



JOVENS PROFISSIONAIS DO DESENVOLVIMENTO

Mostra Local de: Curitiba

Categoria do projeto: I – Projetos em Andamento (projetos em execução atualmente)

Nome da Instituição/Empresa: Sociedade Global

Cidade: Curitiba

Contato: diegohsbaptista@gmail.com

Autor (es): Diego H. S. Baptista, Ariadne V. B. Farias e Danielle Pereira.

Equipe:

Diego H. S. Baptista - Mestre em Gestão do Desenvolvimento pelo Centro de Formação Internacional da OIT, Especialista em Estratégia e Sustentabilidade Empresarial pela Unifae e Graduado em Relações Internacionais pela Unicuritiba.

Ariadne V. B. Farias - Graduada em Psicologia pela UFPR e Pós-graduada em Psicodrama pela Associação Paranaense de Psicodrama, com certificação pela FEBRAP – Federação Brasileira de Psicodrama.

Danielle Pereira - Graduada em Administração de empresas pela UFPR.

Fernanda Fernandes Krassuski - Graduada em Relações Internacionais pela Unicuritiba.

Parceria: UNINTER, HUB Curitiba, Elo Social e Ambiental, consultoria ACTA - Carreira, Transição, Talento; Embaixadores Choice, Instituto Arayara, Gaia Paraná, ABIS, Inovar para Educar.

Objetivo(s) de Desenvolvimento do Milênio trabalhado(s) pelo projeto: ODM 7 - Qualidade de vida e respeito ao meio ambiente, ODM 8 - Todo mundo trabalhando pelo desenvolvimento

RESUMO

O tem o objetivo de formar agentes de desenvolvimento capazes de gerenciar os processos de cooperação para o desenvolvimento, em consonância com as principais estratégias globais e práticas das agências de desenvolvimento. Através de uma metodologia própria de até 6 meses em job rotation e acompanhamento de coaches, mentores e orientadores de projeto, desenvolvem-se competências como pensamento sistêmico e inteligência complexa, questionamento crítico, capacidade de mobilização e cidadania global, em módulos que vão de temas como Desenvolvimento Sustentável, Advocacy, Governança, Empreendedorismo social; além de uma forte imersão em valores e ética. Visa-se: alcançar competências humanas e técnicas para a profissionalização do desenvolvimento; criar um banco de talentos para o desenvolvimento; e um mapa do mercado de trabalho para o desenvolvimento; articulação entre os setores da sociedade para educação e formação na sustentabilidade.

Palavras-chave: Educação, Desenvolvimento Sustentável, Capacitação, Profissionalização, Empoderamento Jovem

INTRODUÇÃO

A Sociedade Global é uma organização da sociedade civil de vocação global, formada por agentes de desenvolvimento e cidadãos globais, os quais articulam ações e projetos de cooperação com diversos atores e setores da sociedade local e global visando o desenvolvimento.

Fundada em 2008, constituída legalmente em 2010, formalizou suas operações em 2011 e durante 2012 suas relações institucionais. A principal abordagem da Sociedade Global é a gestão de programas e projetos de desenvolvimento, de acordo com especificidades locais e necessidades do seu público.

Sua MISSÃO é promover o desenvolvimento da capacidade de indivíduos, organizações e sociedades e fomentar a cooperação entre os diversos atores para a governança e desenvolvimento local e global. A organização tem como princípios e diretrizes as principais estratégias de desenvolvimento globais declaradas pelas Nações Unidas e movimentos da Sociedade Civil Global, além de declarações de cooperação como a Agenda de Accra e a Declaração de Paris, com base nos princípios: direitos humanos, igualdade de gênero, sustentabilidade ambiental, gestão baseada em resultados e desenvolvimento de capacidades.

Atua nas frentes 1. Desenvolvimento; 2. Governança e 3. Educação; tendo como principal programa dentro da área de Educação o Programa Jovens Profissionais do Desenvolvimento. Além de prestar serviços na formulação de programas, projetos, treinamentos e cursos nos temas do desenvolvimento; desenvolveu diversos eventos, palestras e cursos desde sua fundação, participou de conferências e redes internacionais, implementou projetos pilotos de educação para ensino médio e de liderança para universitários.

1. JUSTIFICATIVA

O programa surge pela necessidade de ampliar a conscientização, conhecimentos e práticas para a profissionalização do desenvolvimento localmente, em alinhamento com soluções para desafios globais. Sua arena de impacto é Curitiba, buscando ampliar a cooperação multisetorial em ações que promovam o desenvolvimento sustentável local e o fortalecimento da governança democrática. Tendo como público alvo as universidades, empresas, governos e ongs da região, com o foco principal de atuação o público jovem. A atual geração de jovens, além de representar o quadro de liderança futura de nossos governos, organizações e sociedade-civil, é considerada a primeira geração global de brasileiros. Ao estudar seus padrões de comportamento foi possível desenvolver uma metodologia e módulos alinhados com suas expectativas de realização profissional e pessoal, suas necessidades socio-econômica-culturais, além da predominância de um discurso focado no coletivo. Identificou-se um novo tipo de engajamento político e social que emerge, junto a um novo significado de sucesso atrelado à relevância social. Apesar da relevância desta faixa etária, que representa hoje o centro da pirâmide de influência da sociedade, maioria demográfica no país e no mundo, ela é também o perfil de profissional mais sensível às crises e ao sub-emprego, o mais propenso a ter empregos vulneráveis e continuam a enfrentar problemas mesmo quando deixam a miséria e o desemprego, pela instabilidade no trabalho, poucas oportunidades de crescimento e desenvolvimento de competências. Quando analisamos as perspectivas da juventude no mercado de trabalho, estas ainda são controversas no Brasil e no mundo. Enquanto o Brasil experimenta um bom momento econômico, a prolongada crise econômica global agrava o cenário de empregabilidade para os jovens de todo o mundo e a taxa de desemprego global da juventude já ultrapassa o das outras faixas etárias, tendo atingido seu auge em 2009, quando 75,8 milhões de jovens estavam desempregados. O último "World Youth Report", publicação anual das Nações Unidas, mostra as perspectivas para a juventude, no que diz respeito ao trabalho descente em tempos de mudança e aponta a situação atual do emprego para os jovens como um desafio urgente e com implicações de longo prazo. Além

desta publicação, identificam-se muitos esforços para dirigir a atenção da comunidade internacional para as questões da juventude mundial, aos quais este programa procura estar alinhado, como por exemplo: o Programa Mundial de Ação para a Juventude (ONU - 1995); o Ano Internacional da Juventude (ONU - 2010), que culminou em uma Reunião de Alto Nível da Assembléia Geral sobre a Juventude em julho de 2011; a Conferência Mundial da Juventude (ONU 2005), que teve sua Pré-Conferência das Américas realizada no Brasil. E a nível de Governo Federal: a Secretaria Nacional de Juventude; o Conselho Nacional de Juventude (Conjuve) e a Política Nacional de Juventude (2005); Atualmente estamos na Década de Educação para o Desenvolvimento Sustentável. Fica claro o foco na raiz do problema: a educação, que na maioria dos casos já não contempla as reais necessidades da sociedade. Há nela carência de valores que inspirem a conscientização. Há muitas vezes, especialmente no caso brasileiro, um foco extremo no curto-prazo, nos concursos de vestibular e na empregabilidade imediata, impulsionada pela lógica de mercado, e não de transformação e inovação social. Tendo a questão da educação como chave, o “World Youth Report 2011” lança as questões: “Como é que nossas sociedades podem criar e ativar a participação de jovens vencedores nas economias locais e globais, de uma forma significativa e dinâmica?”, “Como é que vamos promover, cultivar e deixar florescer as capacidades de cada jovem em nossa sociedade?”, “O que mais podemos fazer para ajudar os jovens se preparar para a transição da educação para o trabalho?”, “Como os jovens podem se tornar mais ativos em processos decisórios, tais como o desenvolvimento de currículos relevantes?” Visto o fato de que, além de uma motivação genuína do jovem, os desafios globais requerem, além de uma forte imersão em valores e ética, o preparo técnico e desenvolvimento de competências novas para que futuramente se reflitam no amadurecimento de lideranças locais e globais, o Programa Jovens Profissionais do Desenvolvimento surge como meio de interseção entre o jovem profissional e os diversos setores da sociedade para uma atuação qualificada para o desenvolvimento. Entendendo que os indivíduos devem desenvolver a consciência e potencial para realizar transformações, como parte integrada de sistemas complexos; o programa procura ferramentá-los para atuar como multiplicadores do desenvolvimento, local e globalmente; potencializando a capacidade de cooperação entre os diversos atores da sociedade para o fomento de oportunidades conjuntas. Como principal relevância, os participantes tornam-se profissionais capazes de gerenciar os processos de cooperação para o desenvolvimento de forma técnica e em consonância com as práticas aplicadas no mundo atualmente pelas agências de desenvolvimento e as principais estratégias globais. Além disso, desenvolvem um conhecimento crítico dos desafios da globalização, tomando consciência da interdependência de tudo e de todos os atores. É uma oportunidade para os indivíduos crescerem como cidadãos responsáveis, pensando globalmente para agir global e localmente. Transformam-se, em alguns casos, em empreendedores sociais e internacionais, criando oportunidades para si e para os outros. Adquirem habilidade de integrar-se e comunicar-se de forma efetiva, buscando a excelência pessoal e a sustentabilidade em todas as atividades. Desenvolvem novas competências, adquirem autonomia e habilidade de gerenciar eficazmente seu tempo, bem como valorizam a diversidade e os espaços plurais no trabalho e na sociedade, apresentando flexibilidade e preparo emocional para lidar com as situações da vida.

2. OBJETIVO GERAL

Contribuir para o desenvolvimento de capacidades de jovens profissionais em início de carreira para que assumam cargos médios em atividades de gestão do desenvolvimento no setor público, privado ou social.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Promover conscientização quanto aos desafios globais e estratégias de desenvolvimento local e a compreensão dos conceitos e abordagens do desenvolvimento. Orientar o desenvolvimento de competências humanas e técnicas para a gestão de programas, projetos e processos de desenvolvimento. Proporcionar ambientes de aprendizagem colaborativa para a prática de competências técnicas, humanas e valores universais necessários para a profissionalização do desenvolvimento.

Criar um banco de talentos para o desenvolvimento e um mapa do mercado de trabalho para o desenvolvimento; Fomentar a articulação entre os setores para educação e formação na sustentabilidade.

4. METODOLOGIA

Buscamos alinhar nossa abordagem com as experiências e manuais das principais agências de desenvolvimento do mundo. Foram assimiladas pela Sociedade Global ferramentas de gestão das mais variadas fontes, organizações internacionais, administração pública, empresas e terceiro setor. Fundamenta-se em teorias da educação e do desenvolvimento, as quais constituem o escopo de atuação da organização. Para tanto, adota-se uma abordagem sistêmica, aproveitando as oportunidades da globalização para a criação de uma sociedade global mais justa, sustentável e pacífica. Ao lado da aplicação de metodologias e ferramentas de desenvolvimento utilizadas pelos atores internacionais, as abordagens mais comuns são a da gestão do ciclo de projetos de desenvolvimento e das metodologias de cooperação técnica, tomadas com base em modelos adotados pela Agência Brasileira de Cooperação, OIT, PNUD, Banco Mundial e União Européia. Todos os programas, projetos, eventos e atividades têm como objetivos gerais e resultados contribuir para essas estratégias de desenvolvimento globais. Em seu piloto realizado em 2011, foi desenhado um programa de 3 a 6 meses, acontecendo em estrutura de job rotation dentro das áreas de atuação da organização. Job rotation - de um mês cada ciclo - permitiu que os jovens passassem por várias atividades, desenvolvendo o maior número de competências em um curto espaço de tempo, adquirindo uma visão global da organização. Na primeira fase do programa os jovens passam por uma imersão de 3 semanas. Após essa fase, os jovens escolhem qual área desejam ir e em quais atividades gostariam de trabalhar. Em cada job, o jovem conta com suporte, apoio e coaching, porém ele será ao mesmo tempo executor, gestor e líder de suas atividades, contribuindo estrategicamente nos rumos e resultados da organização. O desenvolvimento dos perfis de gestor e líder dependem de um alto grau de pró-atividade e iniciativa do jovem que, à medida que se apropria de suas conquistas e percebe seu desenvolvimento, empodera-se e avança na execução e complexidade de suas atividades. As áreas, atividades e temas de atuação, assim como as capacidades que são desenvolvidas e valores que são fortalecidos ao passar pela experiência do programa, podem ser encontradas em [Com quais áreas e temas posso trabalhar?](http://jovensprofissionais.wordpress.com/com-quais-areas-posso-trabalhar/) (<http://jovensprofissionais.wordpress.com/com-quais-areas-posso-trabalhar/>) e [Quais capacidades vou desenvolver?](http://jovensprofissionais.wordpress.com/quais-capacidades-vou-desenvolver-3/) (<http://jovensprofissionais.wordpress.com/quais-capacidades-vou-desenvolver-3/>)

ATIVIDADES

- Plano de coaching
- Módulos de treinamentos
- Projeto coletivo
- Projetos individuais
- Trainee social
- Estágios
- Voluntariado

5. MONITORAMENTO DOS RESULTADOS

Avaliação de impacto do programa:

Concluir a capacitação de 75% dos jovens que iniciarem o programa, em um ciclo de 6 meses de acordo com o plano de desenvolvimento individual.

Indicadores:

- Número de concluintes do programa X Número de desistentes
- Tempo de participação de cada jovem no programa
- Meio de verificação: formulário de pesquisa de avaliação de tempo de participação

Desenvolver um projeto coletivo feito pelos participantes até o final do programa e replicado pelos mesmos após o programa.

Indicadores:

Qualidade do produto final do projeto coletivo
Número de replicações
Número de participantes replicadores após a conclusão

- Meio de verificação: plano de trabalho do projeto com responsáveis pelas atividades

Capacitar os participantes a desenvolver projetos em suas temáticas de interesse dentro das áreas de atuação existentes no programa.

Indicadores:

Número de ações desenvolvidas por cada participante durante o programa e no prazo de até um ano após o término da participação;

- Meio de verificação: documento do projeto apresentado

Reter pelo menos 15% dos participantes do programa a fim de associarem-se a Sociedade Global.

Indicadores:

Número de participantes associados à Sociedade Global ao término do Programa.

- Meio de verificação: participação nas reuniões pós programa

B. Pesquisa de satisfação, qualitativa

Indicadores qualitativos do programa:

O que os participantes do programa entendem por liderança e gestão do desenvolvimento?

Avaliação do programa:

Grau de satisfação (de 0 a 5, sendo 0 totalmente insatisfeito e 5 totalmente satisfeito)
Aplicabilidade do programa em sua vida profissional e pessoal (de 0 a 5, sendo 0 totalmente insatisfeito e 5 totalmente satisfeito)

6. VOLUNTÁRIOS

5 coordenadores voluntários para administrativo, financeiro, contabilidade, programas e parcerias; Mentores e que apoiam a organização com conselhos e suporte técnico em questões específicas; Facilitadores para os módulos de treinamento; Coaches no acompanhamento dos planos de desenvolvimento pessoal e profissional.

7. CRONOGRAMA

Cronograma 2011-2012

Lançamento do edital JPD 2012 – 05/11/ 2011

Encerramento das inscrições – 16/11/2011

Atividade interativa – 26/11/2011

Entrevistas – 01 a 07/12/12

Apresentação do Programa, Planjamento Estratégico e Acordos Iniciais - 10 a 12/11

FEVEREIRO 2012

Início do programa

Co-construção de jobs, áreas a serem desenvolvidas e objetivos

MARÇO

Início dos jobs e programa de coaching.

Módulo Temático: Gestão e Desenvolvimento Organizacional

ABRIL

Job rotation e andamento programa de coaching.

Módulo Temático: Estratégias e Abordagens de Desenvolvimento

MAIO

Job rotation, andamento programa de coaching, início projetos individuais.

Módulo Temático: Gestão do Desenvolvimento

JUNHO

Job rotation, andamento programa de coaching, orientação para projetos individuais.

Módulo Temático: Estados Efetivos, Cidadania Ativa e Democracia Real

JULHO

Finalização do projeto coletivo, encerramento do programa de coaching, orientação para projetos individuais.

Módulo Temático: Advocacy, Mobilização e Campanhas

AGOSTO

Orientação para conclusão de Projetos Individuais

Encerramento em atividade interativa

SETEMBRO

Avaliação Processos

Primeiras replicações

Modulos mês a mês

MARÇO

Gestão e Desenvolvimento Organizacional

Temas:

1. Terceiro Setor
2. Negócios Sociais
3. Governança Corporativa
4. Sustentabilidade Organizacional
5. Mobilização e Atração de Recursos

6. Organizações de Aprendizagem
7. Gestão do Conhecimento
8. Trabalho Virtual

ABRIL

Estratégias e Abordagens de Desenvolvimento

1. Desenvolvimento de Capacidades
2. Empregos e Talentos Verdes
3. Mercados Inclusivos
4. Empreendedorismo Social
5. Educação Global
6. Igualdade de gênero
7. Cooperação Internacional

MAIO

Gestão do Desenvolvimento

1. Políticas, Programas e Projetos
2. Análise Situacional
3. Análise de Problemas
4. Análise de Stakeholders
5. Análise de Estratégias
6. Análise de Objetivos
7. Marco Lógico
8. Gestão do Risco
9. Critérios de Qualidade

JUNHO

Estados Efetivos, Cidadania Ativa e Democracia Real

1. Como cidadãos ativos e estados efetivos podem mudar o mundo?
2. Mecanismos de cidadania participativa e ativa
3. Mecanismos de combate à corrupção
4. Políticas públicas e efetividade estatal

JULHO

Advocacy, Mobilização e Campanhas

1. Outra globalização
2. Movimentos Sociais e Sociedade Civil Global
3. Modalidades de advocacy
4. Estratégias de mobilização
5. Criação de campanhas
6. Cyberativismo

8. RESULTADOS ALCANÇADOS

O programa piloto ofertou qualificação de cerca de 15 jovens em módulos teóricos, programa de acompanhamento via coaching e no desenvolvimento de um projeto coletivo organizado em job rotation; além de ter sido ponto de partida para o desenvolvimento de 5 novos projetos individuais. Ao todo, o edital que contou com 51 inscritos, teve 24 participantes da atividade interativa de seleção; 21 candidatos entrevistados e finalmente 15 participantes, sendo que 8 concluintes de todas as etapas do processo.

O projeto ainda ofereceu orientação para cinco projetos individuais dos participantes nos seguintes temas: Orientação de Carreira para Jovens de baixa-renda; Empreendedorismo Materno e maternidade Consciente; Plataforma de informações sobre iniciativas empresariais



para o Desenvolvimento Sustentável e consumo consciente; Pesquisa Científica sobre o papel das Organizações Sociais na Democracia Brasileira; Canal de vídeos educacionais.

- realizadas três pesquisas quantitativas focadas nos públicos: jovens, universidades e mercado de trabalho;
- organizada uma lista de universidades e suas práticas em Educação, empresas e ongs e suas práticas de mercado
- Elaborada metodologia de workshop para replicação
- Os conteúdos foram replicados até o momento em seis workshops, sendo três realizados na instituição PUC-PR, dois no HUB Curitiba e um na organização ELO Apoio Social e Ambiental.

Segundo avaliação de Impacto, foi atingido 72% do objetivo de número de concluintes do programa por 6 meses. 37% de participação ativa no projeto coletivo e a mesma porcentagem na realização de projetos individuais.

Na avaliação de satisfação foi levantado que:

- 100% continuariam apoiando a SG
- 100% acreditam que será diferenciado no mercado de trabalho
- 100% utilizam os conhecimentos no local de trabalho
- 100% percebem mudanças no seu comportamento
- 80% participaram pelos conteúdos
- 67% tem confiança para aplicar os conhecimentos
- 60% por indicação de amigos
- 60% satisfeitos com o JPD
- 40% muito satisfeitos com o JPD

Foi realizada ainda uma análise qualitativa sobre o perfil de Saída dos participantes, onde os dados encontrados foram:

Capacidades de gestão que contribuirão para a inserção profissional em organizações internacionais, empresas, governos e ongs que trabalhem com políticas, programas ou projetos de desenvolvimento. Poderão ocupar cargos de nível inicial a médio desempenhando funções como planejamento estratégico participativo, gestão por resultados, formulação de treinamentos, pesquisas e análises, elaboração, implementação e avaliação de projetos, criação de campanhas e mobilizações, entre outras. Além de abrir seu próprio negócio social, fundar outras organizações ou elaborar projetos inovadores.

9. ORÇAMENTO

O Projeto piloto desenvolvido foi realizado integralmente de forma voluntária, tanto por parte de seus idealizadores como por parceiros mentores, facilitadores e coaches, além de material e estruturas cedidas, como forma de testar sua realização. Para uma segunda edição está sendo prevista a captação de recursos para cobrir os custos do projeto e oferecer remuneração aos mentores, facilitadores, coaches e coordenadores, além do reinvestimento no projeto, sem a remuneração da diretoria da organização.

Custo total do Programa: R\$54.190,00
Custo por participante: R\$2.709,50

Total de horas: 216 horas/6 meses. 36 horas MÊS de contrato por participante (programa completo).



Custo por hora do Programa por participante: R\$12,54

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O programa jovens profissionais do desenvolvimento, tem sido replicado como resultado do projeto coletivo dos participantes da última edição, em workshops para diferentes cursos e organizações de Curitiba. Além disso foram desenhados novos formatos, inclusive in company o que poderia gerar a replicabilidade dentro das empresas e organizações de Curitiba, e como estratégia de geração de renda e sustentabilidade da iniciativa. O programa também poderá ser replicabilidade em escala para outras cidades, estados e países, pois possui uma metodologia padrão passível de adaptabilidade tendo em vista as especificidades locais, a partir de organizações aliadas, formação de representatividades locais ou possíveis filiais da Sociedade Global.

REFERÊNCIAS

World Youth Report; Agência Brasileira de Cooperação; OIT; PNUD; Banco Mundial; União Européia; Programa Mundial de Ação para a Juventude (ONU - 1995); o Ano Internacional da Juventude (ONU - 2010); Conferência Mundial da Juventude (ONU 2005); Secretaria Nacional de Juventude; Conselho Nacional de Juventude (Conjuve); Política Nacional de Juventude (2005); Agenda de Accra; Declaração de Paris; Declaração Universal dos Direitos Humanos; Carta da Terra; Pacto Global; Objetivos de Desenvolvimento do Milênio; Agenda 21; Nós Podemos Paraná; Projeto Sonho Brasileiro - BOX1824; Edgar Morin, Ignacy Sachs, Leonardo Boff, Liszt Vieira, Milton Santos, Fritjof Capra, Carlos Lopes.