

ακαδημία
DES

ΝΥΑ

POWERED BY:
MOVIMENTO
TRANSFORMERS

História

Os Transformers surgiram da vivência de um grupo de breakdance de Palmela, os **In Motion**, que enquanto treinava nos parques da vila descobriu que podia usar aquilo que fazia bem para fazer a diferença na sua comunidade, dando de forma informal workshops e aulas a jovens em risco de exclusão social, que inevitavelmente se juntavam ao grupo e aprendiam com os mais experientes.

Estes jovens com a experiência e tempo cresciam e ensinavam os mais novos, havendo um **ciclo de transmissão informal de informação e competências.**

Através do programa Global Changemakers, representamos as gerações futuras no **Fórum Económico Mundial de Davos em 2010.** Foi aí que surgiu pela primeira vez o nosso nome e que houve a possibilidade de apresentarmos o projeto ao Bill Gates e a muitos outros líderes mundiais.

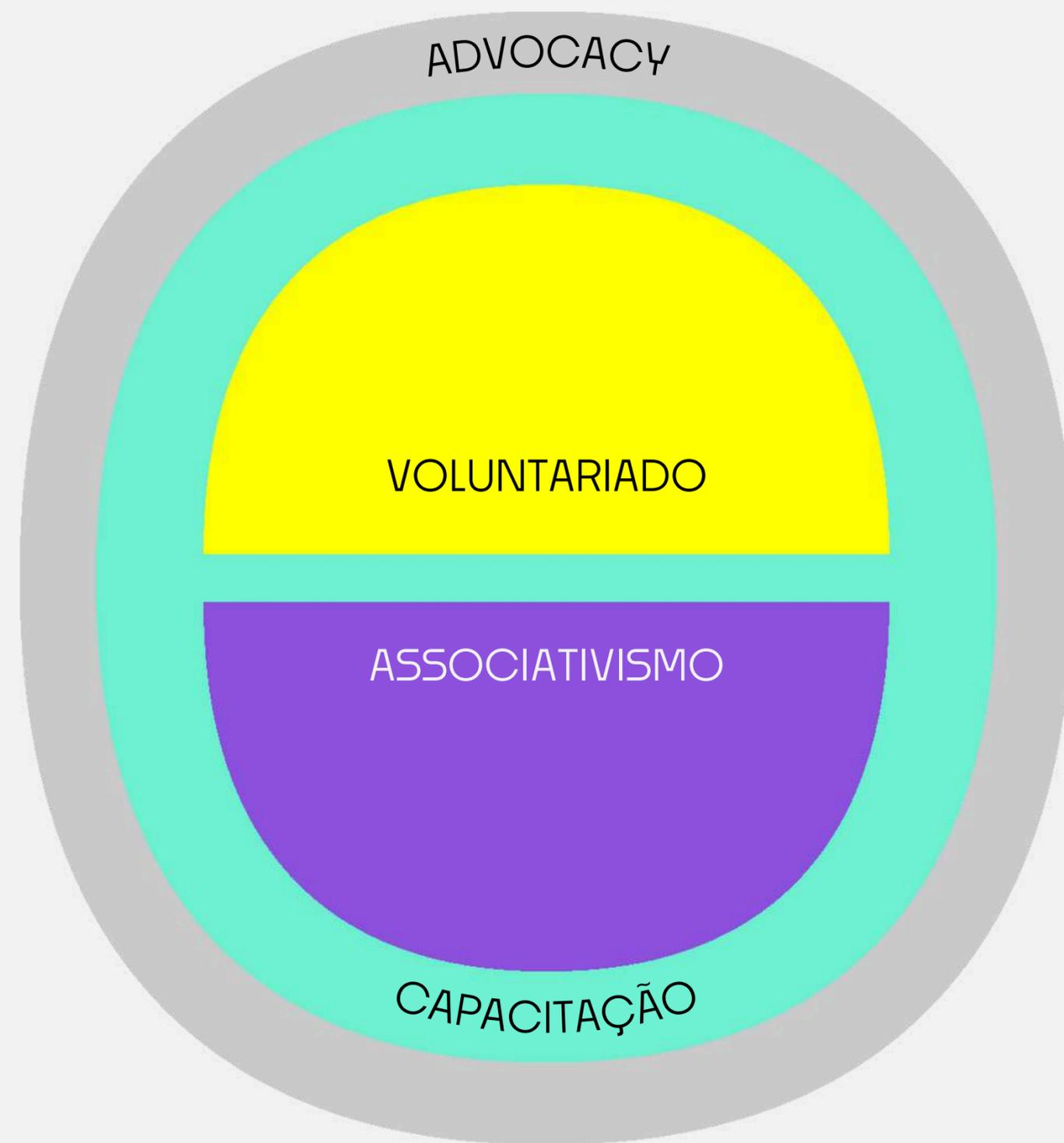
A partir daí nada voltou a ser o mesmo e a Associação Juvenil Transformers foi oficialmente constituída a 31 de Agosto de 2010.



Prémios e Reconhecimento



4 EIXOS DE INTERVENÇÃO



IMPACTO

DOS ÚLTIMOS ANOS

9198
TRANSFORMERS

236
COMUNIDADES



CAPACITAÇÃO

60%

AUMENTARAM COMPETÊNCIAS DE
LIDERANÇA E CRIATIVIDADE



VOLUNTARIADO

44,3%

REDUÇÃO DA TAXA DE RETENÇÃO
ESCOLAR DOS APRENDIZES



ASSOCIATIVISMO

58%

AUMENTARAM O SENTIMENTO
DE ACEITAÇÃO SOCIAL

ACADEMIA DE

ARQUITETURA

PORQUÊ

AGORA?



a Academia de Rua
baseia-se em

3 Pilares

metodologia de
acompanhamento

incubação

espaço
(físico) de
experimentação

O que queremos com o ESPAÇO FÍSICO?

- Sala de dança
- Sala de formação
- Estúdio de música
- Espaço de trabalho e reuniões
- Espaço tecnológico
- Biblioteca
- Área de lazer



Incubação

Sabemos que a participação cívica e social está diretamente relacionada com o sucesso escolar (grave problema dos jovens em risco de exclusão social que acompanhamos).

Por outro lado, **temos dezenas de pedidos de projetos e organizações que querem aprender connosco**, que querem fazer parcerias, que querem ter um modelo de gestão e de sustentabilidade igual ao que conseguimos alcançar nos últimos anos.

A nossa forma de dar retorno à comunidade passará, então, por **abrirmos anualmente duas oportunidades a organizações** que atuam na área da educação para partilharem espaço connosco e impulsionarmos o acesso a uma educação que dá voz aos jovens.



Cresceu num centro de acolhimento com mais três irmãos, adora dançar e cantar e tem o sonho de ser advogada. Precisa de um mentor de carreira e de uma sala de dança.

CATARINA



Cresceu num centro de acolhimento e é extraordinário a escrever e a compor música. Precisa de um estúdio para produzir.

GABRIEL VEGA



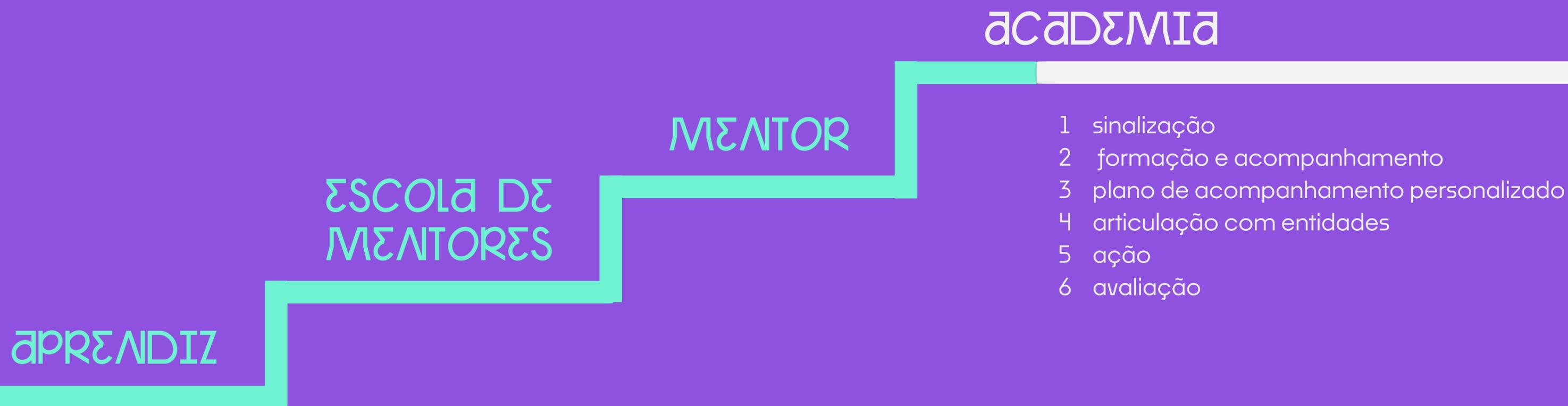
Cresceu num centro de acolhimento aprendeu a dançar breakdance connosco e foi isso que o salvou. Conseguimos uma bolsa integral de dança e está em Lisboa a dançar todos os dias, fez o seu primeiro espetáculo e está a treinar todos os dias para ser um bailarino reconhecido.

DIOGO "CLIT"



METODOLOGIA: Fases

do programa (entre 1 a 2 anos)



SINALIZAÇÃO

Esta etapa consiste na sinalização dos jovens que poderão potencialmente integrar o programa.

A sinalização será feita de forma informal, tendo por base os aprendizes do programa Escola de Superpoderes. O saber se podemos ir ao encontro do que o jovem gosta e precisa é feito analisando se o jovem integra um dos grupos para os quais o programa foi desenhado e analisando a nossa capacidade enquanto organização de acolher, desenvolver e de o integrar na equipa.

Esta análise será realizada através de uma reunião entre o jovem, um ou mais representantes do Movimento Transformers e, possivelmente, o seu representante legal, entre outras partes interessadas.

É também importante notar que este programa foi desenhado para jovens:

- que moram em casas de acolhimento ou em contexto de bairro social;
- a cumprir medidas de trabalho comunitário decretadas por tribunal;
- em situação reinserção social após saída de centros educativos;
- aprendizes interessados em serem mentores;
- com interesse em envolverem-se em voluntariado jovem.

O objetivo principal para esta etapa é envolvermos pelo menos 10 jovens por ano como parte deste programa até ao limite máximo de 20 jovens.

FORMAÇÃO & ACOMPANHAMENTO

MOMENTOS DE FORMAÇÃO COLETIVA

1. No início do ano teremos um fim-de-semana de formação para que os jovens se conheçam, falem das suas motivações, percebam o nível de compromisso exigido e tracem metas comuns.
2. Ao longo do ano, de 3 em 3 semanas teremos reuniões que juntam a equipa da organização, estes jovens e outros possíveis stakeholders para momentos de partilha, formação sobre temáticas que tenham surgido sob a forma de dificuldades ou da vontade de adquirir novas capacidades ou competências. Para cada reunião existe um tema e uma ideia concreta a ser trabalhada.

MOMENTOS DE FORMAÇÃO INDIVIDUAL

Será desenhado, em conjunto com o jovem, um plano individual de objetivos que estarão diretamente relacionados com área de trabalho, talento e ensino. Esse plano será desenhado no primeiro mês do programa, com os devidos ajustes ao longo do tempo, e será monitorizado pela equipa e mentores em acompanhamento individual.

- Acompanhamento permanente por parte da equipa técnica da Academia ao longo de todo o ano, com vista à implementação dos diferentes eixos de intervenção, avaliação de necessidades, monitorização dos objetivos definidos e avaliação de impacto.
- Acompanhamento por parte de um Mentor ao longo de todo o ano lectivo e integração no Programa de Desenvolvimento de Competências Pessoais e Profissionais

Quando vistos em conjunto, acreditamos que estes dois modelos de formação, aliados ao espírito de grupo que tentamos inculcar no projeto e em quem dele faz parte, poderão dar a oportunidade ao jovem não só de se desenvolver mas também de ter um impacto positivo no próprio projeto.

Depois da formação e treino de competências é desenhado um plano individualizado para cada jovem - este plano visa identificar e desenvolver os talentos únicos de cada jovem, proporcionando orientação personalizada para ingressar no mercado de trabalho.

Este plano inclui:

- a criação de um roteiro de capacitação, onde são definidos objetivos claros, identificação de competências a serem aprimoradas e oportunidades de estágio;
- estágios em contextos reais de trabalho, para que os jovens possam ter experiências reais de como o mundo do trabalho funciona, possam experimentar e decidir se aquele é um caminho possível para eles;
- definição do projeto de vida e carreira;
- definição de projeto comunitário;
- apoio na preparação de CVs, entrevistas, cartas de recomendação, branding pessoal;
- mentorias com profissionais de diversas áreas de trabalho, para esclarecimento de dúvidas e aceleração do projeto de vida;
- workshops para desenvolver competências essenciais, como comunicação, resolução de problemas e trabalho em equipa.

Ao combinar educação teórica com experiências práticas, o plano prepara os jovens para enfrentar os desafios do mercado de trabalho, garantindo uma adaptação eficaz e sustentável ao mundo profissional.

ARTICULAÇÃO COM ENTIDADES

Nesta etapa é feita uma articulação com outras entidades com atuação complementar à nossa, no sentido de realizar um trabalho colaborativo que assente naquilo que cada entidade tem de melhor para oferecer ao jovem.

Através de programas de trainees, de estágios, de formação, queremos integrar os jovens em novas experiências e, por isso, esta etapa assume tanta relevância para nós. Apesar de estarmos a desenhar este programa para que seja o mais completo possível, criar sozinho um programa que cubra todas as necessidades do jovem, não é possível, talvez nem seja até desejável.

Pelo contrário, aquilo em que acreditamos é que se alinharmos a nossa atuação e aquilo que de único temos para oferecer ao jovem com a atuação de outras organizações vamos conseguir oferecer-lhe aquilo que nenhuma organização por si só podia oferecer.

Em termos operacionais, este período caracteriza-se pela realização de **reuniões** entre o Movimento Transformers e outras entidades, pela **definição das responsabilidades** de cada parte no processo de integração do jovem ao nível do trabalho voluntário ou não voluntário e disponibilização de **oportunidades práticas**, tendo em conta as áreas que o jovem identificou no ponto anterior como sendo da sua preferência.

AVALIAÇÃO

Quanto à avaliação importa notar que apesar de aparecer como a última etapa de um processo de seis etapas não será realizada em último lugar, mas sim ao longo de todo o período de envolvimento do jovem. Planeamos que existam **2 modelos de avaliação**, um mais flexível e informal (para recolher feedback mais localizado e qualitativo) e outro mais rígido, sistemático e formal (para dar resposta às necessidades de avaliação interna e externa que qualquer organização social deve ter).

AVALIAÇÃO INFORMAL

A avaliação informal será realizada através da pessoa responsável da organização que vai recolhendo feedback de uma forma regular, mas informal, dos mentores que trabalham com o jovem e do próprio jovem relativamente às atividades e programa em que está envolvido, para podermos ajustar e criar um processo de melhoria contínua do programa.

AVALIAÇÃO FORMAL

A avaliação formal será realizada pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto e consistirá em avaliação com recurso e pré e pós-teste.

Nos quadro do slide seguinte apresentamos um quadro-síntese com informações sobre quem pretendemos avaliar, o que vamos avaliar, resultados diretos e de médio-longo prazo.

Importa notar que esta avaliação não se destinará apenas a avaliar o impacto que o envolvimento no projeto teve no jovem, mas também o impacto que esse envolvimento teve junto da sua família e rede afetiva e, por fim, mas não menos importante, o impacto que ser “irmão mais velho” (mentor) do jovem teve para a pessoa da organização e para os mentores que o acompanharam, durante e após o seu envolvimento no projeto.

AVALIAÇÃO FORMAL

Partes interessadas	Recursos	Atividades	Resultados Diretos	Resultados médio-longo prazo
Jovem	Tempo, horas de formação, trabalho, dedicação, energia, assiduidade, vontade para aprender, compromisso, competências técnicas, pessoais e sociais, etc	Reuniões com mentores, formações coletivas e individuais, experiências em diferentes entidades	# jovens, # horas de capacitação, # meses de envolvimento no projeto, rácio # presença / # faltas em encontros, nível de satisfação, rácio jovens no programa / jovens que se mantém no programa no ano seguinte, # jovens que integram mercado de trabalho, # jovens que frequentam estágios	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento da participação cívica • Desenvolvimento de um talento ao nível profissional • Desenvolvimento pessoal e social • Redução da incidência de comportamentos de risco • Melhoria do comportamento social • Integração no mercado de trabalho / ensino profissional / ensino de competências

Elementos do programa

CONTINUIDADE

MODELOS POSITIVOS

DESENVOLVIMENTO COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

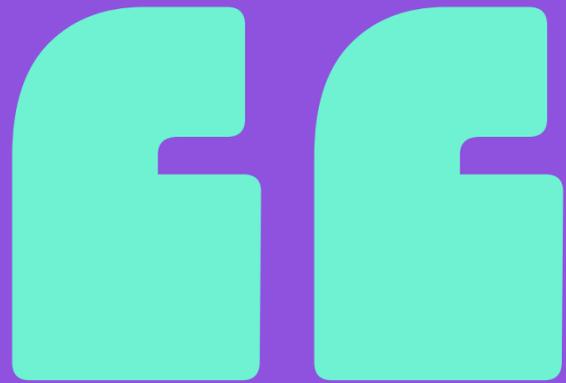
DESENVOLVIMENTO COMPETÊNCIAS PESSOAIS E SOCIAIS

UM AMBIENTE SEGURO E RESILIENTE

NETWORKING

FORMAÇÃO CÍVICA

Destino		Valor necessário	Manifestações de interesse
Necessidade de investimento	2 bolsas de incubação	8 400€	
	Obras de construção do espaço	57 600€	Câmara Municipal do Porto Junta de Freguesia do Bonfim
	10 bolsas para jovens - metodologia	84 000€	Fundação Vasco Vieira de Almeida Fundação "la Caixa" Fundação Belmiro de Azevedo
Fundos próprios		50 000€	
TOTAL		200 000€	



“Nasceu numa família pobre e disfuncional. Às pessoas que nascem nestas circunstâncias o sistema não oferece muitas oportunidades. **Na verdade, só uma: a de terem um dom ou talento** tais que permitam furar a complexa e fechada estratificação social, que dita que todos os outros estejam posicionados acima.”

CARMO AFONSO

Advogada
FONTE: Público

media



Movimento Transformers criou uma academia para garantir o igual acesso a oportunidades de jovens em risco de exclusão

por Margarida Lopes — Em 17:20, 11 Jul, 2024

o Movimento Transformers lançou a "Academia de Rua", projecto que tem como principal objectivo garantir o igual acesso a oportunidades no desenvolvimento e projecção dos distintos talentos dos

LINK ^{to} Leaders

INÍCIO NOTÍCIAS NEGÓCIOS INVESTIMENTOS EMPRESAS E START-UPS OPINIÃO AGENDA LINK+ ▾

Início > Notícias

Academia de Rua, o projeto que quer dar oportunidade a todos os jovens

Link to Leaders | 12 de Julho, 2024

f Share X Tweet Pin < Share



Mais Vistos Para Si Notícias Desporto Famosos TV Lifestyle Receitas Saúde Dicas Pets Viagem

INHEIRO →

orto recebe Academia de Rua a partir de dezembro para ajudar os jovens

to recebe Academia de Rua a partir de dezembro para ajudar os jovens

Link To Leaders
18 Jul, 11:02

f t w



Human Resources
Portugal

Link to Leaders

iol

ACADEMIA DE

RUAS



JOANA@M-TRF.ORG



JOANA MOREIRA



919 329 976

OBRIGADA!