recomenda sempre a utilização de suportes atractivos para a escrita. A folha em branco pode ser muito angustiante!

Documento de apoio - Características de um bom profissional:

1ª

2ª

3ª

7 – TRABALHO E LAZER

Destinatários:	a partir dos 12 anos
Nº de participantes:	20 elementos
Duração:	45 minutos
Materiais utilizados:	fotos e imagens de situações de trabalho e de situações de lazer

Implementação passo-a-passo:

- O dinamizador prepara a sala colocando no chão dois grupos de imagens: um com situações de trabalho e outro com situações de lazer.
- De seguida pede ao grupo que se passeie pela sala e que cada pessoa recolha 2 imagens: uma com uma situação de trabalho e outra com uma situação de lazer procurando que haja relação entre elas: a idade, o sexo, os rendimentos das pessoas retratadas nas imagens escolhidas, etc.
- Para terminar a actividade cada participante justifica a escolha que fez e todos podem colocar questões para clarificar a relação encontrada entre as duas imagens.

Tópicos de discussão do jogo:

- Que relação existe entre o exercício de uma profissão e o modo como as pessoas ocupam os seus tempos livres e as férias?
- Para esta relação é mais importante a idade, o sexo, os gostos que temos ou os rendimentos que auferimos?

8 – TOMA A TUA POSIÇÃO

Destinatários:	12 anos ou mais
Nº de participantes:	15 a 20
Duração:	60 m
Materiais utilizados:	1 cartaz com a palavra: Concordo; 1 cartaz com a palavra: Discordo, 1 cartaz com a expressão: Não sei; listagem com afirmações sobre profissões

Implementação passo-a-passo:

- Começa-se por posicionar os três cartazes em locais distintos na sala e bem visíveis.
- O dinamizador lê uma frase das que constam do anexo ou outras que considere adequadas e pede que cada participante se posicione junto ao cartão que mais se adequa à sua opinião sobre a mesma.
- Depois de todas as pessoas terem tomado a sua posição, o dinamizador pede que se justifiquem dando assim origem ao debate.
- Durante o decorrer do debate qualquer participante pode mudar de opinião e por isso mudar também de posição, colocando-se junto do cartaz que a reflecte.
- depois de todos terem exposto as suas opiniões o dinamizador lê outra frase e o processo repete-se.

Tópicos de discussão do jogo:

- É fácil fazer as pessoas mudar de opinião? Porquê?
- Acham que há muitos preconceitos relativos às profissões?
- Como podemos alterar ideias negativas sobre determinadas profissões?

Documento de apoio (Frases para provocar polémica)

- Não cabe ao governo garantir que as pessoas não morrem de fome mas sim às próprias pessoas
- Há profissões que merecem mais respeito do que outras
- As pessoas que estão desempregadas é porque não gostam de trabalhar
- Há profissões que devem ser mais bem pagas do que outras
- Um bom emprego é aquele em que as pessoas não têm muito trabalho
- Felizmente há leis que impedem as crianças de trabalhar
- Geralmente os bons alunos arranjam bons empregos
- É mais fácil aos homens arranjar emprego do que às mulheres
- Há profissões mais adequadas a homens e outras a mulheres
- As pessoas que não têm cursos dificilmente arranjam emprego
- Um professor deve ganhar mais do que um empregado de café
- O mais importante numa profissão é fazermos o que gostamos

9 – FAZ O QUÊ?

Destinatários:	12 anos ou mais
Nº de participantes:	12 a 15
Duração:	45 m
Materiais utilizados:	cartões com nomes de profissões bizarras

Implementação passo-a-passo:

- O dinamizador apresenta os vários cartões com nomes de profissões e cada pessoa tira um aleatoriamente.
- Cada pessoa diz qual é a sua profissão, explica às restantes o que faz e quem são os seus clientes. Durante essa explicação os outros participantes podem colocar questões para esclarecer aspectos menos evidentes.
- No final todas as pessoas terão apresentado as suas profissões e o que se espera destas apresentações é que usem a sua imaginação mas ao mesmo tempo exercitem a sua capacidade de elencar tarefas associadas a profissões.

Tópicos de discussão do jogo:

- Foi fácil pensar nas tarefas associadas a cada profissão?
- Quais as vossas profissões de sonho?
- Como se imaginam na vossa vida profissional? O que estarão a fazer daqui a 10 anos?

Documento de apoio - Profissões bizarras:

Vendedor de tempo	Pedicure de gatos
Organizador de encontros amorosos	Dentista de elefantes
Guia espacial	Redactor/a de cartas de amor
Mecânico de naves espaciais	Professor de pais
Artesão de agulhas de pinheiro	Designer de campas
Psicólogo de cães	Detector de mentiras
Artista plástico de rua	Afugentador de pombos
Animador de funerais	Cheirador de axilas

10- AR DE ROCK

Destinatários:	a partir dos 14 anos
Nº de participantes:	12 a 25 elementos
Duração:	45 minutos
Materiais Utilizados:	leitor de cd, músicas que abordem profissões.

Implementação passo-a-passo:

- Começar por referir que a dinâmica a realizar é sobre profissões abordadas em temas musicais.
- Dividir os participantes em grupos de 4 elementos.
- Dar início ao concurso colocando no leitor de cds um tema musical previamente escolhido. Os grupos têm até 3 minutos para dizer qual a profissão que é referida no tema musical. O primeiro a acertar ganha.
- Cada grupo só pode dar uma resposta pelo que antes de a apresentarem, os seus elementos devem chegar a um consenso.
- As respostas são dadas apenas mediante a indicação do dinamizador e a ordem destas será de acordo com a indicação das equipas de que já identificaram a profissão.
- O jogo termina ao fim de 45 minutos sendo vencedor o grupo que tiver respondido acertadamente mais vezes.

Tópicos de discussão do jogo:

- O que acharam do jogo?
- As profissões foram todas tratadas da mesma maneira nos temas musicais?
- Que diferenças sentiram no tratamento das profissões nos temas musicais?
- A maneira como são tratadas as profissões nos temas musicais é realista?
- De todas as que ouviram qual a profissão que mais vos cativa? Porquê?
- E qual a que menos acham interessante? Porquê?

Documento de apoio - Temas musicais a explorar:

Construção – Chico Buarque

Sei de uma camponesa – Rui Veloso

Acesso Bloqueado – Sérgio Godinho

Arranja-me um emprego – Sérgio Godinho

Hey Teacher – Pink Floyd

...

6. INTERACÇÃO COM EMPRESAS, EMPREGADORES E EMPREGADOS

Visitas a profissões

Objectivos: facultar a jovens em idade escolar informação apelativa que facilite a reflexão sobre possíveis futuros profissionais; proporcionar o contacto directo de jovens em idade escolar com contextos de trabalho permitindo-lhes que se familiarizem com esta realidade.

Destinatários:	13 a 15 anos
Nº de participantes:	12 a 15
Duração:	60 minutos
Materiais utilizados:	ficha de planificação da actividade, ficha de inscrição na actividade, autorização de participação do encarregado de educação, guião de entrevista a aplicar aos profissionais, ficha da profissão, ficha de avaliação da actividade.

Implementação passo-a-passo:

- Contacta-se uma empresa em que se possam encontrar diferentes categorias profissionais destacando-se junto da pessoa responsável por essa empresa que o que se pretende não é mostrar o produto ou produtos nem tão pouco o processo produtivo mas sim conhecer as profissões aí existentes bem como o percurso escolar e profissional dos trabalhadores.
- Abrem-se as inscrições para participar na actividade informando dos seus objectivos, dos requisitos necessários, das condições de participação, etc.
- Recolhe-se a autorização escrita dos encarregados de educação para que os seus educandos participem na actividade.
- Antes da visita à empresa (pode ser meia hora antes do início da mesma) o dinamizador reúne com os participantes para clarificar os objectivos da actividade e explicar como se vai processar a mesma.

- É entregue ao grupo o guião da entrevista que vai ser utilizado.
- Na empresa percorrem-se as várias secções ou departamentos procurando que cada profissional (previamente informado da actividade que estamos a dinamizar) responda às questões que os participantes lhe colocam.
- É acordado previamente com os participantes que estes devem seguir o guião de entrevista só podendo ser quebrada a ordem das perguntas se durante a entrevista alguém se lembrar de colocar uma questão pertinente e que não faça parte do guião.
- Se for possível, no final da visita e ainda dentro da empresa, organiza-se um grupo de discussão sobre as principais impressões da visita e que pode incluir a pessoa de contacto na empresa.
- Já na sede do projecto ou na escola dividem-se os participantes em grupos e pede-se a cada um que elabore uma ficha de profissão com base nas informações recolhidas. Cada grupo fica responsável por uma profissão. No caso de haver algumas informações em falta o grupo pode pesquisar na internet.
- As fichas passarão a incluir um catálogo de profissões que pode ser publicado na página do projecto ou em outros meios de divulgação e que ficará disponível para possíveis consultas.

Recomendações:

Apesar de nos contactos com as empresas destacarmos claramente quais são os objectivos desta actividade, há uma forte tendência para que os anfitriões descrevam sobretudo os seus produtos e serviços. O dinamizador tem aqui um papel muito importante pois torna-se necessário focalizar a troca de informações no assunto que nos levou àquela empresa.

Os visitantes nunca deverão ser mais de 15 sob pena de se perder muita informação durante a visita pela dispersão do grupo e pela quebra de atenção dos que estão mais distantes do epicentro da conversa.

Percebemos através da implementação do projecto que não é aconselhável perguntar directamente aos jovens quais as empresas que gostariam de visitar pois as respostas vão invariavelmente no sentido de empresas multinacionais situadas nos grandes centros urbanos como Lisboa ou Porto o que aumentaria os encargos financeiros e criaria alguma desmotivação face à expectativa gorada de não visitar as empresas pretendidas.

Documento de Apoio 1 - Guião para as entrevistas a profissionais nas visitas a empresas (Este guião é apenas um exemplo elaborado com o contributo de vários jovens “entrevistadores”)

- Como se chama e que idade tem?
- Que escolaridade tem?
- Há quanto tempo trabalha aqui?
- Os estudos que fez são os suficientes ou os mais adequados para ser um bom profissional?
- Qual é a sua profissão?
- Quais são as tarefas que tem que desempenhar?
- Teve que tirar um curso para desempenhar esta profissão?
- Sente que o ordenado que recebe é justo?
- O que mais gosta na sua profissão?
- O que menos gosta na sua profissão?
- Se pudesse mudava de profissão? Se sim, o que gostava de fazer?

Documento de apoio 2 – Ficha de profissão utilizada para a sistematização e disseminação dos conteúdos das entrevistas a profissionais

- Nome da profissão
- Descrição da função
- Descrição das tarefas
- Formação requerida
- Remuneração
- Locais onde se pode exercer

7. AVALIAÇÃO E DISSEMINAÇÃO DO KIT

Na intervenção social a procura da melhoria contínua é, mais do que uma obrigação metodológica, uma questão ética pois os financiamentos públicos deste trabalho e a fragilidade em que se encontram a maior parte dos nossos destinatários obrigam a que haja uma preocupação acrescida relativamente à qualidade dos recursos produzidos com o objectivo de contribuir para a inclusão social.

Pretendemos com as fichas de avaliação que se seguem aprofundar o exercício de reflexão que esteve na base da criação deste recurso pedagógico, convidando todas as pessoas que o venham a experimentar a darem-nos os seus contributos para que os possamos incorporar em futuras edições deste ou de outro recurso congénere.

Propomo-nos ainda participar activamente em todos os workshops e iniciativas que abordem a temática da inclusão social dos jovens e crianças divulgando esta ferramenta pedagógica pois como dissemos no início, há uma falha no percurso formativo dos jovens e a disseminação do kit Saber o Futuro é o nosso contributo para a colmatar.

Ficha de avaliação 1

Avalie as actividades relativamente aos seguintes aspectos:

Actividade	Adequação a objectivos propostos	Adequação a destinatários	Metodologia	Materiais disponibilizados	Duração prevista
1. Ar de Rock					
2. Aqua Mimicom					
3. Quem faz o quê?					
4. Adivinha quem é?					
5. Dia a dia					
6. Profissional					
7. Trabalho e lazer					
8. Toma a tua posição					
9. Faz o quê?					
10. Anúncio					
11. Visitas a profissões					

1 - Fraca / 2 - Suficiente / 4 - Forte / 5 - Muito Forte

Ficha de avaliação 2

1- Saliente os pontos fortes e os pontos fracos das actividades tendo em conta os objectivos a atingir com as mesmas.

Actividade	Pontos Fortes	Pontos Fracos
1. Ar de Rock		
2. Aqua Mimicom		
3. Quem faz o quê?		
4. Adivinha quem é?		
5. Dia a dia		
6. Profissional		
7. Trabalho e lazer		
8. Toma a tua posição		
9. Faz o quê?		
10. Anúncio		
11. Visitas a profissões		

2. Considera que este recurso pedagógico contribui de forma eficaz para a capacitação dos jovens para a sua empregabilidade? Porquê?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Sugestões de melhoria:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Depois de preenchidas as fichas agradecemos o seu envio para:

Coolabora-Consultoria e Intervenção Social
Urb. Qt. das Rosas, Lote 6, r/c esq. 6200-555 Covilhã
email: coolabora@gmail.com . Fax: 275 335427

8. FONTES BIBLIOGRÁFICAS

<http://www.c5.cl/tise98/html/trabajos/jogosed/index.htm>

<http://www.formador.com.br>

<http://educacaocomjogos.blogspot.com/2010/06/jogo-como-recurso-pedagogico-quebra.html>

Maria Cristina Matos in: <http://pt.shvoong.com/social-sciences/1773575-jogos-processo-aprendizagem/#ixzz1axQVoXPJ>

Susan Chiodo Perpétuo e Ana Maria Gonçalves in <http://www.pucrs.br/mj/subsidios-dinamicas-02.php>

Suse Mendes in http://euaprendoassim.blogspot.com/2010/10/o-potencial-dos-jogos-como-recurso_04.html

Tháís Cristina Rodrigues Tezani in: O Jogo e os Processos de Aprendizagem e Desenvolvimento Aspectos Cognitivos e Afetivos.mht

ANEXOS

Anexo 2 – Ficha de planificação da actividade de visita às profissões

Ficha de Planificação

Designação da actividade:

Período/Data:

1- Matriz de Enquadramento Lógico

Acções	Objectivos específicos	Agentes envolvidos /parceria	Resultados esperados	Indicadores	Fonte	Resultados atingidos

2- Planificação

Tarefas	Responsáveis	Calendarização

3 - Recursos

3.1- Financeiros

Descrição	Valor (Euros)

3.2- Documentação e equipamentos

Designação	V

3.3- Humanos:

	Nome

Anexo 3 - Instrumentos de avaliação das actividades

Ficha de avaliação de actividade

Actividade:	Visita a Profissões
Local:	
Data:	
Nº de Participantes	

Questão	Nada	Mais ou menos	Muito
Achaste a empresa que visitaste interessante?			
Achaste a explicação do empresário esclarecedora?			
Ficaste esclarecido sobre as profissões existentes na empresa?			
Gostavas de seguir alguma das profissões que conheceste?			
Esta visita permitiu-te esclarecer algumas dúvidas sobre o teu percurso profissional?			
O relacionamento dos participantes com a equipa do projecto foi bom?			
O comportamento dos participantes foi adequado?			
Aprendeste coisas novas com a participação nesta actividade?			
No geral, gostaste desta visita?			

Comentários:

.....

.....

.....

.....

.....

Portfólio de Competências



Capa e contracapa do Portfólio de Competências

Nome	Actividade:	Carimbo
N.º B.I. / C. C.	Data / /	
Ano Turma	Aprendi:	
2010-2011		
Data de nascimento		
2011-2012		
Contacto (telefone/telemóvel)		
E-mail @		
<p><i>O que eu mais gosto no meu projecto:</i></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>		<p>Actividade:</p> <p>Data / /</p> <p>Aprendi:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
		Carimbo

1ª e 2ª páginas do Portfólio de Competências. A 2ª página deve ser replicada quantas vezes for necessário.

PROJECTO



CONSÓRCIO



FINANCIAMENTO



CO-FINANCIAMENTO

