

Versão preliminar  
da sistematização do  
Programa Construção da Cidadania  
Capacitação para o 1º Emprego

2013

## APRESENTAÇÃO

---

No ano de 2011 a Colmeia foi selecionada por edital, na categoria Educação Para o Trabalho, do **PIPS FIES 2011**- Programa de Investimento em Programas Sociais - Fundo Itaú Excelência Social - que por apoio financeiro permitiu a sistematização deste Programa.

Durante o processo a instituição contou com o apoio técnico da equipe **FICAS**, uma organização da sociedade civil, sem fins lucrativos.

Com o FICAS contamos com momentos de formação e acompanhamento presencial e à distância, além de devolutivas aos relatórios periódicos que apontavam pontos fortes, desafios e sugestões de melhoria, na prática educativa dos jovens do Programa.

À **Casa 7 Memórias e Aprendizagens** coube a função de assessorar tecnicamente a equipe interna da Colmeia para a sistematização do Programa com encontros presenciais, acompanhamento on-line e organização e edição do produto final. É preciso dizer que além disto a Casa 7, em particular Cristina Meirelles, nos encorajou diante de uma tarefa árdua e desconhecida, com muita paciência e compreensão nos momentos de desânimo.

A **equipe interna da Colmeia** dedicou muito tempo ao resgate histórico, discussões e elaboração de textos. Foi um processo muito difícil mas valiosíssimo. A cada discussão, que as vezes se perdia em semânticas, resultava em um novo alinhamento que comprovou que cremos e praticamos os mesmos valores e princípios. Foi um trabalho de grande responsabilidade e sabemos que está incompleto o que irá nos provocar para novas edições.

Fizeram parte desta equipe:

- Cláudio Ferreira dos Santos
- Luciana Cury Rea
- Mariângela L. Friguglietti
- Marisa Donatiello

"**As pioneiras**" foi o nome dado as profissionais que ajudaram a alavancar o Programa, na década de 2.000, e aceitaram o convite para participar de um grupo focal, dirigido pela Casa 7, que teve o objetivo de abordar questões relativas à formação de equipe e inserção profissional de jovens. Alguns depoimentos estão contidos no último capítulo.

Marisa Donatiello  
coordenadora técnica-administrativa

## Introdução

---

Este documento representa uma primeira aproximação da equipe Colmeia ao esforço de sistematizar sua prática educativa. Em 2012 os responsáveis pela organização e dois professores convidados se reuniram para definir e ordenar os conteúdos centrais do trabalho de qualificação profissional dirigido a jovens. Os encontros foram mediados pela **CASA7 Memórias e Aprendizagens** e o quadro apresentado a seguir sintetiza os principais conteúdos levantados pela equipe.

À medida que levantavam temas centrais, avanços, desafios e experiências oriundas da prática da Colmeia, este grupo foi assumindo a importância do resgate da história institucional, do debate sobre os desafios, e da escuta de outros profissionais que passaram pela organização, coautores das experiências. Os depoimentos foram colhidos e registrados.

O desafio central foi o de transformar os depoimentos e conhecimento da prática concreta em textos que pudessem ser úteis à atual equipe Colmeia. Os textos aqui compilados, de autoria da coordenação e professores convidados, esboçam este objetivo, ainda em curso. A intenção da equipe é que este documento preliminar seja objeto de leitura, análise e contribuições de todo o grupo Colmeia.

CONTEÚDOS PREVIAMENTE LEVANTADOS:

<b>Temas</b>	<b>Conteúdos</b>	<b>Perguntas orientadoras</b>
<b>Sobre a Colmeia</b>	Histórico Concepções, princípios e valores Objetivos Parcerias Avaliação de resultados Acompanhamento pós-formação	<i>Como surgiu? Qual a trajetória? Quem é a COLMEIA? No que acredita? O que quer? O que faz? Com quem trabalha? Quais os resultados, como são avaliados? Como é o acompanhamento pós Colmeia?</i>
<b>Qualificação Profissional (QP)</b>	Contextualização Caracterização do jovem Seleção do jovem Mercado de trabalho Inserção profissional	<i>O que é a QP para a COLMEIA? Como trabalhar a QP como estratégia do desenvolvimento pessoal Que políticas públicas dão suporte à QP? Quem é esse jovem nesse contexto? Quais as demandas do mercado? Como se seleciona o jovem de acordo com o mercado?</i>
<b>A equipe profissional</b>	Papel do educador Seleção dos educadores Formação de educadores (inicial e contínua) Avaliação do aluno como reguladora do processo	<i>Na experiência da Colmeia quais são as questões importantes? Qual a formação? Qual a experiência prática? Quais os critérios? Como é feita a formação contínua? Que resultados? Quais são os desafios? Como integrar a dimensão da formação humana à formação específica?</i>
<b>Vínculos</b>	Famílias	<i>Quais são os vínculos Porque trabalhar vínculos familiares em QP? Como a família participa? Como a família pode ser corresponsável? Como ajudar a fortalecer (resgatar) estes vínculos?</i>
<b>Desenvolvimento pessoal e cidadania</b>	Ética e valores pessoais e organizacionais Vínculos familiares Projeto de vida e carreira Autoconhecimento Relacionamento interpessoal Cidadania Identidade Autonomia e autoestima Competências e habilidades	<i>Como ajudar os jovens a se desenvolver pessoalmente e a construir sua cidadania? Porque esses temas são importantes na QP? Que instrumentos, recursos, técnicas, métodos e conteúdos são trabalhados? Porque o desenvolvimento pessoal tem que estar em propostas de QP? Como a Colmeia organiza a intencionalidade educativa / os objetivos didáticos? Quais competências e habilidades em cada um deles?</i>
<b>Metodologia</b>	Trabalho em grupo e equipe Cardápio de atividades Visita Cultural Visita técnica Palestras com voluntários especialistas.	<i>Como?</i>
<b>Temas específicos</b>	Conteúdos abordados Instrumentos utilizados	<i>Quais são os temas? Por que esses temas são importantes na QP? Quais são os conteúdos em cada tema? O que não deixar de abordar? O que explorar? Como explorar?</i>

# SUMÁRIO

<b>SOBRE A COLMEIA .....</b>	<b>6</b>
Programas.....	10
Avaliação.....	11
Parcerias .....	12
<b>PROGRAMA CONSTRUÇÃO DA CIDADANIA – CAPACITAÇÃO PARA O PRIMEIRO EMPREGO .....</b>	<b>14</b>
Linha do Tempo .....	16
Perfil e seleção do jovem.....	25
Os principais referenciais teóricos .....	28
Estrutura do Programa .....	30
Organização dos Conteúdos .....	32
Formatura .....	38
Inserção do jovem no mercado de trabalho .....	39
A importância do vínculo afetivo .....	42
Metodologia .....	46
Estratégias .....	49
A constituição da equipe e a formação do educador.....	51
<b>APRENDIZAGENS E RECOMENDAÇÕES.....</b>	<b>55</b>
<b>ANEXO 2 (PROVA DE RACIOCÍNIO) .....</b>	<b>70</b>
<b>ANEXO 3 (FICHA COMPLEMENTAR DE ENTREVISTA).....</b>	<b>71</b>
<b>ANEXO 4 (NORMAS E PROCEDIMENTOS) .....</b>	<b>72</b>
<b>ANEXO 5 (REGISTRO DE ATIVIDADE MENSAL) .....</b>	<b>75</b>
<b>ANEXO 6 (MODELO DE AVALIAÇÃO) .....</b>	<b>76</b>
<b>FOLHA DE REGISTRO .....</b>	<b>79</b>

## **SOBRE A COLMEIA**

---

Em 1942, realizou-se no Instituto de Ciências e Letras uma reunião dirigida pela educadora Marina Cintra com o objetivo de organizar uma instituição que visasse auxiliar moral, material e intelectualmente os estudantes do curso secundário. A instituição foi batizada com o nome Colmeia, sugerindo o espírito de cooperação, trabalho e união.

Assim, a “Colmeia” - *Instituição a Serviço da Juventude*, foi fundada em 14 de agosto de 1942, em plena 2ª guerra mundial, por Marina Cintra e um grupo de assistentes sociais e educadores: Carolina Ribeiro, Zuleika de Barros, Noemi Rodolff da Silveira, André Franco Montoro, Ulisses Guimarães, Esther Figueiredo Ferraz, Joaquim C. Bicudo, Lauro Costa, Maria de Nazareth Moura, entre outros.



**Marina Cintra**



**Homenagem a Marina Cintra**

Essa equipe estava convencida de que só pela educação da juventude é que as nações iriam obter a paz. Para mantê-la e administrá-la, estas pessoas decidiram concentrar esforços e recursos em direção a um objetivo fundamental: formar as novas gerações tornando-as aptas a construir um mundo melhor onde impere os princípios da igualdade, da justiça, do amor ao próximo e do respeito ao bem comum. Já então, a Colmeia se colocava como pioneira e germe das propostas de organizações estudantis, e tinha como lema: “AQUI SE LUTA POR UM MUNDO MELHOR”.



### **Homenagem feita pela Câmara de Vereadores de São Paulo**

Nestes 70 anos vem interagindo com instituições e agentes sociais comprometidos com os mesmos objetivos, sem distinção de raça, cor, credo religioso ou político. Enfrentou grandes mudanças sociais, econômicas e ideológicas e, coerente com o processo necessário de atualização, desenvolve hoje diversas atividades junto a adolescentes e jovens diretamente, e, em uma ação multiplicadora, a seus familiares e educadores.

Ao longo destes anos tornou-se reconhecida pela comunidade escolar por seus trabalhos com estudantes do ensino médio, principalmente por ser uma das instituições pioneiras no atendimento às questões de orientação vocacional/profissional, mas é reconhecida também por outros segmentos da sociedade pelos anos dedicados à juventude.

A sua localização, em bairro nobre da cidade de São Paulo, tornou-se muito valorizada, o que a diferencia das demais organizações do terceiro setor, normalmente situadas em regiões de maior vulnerabilidade social.

Atende gratuitamente filhos de trabalhadores da comunidade local e moradores da periferia da região metropolitana de São Paulo pertencentes a famílias de baixa renda, que se deslocam até a instituição para desenvolver atividades complementares à escola e cursos de qualificação profissional. Atende também jovens que buscam orientação para o processo de escolha profissional, cujo serviço é particular pois são em sua maioria, jovens pertencentes a famílias de alta renda.

Para além disto, a Colmeia relaciona-se com redes sociais que buscam a promoção dos direitos das crianças, adolescentes e jovens, tais como: Rede Nossas Crianças, Fórum Paulista de Aprendizagem Profissional - FOPAP e Rede Busca Jovem.

Atualmente tem a seguinte **finalidade estatutária**:

*A Colmeia – Instituição a Serviço da Juventude - como instituição que presta serviços de Assistência Social tem por finalidade promover atividades educacionais, culturais e desportivas visando o desenvolvimento de crianças, adolescentes e jovens para sua realização pessoal e social e a conscientização de sua cidadania com princípios éticos e morais.*

Sua **Missão** está assim definida:

Contribuir para a realização pessoal e profissional do jovem com orientação e desenvolvimento de suas potencialidades.

A Colmeia **valoriza** por meio de seus projetos:

- ✓ A igualdade de oportunidades;
- ✓ O desenvolvimento integral da potencialidade do ser humano nos níveis bio-psico-social e espiritual;
- ✓ Corresponsabilidade da família na formação das crianças e jovens;
- ✓ Integração entre os educadores formais, sociais e familiares, para atuação e cuidado com as crianças e jovens;
- ✓ A formação, crescimento, autonomia e satisfação dos seus profissionais colaboradores;
- ✓ O respeito e divulgação da legislação vigente em suas diversas instâncias, possibilitando a utilização destes recursos;
- ✓ A caracterização da instituição como espaço de não violência, cultivo da paz, de cuidados e de respeito ao bem comum;
- ✓ O acolhimento dos sentimentos buscando a expressão dos mesmos, com consciência do individual dentro do coletivo;
- ✓ Flexibilidade e disponibilidade de aceitar e procurar atender as demandas dos educandos e educadores;
- ✓ O trabalho prazeroso, estimulante, envolvente e competente para que seus frequentadores criem vínculos;
- ✓ O investimento na construção da cidadania.

### **Concepção de Homem**

A Colmeia vê o homem como um ser livre, único e incompleto, dependente do outro para se constituir, pensar e se discriminar. É capaz de se desenvolver e realizar interferindo, sofrendo e transformando o ambiente.



**Visão de homem**

Ser humano autônomo, ético, crítico, criativo e capaz em permanente desenvolvimento. Respeitado na sua singularidade e liberdade. Consciente de sua relação consigo e com o outro e responsável pelo seu papel de agente transformador da sua vida e da sociedade. Uma pessoa solidária e feliz com suas escolhas.

**Concepção de sociedade**

A nossa sociedade é constituída e construída por contrastes. É uma sociedade desigual, caracterizada pelo consumismo, narcisismo, hedonismo, imediatismo e é influenciada pela ação da mídia. É marcada pela tecnologia que influencia a ação e o comportamento das pessoas.

**Visão de sociedade**

Almejamos uma sociedade justa, fraterna, democrática, igualitária em oportunidades, com respeito pelas relações e diferenças entre os seres. Uma sociedade solidária, consciente de força coletiva. Responsável pelo equilíbrio do meio ambiente e a sustentabilidade do planeta.

## *Programas*

---

A Colmeia, a cada época, desenvolve Programas que atendem às necessidades de seu público. Atualmente (2012) desenvolve várias ações socioeducativas:

### **Programa Construção da Cidadania - Capacitação para o Primeiro Emprego**

Objeto deste documento, tem por objetivo promover gratuitamente, o desenvolvimento pessoal e profissional de jovens para ampliar suas perspectivas de vida e de integração ao mercado de trabalho. Dedicar-se a jovens com idade entre 15 e 29 anos, de baixa renda, e oferece cursos em diversas áreas, conforme as demandas do mercado de trabalho.

### **Programa Aprendiz Colmeia**

O Programa Aprendiz Colmeia atende a Lei 10.097, pela qual o jovem alia conhecimentos práticos/profissionais à sua formação humana, que juntos, promovem a autonomia que ele precisa para iniciar a sua vida profissional de modo favorável ao seu crescimento e com todos os seus direitos trabalhistas garantidos.



### **Programa de Educação Complementar – Grêmio – Colmeia**

O **Grêmio- Colmeia** é um Programa de proteção social básica, que oferece um espaço educativo para crianças, adolescentes e jovens, com o objetivo de prevenir situações de risco por meio do desenvolvimento de potencialidades e aquisições, e o fortalecimento de vínculos familiares e comunitários. Por se tratar de educação complementar os gremistas são atendidos em contra turno escolar, durante o ano todo, gratuitamente, e conta com o apoio financeiro da empresa CONSTRUCAP-CCPS Engenharia e Comércio S.A desde 1999. São oferecidas atividades como esportes, artes, dança, música, reforço escolar, teatro e visitas culturais. Além disto, os gremistas participam de oficinas e trabalhos pedagógicas.



### **Núcleo de Orientação Vocacional/ Profissional**

Tem como objetivo orientar e informar os jovens sobre o processo de escolha profissional, em um contexto amplo de vida, visando auxiliar construtivamente sua inserção no mundo do trabalho. Este Programa atende a jovens em busca de orientação profissional, adulto em busca de reorientação de carreira e profissionais em busca de aprimoramento na área.



### **Formação Continuada**

Tem por objetivo promover cursos, palestras e oficinas que subsidiem o trabalho de outros profissionais que atuam com as mesmas práticas educativas e Programas similares.

Para o ano de 2013 está prevista a implementação do Ensino à Distância para formar novos orientadores profissionais, organizado pelo Núcleo de Orientação Profissional.

## ***Avaliação***

---

Para cada Programa mencionado a Colmeia utiliza métodos diversificados de coleta de dados para avaliar quantitativa e qualitativamente seus resultados como: avaliação verbal, aplicação de questionários, pré e pós-testes, acompanhamento pós curso, entre outros.

Cada Programa tem autonomia para definir o seu processo de avaliação, que é construído entre os participantes das equipes de trabalho. De modo geral, o questionário é o instrumento mais utilizado principalmente ao final dos atendimentos, onde o participante opina sobre diversos itens, indicando o grau de satisfação em cada um deles. Estes resultados são parâmetros para que sejam feitos os ajustes necessários e o aprimoramento dos Programas.

Vale ressaltar que contamos ainda com avaliações informais, mas muito valiosas para a instituição, que chegam através de depoimentos e retornos de jovens que procuram a Colmeia para contar suas experiências, após anos de sua participação, e que no nosso ponto de vista, são indicadores de um trabalho bem feito.

## *Parcerias*

---

Para viabilizar os seus Programas a Colmeia faz captação de recursos financeiros junto a pessoas físicas e jurídicas e busca também parcerias técnicas.

Participa de editais, estabelece convênios com órgãos públicos e contratos com instituições financiadoras e empresas privadas para a garantir gratuidade a um público que, de outra forma, não teria acesso ao atendimento.

Também oferece cursos livres e presta serviços a empresas e escolas particulares. Atualmente tem obtido um bom resultado utilizando-se da Campanha da Nota Fiscal Paulista e do Fundo Municipal do Direito da Criança e do Adolescente - Fumcad.

São incontáveis as parcerias estabelecidas em todos estes anos de atividade. Por esta razão mencionaremos exemplos estabelecidos nos últimos anos.

Exemplos de Parcerias:

### **Técnicas:**

Há anos estabelecemos parceria técnica com o Centro de Integração Empresa-Escola, para a realização de palestras dirigidas a profissionais da educação e de recursos humanos, sobre temas relativos à orientação e informação profissional.

Também realizamos acordo de cooperação técnica com a FDE - Fundação para o Desenvolvimento da Educação, da Secretaria Estadual de Educação, que apoia a divulgação de nossos serviços na rede de ensino.

Contamos com empresas de assessoria de imprensa e de comunicação, que prestam serviços, gratuitamente para a instituição.

**Financiadoras:**



**Apoio:**



## PROGRAMA CONSTRUÇÃO DA CIDADANIA – CAPACITAÇÃO PARA O PRIMEIRO EMPREGO

---

O Programa de Qualificação Profissional – QP, desenvolvido pelas organizações sociais, na Colmeia é denominado **Programa Construção da Cidadania – Capacitação para o Primeiro Emprego**. Foi criado na década de 90 como uma estratégia para promover a formação humana de jovens em vias de inserção no mundo do trabalho. A importância atribuída aos conteúdos ligados ao desenvolvimento pessoal pode ser observada em todos os Programas da instituição, já que estão presentes de modo transversal em todos eles.

Atingimos o jovem a partir do que ele deseja, em geral, a busca por uma oportunidade de trabalho qualificado. Ao mesmo tempo ajudamos a ampliar seu aprendizado para questões mais abrangentes, como valores, autoconhecimento, identidade, autoestima, direitos humanos e cidadania.

Como vimos, a Colmeia sempre esteve dedicada às questões do jovem no que diz respeito ao seu futuro profissional. Sendo assim, este Programa atende diretamente a sua missão institucional.

Por ocasião do nascimento da Colmeia, o reitor o **Prof. Dr. Jorge Americano - reitor da universidade de S. Paulo para o Correio Paulistano em 06/01/1943, manifestou:**

*“...foi com grande interesse que li a notícia da fundação de “A Colmeia”,... entre os fins que se propõe, interessou-me particularmente o que se refere à orientação educacional e vocacional dos estudantes . Parece-me que uma das causas comuns do insucesso profissional é a falta de orientação dos estudantes, na escolha da profissão.”*

Quando a Qualificação Profissional foi iniciada (1994) existiam poucas oportunidades para o jovem de baixa renda ingressar num curso superior. Assim, neste Programa em específico, a prioridade foi dada a jovens em situação de vulnerabilidade social. Além disto, cursos pré-vestibulares de perfil social eram raros naquela ocasião (diferente do cenário atual discutido mais adiante). Logo, aqueles que concluíam o ensino médio ficavam no aguardo ou na busca de um emprego que, no geral, lhe suprisse a sobrevivência necessária, sem muita perspectiva de uma carreira, principalmente as que dependiam de nível superior, embora os de nível técnico também fossem de difícil acesso.

De modo geral faltavam espaços para a reflexão da maioria dos jovens sobre o seu projeto de vida profissional, pois nem a escola ou a família ofereciam este tipo de diálogo. Em suma, havia uma enorme carência de políticas públicas que preparassem o jovem para sua iniciação profissional. Nesta ocasião a Colmeia começa a receber investimento privado para financiamento de Programas de qualificação profissional dirigidos para jovens de baixa renda.

Nestes anos que vem atuando com cursos de qualificação profissional, a Colmeia reestruturou inúmeras vezes seus objetivos, num esforço de acompanhar as discussões pertinentes à área, entretanto manteve-se fiel aos princípios do Programa:

Promover o desenvolvimento pessoal e profissional de jovens para ampliar suas perspectivas de vida e de integração no mundo trabalho.

A prática pedagógica desenvolvida contribui para que os jovens tenham maiores e melhores possibilidades de inserção no mundo do trabalho e atuação plena na sociedade. Atuamos para minimizar as injustas diferenças de oportunidades ao acesso no mercado formal de trabalho, foco preferencial de nossas ações neste campo.

*"O primeiro emprego representa uma situação decisiva sobre a trajetória futura do jovem no mercado de trabalho. Quanto melhores as condições de acesso ao primeiro emprego, proporcionalmente mais favorável deve ser a sua evolução profissional. O ingresso precário e antecipado do jovem no mundo do trabalho pode marcar desfavoravelmente o seu desempenho profissional.*

*Marcio Pochmann. Livro: "A Batalha pelo Primeiro Emprego"*

*editora: Publischer*

O nome Construção da Cidadania - Capacitação para o Primeiro Emprego revela a crença no qual o Programa se apoia, ou seja, priorizar a construção de valores e princípios de cidadania que serão estendidos a todos os aspectos da vida do jovem.

## ***Linha do Tempo***

---

Ocorreram inúmeras mudanças no cenário da Juventude e Trabalho ao longo de mais vinte anos de Programa, e a elas o Programa se adaptou. No entanto, algumas características se mantiveram:

- Carga horária média de 300 horas por curso
- Perfil sócio econômico do público
- Metodologia com ênfase no desenvolvimento de competências
- Turmas com 30 participantes
- Cursos realizadas na sede da instituição
- aulas diárias de 4 horas

Durante esta jornada a Colmeia procurou manter-se em sintonia com a atualidade e coerente com seu papel transformador. Está ativa em diversas redes do seu segmento social. Foram inúmeras as influências recebidas e geradas no relacionamento com instituições que realizam Programas semelhantes. Também os parceiros financiadores impactaram sua estrutura física, metodológica e escolha dos cursos, bem como a Colmeia influenciou as redes com as quais interagiu.

Apresentamos a seguir alguns pontos marcantes na trajetória percorrida pelo Programa:

### **1990/1992**

O Programa Construção da Cidadania incluía atividades como seminários, atendimento a jovens com dificuldades de aprendizagem, atividades de aperfeiçoamento a profissionais do magistério, entre outros. Neste período em parceria com o SINDUSCON ( Sindicato da Construção Civil das Grandes Estruturas do Estado de São Paulo) foi implantado o Projeto Construção da Cidadania - Alfabetização de Adulto em Canteiro de Obra.

### **1994/95**

O projeto Primeiro Emprego integrava o Programa Construção da Cidadania e era dirigido a estudantes da 8ª série do primeiro grau.

### **1996**

Encabeçado pelas educadoras Maria Alice Isnard Leonardi e Lourdita Garcia a Colmeia define o Programa “Construção da Cidadania – Capacitação para o Primeiro Emprego”, com objetivo de realizar cursos de qualificação profissional. Neste ano atendeu a antiga FEBEM, com curso para 20 jovens em regime de Liberdade Assistida. Atendeu também jovens em parceria com o Programa Comunidade Solidária, com idade entre 14 e 21 anos. Com a Secretaria do Emprego



e Relações de Trabalho - SERT realizou dois cursos, para jovens com idade entre 14 e 17 anos, um de *Iniciação à Informática* e outro de *Operadores de Loja*.

## 1997



**Visita ao Shopping Ibirapuera**

Em parceria com a SERT foram realizados cursos de Auxiliares de Loja e Formação de Pajens e Babás. Nesta fase o Programa não dispunha de um corpo técnico permanente, pois não havia um calendário fixo para a formação de turmas.

## 1998

A partir de 1998 assume a coordenação técnica, Marisa Donatiello, com a incumbência de criar uma área técnica que promovesse a sustentabilidade dos Programas, e a criação de uma equipe mais alinhada com as expectativas da diretoria da época. No mesmo ano, surge a necessidade de organizar os registros, criar um acervo de materiais e dar suporte à área, quando foi contratada Elisia André, como Assistente de Projetos, para construir documentação técnica mais detalhada de modo a orientar as ações do Programa. Em parceria com a SERT, foram realizados 3 cursos: Auxiliares de Loja - Formação de Babás, Baby-sitters e Berçaristas, e Culinária Básica. Neste ano a Instituição elabora e executa o Projeto: Oficinas de Cidadania e Profissionalização, atendendo jovens internos da Unidade Tatuapé da FEBEM – Fundação Nacional para o Bem Estar do Menor de São Paulo.



**Aula prática Culinária**

## 1999



**Aula prática de babás**

Foi reformulado o curso Formação de Babás e Baby-sitters, com o ingresso da arte-educadora Renata Meirelles que contribuiu com os conteúdos de Recreacionista. A pedagoga Kátia Matunaga adaptou o seu curso de Pajens e Baby Sitters, criando o curso Formação de Babás, Berçaristas e Recreacionistas, realizado em parceria com o Programa Capacitação Solidária. Em parceria com a SERT, foram realizados 3 cursos: Auxiliar de Loja - Auxiliar Administrativo e Babás, Berçaristas e Recreacionistas.

## 2001

Em 2001 houve uma grande expansão no número de beneficiários no Programa em parceria com a SERT com os cursos auxiliar administrativo e recepção/atendimento ao cliente. Nesta oportunidade foram contratados novos educadores que vieram a compor a equipe técnica da Colmeia por vários anos seguidos. Em convênio com a Fundação Abrinq no Programa Nossas Crianças, realizou o curso de Educadores Infantis - Babás, Berçaristas e Recreacionistas. Devido a este convênio a Colmeia passa a integrar a Rede Nossas Crianças, da qual participa até os dias atuais. A Colmeia atuou também na formação de Copeira e Garçons e Confeção de Bijuterias.



**Aulas de recreacionistas**

## 2002

A COLMEIA completa 60 anos de ação pela juventude. Com o contínuo aumento da oferta de cursos em 2002, e conseqüente contratação de novos educadores, sentiu a necessidade de estabelecer encontros para alinhar as diretrizes pedagógicas, a fim de garantir maior qualidade na condução, bem como nos resultados das atividades da Qualificação Profissional. A Qualificação Profissional da Colmeia conquista então novos parceiros como o CDHU - Companhia de Desenvolvimento Habitacional e Urbano e o Instituto Camargo Correa. Inicia nova parceria com a Fundação Abrinq para os cursos de Assistente Administrativo e Atendimento ao Cliente, Educadores Infantis, Babás e Recreacionistas, este em período integral. A Fundação fez a doação de 9 computadores, o que viabilizou a primeira turma de Assistente Administrativo com *Informática Básica*, conteúdo que passou então a integrar a grade regular. Destaque também para aulas de inglês, gratuitamente ministradas pelas voluntárias Kyra da Veiga Ewtuszenko Rosamininho e Elizabeth Veiga, que foram oferecidas aos sábados como atividade complementar ao Programa.

## 2003

A efetivação de uma Coordenação Pedagógica com Maria da Glória Teixeira Gonçalves em 2003 surge em decorrência do aumento da quantidade de jovens atendidos, não apenas neste Programa em específico, mas também em outras áreas da instituição. Em sintonia com a inserção digital e ampliando a qualidade dos cursos de qualificação profissional, a Colmeia moderniza o laboratório de informática com 16 novas máquinas, ligadas em rede pelo sistema Linux, doadas por um grupo de funcionários do antigo ABN Anro Bank. Respondendo a dificuldades específicas dos jovens atendidos, também no ano de 2003 os cursos de qualificação passam a conter a disciplina *Análise e Interpretação de Textos*, que a partir de

2005 passa a exercitar também a prática da escrita. Neste ano o Instituto Camargo Correa ofereceu um Sistema de Avaliação e Acompanhamento do Programa criado pela empresa Lab SSJ desenvolvido durante 60 horas de reuniões, painéis e acompanhamentos, aprimorando a qualidade da intervenção na QP via construção de indicadores para avaliação do projeto.



**Laboratório de Informática**

## **2004**

Em parceria com a Fundação Abrinq foram realizadas quatro turmas de *Auxiliar Administrativo e Atendimento ao Cliente*, beneficiando jovens que foram encaminhados para o Programa Jovem Cidadão da SERT, sendo que muitos destes jovens conseguiram colocação no mercado de trabalho. Neste ano os conteúdos relativos a Orientação Vocacional passaram a integrar a grade curricular do Programa, dada a sua importância no trabalho com jovens em fase de escolha profissional. Por ter expertise nesta área, a instituição designou a orientadora vocacional Selma Vaz Pereira para a execução desta tarefa que exigiu adaptações metodológicas importantes.

## **2005**

Em 2005 entra "em cena" o módulo de Teatro que também propiciou o fortalecimento das relações interpessoais. Além disto, o Programa introduz orientação psicológica visando responder as demandas próprias da adolescência, muitas vezes geradas por pressões do contexto sócio-familiar. Conduzido por Elisia André, profissional da psicologia, esta orientação atuava para dar suporte ou minimizar o impacto destes conflitos. Em muitos casos garantiu o fortalecimento dos laços familiares, encaminhamentos médicos – quando necessário - e/ou atendimento psicológico, através de voluntários que ajudavam nessa ação. O Programa ganha dois novos parceiros: o Instituto Hedging-Griffo e o Instituto Capobianco.

## **2006**

Em 2006 os jovens ganham maior autonomia, pois passam a decidir e organizar as atividades de conclusão dos cursos. Desse modo, o ritual da formatura passou a ter o contorno do perfil de cada grupo. Nesse mesmo ano, uma parceria firmada entre a Colmeia e a EF - Idiomas possibilitou que alunos estudassem língua inglesa, aos sábados. Tratou-se de um projeto da escola de voluntariado cooperativo, portanto todos os professores eram voluntários, garantindo a gratuidade para os jovens. Neste ano o Programa inicia parceria com o Instituto

Unibanco e com a Blockbuster, sendo que este último com o desafio de criar um curso inovador na área de cinema, para atendimento nas lojas.

## 2007

A instituição se empenha na inserção dos jovens no mercado de trabalho e para facilitar esse processo, buscou atuação através Lei 10.097 de Aprendizagem, criando o Programa Aprendiz Colmeia. Para tanto foi necessário obter a autorização do CMDCA – Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente e iniciou esta atividade pelo curso de *Auxiliar Administrativo*. Neste ano a coordenação pedagógica passou às mãos da educadora Neusa Maria Gomes Gallego.

## 2008



A Colmeia foi selecionada pela LOCAWEB.ORG para ser parceira no Projeto Escola Locaweb, para a realização do curso de Web Design. Foi necessária a reforma de uma sala para a implantação de um laboratório de informática com 16 máquinas. A aquisição dos equipamentos e a montagem do laboratório ficaram sob a responsabilidade da LOCAWEB.ORG. Após um ano de execução do projeto os equipamentos do laboratório foram doados para a Colmeia. As máquinas foram licenciadas gratuitamente pela empresa Microsoft. A partir desta experiência a empresa Locaweb ampliou sua parceira, hospedando o site da Colmeia.

Também neste ano, atenta às demandas do mercado profissional, a Colmeia inicia a primeira investida no segmento de turismo, atendendo 360 jovens divididos em 12 turmas distribuídas pela manhã, tarde e noite, através do Programa Trilha Jovem da Fundação Instituto Hospitalidade - IH. Neste projeto iniciamos aulas para formação de baristas.



**Aula de Barista**



**Trabalho de conclusão de curso**



**Evento no teatro imprensa que reuniu os 360 alunos e trabalho de conclusão do curso**



**Aula prática na FMU**

Este projeto teve um impacto muito grande no Programa e na instituição. Devido ao grande número de atendidos no Programa, foram necessárias duas profissionais para a coordenação pedagógica, quando a educadora Mariangela Lourenço Friguglietti assume uma das coordenações pelo tempo do projeto, retornando posteriormente ao seu papel de educadora. Cria-se também, em função da parceria com o IH, o setor de inserção profissional, que deixa de ser um serviço informal e ganha status de setor, com a contratação da educadora Eliane Martins, que tornou-se a coordenadora desta área.

## 2009

O destaque deste ano (que permanece até os dias atuais) foi a nova forma de captação de recursos via Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente - FUMCAD, criado pelo CMDCA de São Paulo. Trata-se de um incentivo de lei para arrecadação de verba pelo imposto de renda devido. Para celebração dos convênios foi utilizada a pasta da Secretaria Municipal de Participação e Parcerias.

## 2010



**Aula de drinks**



**Campeonato de Drink -Formatura**

Neste ano a empresa DIAGEO BRASIL LTDA, propôs à Colmeia uma parceria para a realização de seu Programa "Learning for Life" para o curso de Bartender, que segue até os dias atuais, ampliando a faixa etária dos jovens para 29 anos.

## 2011

Neste ano contamos com a coordenação pedagógica da educadora Adriana Vieira, que em setembro foi substituída pela pedagoga e psicóloga Luciana Cury Rea, sendo a primeira coordenadora a ser contratada sem ter tido a experiência anterior como educadora da Colmeia, que era uma prática adotada na instituição. No entanto, devido a identidade com a Instituição e convivência em redes sociais, sua adaptação foi natural.

Inicia uma parceria com IGMK - Instituto George Mark Klabin, para cursos de assistente administrativo. Ampliamos a parceria com a DIAGEO para realização de duas turmas para o curso *Promotores de Venda*, como complementação do curso de Bartender e aberto para outros interessados.



**Curso Assistente Administrativo**



**Aula de barista**

Em convênio com a Secretaria Municipal de Participação e Parceria realizamos os cursos de Turismo, e o de Cumin e Barista, sendo que o último tornou-se mais um curso do Programa.

A Colmeia iniciará o ano de 2013 com atendimento a oito turmas simultâneas, seguindo as parcerias como o FUMCAD, o Instituto GMK e a DIAGEO, que este ano estenderá a parceria para a realização turmas para o curso de turismo.

DEMONSTRATIVO DO PROGRAMA – 1998 a 2012

Quadro demonstrativo							
CURSOS		CARGA HORÁRIA	PATROCINADOR		JOVENS ATENDIDOS	TOTAL DE JOVENS	
1998	1	Auxiliar de Loja	-	1	SERT - Secretaria de Emprego e relações de Trabalho	165	165
	2	Berçaristas, babás e Recreacionistas	-	2			
	3	Culinária Básica		3			
1999	1	Formação de Babás, Berçaristas e recreacionistas	1 720 h - 5 Meses	1	PROGAMA CAPACITAÇÃO SOLIDÁRIA	30	150
	2	Auxiliar de Loja	148 h - 3 Meses	2	SERT - Secretaria de Emprego e relações de Trabalho	120	
	3	Auxiliar Administrativo		3			
	4	Babás, Berçaristas e recreacionistas		4			
2000	1	Formação de Babás, Berçaristas e recreacionistas	1 600 h - 5 Meses	1	Programa Capacitação Solidária	30	30
2001	1	Auxiliar Administrativo e atendimento ao cliente	1 82 h - 1 Mês	1	SERT - Secretaria de Emprego e relações de Trabalho	250	275
	2	Formação de Educadores infantis - Babás, berçaristas e recreacionistas	2 600 h - 3 Meses	2	FUNDAÇÃO ABRINQ período integral	25	
2002	1	Auxiliar Administrativo e atendimento ao cliente	1 600h - 35 Meses	1	FUNDAÇÃO ABRINQ período integral	60	220
	2	Auxiliar Administrativo e atendimento ao cliente	2 600h - 5 Meses	2	Capacitação Solidária	30	
	3	Auxiliar Administrativo com noções de informática	3 -	3	FEBEM e CDHU Auxiliar Administrativo com noções em informática	20	
	4	Auxiliar Administrativo e atendimento ao cliente	4 xxxh - 5 Meses	4	Colmeia	60	
	5	Formação de Educadores infantis - Babás, berçaristas e recreacionistas	5 600 h - 3 Meses	5	FUNDAÇÃO ABRINQ período integral	50	
2003	1	Auxiliar Administrativo e atendimento ao cliente	1 360 h - 5 Meses	1	INSTITUTO CAMARGO CORREA	100	245
	2	Auxiliar Administrativo e atendimento ao cliente	2 360 h - 5 Meses	2	FUNDAÇÃO ABRINQ	120	
	3	Educadores Infantís - Babás, berçaristas e recreacionistas	3 360 h - 5 Meses	3	FUNDAÇÃO ABRINQ	25	
2004	1	Auxiliar Administrativo e atendimento ao cliente	1 360 h - 5 Meses	1	FUNDAÇÃO ABRINQ	120	120
2005	1	Auxiliar Administrativo e atendimento ao cliente	1 240 h - 3 Meses	1	INSTITUTO CAPOBIANCO	90	150

	2	Auxiliar Administrativo e atendimento ao cliente	2	360 h - 3 Meses	2	INSTITUTO HEDIGING-GRIFFO	60	
2006	1	Auxiliar Administrativo e atendimento ao cliente	1	400 h - 5 Meses	1	INSTITUTO UNIBANCO	150	420
	2	Auxiliar Administrativo e atendimento ao cliente	2	400 h - 5 Meses	2	INSTITUTO HEDIGING-GRIFFO	120	
	3	Auxiliar Administrativo e atendimento ao cliente	3	240 h - 3 Meses	3	FUNDAÇÃO ABRINQ	120	
	4	Cinema (A 7ª arte projetando Jovem)	4	xxxh - 3 Meses	4	BLOCKBUSTER	30	
2007	1	Auxiliar Administrativo e atendimento ao cliente	1	240 h - 3 Meses	1	FUNDAÇÃO ABRINQ	120	360
	2	Auxiliar Administrativo e atendimento ao cliente	2	400 h - 5 Meses	2	INSTITUTO HEDIGING-GRIFFO	60	
	3	Auxiliar Administrativo e atendimento ao cliente	3	400 h - 5 Meses	3	INSTITUTO UNIBANCO	180	
2008	1	Turismo	1	580 h - 6 Meses	1	INSTITUTO HOSPITALIDADE	360	520
	2	Auxiliar Administrativo	2	400 h - 5 Meses	2	INSTITUTO UNIBANCO	100	
	3	Web Design	3	400 h - 5 Meses	3	LOCAWEB.ORG	60	
2009	1	Auxiliara Administrativo	1	400 h - 5 Meses	1	SECRETARIA MUNICIPAL DE PARTICIPAÇÃO E PARCERIAS	120	180
	2	Web Design	2	400 h - 5 Meses	2	LOCAWEB.ORG	60	
2010	1	Assistente Administrativo	1	400 h - 5 Meses	1	SECRETARIA MUNICIPAL DE PARTICIPAÇÃO E PARCERIAS	60	150
	2	Bartender	2	300 h - 5 Meses	2	DIAGEO	60	
	3	Web Design	3	400 h - 5 Meses	3	LOCAWEB.ORG	30	
2011	1	Bartender	1	300 h - 5 Meses	1	DIAGEO	90	240
	2	Informática	2	440 h - 5 Meses	2	SECRETARIA MUNICIPAL DE PARTICIPAÇÃO E PARCERIAS	60	
	3	Turismo	3	440 h - 5 Meses	3	SECRETARIA MUNICIPAL DE PARTICIPAÇÃO E PARCERIAS	90	
2012	1	Assistente Administrativo	1	320 h - 5 Meses	1	IGMK	90	300
	2	Bartender	2	200 h - 4 Meses	2	DIAGEO	90	
	3	Promotor de Vendas	3	60 h - 15 Dias	3	DIAGEO	60	
	4	Turismo	4	320 h - 5 Meses	4	SECRETARIA MUNICIPAL DE PARTICIPAÇÃO E PARCERIAS	30	
	5	Cumin e Barista	5	320 h - 5 Meses	5	SECRETARIA MUNICIPAL DE PARTICIPAÇÃO E PARCERIAS	30	
	6	Consultor Automotivo	6	80 h - 3 Meses	6	ISVOR - Projeto Arvore da Vida	30	30
<b>TOTAL DE ATENDIMENTOS</b>								<b>3555</b>

Fonte: Relatórios de atividades. Os campos em branco – ausência de dados.



## *Perfil e seleção do jovem*

---

As turmas são compostas por jovens entre 15 e 29 anos, de ambos os sexos, na sua maioria em situação de escassez de oportunidades, em decorrência do padrão sócio econômico no qual estão inseridos. São jovens oriundos, em geral, da periferia sul da cidade de São Paulo, mas também de cidades da grande São Paulo: Embú, Taboão da Serra, Osasco, Itapeva, Barueri, Guarulhos, Grande ABCD, entre outras. De modo geral está presente uma defasagem escolar, aliada à necessidade premente de inserção profissional e geração de renda.

São priorizados jovens que concluíram o ensino fundamental, de modo a potencializar as condições para a inserção profissional e encaminhamento ao mercado de trabalho após a conclusão do curso.

Durante todos estes anos do Programa, o processo de seleção do candidato priorizou a condição socioeconômica mais vulnerável. Entretanto, frente às dificuldades na captação de recursos para transporte junto aos parceiros financiadores, este custo passou ao longo dos anos a ser responsabilidade do educando e/ou família. Em casos raros, esta despesa é assumida por instituições de abrigo. Deste modo, a possibilidade da família custear o transporte passou a ter um grande peso na definição da participação no Programa, a fim de evitar evasões.

Paralelamente, os parceiros financiadores passaram a exigir o cumprimento de metas para inserção no mercado após a conclusão do curso e este aspecto passou a compor a lista de resultados esperados do Programa. Assim, ajustar o perfil sócio econômico dos jovens às competências e habilidades exigidas pelo mercado tornou-se um desafio. Cabe ressaltar que a Colmeia tem compromisso com o jovem, não com o mercado, entretanto o Programa não atende a questões mais profundas, que exigem tempo de acompanhamento e apoio ao jovem e a família. É inócua selecionar um jovem considerando unicamente sua vulnerabilidade: não há condições num período restrito de 3 a 5 meses de desenvolver certas mudanças comportamentais e ampliar condições que favoreçam o ingresso no mercado de trabalho. É preciso avaliar no processo seletivo, competências como nível de escolaridade, capacidade de interação, interesse e compromisso em aprender. Um limite mínimo é desejável, sob o risco de fracasso e frustração de todos os envolvidos, sem entretanto excluir aquele que não foi contemplado no crivo deste processo. A Colmeia se compromete a orientar o candidato não aprovado no processo seletivo, a procurar complementação escolar (dispomos deste serviço gratuitamente através do Programa de reforço escolar), instituições parceiras, aparelhos públicos afins, para que o jovem possa de alguma forma minimizar a defasagem escolar apresentada e futuramente, se desejar, nos procurar.

O processo seletivo foi em 2005 reestruturado, de modo a atender um perfil mais alinhado às necessidades do mercado, uma vez que não foi mais oferecido o vale transporte.

### **Etapas do Processo Seletivo:**

I. Ficha cadastral: todos os candidatos preenchem uma ficha com dados:

- Pessoais
- Composição familiar
- Situação sócio econômica
- Formação escolar

(Anexo 1 - Ficha cadastral)

II. Redação: dissertação entre 15 e 20 linhas, com temas ligados a: cidadania, participação social, mundo do trabalho e afins, dependendo do curso pretendido. Esta etapa não é eliminatória e sim diagnóstica.

III. Raciocínio lógico: consiste em cinco questões matemáticas que pretendem também aferir minimamente o nível de domínio desta habilidade. Como a etapa anterior, esta não é eliminatória.

(Anexo 2 - Prova)

IV. Palestra: trata-se da apresentação da instituição e do Programa Construção da Cidadania – Capacitação para o Primeiro Emprego, com os cursos ofertados.



V. Dinâmica de grupo: através de jogos lúdicos observa-se no jovens aspectos de sua subjetividade que, de outra maneira, não podem ser percebidos e que podem ser fatores positivos ou negativos na sua interação com o Programa.



VI. Entrevista Individual: o entrevistador analisa e confere os dados apresentados na ficha cadastral. Aprofunda também questões que não estão claras, reforçando as condições do curso e compromissos de ambas as partes, bem como o real interesse e motivação do candidato .

(Anexo 3 - Ficha complementar de entrevista)

Nos últimos três anos, notamos uma procura menor pelos cursos e isto se deve ao fato de existirem atualmente políticas públicas de âmbito municipal e estadual, que oferecem Programas de qualificação semelhantes. Além disto, mudanças na educação formal possivelmente estão impactando nesta procura, devido ao aumento de cursos técnicos oferecidos paralelamente ao ensino médio. Diante disto a equipe foi desafiada a ampliar sua rede de divulgação para obter mais candidatos, pois anteriormente apenas a divulgação "boca a boca" dos ex-alunos era suficiente para preencher as vagas.

## *Os principais referenciais teóricos*

---

As primeiras referências pedagógicas do Programa se fundamentavam na **pedagogia experiencial**, método de ensino onde o agente da aprendizagem é o próprio aluno. O papel desempenhado pelo educador é o de organizador e orientador da aprendizagem. Na pedagogia experiencial o processo de apreensão do conhecimento se dá a partir da própria experiência do aluno, que assim pode lhe conferir significado pessoal e gerar um resultado efetivo. Este enfoque permite aproveitar ao máximo as experiências dos jovens, seus conhecimentos prévios, enriquecidos com informações e conhecimentos relativos a cada tema trabalhado pelo educador e sempre a partir da troca de experiência com o grupo.

Esta concepção deu suporte ao Programa durante muitos anos e de certo modo continua presente já que as experiências dos jovens sempre são valorizadas. No entanto, outros parceiros do Programa, bem como a equipe interna, contribuíram com as suas propostas pedagógicas que foram sendo inseridas, incorporadas e atualizadas.

Como a equipe de educadores foi, e continua sendo, composta majoritariamente por pedagogos e psicólogos, os referenciais teóricos se baseiam nos pensadores com foco na educação, como Piaget, Vygotsky e Paulo Freire. Outras referências acadêmicas foram complementadas pelo *Programa Crescer* (2004), proposto e financiado pelo Instituto Heding-Griffo que selecionou 5 organizações sociais, em sua primeira edição. Profissionais da Colmeia ( Marisa Donatiello, Maria da Gloria Teixeira Gonçalves e Rebeca Lescher) denominados *focais*, participaram durante um ano do processo formativo, com a equipe da Modus Faciendi, e tiveram a incumbência de multiplicar os conhecimentos adquiridos em encontros e capacitações internas. Os *focais* repassaram para os educadores da Colmeia os conhecimentos propostos pelo professor Antonio Carlos Gomes da Costa, pedagogo da área social, que trouxe o conceito de *educação interdimensional*.

A **educação interdimensional** trabalha a favor da integração e equilíbrio das dimensões do humano, encontradas na concepção de educação da antiga Grécia, a Paidéia.

*São quatro as dimensões do ser humano:*

- *Raciocínio lógico (LOGOS)*
- *Corporeidade (EROS)*
- *Valores humanos, questões místicas e crenças (MITHOS)*
- *Afetividade e relacionamento humano (PATHOS)*

Este estudo contribuiu com reflexões sobre importantes temas como:

Resiliência (trata da capacidade de superação diante da adversidade)

Pedagogia da presença (que trata da importância do respeito ao próximo e do vínculo)

Protagonismo juvenil (estímulo à autonomia do jovem)

Outra referência educacional utilizada pela instituição, está pautada nos **4 Pilares da Educação**, apresentados no relatório Jacques Dellors para a UNESCO.

## Os quatro pilares da Educação

“Com base nos pilares da educação do relatório Jacques Dellors as quatro competências fundamentais são”:

- **Competência Pessoal** – (aprender a ser) é a capacidade de se conhecer, se compreender, se aceitar, visando subsídios para seu auto crescimento.
- **Competência Relacional** – (aprender a conviver) é a capacidade da pessoa desenvolver relações interpessoais e sociais de qualidade, com base em valores positivos.
- **Competência Produtiva** – (aprender a fazer) é o desenvolvimento de habilidades básicas, específicas e de gestão, inerentes a inserção do mercado de trabalho.
- **Competência Cognitiva** –(aprender a conhecer) está relacionada a capacidade de adquirir conhecimentos para acompanhar as mudanças e permanecer no mundo do trabalho. Envolve:
  - Aprender o aprender (autodidatismo);
  - Aprender o ensinar (didatismo);
  - Conhecer o conhecer (construtivismo).

O conjunto de competências que constitui os 4 pilares da educação (competência pessoal, relacional, produtiva e cognitiva) é sintonizado com a formação integral do educando porque visa prepará-lo enquanto pessoa, cidadão e profissional, com bases em:

- **Conhecimentos:** para compreender-se a si mesmo e ao mundo de que se é parte, para conviver com seus semelhantes, para produzir os bens e serviços necessários à vida, para participar das decisões que dizem respeito ao bem-comum, para expressar-se das mais diversas formas e para continuar aprendendo, toda pessoa precisa ter acesso a um conjunto de conhecimentos básicos e imprescindíveis, que variam conforme cada época e cada cultura.
- **Valores:** Não basta que as pessoas tenham oportunidades. É preciso que elas saibam tomar decisões. Cada um de nós é o resultado das oportunidades que teve e das decisões que tomou ao longo da vida. As coisas existem, os valores valem, ou seja, os valores pesam no momento em que o ser humano tem que decidir, Por isto, é fundamental uma educação que propicie ao educando vivenciar, identificar e incorporar valores estruturantes em sua formação.
- **Atitudes:** As atitudes são fontes de atos. Nossos atos frente a esta ou aquela circunstancia decorrem de nossa atitude básica diante da vida, ou seja, do nosso posicionamento ( visão + significação) diante de nós mesmos e do mundo natural e humano do qual somos parte.
- **Habilidades:** As habilidades, durante muito tempo, foram confundidas com manualidade. Hoje este reducionismo tornou-se inaceitável e quando falamos em habilidades estamos nos referindo aos requisitos básicos para se viver e trabalhar numa sociedade moderna, ou seja, estamos falando das habilidades básicas, específicas e de gestão."

*Fonte: Apostila do Programa Crescer - Instituto Hedging-Griffo  
Ano 2004*

O coordenador pedagógico tem autonomia para conduzir a sua proposta de trabalho, trazendo para os educadores, contribuições dos teóricos com os quais mais se identifica, respeitando os princípios e valores da instituição.

#### DESENVOLVIMENTO DE PROJETOS POR COMPETÊNCIAS

As referências dos projetos organizados tendo em vista o desenvolvimento de competências, levam em conta situações de aprendizagem muito próximas ao enfrentamento concreto de problemas, pois a competência é requerida para buscar soluções para questões cotidianas e inusitadas da vida, da convivência em sociedade e do trabalho.

A situação de aprendizagem deve ser organizada de forma que os desafios e problemas pessoais, de convivência social e profissional surjam no ambiente de aprendizagem de forma muito semelhante a como aparecem no cotidiano pessoal e profissional de um indivíduo adulto. Esta situação deve permitir a reflexão constante sobre ações do dia a dia.

Competência - é a capacidade de mobilizar, desenvolver e aplicar conhecimentos, habilidades e atitudes no desempenho do trabalho e na solução de problemas, a fim de gerar os resultados esperados.

Habilidade – é a facilidade que temos para fazer certas coisas, por exemplo, resolver um problema de matemática, organizar documentos, consertar uma fechadura, ensinar crianças, etc.

*(Fonte: Projeto Trilha Jovem/2008)*

### Estrutura do Programa

Como já foi dito anteriormente a Colmeia valoriza conteúdos que promovem o desenvolvimento pessoal do jovem, pois entende que sua missão institucional é humanística e não se caracteriza apenas pela aprendizagem técnica. O **módulo básico**, apresentado a seguir, tratará justamente das questões relativas à formação humana do jovem, ou seja, do objetivo de contribuir para o seu crescimento pessoal/profissional, para a construção de sua cidadania e para o desenvolvimento de suas habilidades e competências.

O Programa prepara o jovem para ampliar suas chances diante às exigências do mercado de trabalho. Embora priorize a formação humana, precisa considerar e conhecer este mercado. A experiência tem mostrado a necessidade de responder às demandas profissionais do mundo contemporâneo - um mundo que processa mudanças numa rapidez e amplitude nunca antes vista. A questão é: quais são estas demandas e como alinhá-las a valores tão caros à Colmeia?

Na tentativa de atender a esta questão, o Programa busca construir uma valiosa ponte para o primeiro emprego, identificando empresas/empregadoras que tenham os mesmos valores da

instituição. Os conteúdos do Programa ampliam a visão do jovem na sua relação com o trabalho, que ganha um novo significado e, simultaneamente, permite a elaboração de um projeto de vida a médio prazo.

Embora os cursos sejam escolhidos estrategicamente para atrair o jovem, é fundamental observar as pesquisas sobre as principais demandas do mercado de trabalho na região metropolitana de São Paulo (essencialmente na área da prestação de serviços) de modo a alcançar também o objetivo de inserção profissional do jovem.

De qualquer modo, ao decidir sobre quais cursos oferecer o Programa utiliza diferentes fontes:

- Sugestões dos técnicos da Colmeia: funcionários e prestadores de serviço alinhados com as necessidades do mercado de trabalho e as aspirações dos jovens.
- Sugestões de empresas e Instituições Parceiras: estas fontes tem canal direto de sugestão como: Instituto Hospitalidade, Instituto Unibanco, Diageo, IGMK e as redes com as quais interage, entre outros.
- Analisamos também indicadores de publicações especializadas e mídias: Ministério do Trabalho e Emprego, Redes e Fóruns Sociais, GIFE - Grupo de Institutos Fundações e Empresas, Censo-IBGE, Revista Exame, Revista Você SA e, atualmente as redes sociais.

Por fim, a instituição sempre desenvolveu o Programa com maior apoio de instituições financiadoras privadas, no entanto as políticas públicas vigentes na área da juventude e trabalho, norteiam a realização do Programa, exemplos:

- Estatuto da criança e do adolescente - ECA (lei no. 8.069, de 13.07.1990),
- Lei de aprendizagem (lei no. 10.097, de 19.12.2000),

Trabalho Decente – OIT – Organização Internacional do Trabalho

## *Organização dos Conteúdos*

---

Atualmente os conteúdos estão divididos em três módulos, que são trabalhados de forma integrada e gradativa. Os dois primeiros estão voltados para a formação humana do jovem e o terceiro para formação técnica:

- I. Módulo Básico
- II. Módulo Gestão
- III. Módulo Específico

O módulos têm a mesma nomenclatura das habilidades que o Programa se propõe desenvolver. Em cada módulo foram listados, a título de exemplo, temas/conteúdos que podem ser desenvolvidos pelo Programa. É importante notar que existem variáveis que influenciam a escolha do conteúdo programático, como: carga horária do curso, idade/perfil dos jovens participantes, recursos financeiros disponíveis, entre outros. Ainda assim, o Programa não sofre mudanças estruturais.

### **1 - Módulo Básico:**

As habilidades **básicas** referem-se ao desenvolvimento pessoal do jovem e não estão relacionadas a um tipo específico de atividade profissional, mas o auxiliarão em qualquer ambiente profissional. Caberá também ao educador responsável pelo desenvolvimento das habilidades básicas a integração do grupo, a elaboração e manutenção das regras de convivência e o gerenciamento de eventuais conflitos em sala de aula.

#### **Oficinas de Construção da Cidadania**

- Cidadania – conceitos
- Descoberta do EU
- Descoberta do grupo/ família/ escola /sociedade
- Descoberta do outro/ Construção da identidade
- Deveres e direitos humanos
- ECA
- Ética e convivência social
- Formas de participação comunitária
- Valores pessoais e sociais
- consumo consciente
- questões ambientais

#### **Oficinas de Desenvolvimento Pessoal**

- Aprendendo a viver em grupo
- As pessoas são diferentes
- Autoestima
- Autoconfiança



- Conflitos
- Exercícios diversos de autoconhecimento
- Etiqueta
- Marketing pessoal
- Poder pessoal
- Postura/apresentação pessoal
- Preconceito/conflitos
- Relações humanas no trabalho
- Relações Interpessoais
- Responsabilidade Grupal
- Trabalho em equipe
- Valores Sociais
- Fortalecimento da família

### **Oficinas de Orientação Vocacional/Profissional**

- Elementos que definem uma profissão
- Habilidades
- Interesse
- Mercado de trabalho/educacional
- Objetos do trabalho: dados/pessoas/coisas
- Percepção interpessoal
- Perfil pessoal
- Personalidade x ambientes profissionais
- Informação profissional
- Processo decisório
- Valores laborais
- Valores pessoais
- Projeto de vida e carreira

### **Oficinas de reforço escolar**

- Matemática:
  - ✓ Porcentagens
  - ✓ Fração
  - ✓ Resolução de problemas
  - ✓ Raciocínio lógico dedutivo
- Linguagem:
  - ✓ Código oral e escrito
  - ✓ Gramática: normas ortográficas / Regras de acentuação / fonética / sintaxe
  - ✓ Interpretação e elaboração de textos
  - ✓ Práticas de resumo
  - ✓ Técnicas de leitura
  - ✓ Técnicas de redação/ Dissertação

### **Oficinas de Comunicação e Expressão**

- Comunicação (verbal e não verbal)
- Comunicação e expressão
- Postura corporal
- Exercícios de criatividade
- Exercícios de oratória
- Exercícios de auto percepção

### **Oficinas de Qualidade de Vida**

- Drogas: prevenção / Mitos e Verdades
- Desejo x Necessidade
- Real x Ideal
- Saúde: física e mental
- Sexualidade:
- ✓ Vínculos afetivos / planejamento familiar / responsabilidade
- ✓ Prevenção de DST
- ✓ questões de gênero

### **Oficinas de Informática:**

Dada sua grande importância como ferramenta de trabalho, esta oficina contempla conhecimentos básicos de informática (Windows, Word, Excel, Power Point). Se o curso for especificamente de *Informática* a carga horária é maior e o conteúdo é considerado módulo específico. Quando integrada a outros cursos é considerado módulo básico.

### **Visitas culturais:**

Tem o objetivo de ampliar o universo cultural do jovem, para que este conheça e valorize o patrimônio cultural que a cidade oferece, para que possa apropriar-se e retornar aos espaços públicos como agente multiplicador deste conhecimento.

Como citado a Colmeia está localizada em área privilegiada em vários aspectos. No entorno, estão localizados diversos museus, parques e centros culturais, que são visitados pelos alunos sem custo de transporte e ingresso. Diante desta facilidade, temos explorado ao máximo estes espaços culturais. Também buscamos levá-los ao teatro e a eventos que enriqueçam seu universo cultural. É realizado um trabalho pedagógico antes e após o evento.

A preparação anterior à visita tem por finalidade criar uma base para que o jovem aproveite e explore melhor a visitação. Em alguns casos, é sugerido um roteiro prévio e com observação dirigida. Após o evento, os jovens participam de uma avaliação e registram suas percepções.



**MUBE**



**Catavento**



**Pinacoteca**

## **2 -Módulo de Gestão:**

Os conteúdos relativos às habilidades de **Gestão** focam no desenvolvimento da gestão pessoal e profissional, com ênfase no conhecimento e na análise do mercado de trabalho. Os alunos recebem orientações sobre como gerir seus recursos no âmbito pessoal e no âmbito profissional, permitindo ao jovem entender seu posicionamento dentro deste contexto.

O módulo de gestão é complementar ao módulo básico, trata das questões relativas à cidadania com foco no papel profissional. É possível trabalhar direitos e deveres do cidadão, tanto no módulo básico, quanto no de gestão. No entanto, ao falar de direitos e deveres do trabalhador, estamos tratando de assuntos específicos de gestão profissional. Outro exemplo, são os temas sobre marketing pessoal e marketing profissional que se complementam de forma transversal.

Contempla o aprendizado sobre empreendedorismo, mas busca a inserção do jovem no mercado formal. Sendo assim, focamos mais em conteúdos que explorem temas como organograma, hierarquia, tipos de empresas/negócios.

O Programa considera que o jovem que inicia sua vida profissional deverá integrar o mundo do trabalho com uma visão mais generalista e, posteriormente, a partir das suas experiências, poderá optar por trabalhos empreendedores, mas já possuidor de conhecimentos básicos que lhe darão suporte para novos desafios.

### **Empresa:**

- Área de atuação
- Conceitos de empresa: pública/ privada / terceiro setor/ cooperativa
- Estrutura de uma empresa: Organograma e Hierarquia
- Formalização e constituição de uma empresa
- Organização socioeconômica
- Porte de empresa
- Ramos de atividades
- Recursos humanos, materiais e financeiros
- Conceitos: Globalização / Terceirização / Flexibilização / Tecnologia e Reengenharia

**Mercado de trabalho:**

- Atitudes exigidas pelo mercado de trabalho
- Campo de trabalho e frentes de trabalho
- Conceitos de trabalho, empregabilidade e empreendedorismo.
- Perfil profissional através dos tempos até hoje
- Perfil profissional: mitos e verdades
- Realidade brasileira
- Mercado formal e informal
- Relações de trabalho: autônomo, liberal, CLT, jovem aprendiz, temporário, estágio, contrato de experiência.
- Como abrir uma pequena empresa
- Projeto de negócio

**Processo de ingresso no mercado de trabalho:**

- Apresentação pessoal: Higiene / Postura
- Cadastramento em Programas de emprego
- Classificados de Empregos / Acesso aos sites de empregos / agências
- Elaboração de Currículo (integrado ao aprendizado de informática)
- Técnicas de entrevistas
- Tipos de processo seletivo

**Gestão profissional:**

- Deveres e Direitos do Trabalhador
- Ética profissional
- Documentação trabalhista

**Gestão Pessoal:**

- Disciplina no trabalho
- Documentação pessoal
- Educação financeira
- Liderança e Marketing profissional

**3 – Módulo Específico**

Desenvolver habilidades específicas proporciona os conhecimentos teóricos e práticos para a expansão das atividades profissionais. Por esta razão não listamos aqui os conteúdos específicos dos diferentes cursos. Estes são criados conforme a natureza de cada curso e a especificidade do mercado de trabalho.

Os conteúdos são compostos por materiais de pesquisa, tanto da própria equipe técnica da área, quanto pelo educador contratado para o desenvolvimento das aulas. São conteúdos que contribuem com a formação específica. Ex. apostilas de informática, de coquetelaria, etc.

Em alguns casos o parceiro financiador do Programa constrói o seu material pedagógico, pois por lidar com diferentes instituições e/ou diferentes regiões, necessita que o mesmo seja unificado. Nestes casos, vivemos o desafio de desenvolver o Programa sem perder a identidade institucional.

Um outro desafio permanente para as coordenações gestora e pedagógica é que devem sempre buscar conhecer os temas que serão abordados pelos conteúdos específicos de cada curso, para acompanhar as atividades e oferecer suporte aos educadores de cada área.

### **Visitas técnicas**

Durante os primeiros 10 anos o Programa realizou uma atividade intitulada "Vivência Prática" (80h), que sofreu uma mudança significativa nos últimos anos. Tratava-se de uma proposta de aprendizagem prática, em ambiente real de trabalho, que compreendia a observação e a realização de algumas práticas dos jovens em diferentes tipos de estabelecimentos. Para isto, os jovens possuíam um roteiro de análise, observavam a maneira como as atividades eram desenvolvidas e também podiam executar algumas tarefas simples, desde que acompanhados pelo responsável. Estas práticas em empresas de médio e grande porte, tornaram-se inviáveis em função das políticas de recursos humanos que, por questão legais, passaram a ter uma resistência devido as leis trabalhistas. A vivência ocorria ao final do curso, quando os jovens estavam mais preparados e neste momento exerciam o seu papel de protagonistas, uma vez que eles próprios captavam as vagas. Posteriormente é que a instituição entrava em contato para reafirmar os objetivos do Programa e estabelecer os acordos que asseguravam ao jovem uma experiência com qualidade e aprendizado. A partir deste momento o jovem continuava a frequentar a instituição, uma vez por semana, para supervisão e acompanhamento dos trabalhos. Observávamos que, com os conhecimentos adquiridos em sala de aula, aliados a vivência em ambiente real de trabalho, o jovem sentia-se mais preparado para enfrentar o mercado. Relatavam que tal experiência era fundamental para o seu o amadurecimento pessoal e profissional. Por estas razões a Instituição avalia esta prática educativa positivamente.

Para continuar ofertando ao jovem uma visão real do mundo do trabalho, substituímos o período de vivência prática por visitas técnicas, que acontecem de modo esporádico e somente para observação. Assim como ocorrem com as visitas culturais, as visitas técnicas são trabalhadas de modo planejado.



**Bovespa**



**Cereser**



**Hotel Blue Three**

As escolhas dos locais se dão conforme a natureza do curso, por exemplo:

- No curso de *Barista* os jovens visitam o Centro de Preparação do Café no Sindicato do Café, o Instituto Biológico, que mantém plantação de café.
- Os alunos de informática visitam o PRODAM, o Centro Operacional do Metrô e a BOVESPA.



**PRODAM**



**Turismetrô**

### ***Formatura***

---

Desde o início do Programa a Colmeia valoriza a realização da formatura como ato de celebração e conclusão de curso. Percebemos que este ato é muito valorizado também pelos jovens e seus familiares. A formatura conta com a presença de educadores e parceiros do Programa. Jovens e familiares participam com depoimentos e agradecimentos.

É comum as famílias, ao final do evento, procurarem representantes da Colmeia para agradecer e comentar sobre o trabalho de divulgação que fazem em suas comunidades, sendo os melhores "propagandistas" do Programa.



**Formatura**



**Formatura**

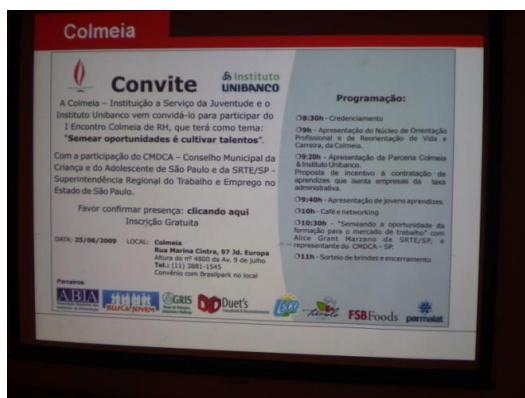
## Inserção do jovem no mercado de trabalho

Ao se inscrever em um curso do Programa o jovem almeja um emprego, na maioria das vezes pela necessidade urgente de contribuir com a renda familiar. Como vimos anteriormente, a Colmeia prioriza o trabalho formal, entendido como "trabalho com benefícios e carteira profissional assinada", devido às garantias e direitos.

Em resposta a esta necessidade a Colmeia iniciou o trabalho de inserção no mercado, inicialmente a partir da *vivência prática* descrita acima. Foi a partir desta experiência que as empresas passaram a conhecer o Programa e buscar jovens para suas vagas.

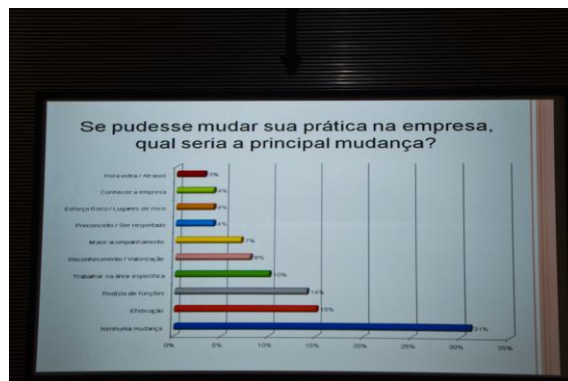
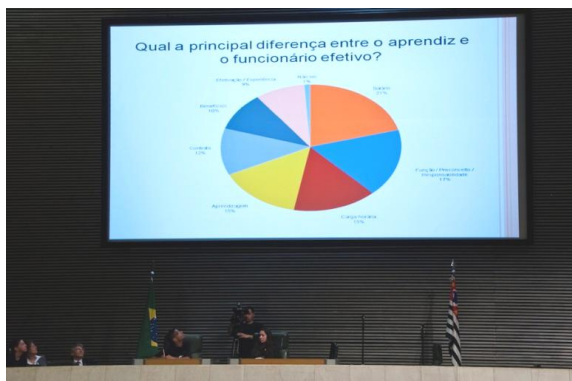
Em 2008, por exigência do *Programa Trilha Jovem*, o setor de Inserção Profissional é formalizado, mas antes disto, o Programa já buscava atingir indicadores de empregabilidade. Em alguns casos, o contrato de parceria com o financiador do Programa, indicava as metas a serem atingidas ao final do curso, ou após um período aproximado de 90 dias. A partir daí, o Programa incorpora esta prática, intitulada *pós-acompanhamento*. Este trabalho é um desafio permanente, dada a dificuldade de localizar o jovem, pois seus dados de contatos sofrem alterações. Atualmente com a facilidade do *facebook* temos obtido alguns retornos, de modo informal.

Como alternativa ao encaminhamento do jovem ao mercado a Colmeia buscou na Lei de Aprendizagem o amparo legal necessário para inserir o jovem. Inscreveu-se junto ao Ministério do Emprego e Trabalho em 2007 e em 2008 iniciou o Programa Aprendiz Colmeia, tornando-se uma organização certificadora junto ao Ministério e ao CMDCA.



**Encontro Colmeia de RH realizado no ano 2009 com o apoio dos aprendizes, em parceria com o Instituto Unibanco - Tema: Semear oportunidades e cultivar talentos**

Uma parceria realizada com o Instituto Unibanco em 2009, fortaleceu esta ação, pois o projeto estimulava a contratação de jovens aprendizes por empresas parceiras, que ficaram isentas da taxa administrativa devido ao aporte do Instituto. Esta taxa é praticada pelas organizações sociais, para a execução da formação teórica do Programa.



**Encontro Estadual de Aprendizizes, realizado na Assembleia Legislativa, em 30 de setembro de 2010, em parceria com o Camp - Centro de Formação e Integração Social de São Bernardo do Campo, com o apoio da rede Caminhos e Trilhas.**

Marisa e equipe Colmeia,

Fico muito feliz por ter colaborado com o evento em nome da SRTE-SP e do FOPAP. Foi verdadeiramente um encontro consistente, vibrante e de grande valia para o conjunto dos agentes que lidam com a Aprendizagem no estado, pois trouxe a voz articulada de muitos adolescentes e jovens aprendizes que tiveram a oportunidade de expressar seus anseios e suas perspectivas de vida profissional. Parabéns a todos vocês, principalmente pelo questionário que colheu as opiniões de mais de 1.200 jovens e foi tão bem tabulado e sintetizado por eles, com a ajuda dos educadores. Tornou-se um material precioso que, como vimos, precisa ser trazido também para o FOPAP, para ser assimilado e debatido por todos os nossos participantes, com a ajuda da comissão de protagonismo juvenil e com os próprios jovens. Ao mesmo tempo, o resultado de tudo isso merece subir para o Fórum Nacional de Aprendizagem como uma dimensão essencial a ser incorporada nessa política social: o protagonismo crescente dos aprendizes! Vamos combinar a concretização disso logo que for possível.

Grande abraço e obrigado pela oportunidade.

Atilio Machado Peppe

NPS da SRTE-SP

Tel. (11)3150-8102

SRTE-SP Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo - FOPAP - Fórum Paulista de Aprendizagem Profissional - FOPAP



## **Depoimentos informais de jovens após o curso:**

*Professor Claudio,*

*“ Veio escrevendo este e-mail para contar minha mais nova novidade. Fui em busca do meu primeiro emprego, e graças a Deus, comecei a trabalhar na empresa Record News, de aprendiz. Sendo o meu primeiro emprego a “insegurança” sempre surge, porém acredito que estou me saindo bem, e gostando muito!*

*O senhor faz parte dessa minha nova conquista, pois sempre motivou todos os seus alunos a ir atrás dos seus objetivos. E eu não poderia deixar de agradecer o que fez por mim, ou melhor, por todos nós alunos. Obrigado, que Deus te guie sempre nesse caminho, para mostrar que todos podem e são capazes de conquistar o que quiserem”.*

*Atenciosamente,*

**MSM.**

*29 de janeiro de 2013 01:31*

*“ Olá, olá! Tudo ótimo, e com você? Muito bom ouvir esse nome!! Saudades dos cursos da Colméia Novidades acontecendo?*

*Estive trabalhando muito desde que acabei o curso de Bartender, não necessariamente como barman, mas os cursos que aí fiz me abriram muitas outra oportunidades e bons contatos, que sem ter feito não teria conseguido. Fora todo aprendizado e evolução pessoal.*

*Tendo alguma nova turma de promotor de vendas gostaria de participar, quero reciclar os conhecimentos”.*

**AG.**

Atualmente o setor de inserção continua o trabalho de aproximar o jovem das oportunidades de vagas que chegam por empresas, tanto informando as vagas de emprego como também recrutando jovens para o Programa de aprendizagem.

A instituição vem ampliando seu atendimento neste Programa e para isto, abriu vagas para aprendizes à jovens que não participaram do Programa de Qualificação, condição necessária anteriormente. Outro aspecto de abertura com vista a ampliação do Programa foi a contratação com vínculo empregatício diretamente com a Colmeia.

Atualmente estamos aptos a realizar os cursos: Áudio e vídeo, Rotinas administrativas, Garçom, cumim e barista e Informática.

### Exemplo de relatório de inserção realizado em janeiro de 2011, referente a duas turmas de Bartender concluídas no segundo semestre de 2010.

Dos 50 concluintes 42 encontram-se trabalhando sendo que dos 8 restantes: 2 apresentam dificuldades em conciliar os estudos e horário de trabalho, apesar das ofertas de vagas e 6 estão em processo seletivo.

Do total de 42 (84%) inseridos no mercado de trabalho, apresenta-se a seguinte situação:

(74%) 37 trabalham na área do curso

(10%) 05 trabalham em diferentes áreas

Dos 37 alunos que atuam na área:

24 (48%) encontram-se registrados em bares, cafeterias, restaurantes, hotéis e similares

13 (26%) atuam como freelance

Foram captadas mais de 100 vagas no mercado de trabalho para: bartender e ajudantes de bar, baristas e ajudantes de baristas, garçons, ajudantes de cozinha, atendentes, copeiros, cumins de salão e bar,

Disponibilizamos a sede Colmeia para algumas empresas efetuarem o processo seletivo dos alunos, como estratégia para facilitar o processo. Ex: Restaurante Ráscal, Tostare Café, Das Kaffee, Café do Maestro.

Algumas empresas contrataram alunos ainda na fase da vivência, como é o caso da: Ráscal Restaurantes, Buffet Moreno's, Das Kaffee, Suplicy, Galeteria São Caetano, Taça Cheia, Acústica São Paulo, Starbucks.

Estabelecemos inúmeros contatos, via telefone, internet e pessoalmente, com a área de RH e/ou proprietários de estabelecimentos que desconheciam o projeto, mas aderiram e contrataram os alunos.

## ***A importância do vínculo afetivo***

---

O foco de trabalho da Colmeia sempre foi e continua sendo a juventude nos seus aspectos objetivos e subjetivos. Tal percepção nos coloca diante de desafios bastante claros a respeito da natureza deste ser. Para a superação destes desafios, o estabelecimento de vínculos afetivos torna-se fundamental.

No Programa compreendemos vínculos para além das relações institucionalizadas ou de dependência. Inclui sentimento de pertencimento e a existência de laços afetivos e de relações parentais com sentido e significado para os indivíduos.

É comum depoimentos de jovens que indicam o fato desta ser a primeira experiência positiva ou construtiva de vínculo com a autoridade, ou com o adulto. Uma das bases desta construção está no princípio do respeito, que parte da valorização do ser real e potencial, em suas

riquezas e limites, em sua humanidade - entendida no espaço das inter-relações sociais das quais faz parte. Esta é uma ligação construída cotidianamente e sua solidez é fundamental para o bom desenvolvimento das atividades. Nela estão presentes a consideração do valor inestimável de cada jovem presente no processo. É esta ligação que possibilita que diversos desafios sejam encarados e superados.

O vínculo não necessita ser formal, protocolar, mas sim verdadeiro e afetuoso. Uma vez estabelecido, o educador consegue corrigir, apontar, orientar, entre outras coisas, sem que o jovem tome isto como repreensão de autoridade. A escuta do jovem fica menos resistente. O erro é tratado como parte do processo de aprendizagem e não gera rejeição.

Os vínculos acontecem a partir dos encontros, da convivência, do cumprimento diário, do olhar atento/observador, da escuta com profundidade àquilo que o jovem diz. Identificar o jovem pelo seu nome, conhecer minimamente sua história de vida, são algumas das atitudes que demonstram esta atenção.

A partir da experiência de parceria com o *Programa Crescer*, estas ações foram percebidas e identificadas como própria da *Pedagogia da Presença*. Deste então, utilizamos esta expressão para conceituar nossa prática de vínculo com o jovem.

Os vínculos são inerentes aos contatos humanos que se criam, são resultados das afinidades, contrastes, desafios e construções presentes no processo educativo; são decorrências intrínsecas do desenvolvimento das relações, à medida em que os objetivos pedagógicos e os socioeducativos avançam. São, portanto, construções coletivas que surgem no desenrolar das intervenções.

No Programa o vínculo que se estabelece entre o educador e o jovem é considerado, entre todos, o mais importante. Sabemos que outros tantos são criados entre diferentes grupos, tais como:

- ✓ jovem - coordenação
- ✓ jovem - jovem
- ✓ família - coordenação
- ✓ educador - coordenação

O educador da Colmeia trabalha para atender os objetivos coletivos, porém também valoriza as individualidades, construindo portanto, uma relação de equilíbrio de papéis. Garante-se com isto uma qualidade melhor em todo o processo e nos resultados esperados no Programa: maior retenção e permanência de alunos, melhoria da autoestima, melhoria na apropriação dos conteúdos didáticos, entre outros.



### **Vínculos Familiares**

Pensar no vínculo familiar e a ele dar ênfase, atende aos pressupostos contidos na LOAS – Lei Orgânica da Assistência Social, que trata do fortalecimento dos vínculos familiares, como suporte para toda a ação que almeja construções socialmente positivas. A questão familiar é muito presente em todas as ações da instituição e o Programa incentiva a valorização da família junto aos alunos.

A família é convidada a participar de vários momentos do Programa. Ao se candidatar a um dos nossos cursos, estimulamos que o jovem compareça com o pai, mãe ou responsável, que são convidados a participar da palestra de apresentação. Também na aula inaugural que antecede a matrícula, os familiares são convidados a participar, sendo que no caso dos menores de 18 anos esta presença é obrigatória, pois são assinados documentos.

A intenção de convidá-los a participar desde o início das atividades é gerar corresponsabilidades que reforcem atitudes como: assiduidade, pontualidade, uso do uniforme, justificar ausências, respeito nas relações e equipamento, valorização do estudo e garantir o transporte do jovem até o final de curso.

Durante toda a realização do Programa os pais são chamados a contribuir e ou a responder pelas dificuldades de quaisquer natureza (financeira, comportamental, emocional, cognitiva, etc.) enfrentadas pelos jovens. Deste modo, promovemos encontros específicos da família com a coordenação pedagógica. Há também o atendimento personalizado sempre que necessário.

As famílias são convidadas para eventos específicos que visam uma convivência mais próxima e com isto o fortalecimento dos vínculos, sendo a formatura um momento de significativo de vitória, muito valorizada pelos alunos e seus familiares.

Entretanto, mais relevante que os parâmetros legais e/ou de logística, é o apoio e orientação das famílias às legítimas aspirações do jovem em sua jornada pela apropriação de sua identidade pessoal e profissional, bem como na construção de seu papel e do seu projeto de vida.

É dado um acolhimento das questões familiares que surgem naturalmente no decorrer do Programa. O jovem normalmente "elege" o profissional ao qual recorre para sair do silêncio e as vezes de modo velado pede ajuda. Identificada a questão, o educador e/ou a coordenação pedagógica dão o encaminhamento mais adequado. Às vezes, a pedido do próprio jovem, a situação não é informada aos demais educadores do Programa, ficando reservada entre ele e o educador, mas sempre compartilhada com a coordenação. Em outros casos, o próprio jovem deseja compartilhar com os colegas de sala para reduzir sua pressão interna de busca de aceitação. Exemplo comum: expor ao grupo sua orientação sexual, na perspectiva de aceitação.

Um aspecto em particular merece destaque, o ambiente da Colmeia é muito comentado pelos pais: limpo, organizado, cuidado, respeitoso etc. O ambiente "fala" muito, representa um diferencial de zelo, de respeito e de atenção àqueles que aqui frequentam. O espaço Colmeia é em boa medida acolhedor e contribui, de certo, para criar relações e vínculos de confiança. Os pais sentem-se seguros, percebem a importância e o respeito dado aos seus filhos. Veem nas instalações da Colmeia um território do qual podem apropriar-se juntamente com o jovem. Trata-se de um espaço em área "nobre", distante, via de regra, das condições das escolas periféricas e muito próximo dos espaços e ambientes profissionais da rotina futura do jovem trabalhador.

Quando o vínculo com a família é bem construído, ela multiplica os esforços, objetivos e resultados esperados pela instituição. Trata-se pois, de uma parceria essencial, da qual muitas vezes depende o sucesso de nossas ações e que requer também nossa intervenção. Além disso, a experiência mostra que se não houver apoio familiar, aumenta a possibilidade do jovem desistir de participar do Programa.

J., 15 anos, oriundo da região do Grajaú depara-se com a falta de dinheiro para a locomoção até nossa sede. Ao pedir ao pai, toma uma surra do mesmo. Em decorrência o jovem falta na escola noturna onde faz o ensino médio e nos dois dias seguintes nas atividades do curso de Assistente Administrativo. Considere-se que, para além do fator financeiro, por si só limitador, do dano físico (ferimento, etc) e da dor, percebemos no diálogo com o jovem, o seu desânimo causado pela falta de apoio e valorização por parte do pai, embora a mãe, neste caso, tenha se colocado a seu favor. Tal desânimo se justifica, pois tendo em vista a transição pela qual o adolescente passa, a estima por suas ações socialmente tidas como positivas (no caso frequentar um curso de qualificação) deveria ser inerente, caso isto não ocorra incertezas, inseguranças e dúvidas se instalam: "Por que me tratam deste modo se estou fazendo a coisa certa...?" "Por que nunca me apoiam no que eu quero, nos meus sonhos...?" Ora, ao ser agredido como consequência de sua vontade de vir ao curso J. não vê aprovação para a sua tentativa de inserir-se no mundo adulto, conforme as condições que este mundo lhe apresenta. Por óbvio, o jovem em sua fragilidade reflete que seu esforço não compensa: "Nada do que eu faço adianta..."

*Registro do educador Claudio F. Santos*

Fortalecer os vínculos familiares é fundamental para o desenvolvimento dos jovens e facilitador no processo de mudança e crescimento de cada um deles. Cremos também que a família se desenvolve, pois é orientada a aceitar e acolher as mudanças. Normalmente, a família passa a ter orgulho dessas mudanças, sua comunicação melhora e o vínculo se fortalece.

D. Márcia, mãe de Stefani, comenta que a filha a ajudou a preparar a mesa para uma festa familiar, organizando a disposição dos copos, louças, talheres, etc., tal como aprendeu no curso de turismo. Esta menção da mãe inverte positivamente o papel da jovem na família. Desta feita é ela quem ensina e a mãe quem aprende. Ao notar o comentário da mãe, a jovem se apropria de um status que a aproxima do mundo dos adultos, que valoriza sua importância e influência no grupo.

*Registro do educador Cláudio F. Santos*

Quando a família apoia, tudo fica mais fácil e rápido, não só no Programa, mas na Inserção Profissional também. Vale ressaltar que o modelo de família mudou muito desde o início do Programa, exigindo dos educadores e demais profissionais da instituição uma desafiante reflexão sobre preconceitos e valores postos por esta nova realidade.

## **Metodologia**

---

A Colmeia há 70 anos vem construindo uma metodologia que é dinâmica, pois sofre as influências de cada época: tecnológicas, culturais, comportamentais, políticas, econômicas, entre outras.

Novas parcerias também trazem novas propostas que desafiam a equipe técnica e os educadores, que buscam permanente atualização e contextualização dos seus conteúdos, de modo a oferecer novas ferramentas e procedimentos para a prática educativa.

Contudo, a prática da pedagogia experiencial citada anteriormente, continua atual e respondendo às necessidades do ensino e aprendizagem dos novos tempos, pois respeita o conhecimento prévio trazido pelos jovens.

A prática metodológica está alinhada aos objetivos do Programa e determina todas as ações, desde a concepção do projeto, o cuidado na divulgação, a seleção dos candidatos e dos educadores, as reuniões de planejamento, o desenvolvimento do Programa, bem como sua avaliação e pós acompanhamento.

Apresentamos abaixo alguns exemplos de estratégias utilizadas no Programa:

### **Composição da grade curricular:**

O Programa constrói sua grade, distribuindo pelo período do curso, os módulos básico, específicos e de gestão, de modo alternado. Os educadores que assumem os conteúdos são

escolhidos devido à sua especialidade e domínio no tema. Isto demanda mais trabalho por parte da instituição, tanto no âmbito administrativo, quanto no pedagógico. No entanto, esta metodologia é avaliada como enriquecedora para o Programa, pois para cada turma são designados em média seis educadores especialistas, que devem atuar num trabalho alinhado e complementar.

Como os cursos contam com jovens com faixas etárias diferentes, os educadores são orientados a planejar atividades mais simples ou mais complexas, tratando as mesmas questões com maior ou menor profundidade. A metodologia é a mesma, mas a abordagem tem de interessar, instigar e motivar o jovem a permanecer no curso porque percebe que está adquirindo novos conhecimentos.

### **Aula inaugural:**

É o primeiro contato dos jovens com a coordenação pedagógica, que apresenta os vídeos institucionais da Colmeia e dos financiadores, fala dos conteúdos do curso, de algumas normas internas de convivência entre as diferentes turmas, faz a leitura de documentos e posteriormente, efetiva a matrícula por sistema informatizado. A matrícula é feita no laboratório de informática, onde o jovem preenche dados cadastrais.



### **Contrato de convivência com os jovens:**

Os educadores elencam com os alunos as regras que são necessárias para a convivência em grupo e uso do espaço coletivo da Instituição. Ao definirem estas regras, é elaborado um cartaz e colhida a assinatura de todos os alunos da sala. O cartaz é colocado em local visível na sala de aula para que seja utilizado a qualquer momento, quando uma das regras é quebrada por um membro do grupo.





## Estratégias

---

O Programa utiliza algumas estratégias que dão suporte à sua metodologia. Dentre elas destacamos o que mais caracteriza a nossa prática:

### Trabalho em grupo e individual

O Programa promove o desenvolvimento pessoal a partir das relações interpessoais em atividades realizadas em grupos e/ou sub-grupo, estimulando experiências de cooperação, participação, respeito às diferenças, e desenvolvimento de competências e habilidades específicas.



Durante os trabalhos em grupo os jovens apresentam seus talentos individuais que são percebidos pelo próprio grupo e pelo educador, que busca reforçá-los e valorizá-los.

Exemplo: Os alunos do curso de assistente administrativo desde o início são divididos em subgrupos de trabalho com a finalidade de: organizar a sala e o material; desenvolver dinâmicas de grupo para os colegas, realizar e apresentar pesquisas com temas de interesse de todos e analisar o "clima" de grupo. A função desta análise é levar os jovens a exercitarem a observação sobre si mesmo e colegas. Ao realizarem as atividades aplicam o que construíram durante as reflexões. É uma experiência que, apesar de gerar certa tensão no grupo, faz com que aprendam a exercitar empatia, capacidade de negociação, comunicação, entre outros aprendizados. Nas outras turmas também prevalece o trabalho em equipe, no qual cada jovem contribui com sua habilidade para concluir os trabalhos propostos. Esta estratégia é concluída à medida que estas experiências de sala de aula são relacionadas com as situações que ocorrem no mundo do trabalho.

Deste modo, a metodologia se utiliza de estratégias que promovem a interação a partir dos trabalhos grupais, mas também propõe atividades individuais, como leitura e a escrita.

### Visitas Técnicas e Culturais

Recursos importantes na complementação dos conteúdos.

### **Outras estratégias:**

- roda de conversa
- leitura e escrita de textos
- exposição verbal dos trabalhos
- preparação de eventos internos
- filmes e peças de teatro
- pesquisas na internet
- exercícios práticos dos conteúdos específicos
- atividades esportivas ou jogos cooperativos

### **Palestras com especialistas em diversas áreas**

Para complementar os conteúdos, oferecemos palestras de especialistas em temas que contribuem para a formação básica e específica. Os jovens são sempre acompanhados pelo educador da sala que, após a palestra, trabalha o conteúdo exposto.



#### **Exemplos:**

O Instituto IGMK que apoia o curso de Assistente Administrativo oferece palestras com voluntários que abordam: educação financeira, etiqueta e ética pessoal e profissional, coaching, sexualidade, mercado de trabalho, atendimento ao cliente.

A Diageo que patrocina o curso de Bartender, traz seus profissionais para realizarem palestras sobre: mercado de trabalho do bartender, consumo consciente do álcool, atendimento ao cliente, portfólio dos produtos mais conhecidos e produzidos pela Diageo.

### **Atividades extras**

Além das atividades previstas na grade curricular dos cursos são criadas oportunidades de integração com outras áreas da instituição que promovem recreação, jogos na quadra, festas sociais, de modo a enriquecer a convivência entre diferentes grupos. Os jovens participam com entusiasmo, avaliando a experiência positivamente, pois estas atividades extracurriculares promovem o contato com o próprio corpo, a expressão física e oral, a criatividade e o trabalho em equipe.

Isto traduz a abertura existente para ampliar as estratégias e atender o desafio permanente de agregar novos profissionais das diferentes áreas como artes, esporte e cultura, que contribuem com estratégias mais lúdicas. Também são criadas atividades que surgem a partir da própria prática em sala de aula.



Exemplo: no curso de Bartender foi criado o "Campeonato de Drinks" realizado juntamente com a formatura, com o intuito de promover a criatividade, responsabilidade e avaliar as aprendizagens dos jovens. Também como estratégia de contato entre os jovens e empresas parceiras e contratantes.

#### **Interferências externas:**

O conteúdos apresentados nos planos de trabalho são executados, no entanto a metodologia é flexível e prevê espaço para acrescentar novos conteúdos. Sempre que exista um assunto premente, seja por motivos internos (instituição / sala de aula), ou da sociedade (violência que envolvem juventude / fatos políticos), os conteúdos planejados para o dia são suspensos para dar tratamento a estas questões.

## ***A constituição da equipe e a formação do educador***

---

#### **Seleção e perfil dos educadores**

O que será apresentado sobre a constituição de equipe de educadores refere-se ao período de 2001 até 2012. Para a construção deste texto utilizamos o depoimento de profissionais que atuaram na Colmeia desde 2001 na elaboração de projetos desta área e na constituição e

formação de equipes de educadores<sup>1</sup>. Esta equipe contribuiu ao longo desses anos com a elaboração de vários projetos pertinentes ao Programa que concorriam aos editais e na construção de material técnico-pedagógico - que permanece utilizado e registrado para consulta dos novos educadores.

Observamos pelos relatos que o perfil do educador desejado pela instituição não sofreu mudanças ao longo destes anos, tanto nas questões objetivas quanto nas subjetivas. No processo seletivo dos educadores são consideradas características fundamentais para o bom resultado dos trabalhos como: formação superior preferencialmente na área de humanas, gostar de atuar com jovens, gostar de atuar na área social, ter facilidade para trabalhar com grupos, capacidade crítica, ser simpático, demonstrar alegria pela vida e energia positiva, de modo a ser, em sala de aula, um animador, sem perder o seu papel e a sua autoridade.

Uma característica no recrutamento dos educadores que é mantida desde o início é a indicação de candidatos pelos profissionais da Colmeia. Isto porque a premissa é a de que o educador indicará pessoas de sua total confiança com um perfil semelhante ao seu e da instituição. Porém, não é o único critério, principalmente na contratação de profissionais da área técnica.

Uma questão a ser registrada é a de que sempre que ocorreram oportunidades de vagas para a coordenação pedagógica estas foram preenchidas por educadores da própria instituição que apresentavam o perfil adequado, por conhecerem a cultura da casa e também como forma de reconhecimento<sup>2</sup>.

O processo seletivo nos dias atuais seguem as mesmas diretrizes, inicia com a divulgação, análise de currículos e por fim uma entrevista com as coordenadoras técnica e pedagógica, que depois conversam para uma decisão conjunta.

Atualmente para conhecer a prática do educador, após a entrevista, podemos inseri-lo no Programa de Aprendizagem, cuja estrutura é modular, com carga horária menor, e nos permite avaliar o que o currículo e a entrevista não garantem: o relacionamento com o jovem e a sua conduta profissional.

Os educadores dos conteúdos específicos, em sua maioria, advém do setor privado ou acadêmico. Além da participação nas reuniões pedagógicas são orientados a articular os conteúdos específicos, aos básicos e de gestão, para complementaridade das informações técnicas com os aspectos de gestão pessoal e profissional voltados a prática.

---

<sup>1</sup> Para isto ocorreu um encontro intitulado "grupo focal" dirigido pela CASA7, que depois foi considerado pelos autores deste trabalho.

<sup>2</sup> A coordenadora pedagógica atual, contratada no final de 2011, foi indicada por apresentar um perfil adequado e porque havia se relacionado com a Colmeia inúmeras vezes, em outras redes sociais.

## **Orientação aos Educadores**

Faz parte da formação dos educadores reuniões de planejamento que ocorrem com a coordenação pedagógica, antes do início do curso. Posteriormente deverá apresentar o projeto, alinhar os conteúdos, carga horária, grade de aula, formas de avaliação, instrumentais de avaliação, aplicação de questionários de sondagens, pré-testes e registros, ou seja, discutir os planos pedagógicos e administrativos dos cursos.

Outros encontros, em equipe e individualmente, ocorrem ao longo do curso e tratam do processo ensino-aprendizagem, exemplos: questões positivas ou negativas relativas à rotina do trabalho; propostas de projetos pontuais; eventos internos; observação aos indicadores de avaliação.

Existem ainda orientações/procedimentos pedagógicos e de conduta específicas para os educadores, discutidas e fixadas no mural da sala dos educadores.

[\(Anexo 4 - Normas e procedimentos\)](#)

Foi criado recentemente um instrumento intitulado "Registro de Atividade Mensal" a ser preenchido pelos educadores, e entregue a coordenação pedagógica, pois fornece dados para o relatório geral e elementos para a intervenção, durante o processo.

[\(Anexo 5 – Registro Atividade mensal\)](#)

## **Desafios na Formação da Equipe**

O maior desafio é tornar a equipe homogênea quanto às condutas, regras e cumprimentos de prazos, pois quando a autonomia do educador ultrapassa os limites combinados gera conflitos e desorganização no fluxo.

Percebe-se que em alguns casos o educador quer aproximar-se dos jovens e utiliza do afrouxamento das regras para conquistar a simpatia e amizade do grupo. Educar o educador é tão necessário quanto educar o jovem, pois cada um traz experiências de ambientes organizacionais diferentes e tem de se adaptar ao novo, assim como o jovem. Nestes casos a intervenção da coordenação pedagógica é pontual e individualizada.

Outro desafio que requer a atenção da coordenação é levar os educadores a registrarem de diferentes formas suas atividades, entregarem os relatórios ao final do mês, pesquisas do pré e pós-teste (aplicação do mesmo instrumento no início e final do processo para posterior comparação) pois embora tenham objetivos claros dos resultados que desejam obter, muitos não dão importância aos registros das atividades realizadas em sala, ou atividades externas, sempre importantes para serem anexadas aos relatórios entregues ao parceiro.

Ainda sentem dificuldade para mensurar o desenvolvimento/aprendizado/evolução dos jovens. Se restringem às observações e comentários que fazem entre si sobre as mudanças de atitudes que observam nos jovens.

### **Avaliação por parte dos alunos**

Ao final do Programa os jovens realizam uma avaliação a partir do preenchimento de um questionário de avaliação geral, aplicado na última semana, no qual apreciam os pontos fortes e frágeis do curso, com relação aos diferentes atores e aspectos. Avaliam a comunicação e didática dos educadores, o papel da coordenação pedagógica, o processo seletivo, lanche, material, etc. A partir da análise destes resultados eventuais alterações são realizadas, que irão beneficiar as próximas turmas.

#### **(Anexo 6 - Modelo de avaliação)**

Monitoramos e avaliamos os trabalhos e os alunos já nas primeiras semanas, por meio de reuniões com as turmas e conforme suas observações, adequamos conforme a maturidade e o ritmo próprios de cada turma. Observamos que os jovens reconhecem nossa preocupação com a qualidade do curso e toda mudança causa uma resposta positiva dos alunos, quer no aumento de frequência, quer na maior participação e contato com a coordenação.

Ao analisarmos os questionários de avaliação geral, percebemos que os jovens têm dificuldades em avaliar, ou mesmo eventualmente dar uma baixa pontuação para o educador, pois criam um vínculo afetivo e temem prejudicá-lo. Ensinar os jovens que a criticidade pode ser positiva é outro desafio, pois precisam aprender que avaliação de desempenho é importante para o aprimoramento do profissional.

## APRENDIZAGENS E RECOMENDAÇÕES

---

A Colmeia inicia neste momento, a revisão do seu Projeto Político Pedagógico e com isto será criado um espaço para novas considerações da equipe do Programa, bem como contribuições de outros interessados que queiram participar desta construção permanente, preenchendo a "Folha de Registro", anexa a este documento.

Registramos abaixo algumas aprendizagens, observações e recomendações que poderão ser norteadoras de novas reflexões e práticas que possam aprimorar o Programa:

- É possível uma instituição acompanhar as mudanças de todas as ordens e permanecer fiel ao seu desejo/vocação de promover o desenvolvimento pessoal e profissional de jovens. O foco da Colmeia está no ser humano e não nos serviços, por isto não perdeu os seus ideias, durante a sua historia de vida.
- O alinhamento da equipe é fundamental para o sucesso do Programa, principalmente no que diz respeito a valores pessoais do profissional, que devem ser coerentes com os valores da instituição, do contrário o profissional não se enquadra e acaba se desligando. Observamos que os profissionais que se identificam com estes princípios permanecem durante muito tempo na instituição.
- Durante a realização do grupo focal ficou evidenciada a união entre as antigas colaboradoras, que motivadas pela vontade de expandir o Programa numa fase rica em ofertas de editais para qualificação de jovens, produziu muitos textos, criou novos cursos, marcando este período como uma fase de criatividade e envolvimento, por haver um objetivo comum.
- É necessário formar e motivar a equipe de educadores para que desenvolvam novas metodologias e que sintam-se estimulados a repensar a sua prática educativa, buscar novas ferramentas a fim de evitar sentimentos de rotina nos educadores e de estimular a assiduidade dos jovens. Este papel cabe a gestão e governança da instituição.
- Percebemos que algumas boas experiências, principalmente na execução do projeto *Trilha Jovem*, constantemente referenciado, não foram mais utilizadas. Exemplo: *Realização de projetos por competência*.

Talvez pelo desligamento do parceiro financiador mais as novas demandas e a falta de tempo para estudar, adequar e replicar, muitas aprendizagens se perderam no tempo.

- Identificamos a necessidade de uma capacitação em administração do tempo para qualificar a equipe de gestores, para ampliar a capacidade de captação de novos parceiros e novas formas de sustentabilidade técnica.
  
- Foram apontadas outras recomendações:
  - ✓ Mais pesquisas, mais atualização,
  - ✓ mais recursos tecnológicos
  - ✓ mais Investimentos na própria formação profissional
  - ✓ Mais tempo para formação e reflexão sobre a prática
  - ✓ Mais envolvimento da governança
  - ✓ Mais articulação com universidades



**Abaixo seguem alguns depoimentos recebidos de profissionais que participaram do grupo focal.**

*Eliane Martins*

*“Em 2008 deixei de ser educadora de sala de aula para ser coordenadora da área de captação e inserção. A área contava com uma auxiliar para nos ajudar nos controles, sistematização dos acompanhamentos das vivências, avaliações e processos da área, além de atendimentos, ligações e encontros de jovens para encaminhamentos aos processos seletivos/entrevistas e visitas as empresas.*

*A partir dessa experiência, a área manteve seus esforços na ampliação e captação de empresas parceiras da instituição para buscarem profissionais "qualificados" na Colmeia que se encontravam disponíveis no mercado após as qualificações. Passamos a ser uma instituição de referência tanto para os pais, quanto para os jovens como um local que oferece não somente um curso de qualificação profissional de qualidade, mas que encaminha ao mercado de trabalho após o término do curso.*

*Na minha opinião foi o grande diferencial dos cursos de qualificação comparativamente com as outras entidades que também oferecem o mesmo tipo de serviço.*

*O setor também era responsável por estabelecer parcerias com profissionais e empresas para ministrar palestras, realizar visitas culturais ou mesmo para auxiliar com materiais e maquinários necessários para a realização dos cursos.*

*Esta área faz conexão para além dos muros da instituição e portanto o profissional deverá possuir conhecimento da instituição -missão, valores e sua visão para atuar de forma ética nos contatos. Também deverá ser comunicativo, articulado, com conhecimento do mercado de trabalho e da área que está procurando inserir os jovens. Ter domínio da lei de aprendizagem e de levantamento de perfis dos alunos aliados às necessidades da empresa. É preciso realizar essa aproximação de forma profissional e realista, pois sabemos que nem sempre existe um "final feliz" nessa relação. Muitas vezes é necessário mediar conflitos e reorientar os jovens nas posturas adequadas e esperadas pela empresa na qual agora ele faz parte.*

*Enfim, é uma área apaixonante com constantes desafios - uma vez que trabalha com metas bem definidas, sendo uma área estratégica, pois depende também de seu resultado- "quanto maior melhor" para a captação de novos recursos de investimento nesse segmento (cursos de qualificação).*

*Fazíamos contatos e visitas em empresas para divulgarmos o projeto e a necessidade de se realizar uma "vivência profissional". Com essa primeira aproximação que fazíamos para que o mercado conhecesse esse aluno, ao meu ver, era a etapa mais difícil do processo, mas facilitava e muito seu ingresso no mercado formal de trabalho.*

*O acompanhamento também é crucial, pois somente nessa hora que o aluno sai da instituição é que avaliamos de forma concreta e verdadeira se curso que oferecemos foi de qualidade e se ele aplicará os conhecimentos aprendidos. Essa é a maior constatação e medição dos resultados.*

*Acreditamos que pelos retornos obtidos tanto pelas empresas quanto pelos alunos - esse processo de acompanhamento garante detectar falhas, a qualidade dos serviços prestados e controle das etapas de forma mais próxima, obtendo feedbacks quase imediatos para a revisão desses processos em curto espaço de tempo.*

#### *Dificuldades:*

- Manter contato com os alunos após a realização da parte teórica dos cursos, pois saíam e algumas vezes não retornavam para fechar o processo. Tentávamos manter o contato através de ligações e e-mails, porém não obtínhamos sucesso (números já inexistentes).*
- Iniciar um cadastro de empresas parceiras e manter um relacionamento de confiança entre a postura dos jovens de acordo com as expectativas de cada empresa*
- Trabalhar inicialmente com tantos controles e pessoas ao mesmo tempo (eram avaliações de acompanhamentos, registros de controle de presença da parte prática, documentações de jovens, entendimentos das mais variadas formas de inserção - lei de estágio, lei da aprendizagem, CLT, contratos de intenção(realização da parte prática) e etc.*
- Lidar com a pressão do tempo X trabalho de qualidade e acompanhamento dos processos*

#### *Avanços:*

- Criação de uma área que oficialmente fosse mediadora desse vínculo com o mercado de trabalho.*
- Complementaridade com a coordenação pedagógica ampliando a visão do que o mercado exigia e do que poderíamos efetivamente realizar durante os cursos.*

- *Poder medir os resultados alcançados para adquirir uma linguagem mais "empresarial".*
- *Atrativo tanto para os jovens quanto para as empresas desse serviço que era realizado sem ônus para ambas as partes. Maior visibilidade dos projetos de qualificação profissional.*
- *Reconhecimento da área como captadora de oportunidades e estimuladora do jovem para que exercitasse seu protagonismo ao buscar diretamente oportunidades no mercado.*

*Apreendi a possuir um bom "jogo de cintura" e flexibilidade para atuar nas diversas situações e com vários atores envolvidos nesse processo.*

*Me lembro que para captar empresas para ofertar o trabalho dos jovens como um diferencial para as empresas e que além disso esta daria uma oportunidade a jovens que foram preparados e desejosos de uma oportunidade de trabalho Para isto é necessário ACREDITAR MUITO nesse processo transformador e desencadeador de mudanças.*

*Apreendi a escutar mais todas as partes envolvidas e tentar conciliar as diferentes necessidades considerando o protagonismo dos jovens, respeitando à medida do possível a sua individualidade e seus anseios.*

*Obtive uma visão macro dos projetos da Colmeia, tendo maior capacidade de acompanhar as várias etapas.*

*Apreendi a lidar mais de perto com a área social de forma mais atuante e humana, tive oportunidade de fazer parte de uma equipe que acompanhou bem de perto uma quantidade razoável de jovens que foram protagonistas de sua própria história e que passaram a acreditar que é possível alterar o rumo de suas vidas, com auto estima e efetivamente com resultados concretos (hoje estão fazendo Faculdade, mudando a condição de vida dele e de seus familiares, passando a ter um trabalho formal e permanente, constituindo família e etc). Inevitavelmente você passa também por esse processo de auto transformação, se envolvendo e aprendendo com as histórias de vida desses jovens, respeitando os seus referenciais para a criação do vínculo de aprendizagem e "aprendendo mais do que ensinando". Passei de uma condição de mero espectador para militante da causa, juntamente com outras pessoas maravilhosas que possuem a mesma ideologia e crenças. Tenho tanta convicção e clareza que esse é um dos caminhos de transformação da sociedade de forma mais igualitária que nunca medi esforços para realizar diversas atividades que envolviam esses propósitos e a permanência da instituição na qual respeito, acredito e admiro.*

### O que eu faria diferente?

*Me envolveria emocionalmente menos com o lado "frustrante" de alguns resultados alcançados, uma vez que estamos lidando com pessoas e processos que não necessariamente ocorrem naquele momento. As vezes oferecemos a oportunidade, numa empresa conceituada, temos a certeza que estamos indicando a pessoa com perfil certo, porém ela não quer ou não está preparado para esse momento ainda. Esse entendimento é realmente um aprendizado, pois realmente passei a acreditar, quando vi os resultados acontecendo, que todos poderiam ser beneficiados com essa oportunidade.*

*Incentivaria os jovens a buscarem mais as suas próprias oportunidades, com metas e prazos direcionados durante o curso, traçando juntamente com ele, as diversas possibilidades para atuação do seu plano de vida e carreira...aplicabilidade da primeira etapa do plano ao final do curso .*

*Ficaria mais tempo fora da instituição, para poder agregar mais conhecimento do mercado a área, maior contato pessoal com as empresas e estar mais perto dos conflitos entre jovens e seus supervisores.*

*"Prepararia" mais os jovens em sala de aula, trazendo profissionais do mercado para aproximá-los mais da realidade e das exigências desse mercado".*

### Elísia André

*A minha entrada em 1998 foi com o objetivo de começar organizando os papéis – na época comentava-se muito sobre a reconstrução da história que estava sendo perdida pelo ataque dos cupins.*

*Tínhamos um único computador mais potente que ficava na diretoria, os outros poucos serviam para serviços de digitação, relatórios, etc..*

*Internet? Só quando montamos o site da Colmeia, 4 anos depois, em 2002.*

*Os cursos de qualificação que estavam em andamento neste período eram: auxiliar de loja – culinária básica – formação de babás, berçaristas e recreacionistas.*

*Eles seguiam um conteúdo de formação bastante forte tanto na parte básica, quanto na específica, sempre a preocupação de que esse jovem ao sair da Colmeia tivesse as condições reais de trabalho.*

*Eu acompanhava sempre os jovens em passeios culturais, shoppings, enfim era apoio aos projetos sociais – capacitação profissional e grêmio. Em caso de mal estar, acidente, eu levava até o pronto socorro mais próximo.*

*O trabalho de inserção profissional era feito artesanalmente. A lei do aprendiz ainda não existia.*

*Estimulávamos os jovens a buscar vagas de emprego em anúncios de jornais e, principalmente a não escolher vagas... Pesquisar nos bairros onde moravam e proximidades da escola ou Colmeia.*

*Com a vinda do patrocínio, em 1999, da Capacitação Solidária no curso de Babás, Berçaristas e Recreacionistas, iniciou-se a Vivência Prática (200 horas), que funcionava como um estágio não remunerado.*

*Total de 720 horas de curso – 5 meses*

*A ideia era que esse jovem experienciasse o dia-a-dia do trabalho, o mais próximo da realidade possível, para evitar abandonos precoces por motivos que poderiam ser contornados previamente.*

*Conseguimos a vivencia para esse jovem através de alguns parceiros que confiaram em nosso trabalho. Na supervisão tirávamos as dúvidas e preparávamos o jovem para a outra semana. Muitos ao término da vivencia ficavam empregados.*

*Devido a experiência positiva adquirida neste projeto e por perceber que o jovem tem muitas ilusões com relação ao mundo do trabalho e principalmente um medo genuíno do que pode acontecer, a vivência passou a ser incorporada em todos os projetos de capacitação profissional.*

*Um das principais dificuldades era encontrar empresas para a colocação desse jovem em vivência, devido as leis do trabalho.*

*Outra dificuldade era com relação a algumas famílias, pois achavam que seus filhos estavam fazendo “trabalho escravo” – sem remuneração.*

*Para que houvesse cooperação e entendimento do processo era feita uma reunião com todos os pais.*

*Os avanços acabam acontecendo pelas experiências positivas e negativas do percurso. Percebi que gastava muito tempo me preocupando com o momento da vivência e com a*

*responsabilidade de colocá-los nas empresas e não os envolvia neste momento angustiante do processo.*

*Passei a solicitar alguns encontros (aulas) para mobilizá-los a buscar sua vivência e aprendi a diluir essa angústia, tornando-a parte do processo de aprendizado e crescimento desse jovem. Meu trabalho ficou mais leve e foram valorizados pequenos movimentos de protagonismo. Alguns jovens conseguiram vivência para eles e para outros amigos. Ampliamos as possibilidades, pensando não somente na possível vaga de trabalho, mas na possibilidade da convivência em trabalho, fator detectado como o mais difícil de ser superado.*

*Aprendi a estimular o jovem, a dividir responsabilidades e esperar um pouquinho e confiar para obter o resultado.*

*O que faria diferente? Eu iniciaria o curso já com pequenas interferências com relação ao trabalho – uma oficina ou palestra inicial sobre o 1º dia de trabalho, sobre frustrações – sobre resistência pessoal – sobre personalidade – hierarquia – relações humanas e simulações sobre problemas no ambiente de trabalho....*

*O jovem chegava para a vivência prática apavorado, alguns desapareciam – eu encontrava dias depois!! Medo verdadeiro.*

*Os jovens tinham pouquíssimas oportunidades e sua vulnerabilidade era maior. Alguns projetos eram de período integral, o que tornava a convivência muito mais próxima.*

*Ficava sob minha responsabilidade acompanhar os jovens em quaisquer situações durante a duração do curso.*

*Ex: dores de cabeça, enjoo, acidentes na quadra, situações mais graves levava para o pronto socorro e aguardava até um familiar chegar, mas o que mais acontecia era o vínculo afetivo de confiança criado ao ingressar.*

*Meu olhar para esses jovens era de compreensão verdadeira e acompanhamento. Como fazia também a seleção, conhecia uma parte da sua vida, que muitas vezes não era a verdade total, muitas coisas eles omitiam para serem aceitos no curso e estando dentro percebiam que nossa missão era maior e eram estimulados a falar a verdade, pois começavam a faltar e eram questionados. Em muitas vezes percebi que o curso era um lugar de “fuga”.*

*Nossa conversa era confidencial para que realmente tivesse como fator essencial de ajuda, a confiança. (eram situações de conflito com o pai – com a mãe – surras – violência – drogas – fome – homossexualidade, etc...)*

*Em algumas situações isso gerou alguns conflitos internos com funcionários e professores que não tenho como explicar: talvez sem entender o sigilo (só comentava o que era possível como ex: jovem em situação difícil, com problemas familiares, etc..) – talvez ciúmes pela atenção dispensada, talvez competição – como se atender ao jovem tirasse o foco do curso e seu professor. Na verdade devolvia ao jovem o interesse em se conhecer e desenvolver. Esse resultado positivo vinha de maneira verbal após alguns meses de conclusão do curso pelo próprio jovem, por seus familiares, pais, irmãos.*

*Em situações de maior gravidade, buscava ajuda em outras instituições ou encaminhava para atendimento terapêutico breve com profissional voluntário que tínhamos na época.*

*Como o curso durava em média 5 meses – eram 5 meses de acompanhamento, escutas e desabafos.*

*Parecia-me natural esse acolhimento. Sempre achei que uma pessoa bem recebida em todos os sentidos, respeitada, se envolveria melhor com as outras pessoas e isso facilitaria sua vida em qualquer situação. A Colmeia queria fazer diferença na vida desse jovem e para isso buscava a excelência na convivência com ele, tentando ajudá-lo a ganhar confiança em si mesmo para se fortalecer e superar os obstáculos que a vida impõe. Para isso investia nas técnicas do módulo básico, que abria espaço para os jovens se expressarem e, no paralelo eu dava o suporte necessário quando emergiam sentimentos que o jovem não sabia lidar. Temos históricos de famílias com 4 filhos e os quatro foram fazendo o curso um a um, com o seguinte comentário dos pais: “precisamos que vocês façam o mesmo que fizeram com fulano com esse também”.*

#### Desafios:

*Conseguir atendimento psicológico breve com profissionais voluntários para poder atender a possível demanda.*

#### Aprendizagens:

*São constantes, o ser humano é desafiador, surpreendente. Nos anos de contato direto com os jovens, pude ver que não há esquemas para enquadrar num trabalho sistemático de atendimento os conflitos, blá, blá, blá... Mas é preciso aguçar os sentidos cada vez mais na escuta de qualidade e perceber o tempo de cada um.*

*O conhecimento da Instituição como um todo também foi essencial, trazendo para os atendimentos dos projetos um DNA Colmeiano com uma porcentagem de Elísia, mexido e misturado.*

*“Cheguei à Colmeia no final do ano 2000, para um curso de qualificação profissional de curta duração.*

*Era um curso ligado à SERT – Secretaria das Relações de Trabalho e tinha como objetivo qualificar jovens para inserção no mercado de trabalho formal.*

*Logo de início conheci outros profissionais que também iriam atuar como educadores no mesmo curso. O que mais me chamou atenção nesse momento foi a diversidade de formações dos colegas de trabalho: pessoas que vinham de áreas das mais diversas: psicólogos, administradores, pessoal de letras, assistentes sociais etc. todo esse grupo se encontrou e logo fomos apresentados aos materiais que a Instituição já tinha organizado: alguns textos e exercícios impressos em papéis, era tudo o que o grupo tinha como base pra desenvolver o seu planejamento com os diferentes conteúdos que precisavam ser oferecidos aos jovens.*

*Além disso tínhamos uma coordenação atenta e disposta a construir junto com este grupo e muita, muita vontade de iniciar um trabalho social, baseado na pesquisa e na formação grupal, que começava ali naqueles primeiros momentos de troca.*

*Tais materiais foram estudados, ampliados e reorganizados por esse grupo de educadores ao longo de muito tempo de trabalho e logo depois já constituíram um vasto material para o estudo dos novos educadores que chegavam à instituição e para os jovens que eram foco das formações.*

*Era um tempo de muito investimento nos profissionais do 3º setor: Institutos e Fundações convidavam as organizações sociais pra participarem de fóruns de discussão e debates sobre os Programas sociais que estavam desenvolvendo; palestras, seminários e cursos de curta duração eram oferecidos e ajudavam os profissionais a comporem o seu arcabouço de saberes para atuarem neste segmento.*

*Ideias fervilhavam nos grupos; a energia de todos os profissionais, a abertura para o aprendizado e a humildade de todos envolvidos eram elementos chave para que o aprendizado atingisse a todos de forma aprofundada e definitiva.*

*Ao mesmo tempo, víamos que todo estudo, toda pesquisa tinha o seu maior retorno no desenvolvimento dos jovens: os resultados apareciam no dia a dia e nos retroalimentavam para queremos sempre mais e mais.*

*O que facilitou esse percurso de formação dos profissionais e de constituição do escopo dos projetos? Em princípio logo penso no investimento da instituição Colmeia nesse grupo, pois esta sempre buscou oferecer diferentes oportunidades de formação aos seus profissionais; além disso, a troca incessante de saberes entre diferentes áreas de atuação e o mais importante de tudo nesse processo: o imponderável! os princípios da Instituição que pairavam no ar e o clima de amizade verdadeira e confiança que se instalou entre todos profissionais envolvidos.*

*A formação desse grupo deu-se da mesma forma que pensávamos para os jovens: foi uma formação baseada em princípios, valores e saberes para além daquelas situações de trabalho, foram formações pra a vida.*

*Quase quinze anos se passaram desde que aquele grupo que se encontrou pra executar aquele primeiro trabalho; hoje todos ocupam lugares de destaque em postos de gerencia de projetos, ainda é delicioso nos encontrarmos e trocarmos figurinhas.*

*À Colmeia devemos todas as primeiras oportunidades de formação que tivemos, voltadas para o trabalho no 3º setor e acima de tudo, o privilégio de poder viver os valores e os princípios da Instituição!”*



*“ O que escrever de forma a contribuir, pensando em minha experiência profissional, com todos que lêem este texto e principalmente com os coordenadores quando se trata da formação de educadores?*

*Quando fui questionada sobre os desafios e aprendizados vividos na experiência como coordenadora pedagógica na Colmeia, vários assuntos vieram em minha mente e quis tratar aqui algum aspecto bem objetivo que acontece com todos coordenadores em todos os locais onde atuam, nos diversos projetos e o assunto que eu escolhi para escrever pode ser visto tanto como aprendizado quanto desafio: as rotinas dos cursos e os imprevistos que ocorrem quase que diariamente nos mesmos.*

*Como lidar diariamente com a rotina, que precisa ser cumprida de forma a respeitar todos os envolvidos em um projeto, pensando nos diversos atores: desde o aluno, seus pais que fazem sacrifícios para pagarem as passagens diárias para o curso, o patrocinador e demais envolvidos, com os imprevistos que também fazem parte deste universo?*

*Diariamente lidamos com imprevistos, desde um acidente que gera um trânsito maior do que o esperado para aquele horário, greve do sistema de transporte público, problemas de saúde e um rol de outros itens.*

*Por exemplo: como é chegar pela manhã e ter um ou mais grupos de alunos que acordaram cedo, que moram longe e que estão na expectativa das atividades e aprendizados previstos para este dia e o professor/educador desta turma teve um imprevisto e chegará mais tarde ou mesmo não poderá vir. Muitos diriam que o agrupamento de turmas, a aplicação de uma atividade, apresentação de um filme etc. é a solução.*

*Digo que tudo isso e muito mais pode ser aplicado desde que o imprevisto, nestes casos, já tenha sido previsto pela coordenação. Como isso acontece? Se é um imprevisto, como prever? Em cada curso o coordenador deve ter atividades pertinentes e importantes que precisam ser realizadas com estes alunos, previamente preparadas de acordo com os objetivos, conteúdos e indicadores deste projeto ou Programa e assim quando for necessária uma atividade previamente elaborada poderá substituir a ausência do educador sem que você e os alunos sintam que é apenas uma ocupação do tempo.*

*Olhando assim parece um assunto banal e simples de solução, mas o foco não é apenas a solução e sim a postura do coordenador.*

*Para que isso ocorra da forma apresentada acima e com sentido é necessário que o Coordenador entenda e conheça muito bem o curso, alunos e Programa. O coordenador deve encarar os imprevistos como algo a ser resolvido, que faz parte das suas tarefas e atribuições e não um problema, os imprevistos se tornam aprendizados mais do que desafios. E assim deve ser encarado todos os imprevistos que não são apenas em relação aos educadores, mas em relação a tudo que ocorre durante a realização de um curso, projeto ou Programa.*

*Somente encarando estes momentos como oportunidades de realizar algo importante é que tornamos os imprevistos em aprendizados, pois utilizaremos estes recursos em outros momentos e oportunidades.*

*O que ficou como marca para mim e que compartilho em relação a este aspecto da coordenação é que o Coordenador precisa ter a postura proativa, de planejamento, de envolvimento e acima de tudo de responsabilidade por todas as ações do Programa. Deverá atuar como um agente promotor do sucesso, utilizando os desafios como oportunidades de aprendizado e esquecendo a postura de solucionar problemas pontuais, ou apenas sendo o "bombeiro", no momento de apagar o incêndio, que neste caso são os imprevistos.*

*O que fica para mim e gostaria muito de compartilhar é que o coordenador deve a todo momento analisar, revisar, modificar, promover esta postura crítica em seus educadores e aprender sempre com todas as oportunidades e adversidades”.*



**Grupo Focal – Nov/2012**

## ANEXO 1 (FICHA CADASTRAL)

### II. ESCOLARIDADE do Candidato

- Fundamental (até 8º série)  
 Médio(completo)  Médio(Incompleto) Em que série?.....  
 Superior; Cursando qual curso?..... Possui bolsa ? (  )sim (  )não Quanto paga?.....  
 Superior Incompleto; Parou em que período? ..... Qual curso?.....

Nome da escola atual..... Fone:.....  
.....

Horário de entrada:..... Horário de Saída:.....

Já repetiu de série? Motivo:.....  
Qual?.....

Possui conhecimento em informática?  Básico  Intermediário  Avançado  Nenhum  
Onde fez o curso:..... Cargahorária.....

### III. INFORMAÇÕES DE SAÚDE do Candidato

1. Possui Assistência Médica? Qual? ..... paga pela (  )empresa (  ) pessoal
2. Odontológica: Qual?.....
3. Tem alguma doença ou faz algum acompanhamento (psicológico, psiquiátrico, fonoaudiológico, cardiológico, etc.)?  
Qual?.....Porquê?.....
4. Faz uso contínuo de alguma medicação?  Sim  Não  
Qual?.....  
Para que serve?.....
5. Tem alguma espécie de alergia?  Sim  Não  
Qual?.....
6. Possui alguma restrição alimentar ?  
Qual?.....

### IV- FILIAÇÃO

Nome do PAI.....  
Tel:.....

Escolaridade:  Analfabeto  Fund. I (até 4º série)  Fund. II (Até 8º série)  Médio  Superior

Nome da MÃE.....  
Tel:.....

Escolaridade:  Analfabeto  Fund. I (até 4º série)  Fund. II (Até 8º série)  Médio  Superior

### V. COMPOSIÇÃO SOCIOECONÔMICA E FAMILIAR

Situação conjugal dos pais?  solteiros  moram juntos  viúvo(a)  separados  casados

1. Preencha o quadro abaixo, com as informações das **pessoas que moram em sua casa (inclusive você!!)**

Ord	Nome	Idade	Parentesco	Trabalha? [*]	Profissão	Quant o ganha? [*]	Estuda ?
EX.	José da Silva	22	eu	<input checked="" type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	Aux.admini s.	R\$800,00	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
<b>1</b>				<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não			<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
<b>2</b>				<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não			<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
<b>3</b>				<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não			<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
<b>4</b>				<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não			<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
<b>5</b>				<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não			<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
<b>6</b>				<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não			<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não

OBS: Registre toda a renda familiar incluindo pensões, Programas do governo, aposentadorias, auxílios, etc..

## 2. VIDA PROFISSIONAL

Trabalha atualmente?  Não  Sim

Função:.....[  CLT  Free

Qual Empresa?

Nome da

Empresa:.....salário:.....

Cite experiências Anteriores:

.....  
 .....  
 .....

## VI. MORADIA

1. Como é sua residência?  Casa da Frente  Casa Fundos  Apto  pensão  Barraco  Ocupação  Abrigo  Medida Socioeducativa?  
 Qual? \_\_\_\_\_

Nº de Cômodos:.....

Tem mais casas no quintal?

Quantas?.....

2. Sua Casa é:  Própria  Cedida  Alugada R\$.....

Qual o valor do Aluguel?

3.  Financiada  CDHU  COHAB  CEF

Qual o valor da prestação?

R\$. .....

4. Água  individual encanada  Coletiva encanada  Poço
5. Esgoto  Rede Pública  Fossa  Céu Aberto
6. Quantos carros a família possui?.....A quem pertence?.....

#### VII. TRANSPORTE

1. Anote no espaço abaixo, a **QUANTIDADE** de conduções que você **utilizará** para se deslocar até a instituição. (Considerar o **número** de viagens de **ida e volta**).  
 Ônibus  Metrô  Trem  Lotação  Carro  Moto  Bicicleta  
 Nenhum. Quanto tempo demora para chegar na COLMEIA? .....hs.

#### VIII. RELIGIÃO

1. Possui alguma religião?( sim, Qual..... ( Não

#### IX. CURSOS

1. Frequenta outra organização? [  Sim [  Não  
Quais?.....horário.....
2. Já fez outros cursos? [  Sim [  Não  
Quais?.....

## ANEXO 2 (PROVA DE RACIOCÍNIO)

### **COLMEIA- INSTITUIÇÃO A SERVIÇO DA JUVENTUDE**

#### **Processo seletivo- Raciocínio lógico**

Nome \_\_\_\_\_ data \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Curso de seu Interesse: \_\_\_\_\_

- Leia com atenção as questões abaixo e assinale a única resposta correta.

1-Nilson decidiu comprar um sitio e vai dar como entrada 25% do preço total, que corresponde a R\$ 25.000,00. Qual o preço do sítio?

- a) R\$ 25.000,00
- b) R\$ 100.000,00
- c) R\$ 75.000,00
- d) R\$ 50.000,00

2- Numa sala há doze pessoas. Se cada pessoa cumprimentar todos os presentes na sala, com um aperto de mão. Quantos apertos serão dados ao todo?

- a) 12
- b) 144
- c) 11
- d) 66

3-Com dois pares de tênis (sendo: um preto e um branco), e três pares de meia (sendo: azul, vermelha e amarela), de quantas maneiras diferentes posso utilizar as meias da mesma cor, com os 2 pares de tênis acima?

- a) 6
- b) 12
- c) 8
- d) 9

4-Antonio mora perto da escola. A distância entre sua casa e a escola é de 50m. Quantos metros ele anda de segunda a sexta-feira para ir e voltar da escola?

- a) 100
- b) 250
- c) 500
- d) 300

5-Um álbum tem 8 paginas e em cada pagina ha lugar para 6 fotos. Quantas fotos este álbum terá quando estiver completo?

- a) 36
- b) 64
- c) 42
- d) 48



## ANEXO 4 (NORMAS E PROCEDIMENTOS)

**Orientações pedagógicas e de conduta esperados do educador na Colmeia Educar é uma arte? Então como ensinar o jovem a ser sujeito e protagonista da sua ação. Primeiro cabe a cada educador o seu papel de formador:**

**1-Planeje suas aulas.** Lembre-se que a missão da Colmeia é capacitar o jovem por meio da formação básica e específica para que possa ser inserido no mercado de trabalho. Você é responsável por planejar sua aula, buscar conteúdos atuais, contextualizar os conhecimentos e avaliar constantemente as estratégias que está utilizando para modificá-las sempre que necessário para alcançar melhores resultados.

Além do plano de curso, você deve ter um plano de aula e este deve ser encaminhado para a coordenação pedagógica junto com o registro da aula.

**2-Registre sua aula** Temos um instrumental simples e objetivo, principalmente para o curso de aprendizagem por conta da fiscalização e acompanhamento dos módulos. Ao término da aula, você irá gastar poucos minutos para relatar o que aconteceu e arquivar na pasta, no dia correspondente.

**3-Fotografe** momentos significativos de sua atividade, este registro irá para os relatórios mensais;

**4-Dê continuidade ao tema anterior.** Nunca deixe em aberto um assunto. Verifique seu registro de aula e finalize-o.

**5-Organize-se com antecedência.** Solicite por e-mail prévio ou traga o material que irá utilizar e que não consta do Kit. Utilize os materiais dentro do conceito de reciclagem, economia e uso coletivo. As compras não são feitas diariamente, Defina na sala de aula o grupo da organização da sala para deixá-la organizada para a próxima turma. Colete papel, organize o kit, coloque as carteiras em ordem.

**6-Os professores têm a grade de aula e podem, entre si, trocarem de dia, desde que comuniquem a coordenação pedagógica.**

**7-A folha de frequência** serve para entrarmos em contato com os faltosos e verificar os 75% de frequência;

**8-O uso de qualquer outro espaço físico** deve ser comunicado ao coordenador, para verificar a disponibilidade.

**9-Em sala o educador é a autoridade: cabe verificar e exigir que o aluno cumpra as regras básicas da Instituição quanto ao uso obrigatório da camiseta, os combinados em**



**sala e agirem com presteza em casos de indisciplina, desrespeito ao próximo, a funcionários ou ao patrimônio.**

**10-Caso o educador precise faltar no dia da aula, deve comunicar com agilidade o coordenador por telefone ou na sua ausência outro profissional técnico para propormos uma atividade pedagógica para não prejudicar o aluno.**

**11-Só utilize os grupos de e-mails oficiais, criados pela Colmeia e evitem responder para todos do grupo quando o assunto restrito.**

**12-Quanto à solicitação de material para impressão, este deve ser encaminhado por e-mail ou disponibilizado uma cópia matriz. Verifique se não há sobra antes de solicitar a quantidade.**

**13-Cada aluno é responsável por sua pasta e deve levá-la embora, pois nela está o conteúdo oferecido no curso.**

**14-Todas as saídas externas são autorizadas no ato da matrícula pelos pais e responsáveis; Os comunicados servem para informar ao responsável sobre as atividades propostas. Nas atividades internas e externas o jovem e o educador devem fazer uso da camiseta do seu curso.**

#### **Conduta:**

- ✓ Seja **pontual e organizado**. Entre na sala de aula no horário
- ✓ Combinado: às 8h e às 13h30. Chegue mais cedo caso precise providenciar algum material, tomar café, etc.;
- ✓ Você é **referência** para o aluno, portanto fique atento as suas atitudes, gestos, ideias, vestuário e hábitos;
- ✓ **Use vocabulário adequado**, evite palavras de baixo calão, gírias, porque o jovem é inserido em organizações formais e tradicionais.
- ✓ Denote **respeito** pelas opiniões divergentes e procure ensinar o consenso, por meio da argumentação.
- ✓ Tratar todas as informações decorrentes de reuniões pedagógicas/administrativas como sigilosas. No caso de devolutivas será definido quem ficará responsável por esta função.
- ✓ Diante de questionamentos dos alunos sobre qualquer assunto que não esteja diretamente relacionado ao conteúdo da aula, somente responda se tiver absoluta certeza da posição da Instituição. Caso contrário encaminhe a questão à coordenação.
- ✓ Nenhum tipo de questionário poderá ser aplicado e nem entregue nenhum material aos educandos, que não faça parte do plano de aula, sem o conhecimento da coordenação.

- ✓ As reuniões pedagógicas/administrativas geram atas que registram importantes decisões. Na eventualidade de não participar, solicite o recebimento da ata.
- ✓ A manifestação e/ou a representativa do educador em eventos externos (congressos, redes sociais, cursos, reuniões etc.) que envolvam questões da prática do profissional na Colmeia devem ser feitos com o conhecimento prévio da coordenação técnica.
- ✓ Todos os programas geram documentos técnicos que fundamentam a nossa prática e ajudam a criar novas metodologias e é nesta dinâmica que o conhecimento de todos se amplia. Neste sentido, **todo material produzido pelos educadores e educandos devem permanecer na Instituição**.
- ✓ O educador nunca deve dar o seu telefone particular ou endereço para os educandos.
- ✓ Não é permitido saídas/encontros com alunos, sem a prévia autorização e conhecimento da coordenação, com exceção os maiores de idade, ficando por conta e risco do educador o que acontecer quando estiver em sua companhia.

## ANEXO 5 (REGISTRO DE ATIVIDADE MENSAL)

### REGISTRO MENSAL DAS ATIVIDADES REALIZADAS CURSO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL - MATRIZ

Mês/ano de referência:

Nome do educador:

Módulo:

Quantidade de aulas/mês: Turma:

( ) Formação Básica ou ( ) Formação específica

**1º Objetivo** de seu módulo?

**2º** Cite os **conteúdos** abordados neste período, considerando o projeto

**3º Como** trabalhou estes conteúdos (cite nome da dinâmica, filme, etc.)

**4º Monitoramento e avaliação:**

**4.1** Você utiliza avaliação continuada ou processual, descreva que métodos utilizou neste período para verificar a aprendizagem.

**5º Resultado** das atividades na opinião dos alunos e sua.

**6º** Cite ou insira um **depoimento** do aluno, família sobre o curso que foi relatado este mês.

**7º** Cite as **palestras** que ocorreram, palestrante e objetivo das mesmas e como elas contribuíram para a formação do jovem e como eles avaliaram esta palestra.

**8º** Caso tenha sido realizadas **visitas culturais ou técnicas** favor registrar: Local, motivo, data, como contribui para a aprendizagem do aluno e como os alunos avaliaram esta atividade.

**9º** Como está a **frequência** dos alunos: houve evasão? Qual o motivo?

**9º** Houve **participação da família** este mês, relate como?

**10º Acrescente se quiser outras informações relevantes para o parceiro.**

## ANEXO 6 (MODELO DE AVALIAÇÃO)

Nome: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 2013

*Por favor, responda as questões abaixo com sinceridade, suas respostas serão úteis para melhorarmos o curso oferecido.*

**Legenda da Notas : 1- fraco 2 - regular 3 - bom 4 - ótimo**

### 1. Faça a avaliação dos educadores com os quais teve contato neste curso, sendo:

Educador	Conteúdos das informações recebidas	Técnicas que usou (dinâmicas, técnicas, didática)	tirou dúvidas, deu orientações	Foi atencioso (ouvia o grupo, promoveu a participação de todos)?	Comunicou-se com clareza	Envolveu-se com o grupo positivamente

### 2. Avaliação sobre as palestras que assistiu:

2.1. Os temas agregaram novos conhecimentos ou ampliaram os que já tinha ( ) sim ( ) não.

2.3. Sugira outros temas relevantes para esta formação \_\_\_\_\_

2.4. Qual palestrante você destacaria e por quê? \_\_\_\_\_

2.5. Qual palestrante precisa dominar mais conteúdo. \_\_\_\_\_

### 3. Sobre o trabalho de seleção e acompanhamento do curso:

3.1 A seleção proporcionou as informações necessárias para a sua decisão de fazer o curso?

( ) Sim ( ) Não ( ) às vezes

3.2 Durante o curso teve apoio em questões pessoais? ( ) Sim ( ) Não ( ) às vezes

**Comentários quanto à seleção e acompanhamento:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### 4. Sobre a coordenação pedagógica

4.1 Quanto ao acompanhamento das atividades (esteve atenta e presente as necessidades da turma?)( ) Sim ( ) Não ( ) às vezes

4.2 Procurou promover as mudanças solicitadas, quando possível? ( ) Sim ( ) Não ( ) às vezes

4.3 Teve um processo de comunicação eficiente? ( ) Sim ( ) Não ( ) às vezes

**Comentários quanto ao apoio pedagógico:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**5. Quanto ao encaminhamento para o mercado:**

5.1 Você deixou seu currículo no arquivo da Colmeia? ( ) sim ( ) não

5.2 Aceita ser informado pelo e-mail ou facebook sobre vagas existentes no mercado? ( ) Sim ( ) não

**Em caso afirmativo, continue a responder:**

5.3 Você costuma acessar o facebook ( ) sim ( ) não.

5.4 Acha que é o melhor meio para receber informações da Colmeia ( ) sim ( ) não

**6. Busca de oportunidade durante o curso**

6.1-Durante o curso você buscou colocação? ( ) sim ( ) não

6.2- Você se sente mais bem preparado para o mercado agora ( ) sim ( ) não

6.3-Comente a importância de ter feito o curso \_\_\_\_\_

6.4-Você conseguiu trabalho durante o curso? ( ) sim ( ) não. Onde \_\_\_\_\_

Caso não, porque? \_\_\_\_\_

6.5 -Onde pretende trabalhar? \_\_\_\_\_

7-Avaliação do curso - Dê uma nota Geral para o curso (de 0 a 4) \_\_\_\_\_

Pontos fortes do projeto/ O que devemos manter que está atingindo os objetivos da aprendizagem dos conteúdos básicos e específicos \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

Pontos fracos do projeto/ o que podemos alterar para melhorar o interesse dos jovens para os conteúdos básicos e específicos \_\_\_\_\_

---

---

---

---

**8. Auto avaliação**

8.1. As suas expectativas foram atingidas? Plenamente ( ) Parcialmente ( )

Comente sua resposta:

---

---

8.2 Quais atitudes e/ou habilidades você acredita ter desenvolvido neste curso? (habilidades pessoais e para o trabalho).

---

---

8.3. O que muda em sua vida o fato de ter feito este curso?

8.4 Dê uma nota geral para o seu desempenho durante o curso? \_\_\_\_\_ justifique:

---

---

**8.5 Avalie a sua participação e contribuição com o grupo/curso:**

**Nota:** \_\_\_\_\_ **Comentários:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**9. Você indicará a Colmeia para outros colegas ( )sim ( )não, Caso não, por quê?** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**10. Sugira outras ocupações que podemos oferecer para a formação e inserção de jovens no mercado atual**

\_\_\_\_\_

**ANOTE SEU FACEBOOK EM LETRA DE FORMA** \_\_\_\_\_

Obrigada

Luciana Réa-Coordenadora pedagógica

