



MANUAL DE SELECÇÃO

ferramentas e reflexões para o Voluntariado Sul-Norte



weltwärts 

mit dem

 welthaus
bielefeld

EDITORIAL

PESSOAS QUE PARTICIPARAM DO PROCESSO:

Membros da redação:

Barbara Schütz, Diana Haag, Julian Weber, Karla Vera, Wendy Juárez.

Outros autores:

Barbara Depka, Diana Bernal, Heiner Wild, Lennard Stange.

Coordenadores de país:

Diana Haag, Edith Guardado, Evelyn Henriquez, Gladys Muronzi, Karla Vera, Kevin Carabantes, Laura Hernández, Lenin Serrano, Maikely Hudiel, Pedro Salazar, Petra Wanga, Renee de Jong Hartsliet.

Tradução e apoio técnico:

Diana Bernal, Dominik Hofmann, Karina Camacho, Jorge, Lara Bisewski, Leandra Postey, Leandro Stolze, Lennard Stange, Naira Dehmel.

Design:

Mery López

Editor:

Welthaus Bielefeld, August-Bebel-Str. 62, 33602 Bielefeld, www.welthaus.de

Muito obrigado também às pessoas que compartilharam as suas experiências nos workshops, seminários e entrevistas, que participaram nos comitês de selecção e que fizeram parte desta experiência.

EQUIPA DE REDACÇÃO:



Diana Haag: Criada na Suíça, o meu interesse por outras culturas e a minha paixão pela mudança social rapidamente me levaram a viver, estudar e trabalhar no estrangeiro. Desde 2017, sou a diretora da Engage South Africa, uma organização empenhada em reforçar a democracia e os direitos humanos através da promoção da liderança juvenil e do envolvimento cívico. Desde 2017, tenho sido também a mentora local de Welthaus, acompanhando voluntários(as) alemães durante o seu serviço na África do Sul.

Barbara Schütz: pedagoga social com um mestrado em Desenvolvimento Rural, alemã. Trabalho há quase 15 anos em Welthaus Bielefeld e no campo do trabalho voluntário. Durante mais de 10 anos, vivi e trabalhei no México. A questão da diversidade e a criação de espaços de diálogo parece-me ser extremamente importante. Durante o processo de voluntariado, o processo de selecção é um tema que me motiva muito. Trabalhar no processo de desenvolvimento deste manual ajudou a trazer diferentes perspectivas para o diálogo e a ter um entendimento comum.



Julian Weber: estudante de ciências sociais e antigo voluntário do programa Norte-Sul em Buenos Aires. Desde o meu regresso em 2015, participei no programa de voluntariado Sul-Norte de várias organizações; como parte de um estágio também em Welthaus Bielefeld. Acho o trabalho e o intercâmbio intercultural com os(as) voluntários(as) muito enriquecedor e muito divertido. Após a graduação, gostaria de trabalhar neste campo da cooperação internacional para criar um mundo mais justo, em pequena ou grande escala, que dê a todos(as) uma oportunidade de uma boa vida.



Karla Vera: Eu sou peruana. Sou licenciada em psicologia, com mestrado em Política Social com Promoção da Infância e logoterapeuta em Lima. Desde 2011 me interesso pelo trabalho com populações em risco social. Antiga voluntária Sul-Norte 2014-2015, na cidade de Bielefeld. Desde o meu regresso ao Peru, tenho colaborado com Welthaus Bielefeld como mentora dos voluntários peruanos e, em 2022, como coordenadora no processo de seleção para o Sul-Norte do Peru.

Wendy Juárez: Zapoteca das terras altas do norte de Oaxaca, México. Há 10 anos estou envolvida em movimentos sociais relacionados com a migração internacional, a não-violência contra as mulheres e a defesa territorial. Fui voluntária Sul-Norte durante 2016 e 2017, em Bielefeld. Sou comunicóloga, produtora audiovisual e professora universitária de disciplinas relacionadas com estas questões. Estou atualmente a trabalhar na Universidad de la Tierra Oaxaca em questões relacionadas com a crítica do desenvolvimento e a mentalidade cibernética, bem como a encontrar formas alternativas de vida para curar, aprender e regenerar as nossas comunidades.



Für den Inhalt dieser Publikation ist allein das Welthaus Bielefeld verantwortlich; die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von Engagement Global oder des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.

Apoiado por

**ENGAGEMENT
GLOBAL**

Service für Entwicklungsinitiativen



Com financiamento do



Ministério Federal da
Cooperação Económica
e do Desenvolvimento

INTRODUÇÃO

O presente Manual é resultado de um processo realizado pela Casa del Mundo Bielefeld em parceria com diferentes atores e atrizes: voluntários(as) regressados(as), representantes de organizações sociais, mentores e mentoras, representantes de postos de trabalho voluntário e famílias anfitriãs na Alemanha. Participaram pessoas de nove países, em diferentes etapas.

A necessidade de um Manual de Seleção se deu por várias razões:

- Nos oito países aos quais a Casa del Mundo Bielefeld envia voluntárias e voluntários, os processos de seleção têm sido distintos.
- Eram aplicados diferentes critérios de seleção, de acordo com quem participava.
- A experiência dos(as) voluntários(as) na Alemanha era considerada em alguns casos mais do que em outros. Tal experiência não havia sido incorporada nos critérios de seleção de maneira sistemática.
- Na Alemanha, presenciávamos casos “críticos”, como voluntários(as) que tiveram dificuldades sociais. Muitas vezes, estas se manifestaram nas famílias anfitriãs ou no posto de trabalho voluntário. Assim, nos perguntamos se teria sido possível evitar estas experiências por meio de uma seleção melhor.

O processo para elaborar o presente Manual e as ferramentas que propomos no anexo foi o seguinte:

a) Formou-se uma Redação digital que estruturou tanto o processo como o Manual. A equipe de reação se reuniu de junho de 2021 a junho de 2022, pelo menos uma vez por mês. As(os) diferentes membros da redação representaram as

diferentes regiões (América Central e México; os Andes; África do Sul e Alemanha). Além disso, buscamos oito Coordenadores de país, que tiveram a responsabilidade de compartilhar as experiências a partir dos seus países, realizar os seminários descritos a seguir e os seminários de validação.

b) Foram realizados diversos workshops. No primeiro dia, com voluntárias(os) que haviam recém-regressado ao Peru, ao México e a El Salvador. Nestes workshops, elas(es) refletiram sobre suas próprias experiências e sobre as características que lhes ajudaram a superar determinados desafios. No segundo dia, representantes de organizações sociais se integraram ao workshop, para entrar em contato com esta experiência e acrescentar sua perspectiva como possíveis organizações de envio. Representantes de organizações sociais do Equador participaram de forma digital. Na Nicarágua, que não contava com voluntárias(os) que haviam regressado recentemente, foram realizados dois dias de workshop com organizações e voluntários que haviam retornado, em conjunto. Nestes workshops, buscou-se encontrar critérios de seleção.

c) Nos países em que não foram realizados workshops, houve uma revisão de experiências e memórias de encontros anteriores.

d) Na Alemanha, foi realizada uma reunião digital com famílias anfitriãs e um seminário com representantes de postos de trabalho voluntário, com seus voluntários e suas voluntárias atuais. Isto foi feito com o objetivo de buscar critérios de seleção.

e) A equipe de Redação sistematizou os resultados dos diferentes workshops e de todos

os critérios trabalhados em diferentes momentos, escolhendo 20 critérios.

f) Estes critérios foram discutidos em um “Café del Mundo Digital”, em setembro de 2021. Foi uma experiência agradável, porque contou com a participação de mais de 50 pessoas, de nove países diferentes, entre voluntários(as) regressados(as), organizações sociais, mentores e mentoras. O objetivo foi chegar a um acordo para estabelecer seis critérios básicos de seleção e refletir sobre os processos referentes a tal acordo. Quais experiências deveriam ser mantidas? Quais eram as novas ideias surgidas? Na segunda reunião do “Café del Mundo Digital”, foi possível definir um conteúdo para os diferentes critérios. Definiu-se e refletiu-se sobre como podemos perceber se um(a) candidato(a) cumpre com estes critérios ou não, durante o processo de seleção. Estas reuniões foram realizadas em três idiomas diferentes ao mesmo tempo.

g) Tomando como base os resultados das reuniões no “Café del mundo Digital”, foram formados três grupos de trabalho, entre os(as) membros da redação e as(os) coordenadoras(es) de país, os quais propuseram: a guia de entrevista, uma tabela de atividades, uma folha de avaliação individual e coletiva.

h) Tais instrumentos foram discutidos com a equipe de Redação e, em janeiro de 2022, foram apresentados às coordenadoras e aos coordenadores de país em uma reunião digital.

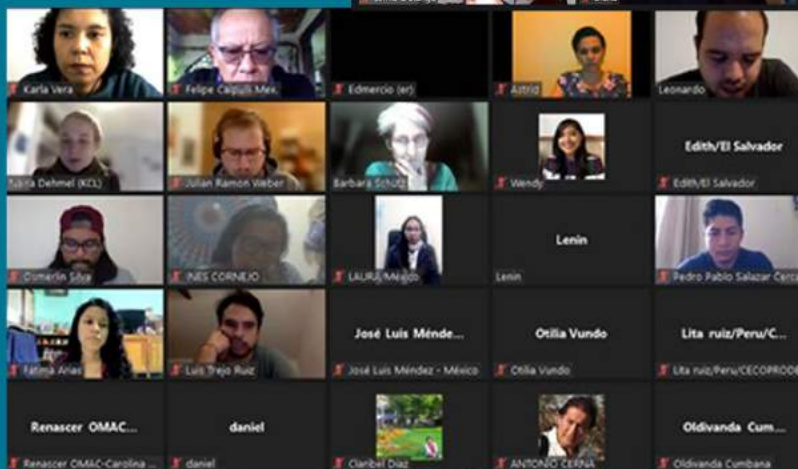
i) Entre fevereiro e abril de 2022, foram realizados oito “seminários de validação”. As coordenadoras e os coordenadores por país formaram comitês ou comissões de seleção, capacitaram os seus e as suas membros frente aos novos instrumentos e executaram a seleção.

j) Foi feita uma reunião digital com as(os) coordenadoras(es) de país, para avaliar os seminários

referidos, revisar memórias e realizar um questionário com todas as pessoas que participaram, nos oito países.

k) Os comentários e reflexões resultaram em algumas modificações nas ferramentas e indicaram a necessidade de explicar melhor os instrumentos em questão no texto do Manual.

O presente Manual de Seleção conta com seis capítulos. O primeiro capítulo se refere ao que o Programa Sul Norte é e o que ele não é. Para chegar a isto, foram reunidas diferentes perspectivas, que dão testemunho sobre o significado do Programa. Acreditamos que é importante que todos(as) os(as) integrantes do processo de seleção saibam do que se trata, para que a seleção não seja feita com base em crenças pessoais.



O segundo capítulo apresenta experiências em diferentes países. Apesar de, como equipe de Redação, favorecermos o modelo da “Comissão”, compreendeu-se que, segundo o contexto de cada país, há diferentes modelos que têm funcionado. Cada um apresenta vantagens e desvantagens. A Comissão tem a vantagem de agrupar diferentes perspectivas, não obstante, trata-se de um processo trabalhoso, que demanda tempo.

O terceiro capítulo disserta sobre o que é um bom voluntário ou uma boa voluntária. Aqui, são compartilhadas diferentes perspectivas de atores e atrizes, como as de voluntários(as), das organizações de envio, da Casa del Mundo Bielefeld, dos postos de trabalho voluntário na Alemanha e das famílias anfitriãs. Ainda que se descrevam características que ajudam a realizar o voluntariado, não se trata de encontrar a pessoa perfeita. Sabemos que existem conhecimentos, atitudes e aptidões que podem ser adquiridas ao longo do caminho.

O quarto capítulo descreve os seis critérios que foram selecionados como critérios-base e explica novamente o caminho. Pode-se dizer que é o resumo do capítulo três. O objetivo deste exercício não é reduzir uma pessoa a certas características e conceitos, já que ao longo de todo o processo de seleção devemos enxergar a pessoa em sua totalidade, com as suas qualidades, sua história e seu contexto. No entanto, o ato de entrarmos em acordo sobre seis critérios básicos nos permite ter um esquema objetivo para que enxerguemos todas(os) as(os) diferentes candidatas(os) a partir da mesma perspectiva. Acreditamos que é importante que as Comissões compreendam do que se tratam os critérios de seleção e que possam definir seus próprios critérios adicionais.

O quinto capítulo é o coração deste Manual, pois descreve os novos instrumentos, o processo de seleção e dá conselhos sobre como colocá-los em prática. É indispensável que as pessoas que coordenam o processo de seleção o leiam com atenção. Elementos deste capítulo podem servir para capacitar a Comissão de Seleção como um todo.

O sexto capítulo descreve de maneira breve o que acontece depois da seleção. Acreditamos que seja importante que todas as pessoas envolvidas tenham uma ideia do que acontece depois. Entretanto, são tantos os elementos que se poderia escrever um outro Manual apenas sobre isso.

Nos anexos, apresentamos a guia de entrevista, a tabela de atividades e as folhas de avaliação. Tais documentos também podem ser solicitados à Casa del Mundo Bielefeld em outros formatos, para que o seu preenchimento ou a sua modificação seja possível.

Organizamos o Manual de Seleção da seguinte maneira: apresentamos os textos e, ao final de cada capítulo, um resumo e perguntas para reflexão. Optamos por isso porque é possível que nem todos(as) os(as) membros da Comissão consigam ler todo o Manual, não apenas por falta de tempo, mas também porque compreendemos que, em alguns países, há formas diferentes de adquirir conhecimentos, muitas vezes, por exemplo, através da oralidade.

Recomendamos que as Comissões sejam formadas com tempo, que este Manual seja distribuído com antecipação e que os capítulos sejam usados como base para a reflexão em comum. Pode-se deixar como tarefa a leitura de um capítulo, seguida pela reflexão sobre ele, ou diferentes membros podem ler diferentes capítulos e resumir o conteúdo lido para os(as) demais.

O objetivo do Manual de Seleção é homogeneizar processos e convidar à reflexão. A Seleção não pode ser colocada em prática exclusivamente de maneira esquemática, ela deve ser resultado de um diálogo. A reflexão pode levar à adaptação dos diferentes elementos a diferentes contextos, pode levar ao encontro de novos mecanismos.

Queremos te convidar para este diálogo. Um diálogo entre diferentes atores e atrizes, diferentes países, a partir de diferentes experiências e contextos.

ÍNDICE

1. Capítulo 1: O que é o Weltwärts Sul-Norte? (E o que não é?).....	7
1.2 Resumo	13
2. Capítulo 2: Experiências	14
2.1 Resumo	21
3. Capítulo 3: O que faz um(a) bom(a) voluntário(a)?	22
3.1 Perspectiva das organizações de envio	23
3.2 Perspectiva dos seus e das sua protagonistas	25
3.3 Perspectiva dos postos de trabalho voluntário	27
3.4 Perspectiva de Welthaus Bielefeld.....	29
3.5 Perspectiva das famílias anfitriãs	33
3.6 Resumo.....	35
4. Capítulo 4: Critérios.....	36
4.1 Como foi este processo?.....	37
4.2 Os critérios	39
4.3 Voluntárias e voluntários com necessidades especiais, inclusão no programa.....	40
4.4 Resumo.....	41
5. Capítulo 5: Processo de selecção	42
5.1 A preparação logística.....	43
5.2 A preparação da Comissão de Selecção.....	44
5.3 A selecção.....	44
5.4 A avaliação.....	49
5.5 Resumo.....	52
6. Capítulo 6: O que acontece depois da selecção?.....	53
6.1 Designação a um posto de trabalho voluntário.....	54
6.2 Carta de aceite.....	55
6.3 O que acontece durante a preparação dos futuros voluntários e das futuras voluntárias?.....	55
6.4 Dúvidas?	55
6.5 A chegada à Alemanha	55
6.6 Resumo.....	56
7. Capítulo 7: Perspectivas	57
7.1 Resumo.....	61
8. Anexos	62
8.1 Folha de entrevista	1
8.2 Proposta de dinâmicas/ atividades	4
8.3 Instrumento de Avaliação – individual	18
8.4 Instrumento de Avaliação – Conjunto	20

**O QUE É
O WELTWÄRTS
SUL-NORTE?
(E O QUE NÃO É?)**

Omar Peña



Voluntário do equador,
em Bielefeld de 2015 a 2016

Para mí, el voluntariado sur-norte es una oportunidad de aprendizaje que sin duda alguna cambia diferentes aspectos de tu vida. No solo se trata de compartir todos los conocimientos que llevas desde tu país con la sociedad alemana o con quienes puedes relacionarte, sino de aprender cada día de estas personas. Es aprendizaje mutuo entre la organización de envío y la sociedad donde vives. Creo que cuando una persona utiliza este programa para abandonar su país y se olvida completamente de la reciprocidad con la organización que la envió, no se está hablando de un voluntariado.

No es necesario tener un título universitario o estudios superiores para participar en el programa. El no tener uno no quiere decir que la capacidad intelectual esté por debajo de una persona que lo tenga. Después de mi voluntariado, he formado parte de los taller que realiza casa del mundo en Ecuador, participado en la selección de nuevos aspirantes a voluntarixs, ayudado en la etapa de formación y con los trámites del visado para su viaje, así como brindado apoyo moral a través de comunicaciones por vía telefónica con lxs voluntarixs residentes en Alemania. Además, he compartido mi experiencia con las organizaciones receptoras de voluntarios en Ecuador, organizado eventos y dialogado activamente con personas en mi organización, en mi parroquia y con mi círculo cercano para transmitir lo aprendido en Alemania.

O **Weltwärts** foi criado em 2007, pelo Ministério Federal de Cooperação Econômica e Desenvolvimento (BMZ, em sua sigla em alemão), e trata-se de um programa para pessoas entre 18 e 28 anos de idade, residentes na Alemanha, que queiram realizar um serviço de voluntariado no Sul Global. O programa é considerado um meio de aprendizagem de políticas de desenvolvimento e se concentra na aprendizagem informal,

por meio do intercâmbio mútuo e do fortalecimento das associações internacionais. O próprio BMZ não envia pessoas voluntárias, mas contribui com até 75% dos recursos financeiros para a realização do programa. Este é gerido pelo Engagement Global e colocado em prática por cerca de 160 organizações alemãs, dentre elas, Welthaus Bielefeld, participante desde o princípio.

Com o passar do tempo, o programa se desenvolveu e se aperfeiçoou. Em 2013, o componente Sul-Norte do programa foi colocado em ação, diante das solicitações de organizações sociais, de ex-voluntárias e ex-voluntários e de atrizes e atores da sociedade civil, solicitações estas que foram feitas desde o princípio.

Para colocar em prática o componente Sul-Norte, o BMZ estabeleceu uma cooperação com o Ministério Federal para o Serviço da Família e da Sociedade Civil (BAFzA, em sua sigla em alemão), que organiza e administra o Serviço Federal de Voluntariado (BFD, em sua sigla em alemão). O BFD é um serviço de voluntariado em instituições alemãs que servem ao bem comum. A Lei Federal de Serviço Voluntário estabelece que pessoas não-residentes na Alemanha também podem realizar o serviço.

No componente Sul-Norte, cooperam organizações alemãs patrocinadoras, como Welthaus Bielefeld, assim como aquelas do Sul Global. De acordo com o conceito do programa, as organizações de envio devem promover ações de relações públicas, orientar as pessoas voluntárias,

prepará-las antes de depois do voluntariado e apoiá-las nos processos burocráticos, por exemplo, com a solicitação de visto.

As organizações associadas a Welthaus Bielefeld são, normalmente, organizações locais e não-governamentais, instituições eclesiais ou administrações municipais. Estas não consideram a si mesmas organizações de voluntariado e cada uma busca os seus próprios objetivos, muitos dos quais estão centrados em melhorar as condições de vida dos grupos com que as entidades trabalham. Na maior parte dos países membros do programa, existe um grande número de organizações sociais, portanto, não é factível que apenas uma delas assuma o papel de organização de envio. Ademais, atualmente elas podem contar com a colaboração de antigos(as) voluntários(as), que têm interesse em desempenhar um papel na organização do serviço de voluntariado. Por isso, diferentes atrizes e atores se organizarão de modos distintos para cumprir com as tarefas de uma organização de envio, a saber:

- Todas as organizações associadas divulgam a convocatória e se dirigem a potenciais candidatos e candidatas.
- Uma comissão integrada por representantes de organizações sociais e por ex-voluntárias(os) forma um comitê de seleção. Por regra geral, estão representadas aquelas organizações que não candidatam nenhuma pessoa para o serviço de voluntariado.
- Em alguns países, especialmente naqueles em que a participação de ex-voluntárias(os) não é tão ativa, um(a) mentor(a) se encarrega da organização do processo de seleção e da coordenação com as diferentes organizações associadas.
- As organizações sociais de envio e os(as) mentores(as), frequentemente ex-voluntários(as), oferecem orientação e apoio individual às pessoas selecionadas, tanto na fase de preparação quanto por ocasião do regresso após o serviço voluntário.

- Os(as) ex-voluntários(as) ou mentores(as) na coordenação entre os diferentes países são, geralmente, as pessoas responsáveis pela preparação e pelo prosseguimento.

Enquanto no componente Norte-Sul as(os) voluntárias(os) geralmente devem se decidir de forma individual por fazer um serviço de voluntariado no exterior e estabelecer suas expectativas em relação com os objetivos formulados pelo programa, para as(os) voluntárias(os) do componente Sul-Norte o ponto de partida é, muitas vezes, mais complexo. Isso se deve ao fato de que, além de suas próprias expectativas e ideias, estas(es) voluntárias(os) precisam, frequentemente, considerar as expectativas das organizações associadas, da família e aquelas formuladas pelo programa. No círculo de convivência mais próximo de alguns voluntários e algumas voluntárias, as expectativas vão para além da própria experiência de voluntariado. Deparamo-nos com casos em que as organizações de envio esperavam que as(os) voluntárias(os) entrassem em contato com novas organizações na Alemanha e levassem, ao regressar ao seu país, projetos ou apoio financeiro. Além disso, algumas famílias esperavam que seu(sua) familiar encontrasse um(a) companheiro(a) na Alemanha como forma de assegurar seu sustento a longo prazo.

As partes interessadas na Alemanha também têm expectativas em relação às pessoas voluntárias que chegam. Os ideais das famílias anfitriãs se relacionam, normalmente, com o desenvolvimento individual: que a pessoa aproveite seu tempo na Alemanha, faça amizades, realize atividades etc. Por sua vez, as organizações anfitriãs recebem às voluntárias e aos voluntários porque enxergam valor agregado no fato de que pessoas jovens comprometidas de outros países trazem consigo novos ares. De forma geral, não possuem altas expectativas em relação ao seu nível de profissionalização, mas apreciam que dediquem seu tempo a tarefas que, de outro modo, permaneceriam sem ser realizadas.

Sem dúvida, a relação Sul-Norte e as imagens de “desenvolvimento” também são determinantes. Por um lado, as(os) voluntários alemães querem



Foto: Encontro de voluntários(as) com famílias anfitriãs

inicialmente ir ao Sul Global para “ajudar”, por outro lado, a expectativa das(os) voluntárias(os) provenientes da América Latina e da África, de suas organizações e do seu círculo de convivência é alta: que “aprendam” algo que possam levar para casa. Espera-se que muitas coisas funcionem melhor na Alemanha do que nas regiões de origem e que os conhecimentos adquiridos possam ser transferidos aos contextos delas.

WELTWÄRTS SUL-NORTE NÃO É UM SERVIÇO DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Isto é exatamente o que o serviço não pode nem quer fazer. Os(as) voluntários(as) não recebem nenhum tipo de formação profissional durante o serviço de voluntariado. De fato, frequentemente aqueles que possuem um alto grau de formação profissional não têm a oportunidade de colocá-la em prática.

Segundo a experiência de Welthaus Bielefeld e de muitas pessoas voluntárias, a barreira linguística é tão alta que aquelas(es) que chegam para realizar o voluntariado podem executar apenas tarefas simples, pelo menos ao longo do primeiro ano. Acompanhar uma reunião de trabalho é, via de regra, extenuante e, devido a essa experiência, em alguns postos não se transmite informação aprofundada sobre o lugar de trabalho, os conceitos pedagógicos etc. No entanto, por meio de visitas regulares de Welthaus Bielefeld aos postos de voluntariado, busca-se criar condições para que as(os) voluntárias(os) possam entender quais são os conceitos por trás dos trabalhos diários que realizam.

Pela segunda vez, temos um voluntário do programa sul-norte na escola Martin-Niemöller. Conforme as suas competências, ele desempenha a função de professor assistente de inglês, esportes e música. Em algumas ocasiões, oferece apoio específico a jovens que possuem dificuldades particulares na disciplina de inglês. Ele também é uma pessoa de referência, na escola, quando são tratados temas globais requisitados pelo currículo, portanto, contribui com as aulas ao apresentar a perspectiva do Sul global. Em eventos públicos escolares, por exemplo, na celebração do 50º aniversário, ele representa a escola Nkululeko, com quem temos convênio. Evidentemente, ele é um membro importante do convênio AG. Aqui, ele pode colaborar com o conteúdo e informar com veracidade sobre a situação de vida em Zimbábue e Nkululeko, além de apoiar o trabalho prático e as relações públicas.

O maior desafio para o jovem voluntário é o idioma. Mesmo com o passar de muitos meses, ele simplesmente não domina a língua alemã. No entanto, os adolescentes da turma não se incomodam com isso, pois eles se comunicam com um “inglês imperfeito”. O desafio para a escola é o financiamento da vaga. Apesar disso, vale a pena para a escola. O convênio conta atualmente com mais adolescentes. Para muitos(as), é uma oportunidade de estabelecer um diálogo com um zimbabuense e se mostram mais abertos(as) aos problemas da escola conveniada.

Heidi Hesse

pessoa responsável por uma vaga de voluntariado no contexto de um convênio entre uma escola em Bielefeld e uma em Zimbábue.

WELTWÄRTS SUL-NORTE É ENCONTRO

Um aspecto importante, talvez o mais importante do programa, é o encontro: encontro com a família anfitriã, com colegas, com o grupo meta de trabalho, com outros voluntários e outras voluntárias, com a sociedade em geral. Isso significa que as famílias anfitriãs são algo mais que um hotel; elas apreciam a possibilidade de realizarem atividades e terem encontros no dia a dia, por exemplo, realizar as refeições juntos. Por isso, a abertura e a curiosidade por parte das(os) voluntárias(os) é muito importante.

WELTWÄRTS SUL-NORTE É UM INTERCÂMBIO SUL-SUL E UMA EXPERIÊNCIA TRANSCULTURAL

Em Welthaus, o grupo de voluntários(as) é diverso: as pessoas vêm de diferentes contextos sociais e classes, a maioria é de origem simples, elas e eles vêm de grandes cidades ou do campo e pertencem ora às classes mais favorecidas economicamente, ora às minorias de seu país. As(os) voluntárias(os) são provenientes de oito países diferentes da América Latina e da África do Sul, motivo pelo qual, além de falar a língua oficial de seu país (espanhol, inglês ou português), alguns também dominam línguas autóctones. Essas pessoas possuem um aspecto comum: estão a realizar um trabalho

voluntário na Alemanha. Isso cria uma comunidade tão grande que o grupo, ou os indivíduos integrantes do grupo, se convertem com frequência no ponto de referência durante o voluntariado. Diante da grande diversidade e das relações de poder que existem dentro do grupo em termos de gênero, língua e nacionalidade, muitas questões são negociadas e aprendidas. Nos últimos anos, por exemplo, era habitual que a minoria sul africana anglófona se sentisse excluída pela maioria de língua espanhola, especialmente quando se falava espanhol nos momentos de encontro. Durante o acompanhamento pedagógico, são abordados esses aspectos grupais. A aprendizagem mútua, assim como das diferentes origens sociais e políticas, é um ponto chave de interesse.

WELTWÄRTS SUL-NORTE NÃO É REMUNERADO

As(os) voluntárias(os) estão asseguradas(os) socialmente na Alemanha, recebem alojamento gratuito em uma família anfitriã e uma mesada. O dinheiro é suficiente para realizar certas atividades ou fazer viagens curtas de vez em quando. No entanto, há quem envie parte desse dinheiro ao seu país e, deste modo, têm menos acesso à vida social na Alemanha. Nesses casos, o acesso ao cinema, à academia, a cursos ou até mesmo a uma cerveja ou a um café é improvável. É preciso assinalar que, em alguns países, as organizações de envio esperam que seus voluntários e suas voluntárias levem dinheiro da “rica” Alemanha à sua região, por ocasião do regresso. Esse anseio de que as pessoas voluntárias estabeleçam contatos com doadores é dificilmente contemplável. O panorama de doadores alemães é complexo, não é fácil de entender e constantemente faltam contatos.

Na nossa opinião, o mais importante são os encontros possibilitados pelo projeto sul-norte. Em primeiro lugar, evidentemente, está a convivência com o(a) nosso(a) convidado(a), mas conhecer outros(as) voluntários(as) e outras famílias anfitriãs também é enriquecedor. Conhecemos pessoas interessantes e adquirimos novas perspectivas por meio das conversas que estabelecemos com elas. Sempre devemos relativizar aquilo que acreditamos saber sobre os países de origem dos(as) voluntários(as), isto é, se o(a) voluntário(a) permite que o façamos.

WELTWÄRTS SUL-NORTE NÃO É UM PROGRAMA DE MIGRAÇÃO

Ainda que no passado tenha havido voluntários(as) que tentaram reiteradamente encontrar uma vaga para formação profissional na Alemanha, o objetivo do programa Welthaus pressupõe que as pessoas voluntárias retornarão aos seus países de origem e trabalharão para organizações da sociedade civil. Esse aspecto também é importante para a maioria das organizações associadas a Welthaus Bielefeld. Se por um lado é verdade que na Alemanha há escassez de trabalhadores qualificados e de aprendizes de certas profissões, por outro lado, o caminho não é fácil para aqueles que desejam permanecer aqui. Os requisitos formais e linguísticos para conseguir uma vaga de formação profissional são quase sempre muito exigentes e se tornam cada vez mais difíceis. Em muitos casos, é quase impossível que um programa de formação ou um título estrangeiro sejam reconhecidos como equivalentes aos da Alemanha. Isso significa que, quando os(as) voluntários(as) permanecem aqui, precisam começar de novo, geralmente em posições inferiores às suas qualificações, e pode ser que tenham oportunidades profissionais socialmente menos reconhecidas ou ocupações estressantes. Por sua vez, essa questão é realmente complicada, porque é fato que nem todas as pessoas voluntárias encontram boas oportunidades de trabalho quando voltam ao seu país. As próprias organizações de envio, inclusive, muitas vezes não podem lhes oferecer oportunidades laborais. Ocasionalmente, algumas pessoas trabalharam como voluntárias por vários anos em seus países, antes do serviço voluntário na Alemanha, e agora almejam um verdadeiro desenvolvimento profissional.



Margret Jacoby

Frank Gerber

Margret e Frank receberam, em 2021, pela quarta vez desde 2015, uma voluntária na sua casa.

Isso acontece principalmente porque já não temos que nos embasar nas informações disponíveis em geral. Em vez disso, temos a oportunidade de conhecer suas vidas e experiências em primeira mão, inclusive as de suas famílias. Isso se refere às condições de vida e de trabalho que os(as) voluntários(as) possuem em suas organizações de envio. Sempre nos impressiona a forma como trabalham a favor dos direitos humanos, da proteção do meio ambiente, da educação ambiental, especialmente para crianças e jovens, ou de assuntos sociais, e também tudo o que conquistam.

Edmércio Quiteria



Voluntário de Moçambique do ano 2017-2018

El voluntariado a través de la Casa del Mundo Bielefeld como parte del programa weltwärts ha sido una labor muy enriquecedora en mi vida.

Mis expectativas cuando llegué a Alemania eran muy altas: quería conocer el país, el tiempo, la cultura y convivir con otras personas de un continente completamente diferente. También me entusiasmaba el reto de aprender el idioma y el comunicarme con la gente local. Por último, pero no menos importante, no sabía lo que la gente de allí esperaba de mí.

Mi servicio de voluntariado fue aún más emocionante porque me llevó a interactuar con la gente e intenté que muchas personas cambiaran su perspectiva y su punto de vista. Tuve varias discusiones al respecto y pude ver la imagen de la Europa rica que tenía en mente de manera diferente. También pude transmitirles muchas cosas a las personas que conocí porque conozco la realidad de ambos países. Eso me llenó y aún lo hace.

Siempre hubo dificultades: un nuevo país, hábitos alimenticios completamente diferentes, el mal tiempo y sin olvidar el racismo. Esos fueron los mayores retos que tuve que enfrentar, pero con el apoyo de la Casa del Mundo y la familia de acogida los pude manejar. En cuanto al tema del racismo, he realizado trabajos de voluntariado, he participado en los talleres de empoderamiento con la organización juvenil AWO y he estado en muchos debates. Eso me ha fortalecido mucho.

WELTWÄRTS FAZ SENTIDO?

Em primeiro lugar, todas as partes interessadas precisam responder essa pergunta (confira os testemunhos compartilhados adiante), mas nós partimos da ideia de que Weltwärts faz sentido, pois possibilita experiências formativas que conduzem a uma mudança de perspectiva.

Não obstante, vemos constantemente que as(os) voluntárias(os) passam por crises existenciais durante o intercâmbio, principalmente nos primeiros meses, quando perguntam: o que eu posso conseguir aqui? Com frequência, consideram que sua tarefa e sua possível contribuição, seja profissional, seja em termos de transformação social, é muito mais eficaz em seu próprio contexto.

WELTWÄRTS É APRENDIZAGEM GLOBAL E CONTRIBUIÇÃO COM O DESENVOLVIMENTO

Como descrito anteriormente, grande parte da aprendizagem acontece a partir da convivência em grupo. Através da reflexão e das trocas, é possível analisar as próprias experiências, assim como as realidades sociais e políticas e o potencial de mudança no Sul Global. Os(as) voluntários(as) normalmente apresentam os temas nos quais trabalham entre si, os comparam com o que viveram na Alemanha e trabalham de maneira conjunta com temas relacionados com políticas de desenvolvimento. Isso tem como resultado apresentações para o público geral, por exemplo, por ocasião da série de eventos "Global South in Focus", em escolas ou em encontros com voluntários(as) Norte-Sul.

WELTWÄRTS É CRESCIMENTO PESSOAL

Para a maior parte das(os) voluntárias(os), Weltwärts é um período de 12 ou 18 meses que oferece uma grande oportunidade de autoconhecimento. A confrontação com as dificuldades, os

limites linguísticos no momento de comunicar-se, as novidades, a ruptura com antigos hábitos, assim como o status de voluntária(o), em que o indivíduo não precisa se preocupar com a sua subsistência econômica, lhe ajuda a se reinventar e a crescer.

O PREÇO DE WELTWÄRTS

Weltwärts não é uma boa experiência para todo mundo e, para algumas pessoas, o preço a pagar por ela pode ser muito alto.

VOLUNTÁRIOS(AS) COM FILHOS(AS)

Para aquelas pessoas que são pais ou mães, participar em Weltwärts significa também deixar seu(s) filho(s) e/ou sua(s) filha(s) em casa, sob o cuidado de parentes próximos ou de um(a) cônjuge. Se por um lado fica a impressão, à primeira vista, de que uma experiência de voluntariado no exterior traz apenas benefícios, por outro lado, com base nas experiências que tivemos até o momento, cremos que qualquer benefício deveria ser definitivamente colocado na balança, considerando-se o preço do impacto sobre o vínculo pai/mãe-filho(a).



Foto: candidata no processo de seleção de Moçambique

DIFICULDADES APÓS O REGRESSO

O regresso é difícil para qualquer voluntário(a), pois com frequência não há ninguém no seu círculo de convivência mais próximo que tenha passado por uma experiência semelhante. É possível que nem a família, nem a organização de envio reconheçam mudanças pessoais por que o(a) voluntário(a) passou e, inclusive, podem ter a expectativa de que ele ou ela continue sua vida de onde estava antes do intercâmbio. “Você já passou bastante tempo se divertindo, agora precisamos novamente de você”, por exemplo, são possíveis comentários frequentes nesse tipo de situação e demonstram que faltam oportunidades para integrar a experiência vivida na Alemanha. A experiência pode ser ainda mais difícil se inexistir um contexto de apoio ou se há pouco desejo de abraçar as mudanças que se operaram na pessoa. Se este é o caso, o retorno pode ter um efeito desestabilizador.

O MOMENTO APROPRIADO?

As pessoas que participam de Weltwärts dão por certo que a experiência será sempre positiva. No entanto, é muito provável que haja pessoas que acabaram de conseguir estabilidade econômica, que estejam a fazer

um curso superior e que não saibam se, após o regresso, poderiam dar continuidade ao estudo; pessoas que sejam responsáveis pelo cuidado de membros da família ou que conquistaram sua independência e que, com o voluntariado, se encontrariam repentinamente em uma situação com muitas limitações. Nestes e em outros casos, é necessário avaliar cuidadosamente se se trata de um momento oportuno para a realização de um voluntariado.

ABANDONO

Até o momento, não houve muitos abandonos no programa Weltwärts Sul-Norte.

Vemos que muitos(as) voluntários(as) são extremamente disciplinados, como se percebe por meio de comentários como: “Se eu decidi fazer algo, devo concluí-lo, independentemente do que aconteça” ou “Desistir seria um fracasso”. Pelo nosso ponto de vista, isso não é verdade. Se uma pessoa percebe que a experiência não atende às suas expectativas, depois de tudo, e não consegue se adaptar ao novo contexto, descobre que o momento não era apropriado ou simplesmente percebe que seu lugar é em sua própria casa, isso também se configura como uma aprendizagem importante, e não como um fracasso.



Foto: Marylin a trabalhar com idosos



Iris e o time da Kita (creche)

Iris Wünscher

Gerente de la Kita die Schatzinseln, recibe en la actualidad por tercera vez un voluntario.

La Kita „Die Schatzinseln e.V.“ participa en el programa de weltwärts desde 2016. Para nosotros es importante que los niños de la guardería conozcan a personas de diferentes orígenes culturales porque así los animamos a tratar la diversidad de forma imparcial.

Siempre es fascinante experimentar la rapidez con la que los niños entran en contacto y se relacionan con ellos a pesar de las barreras lingüísticas. Los niños juegan un papel importante en la integración de los voluntarios porque se acercan a ellos con curiosidad, con gran apertura y empatía.

Llegamos a conocer a los voluntarios como personas que nos dieron muchos impulsos con su alegría de aprender y su energía, y tras superar

la barrera del idioma, se profundizó el intercambio sobre nuestros respectivos orígenes culturales.

La diversidad es visible de muchas maneras en la práctica educativa. Por ejemplo, con los niños aprendemos sobre los alimentos típicos y las especias cuando cocinamos juntos y experimentamos el “sabor” de los distintos países. O intercambiamos ideas sobre cómo es la vida cotidiana de los niños en otro país y descubrimos diferencias y similitudes. Las historias de los voluntarios son especialmente interesantes porque son maravillosamente extrañas. Pero al personal de la Kita y a los padres y madres de familia, también se nos recuerda una y otra vez los privilegios que tenemos simplemente por haber nacido en Alemania. ¡Un programa muy exitoso!

RESUMO

O QUE É O WELTWÄRTS SUL-NORTE E O QUE NÃO É?

Weltwärts é um programa de desenvolvimento do Estado alemão que fomenta uma aprendizagem informal por meio do intercâmbio. O programa é dirigido a pessoas entre 18 e 28 anos, que realizarão um serviço voluntário em instituições alemãs que sirvam ao bem comum.

WELTWÄRTS

É:

- crescimento pessoal
- uma experiência de formação e uma mudança de perspectiva
- proporciona segurança social, alojamento e uma mesada
- é aprendizagem global e contribuição ao desenvolvimento
- ...é encontro tanto com a Alemanha quanto com outros(as) voluntários(as) do Sul Global

NÃO É:

- não é um serviço de aprendizagem profissional
- não é uma possibilidade para atrair projetos ou apoio financeiro por ocasião do regresso
- não é remunerado
- não é um programa de migração

QUEM INFLUENCIA O VOLUNTÁRIO?

No solo la persona que aplica para el programa trae expectativas, sino todas las personas implicados en el voluntariado:

PAÍS DE ENVIO:

ORGANIZAÇÕES DE ENVIO

FAMÍLIAS



ALEMANHA:

FAMÍLIA ANFITRIÃ

POSTOS DE TRABALHO VOLUNTÁRIO

EXPECTATIVAS

PERGUNTAS PARA REFLEXÃO:

Para as/os integrantes dos comitês de seleção:

- Eu conheço os fundamentos do programa?
- Eu considere realmente o que pode estar a esperar os voluntários e as voluntárias na Alemanha?

- Eu conversei sobre isso com antigas(os) voluntárias(os)?

- Eu estava disposto(a) a escutar as suas experiências?

Para antigas(os) voluntárias(os):

Eu posso resumir a importância do serviço voluntário?

- Eu posso transmitir isso a outras pessoas?

É IMPORTANTE CONSIDERAR QUE...

- Podem existir dificuldades ao regressar, por exemplo, encontrar um trabalho.
- Em caso de que o(a) voluntário(a) seja pai/mãe: estará separado(a) de seu/sua filho(a) durante um tempo longo.
- É o momento apropriado?
- Converse com ex-voluntários(as) para estar ciente dos desafios de realizar um voluntariado.

EXPERIÊNCIAS

ATORES E ATRIZES/ EXPERIÊNCIAS DE SELEÇÃO A PARTIR DE DIFERENTES PAÍSES

O programa Weltwärts South-North está presente, através da Casa del Mundo Bielefeld, em diferentes países e continentes, atualmente na América Latina e na África. Cada país gerenciou seu próprio processo de seleção, que é muito diverso em cada caso.

O processo de seleção tem variado, dependendo do contexto. Acreditamos que isso é importante, já que o processo é adaptado ao local onde ocorre. Entretanto, também notamos que há poucos elementos comuns em cada um dos processos de seleção e que os critérios de escolha ou rejeição de um candidato não estavam totalmente claros.

Continuamos a acreditar que é da maior importância que cada país adapte seu processo de seleção ao seu próprio contexto. Ao mesmo tempo, através deste Manual, gostaríamos de fornecer alguns pontos em comum para enriquecer o processo.

Neste capítulo, veremos alguns exemplos das diferentes formas em que o processo de seleção foi realizado, dependendo de cada país. Inicialmente, o processo de seleção era realizado pelos mentores e mentoras em cada país ou pelas organizações parceiras, porém, após as primeiras gerações do programa Sul-Norte, houve uma maior participação de voluntários(as) que retornaram aos seus lugares de origem.

EXPERIÊNCIA NO EQUADOR E NO PERU

No Equador e no Peru, os voluntários para o programa Sul-Norte foram definidos por meio de assembleias nos primeiros anos. O processo de seleção foi coordenado e implementado pelas organizações parceiras. Estavam presentes representantes da Welthaus Bielefeld e/ou voluntários(os) Norte-Sul. Enquanto no Peru a seleção foi feita sempre através de votação democrática, após os candidatos serem conhecidos em rodadas de apresentações e perguntas, o Equador experimentou a seleção através de um sistema de atribuição de pontos, além da votação direta.

Após alguns anos, as organizações parceiras no Peru e no Equador decidiram formar um comitê, cujos membros seriam os principais responsáveis pela seleção. A intenção era envolver as(os) voluntárias(os) do Sul-Norte que retornaram no processo de seleção e não apenas as organizações parceiras. Inicialmente, a Comissão no Equador era composta por:

- um(a) representante do Equador para Welthaus Bielefeld;
- um(a) ex-voluntário(a);
- um(a) voluntário(a) Norte-Sul;
- uma organização parceira que não tem candidato(a).

No final, cada membro do Comitê atribuiu uma pontuação e aqueles com o maior número de pontos são aprovados. Em 2022, o mesmo esquema foi seguido, mas as novas ferramentas desenvolvidas neste processo do Manual de Seleção foram utilizadas. O Manual de Seleção e a metodologia a ser utilizada foram socializados entre os membros do Comitê, bem como o compromisso com a atividade. Os membros do Comitê puderam ouvir os candidatos e expressar suas opiniões sobre eles de uma maneira respeitosa e sincera.

O ano de 2022 foi o primeiro ano em que o Peru iniciou sua seleção de voluntários(os) Sul-Norte através de um Comitê, que não poderia ser composto pelos selecionados em 2020. O Comitê no Peru foi composto por:

- dois representantes de voluntários retornados do Sul-Norte;
- dois representantes de organizações parceiras;
- um(a) responsável pela coordenação Peru Sul-Norte.

Tivemos uma semana para organizar o dia de seleção, apesar dos imprevistos que surgiram na reorganização do novo Comitê 2022. O compromisso e o interesse que tinham em participar e aprender sobre as ferramentas sugeridas no Manual foi notável, apesar do pouco tempo disponível para discuti-las. Ressalta-se que a seleção das organizações de envio se deu de modo apropriado, ao propor os(as) seis candidatos(as), uma vez que os critérios solicitados foram cumpridos. Portanto, neste ano, critérios adicionais tiveram que ser utilizados para a seleção dos candidatos e das candidatas.

O QUE APRENDEMOS

- Seguir a contar com o apoio e participação dos voluntários e das voluntárias que retornaram, já que podem oferecer os seus conhecimentos e experiência de vida na Alemanha aí adquiridos.
- A importância de poder comunicar às organizações sociais as mudanças relativas à nova formação de um comitê, sobre a dinâmica de trabalho no dia da seleção, bem como de apresentar os candidatos. Isto ocorre com a finalidade de mostrar transparência no processo.

- É importante que a pessoa responsável pela coordenação mostre firmeza e confiança ao solicitar o uso de certas ferramentas, bem como ao liderar a plenária final.

- Coordenar as reuniões preparatórias com uma duração suficiente para garantir que as discussões reflexivas entre os membros da Comissão não sejam afetadas por restrições de tempo.

PARA LEVAR EM CONTA

- Como manter as organizações motivadas a apresentar candidatos e candidatas?

- Sugere-se que a organização social que apresenta um(a) candidato(a) não tenha laços familiares com estes/estas (não se trata de um critério de exclusão).

- A pontualidade de vários atores e atrizes, pois propicia que se possa iniciar as atividades programadas dentro do prazo. A falta de pontualidade na experiência tem sido verificada devido a vários fatores, tais como: não ser capaz de localizar facilmente o local, a chegada tardia de alguns/algumas candidatos/candidatas que vêm da província.

- Maior comunicação e acompanhamento das candidaturas ao programa Sul-Norte, bem como a possibilidade de compartilhar os critérios com organizações sociais antes de apresentarem suas candidaturas.

- Mais tempo para compartilhar o Manual de Seleção com os membros do Comitê.

- Quanto à formação do Comitê, as e os membros devem variar a cada ano, a fim de manter a imparcialidade, a objetividade e a oportunidade para que todas as organizações sociais possam fazê-lo.

- Sugere-se que representantes das organizações que foram selecionadas para enviar seus voluntários à Alemanha para participar no último ano sejam convidados(as) a comparecer.

EXPERIÊNCIA COMUNIDADE DE GUARJILLA

Os processos de seleção no programa de voluntariado Sul-Norte não são similares em todas as organizações de envio. Membros da comunidade Guarjilla, em El Salvador, nos contam como eles se organizam para realizar as várias etapas do processo.

PUBLICAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DO CONVITE À APRESENTAÇÃO DE CANDIDATURAS

Depois de a convocatória de candidaturas ser tornada pública a todas as organizações parceiras do programa Wellwärts Sur-Norte, o comitê está encarregado de fazer cartazes para compartilhar nos perfis comunitários e pessoais do Facebook, assim como nos status do WhatsApp. A disseminação é feita através dessas redes sociais, pois se pretende que pessoas interessadas que não pertencem a um grupo comunitário também possam participar. Para os grupos de jovens que fazem parte da comunidade, alguns cartazes são distribuídos e uma apresentação em PowerPoint é feita, na qual o programa é explicado em detalhes. É possível que o uso de redes sociais tenha tido um impacto nas chamadas para candidaturas, já que o número de candidatos aumentou consideravelmente nos últimos anos.

Para a chamada de 2022, foram recebidas oito solicitações. Decidiu-se criar um grupo WhatsApp com estas pessoas, a fim de ter um contato mais direto, enviar informações gerais e coordenar as próximas reuniões.

Foto: atividade durante a seleção em El Salvador, vê-se candidato, autoridades comunais, ex-voluntária.



ALGUMAS EXPERIÊNCIAS DE VOLUNTÁRIAS E VOLUNTÁRIOS QUE RETORNARAM

Os perfis das pessoas que participaram do programa são muito variados: tanto estudantes que finalizaram o ensino médio, quanto profissionais com menos ou mais de 20 anos de idade. De acordo com os membros do comitê, as experiências dos(as) voluntários(as) até o momento têm sido positivas e cada pessoa tem tentado de uma forma ou de outra incorporar o que aprendeu na Alemanha na comunidade. Por exemplo, aqueles que trabalharam com crianças e jovens na Alemanha fizeram parte de projetos para a primeira infância e juventude, como o Jóvenes Emprendedores Creando Futuro, financiado pelo governo alemão através do Grupo Viva Guarjila, Bielefeld; Atención al Desarrollo Infantil Temprano, financiado pelo GOES (Governo de El Salvador), a Parvularia del Centro Escolar Cantón Guarjila, entre outros. Um voluntário que trabalhou com adultos mais velhos desenvolveu, após o seu retorno, o projeto Tejiendo Amistades (Tecendo Amizades), com o objetivo de criar espaços e atividades recreativas para a população. Por sua vez, aqueles(as) que trabalharam em questões ambientais em seu período voluntário realizaram projetos sobre apicultura, construção de casas de pássaros e turismo. Algumas dessas pessoas também continuaram seus estudos universitários ou se juntaram a fundações. É importante mencionar que, embora haja uma participação ativa de alguns/algumas membros da comunidade nos projetos aí realizados, as opções de emprego são limitadas..

O COMITÊ DE SELEÇÃO

O comitê de seleção é formado por um(a) membro da Associação de Desenvolvimento Comunitário (ADESCO), um(a) membro do Comitê de União e quatro voluntários(a) que retornaram após o voluntariado, mas nem sempre foi este o caso. A primeira participação da comunidade Guarjila no programa Weltwärts Sul-Norte foi em 2014-2015, quando havia duas pessoas interessadas em fazer um voluntariado e a ADESCO e o Comitê de União realizaram todo o processo de seleção. Desde a convocatória em 2016, as(os) voluntárias(os) que retornam têm desempenhado um papel central no processo de seleção, não apenas porque compartilham suas experiências de voluntariado com as(os) futuras(os) candidatas(os), mas também porque nas entrevistas elas(es) podem perceber características das(os) candidatas(os), talvez não tão visíveis para os outros(as) membros do comitê, que podem ser importantes quando se trata de realizar um serviço voluntário na Alemanha.

A SELEÇÃO

Selecionar uma pessoa para ser voluntária é, sem dúvidas, um grande desafio para a comunidade Guarjila, porque as pessoas envolvidas no processo de seleção conhecem tanto os(as) candidatos(as) quanto suas famílias e, embora isso possa ser uma vantagem, é sempre difícil para os(as) membros do comitê tomar uma decisão imparcial e, especialmente, lidar com alguns comentários que sugerem que haja uma preferência por certos(as) candidatos(as). Um dos ex-voluntários que faz parte da equipe de coordenação aponta que parte do desafio é que eles sabem como os(as) candidatos(as) se comportam na

comunidade, mas não como eles/elas serão quando chegarem à Alemanha.

Nas duas últimas convocatórias, foram realizadas entrevistas nas quais as(os) candidatas(os) responderam a uma série de perguntas relacionadas à sua motivação para prestar serviço voluntário na Alemanha, as dificuldades que poderiam surgir, as opiniões de seu círculo próximo sobre o assunto, a vontade de aprender sobre a cultura alemã etc. Além disso, as(os) voluntárias(os) que retornaram da Alemanha compartilham algumas de suas experiências no país, para que pudessem refletir um pouco sobre como poderia ser sua vida lá. Embora estes testemunhos possam antecipar várias situações que os(as) futuros(as) voluntários(as) podem enfrentar, vale a pena lembrar que cada pessoa experimenta o voluntariado de maneira diferente e, portanto, tais experiências não devem ser generalizadas.

Após as entrevistas individuais, o comitê de seleção elabora uma tabela com os seguintes critérios básicos para avaliar cada candidato(a): experiência de trabalho, independência, compromisso de compartilhar suas experiências ao retornar, vontade de aprender e servir, honestidade e sinceridade, vínculos com organizações, capacidade de auto-reflexão e análise, habilidades linguísticas, características pessoais, disposição para enfrentar algo novo e observações. Com base nessas informações, o comitê de seleção coloca em primeiro lugar aquelas(es) que satisfazem os critérios e poderiam representar melhor a comunidade no programa de voluntariado na Alemanha. Caso as opiniões dos membros do comitê diverjam significativamente, as informações sobre os candidatos são enviadas a dois membros da Welthaus Bielefeld para que eles opinem.



Foto: Sheba Chanda desenha a viagem da sua vida.

O CASO DA ÁFRICA DO SUL

Na África do Sul, o processo de seleção de candidatos(as) para o programa de voluntariado da Casa del Mundo Sul-Norte tem sido geralmente realizado por uma equipe de dois/duas membros, com uma composição variável. Há alguns anos, foi composta por um coordenador da Casa del Mundo Bielefeld e por mentores(as) locais. Em outros momentos, a seleção foi feita pelo(a) mentor(a) local de voluntários da Casa del Mundo Bielefeld, junto com um(a) voluntário(a) que retornou ao seu país. O processo de solicitação consiste nas duas etapas seguintes:

1. Apresentação de uma solicitação por escrito, incluindo um CV, uma carta de motivação, uma carta de referência da organização parceira e um questionário preenchido.
2. Realização de uma entrevista pessoal, de uma hora de duração, com a equipe de seleção, guiada por um conjunto de perguntas.

Os resultados da apresentação escrita e da entrevista pessoal são discutidos e avaliados pela equipe de seleção para cada candidato(a). No final, uma lista de três candidatos(as) é apresentada a Welthaus Bielefeld.

Em geral, este método de seleção tem funcionado bem, pois dá às candidatas e aos candidatos a oportunidade de preparar seus documentos de inscrição, bem como de se apresentar pessoalmente. A vantagem de ter uma equipe de seleção pequena e independente é que o processo de entrevista requer relativamente pouco esforço administrativo e organizacional. Além disso, isso permite uma análise e uma comparação direta entre os candidatos e garante uma avaliação independente, que não é influenciada de forma alguma pelos interesses individuais das diversas organizações parceiras.

As desvantagens deste processo de seleção são a falta de envolvimento direto das diferentes organizações parceiras, em particular no processo de entrevista, bem como a falta de espaço para interações pessoais e grupais dos(as) candidatos(a),

o que proporcionaria uma visão mais indireta e profunda de suas personalidades e comportamento.

Em 2021, o processo de entrevista foi conduzido digitalmente pela primeira vez. Isto possibilitou o cumprimento dos regulamentos da covid-19 e a redução dos esforços de viagem dos(as) candidatos(as). No entanto, houve inconvenientes, como conexões instáveis com a Internet e uma maior dificuldade com a barreira linguística, para alguns/algumas participantes.

A EXPERIÊNCIA DO COMITÊ DE SELEÇÃO NO CASO MEXICANO

No México, optou-se desde o início pela formação de um comitê de seleção. O processo foi realizado pelo mentor do programa Sul-Norte, que convidou representantes de organizações parceiras que não apresentaram candidatos(as) ao voluntariado. No México, existem organizações parceiras em quatro estados (Cidade do México, Hidalgo, Chiapas e Oaxaca), por isso, decidiu-se realizar a seleção em duas das regiões

com maior presença de organizações, Chiapas e Oaxaca, e os(as) candidatos(a) dos outros estados viajaram para essas cidades para realizar o processo de seleção.

Foi em 2018 que o processo passou para as mãos dos(as) voluntários(as) que haviam retornado após a estada na Alemanha. Elas e eles puderam incorporar no processo a sua própria experiência na Alemanha e optaram por realizar a seleção juntos(as). Uma das primeiras questões para o processo de seleção foi definir o local, já que as(os) candidatas(os) vinham principalmente de Oaxaca e Chiapas. A distância entre os dois locais é de 12 horas.

Uma opção era realizar a seleção separadamente, no entanto, preferiu-se realizar a seleção em um só lugar, para que a Comissão pudesse encontrar cada um(a) dos candidatos(as) e ter uma visão completa. Anteriormente, a seleção era realizada separadamente em cada estado, com mentores(as) organizando o processo de entrevista, mas não era possível conhecer a todos(as) os(as) candidatos(as) da mesma maneira.

PREPARAÇÃO

Em 2018, decidiu-se realizar a seleção em Oaxaca, com a participação presencial de todos(as) os(as) candidatos(as). Inicialmente, tínhamos a intenção de realizar a seleção apenas por meio de entrevistas, no entanto, nos perguntamos se valeria a pena realizar outras atividades para aproveitar o dia e a longa jornada que eles e elas estariam fazendo, para que pudessemos conhecê-los e conhecê-las um pouco melhor. Assim, quando nos reunimos como um Comitê, elaboramos um plano de atividades com horários, conteúdo e as(os) responsáveis por cada momento.

Antes disso, preparamos também uma pasta com a documentação das(os) candidatas(os) para que pudessemos analisá-los antes da reunião presencial e das entrevistas.

A Comissão era formada por:

- 1 mentora;
- 1 voluntária Norte-Sul;
- 2 voluntários(as) que retornaram após seu voluntariado;
- 1 voluntária que havia regressado recentemente;
- 2 pessoas de organizações que não tinham apresentado candidatos(as).

PROCESSO DE SELEÇÃO

Durante o processo de seleção, foram realizadas dinâmicas de grupo a fim de conhecer e observar a participação das(os) candidatas(os). Também fizemos uma apresentação sobre o que é o programa de voluntariado Sul-Norte e uma ex-voluntária compartilhou sua experiência. Durante as entrevistas, exibimos um filme e montamos um estande de ponto de informação, onde as(os) candidatas(os) podiam consultar os relatórios dos(as) ex-voluntários(as), bem como informações sobre o voluntariado.

O instrumento de entrevista que utilizamos foi inspirado numa folha de entrevista fornecida pela La Casa del Tercer Mundo em Esteli, Nicarágua. Adaptamos esta folha de entrevista ao México. Durante a realização da entrevista, verificou-se que alguns membros da comissão conheciam alguns dos candidatos e algumas das candidatas, por isso, decidimos que era melhor alternar entre os membros da comissão para conduzir as entrevistas. Além disso, consideramos que poderia ser muito

invasivo ter sete pessoas entrevistando uma única pessoa. Assim, havia duas pessoas que ficavam do lado de fora, uma estava permanentemente encarregada da dinâmica, a outra podia apoiá-la ou ficar no ponto de informação.

No final do dia, as(os) candidatas(os) se retiraram, e nós, do Comitê de Seleção, decidimos ficar para deliberar sobre o resultado.

Durante 2019, 2020 e 2022, o processo foi muito semelhante, mas acreditamos que tenha melhorado. O instrumento de entrevista foi melhor adaptado ao contexto do México. Tentamos aprender um pouco mais sobre as expectativas dos(as) candidatos(as) e esclarecer o que é o voluntariado, para que elas e eles não pensem nele como um trabalho ou treinamento acadêmico, como às vezes tem sido o caso.



Foto: Miriam Cortés na preparação da seleção

DELIBERAÇÃO DO COMITÊ

No final do dia, nos reunimos como Comitê para tomar a decisão. Em 2018, discutimos nossas perspectivas entre os e as integrantes. Havia grandes diferenças entre as pessoas que representavam as organizações de envio e a experiência dos(as) antigos(as) voluntários(as). Assim, essa ocasião se tornou também um momento para trocar experiências de voluntariado e descobrir como as organizações e como as(os) voluntárias(os) que haviam regressado o vivenciavam e como percebiam a experiência.

Utilizamos um instrumento de avaliação, que preenchemos em conjunto. A partir dele, deliberamos e numeramos as pessoas que considerávamos mais adequadas.

A partir da experiência de 2022, um aspecto que nos ajudou a realizar um primeiro filtro foi a ponderação de pontos. Desta forma, nos concentramos naqueles(as) candidatos(as) que víamos como possíveis, mas com certas reservas, ou que alguns e algumas membros do comitê consideravam adequados, e outros(as) membros não.

Após levarmos em conta as pontuações, realizamos rodadas de comentários e perspectivas sobre o que tínhamos observado e ouvido de cada um(a) deles(as), nos diferentes momentos: entrevista, dinâmica e documentação.

Nesta segunda rodada, decidimos modificar nossas pontuações e novamente fazer comentários, levando em conta os principais critérios de avaliação.

No final, houve três rodadas de escuta, que foram muito úteis para decidir sobre as pessoas que consideramos adequadas.



VANTAGENS:

Consideramos que a seleção no Comitê tem sido uma boa maneira de realizar o processo, devido ao envolvimento de diferentes atores e atrizes que participam do programa Wel-twärts com a Casa del Mundo Bielefeld, o que permite que as diferentes perspectivas se complementem reciprocamente.



DESVANTAGENS:

Por serem mais de 4 ou 5 pessoas envolvidas no processo, pode ser mais demorado e complicado chegar a um acordo. Portanto, é importante estabelecer também previamente regras de respeito, escuta e duração para o processo de deliberação do comitê.



ASPECTOS A CONSIDERAR:

É possível que a maneira mais fácil de tomar a decisão seja por meio do voto, no entanto, isto poderia impedir o exercício de escuta e a troca de perspectivas, que é a parte que mais enriquece a tomada de decisões através de um Comitê.

Foto: Ex-voluntários(as) preparam a seleção



RESUMO

Houve diferentes enfoques para a seleção de voluntários(os) nos países. Como o processo de seleção deve ser estruturado, para que se adapte ao contexto específico de cada país, seja factível e permita uma boa seleção, que seja justa?

Como tem sido realizado o processo de seleção?

- Comitê diversificado: incluir as organizações parceiras, mentoras(es), voluntários(os) Norte-Sul / Sul-Norte.
- Integração de voluntários(as) que regressaram ao país de origem, para incluir o seu conhecimento acerca da Alemanha e do voluntariado.
- Seleção por votação, pontuação ou debate.
- Vários critérios, desde a motivação, o compromisso e a capacidade de resolver problemas, até a representação da organização e a experiência de trabalho.

PERGUNTAS DE REFLEXÃO:

- Como tem sido a nossa história de seleção, o que queremos manter e até que ponto o novo sistema nos ajuda?
- Os candidatos e as candidatas têm tempo suficiente para se apresentarem?
- Como lidamos com as discordâncias na comissão e como as resolvemos?
- Como informamos as demais organizações de modo apropriado acerca do processo e dos resultados da seleção?

QUAIS SÃO AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DA SELEÇÃO POR MEIO DE ASSEMBLEIA OU COMITÊ?

	VANTAGEM	DESVANTAGEM
ASSEMBLEIA	Todas as organizações sentem que são parte do processo, a motivação de propor candidatos(as) pode ser maior, há uma grande transparência.	Para os(as) candidatos(as) "tímidos(as)", pode ser mais difícil apresentar-se em uma assembleia. Não é possível conhecer os(as) candidatos(as) tão bem.
COMITÊ	Pode-se conhecer melhor os(as) candidatos(as), necessita-se menos financiamento. O comitê é equitativo, porque é formado por vários atores e várias atrizes.	Necessita-se maior comunicação com as organizações não presentes, para que sigam a fazer parte do programa.



**O QUE FAZ
UM(A) BOM(A)
VOLUNTÁRIO(A)?**

Intitulamos este capítulo “O que faz um(a) bom(a) voluntário?”. Certamente, não existe - nem se trata de encontrar - a pessoa ideal. No entanto, as múltiplas perspectivas de diferentes atores e atrizes nos dão pistas de quais características ajudam uma pessoa a ter uma experiência frutífera para ela e para as demais pessoas envolvidas. Esperamos que a leitura dê pistas às diferentes Comissões de Seleção, para que compreendam o que é o voluntariado e o que é necessário para que ele seja vivido de uma maneira positiva.

3.1 PERSPECTIVA DAS ORGANIZAÇÕES DE ENVIO

Neste bloco, reunimos as diversas perspectivas das organizações de envio, recolhidas em entrevistas diretas e em seminários em grupo. Durante o voluntariado, há pelo menos três momentos que envolvem três atores diferentes e, entre eles, figura a organização de envio:

- Antes: candidatura
- Durante: voluntariado
- Depois: retorno

CANDIDATURA

As organizações estão de acordo acerca de que estes são aspectos importantes a serem levados em consideração a respeito da pessoa que realizará o voluntariado:

● Relação com a organização:

Comentou-se, nos seminários, que a pessoa que se candidata deve ter uma relação direta com a organização. Pode ser alguém que colabora diretamente com a equipe fixa, ou também alguém que esteja realizando um voluntariado, ou alguma pessoa beneficiária da organização. Nesse sentido, as organizações também consideraram que a pessoa deve estar conectada com a organização há bastante tempo, de modo que conheça bem o que a organização faz, sua perspectiva, seus objetivos e seu contexto.

● Responsáveis no seu trabalho:

A referência da organização de envio é um bom antecedente para considerar se estão candidatando a uma pessoa responsável, que esteve comprometida com o seu trabalho na organização, que tenha iniciativa para a realização de tarefas e atividades.

Também é importante a base que a pessoa já possui devido ao fato de ter tido certo tempo de trabalho na organização.

● Personalidade e estabilidade psicológica:

As organizações concordam que a personalidade e a estabilidade são alguns dos aspectos prioritários. A pessoa voluntária deverá ter um perfil psicológico estável, assim como maturidade para assumir esta experiência de intercâmbio e de encontro com outra cultura. Uma metodologia adotada em Chiapas, México, que foi compartilhada conosco é a metodologia que leva em conta: coração, pensamento e ação, que observa na pessoa o seu sentipensar e o seu sentiagir. A perspectiva se concentra nas qualidades da pessoa, sua capacidade de reflexão, ação e a paixão que a impulsiona a agir no dia a dia.

● Relação cultural e territorial:

Considera-se importante que a pessoa que se candidata esteja segura da sua identidade cultural, étnica ou regional. Isso se relaciona diretamente com o senso de pertencimento ao seu lugar de origem. O(a) voluntário(a) deverá ter uma formação básica da situação sócio-política no seu país, já que para se conectar com uma nova cultura é indispensável conhecer a própria.

● Abertura para saber que se encontrarão com uma cultura diferente:

A pessoa candidata deve mostrar-se disposta a aprender sobre o contexto e a cultura na Alemanha, assim como aprender aspectos básicos da linguagem antes de viajar, para que possa ter alguma referência antes de sua chegada.

"Estar consciente da realidade e ser claro quanto à responsabilidade a ser exercida, ser perseverante, estar aberto às mudanças, apoiar em diferentes atividades sociais, respeitando e reforçando os valores e capacidades de outras pessoas. Um(a) bom(a) voluntário(a) deve manter sempre uma atitude e diálogo ativos, proativos, propositivos, empenhados, empáticos, solidários e competitivos, para que isto conduza a oferecer e procurar soluções e a trabalhar em equipe".



Maikely Hudiel
Nicarágua
Voluntária 2015-2017

VOLUNTARIADO

É muito importante gerar acordos mútuos entre a organização de envio e a pessoa voluntária, de modo que as expectativas de ambas as partes possam ser conversadas honestamente e para que não sejam geradas expectativas implícitas, que resultem em decepção ou frustração.

● **Objetivo do voluntariado:** as organizações pedem às pessoas voluntárias que sejam claras e honestas quanto a o que querem buscar com este voluntariado Sul-Norte. Também é indispensável que a organização de envio tenha clareza quanto ao seu objetivo ou motivação principal para impulsionar a participação da pessoa voluntária que se candidata, e que o comunique. Algumas organizações recomendaram explicitar os objetivos e acordos em um documento que formalize os compromissos de ambas as partes e a corresponsabilidade. Esse documento pode ter margem para flexibilidade. Nesse documento, também se poderia deixar claro, previamente, quais são as expectativas relacionadas ao retorno da pessoa voluntária: suas responsabilidades e compromissos, assim como o compromisso da organização de envio para com a pessoa retornada.

Da mesma forma, é importante levar em conta os objetivos do voluntariado propostos pelo programa Weltwärts e por Welthaus Bielefeld. Como mencionamos no Capítulo 1, este programa está focado na aprendizagem de políticas de desenvolvimento, aprendizagem que se dá principalmente não de maneira formal, mas através do intercâmbio mútuo e do fortalecimento das associações internacionais. O programa implica, sobretudo, crescimento pessoal, não é um serviço de aprendizagem profissional. Recomendamos a leitura atenta do capítulo 1, para que se tenha clareza a respeito dos objetivos e das expectativas do programa.

● **Acordos de comunicação:** para evitar mal-entendidos entre organizações de envio e voluntários, será importante, antes da saída do país de origem e nos primeiros meses de voluntariado, que se converse sobre os acordos de comunicação entre a pessoa voluntária e as organizações de envio. Há pessoas que preferem se sentir acompanhadas pela sua organização durante este processo, principalmente no período inicial ou no final, quando o retorno está próximo. Existem outros casos em que as pessoas voluntárias preferem ter mais tempo para se envolver com o contexto a que chegam, e não requerem tanto acompanhamento das suas organizações. No caso das organizações, algumas delas não contam com tempo suficiente para se dedicar ao acompanhamento das pessoas voluntárias. Além disso, elas estão a resolver as atividades cotidianas e, nesse sentido, não há possibilidades de manter uma comunicação com a pessoa voluntária. Em outros casos, as organizações estão muito dispostas a se manter em comunicação.

Nesse sentido, é importante considerar a diferença de fuso-horário entre os países, o que poderia dificultar a comunicação. Outro aspecto importante é que a pessoa voluntária necessita de tempo para se integrar à nova cultura após sua chegada à Alemanha.

Os informes escritos pelas pessoas voluntárias foram úteis, em muitos casos, para que as organizações saibam o que as pessoas estão vivendo na Alemanha.

RETORNO

As organizações de envio têm grandes expectativas relativamente ao retorno dos voluntários, pelo que se considera que um(a) bom(a) voluntário(a) é aquele(a) que regressa e partilha o que aprendeu durante o trabalho voluntário. O(a) voluntário(a) desenvolve-se pessoalmente a partir desta experiência, mas também contribui para o

desenvolvimento da organização e da comunidade.

O regresso é um processo que pode ser difícil para os voluntários que voltam à sua organização e país de envio. As organizações pedem aos voluntários que considerem como podem aplicar inovações ao cenário local, tendo em conta diferentes contextos e circunstâncias sociais.

É desejável que a pessoa voluntária que retorna assuma a responsabilidade pela preparação inicial do novo voluntário.

"Para mim, um(a) bom(a) voluntário(a) é alguém que tem características que o(a) tornam alguém com quem se pode contar para qualquer situação, não mede esforços para fazer o que se propôs a fazer, mesmo que não seja um padrão ou experiência para este tipo de trabalho"



Aida, Chitsumba
Moçambique voluntária
de 2015-2016



3.2 PERSPECTIVA DOS SEUS E DAS SUA PROTAGONISTAS

“... por um mundo mais diverso, nobre e compassivo” Claribel

O exposto a seguir é uma síntese da forma como os antigos voluntários expressam os seus pensamentos e sentimentos sobre o significado e o valor que encontram em ser um(a) bom(a) voluntário(a). As respostas são subjectivas, com base na experiência de vida de cada indivíduo.

Foram consideradas perspectivas a partir de uma variedade de origens, havendo sementes e complementaridades entre elas. Algumas pessoas concentram-se mais na importância da atitude perante várias situações que podem surgir, enquanto outras realçam o valor da motivação e dos valores que podem ser partilhados e alimentados durante a estadia de voluntariado na Alemanha.

A escolha do voluntariado parte de uma decisão pessoal, e todos(as) os(as) participantes têm isso claro. O(a) voluntário(a) sabe quais são as obrigações e responsabilidades envolvidas, muitas vezes mesmo antes do processo de seleção.

Durante o processo de preparação e imersão na Alemanha, o(a) voluntário(a) deve ter claro que é um(a) constante aprendiz, deve capacitar-se, aprender a se organizar e refinar ou melhorar as suas habilidades sociais, com o fim de poder encarar com maturidade as situações que possam surgir.

Um(a) bom(a) voluntário(a) deve manter sua mente aberta, ser comunicativo(a), propositivo(a), respeitoso(a), independente e autêntico(a). Deve ser consciente da nova cultura e das suas normas, com o fim de poder se integrar. Assim, da mesma forma como tem a disposição de aprender com a Alemanha, deve ter a disposição e o interesse em dar a conhecer a sua própria cultura, compartilhar um pouco sobre a sua vida, seu país, sua sociedade, suas formas de pensar e, até certo ponto, romper com estereótipos. Um(a) bom(a) voluntário(a) deve manter a curiosidade por aprender coisas novas, com o objetivo de seguir crescendo como pessoa.

Uma saúde mental adequada é necessária para um bom desempenho das atividades a realizar. Por isso, um(a) bom(a) voluntário(a) não deve hesitar em pedir ajuda quando o necessite. Deve reconhecer os seus pontos fortes e as suas dificuldades e ter a resiliência necessária para confrontar o que for desconfortável. Não necessita mudar a sua essência para se encaixar, é importante que seja ele mesmo / ela mesma; para além disso, a pessoa vai se conhecendo ao longo do caminho. Ainda em seu país de origem, deve realizar exames médicos e não se esquecer de levar consigo os medicamentos necessários para evitar qualquer inconveniente.

No que diz respeito ao ambiente de trabalho na Alemanha, um(a) bom(a) voluntário(a) deve esforçar-se por fazer o seu trabalho da melhor forma possível, mesmo que seja monótono ou que se trate de trabalho pesado. Deve saber e/ou aprender a expressar-se assertivamente quando algo não está ao seu gosto, quando não sabe algo ou quando tem medo de algo, porque muitas vezes, devido à dificuldade da língua, pode não haver uma boa compreensão e isto leva a mal-entendidos. Um(a) bom(a) voluntário(a) deve procurar o apoio de alguém em quem confia, para que essa pessoa possa intervir em questões relacionadas.

Um(a) bom(a) voluntário(a) conhece a sua realidade nacional, deve ver-se como um(a) agente de mudança, um(a) líder, empático(a), solidário(a). Deve ter realizado atividades de colaboração frente a questões sociais de interesse. Deve recordar as razões pelas quais decidiu passar por este tipo de experiência, pois pode servir de motivação quando os ânimos não estão elevados.

Entre tudo o que foi mencionado, e não menos importante, um(a) bom(a) voluntário(a) deverá ser capaz de lidar o melhor possível com uma situação familiar complicada, uma vez que isto pode ser uma razão para desmotivação, desânimo e desejos de desistir do programa.



Foto: Claribel Díaz no seminário sobre os critérios de seleção

"A fim de desenvolver as diferentes atividades pelas quais se é responsável, é necessário aprender a organizar-se. Este país é muito diferente dos países da América Latina, porque a ordem é essencial para um bom desempenho. Nos nossos países, estamos habituados à improvisação e há quase sempre inconvenientes a que temos de nos adaptar. A nossa capacidade de adaptação é enorme, mas assim também deve ser a nossa capacidade de cumprir com os nossos compromissos.

Devemos também aprender a pedir ajuda ou a saber quando o nosso corpo precisa de uma pausa. Algumas semanas serão difíceis, em outras, teremos pausas mais longas. A saúde mental é necessária para um bom desempenho das nossas actividades".



Mélany Panta
Peru, voluntária
2019 - 2020

3.3 PERSPECTIVA

DOS POSTOS DE TRABALHO VOLUNTÁRIO

Este resumo é baseado nas descrições da creche "Villa Kunterbunt", Profil e.V. Verein zur Förderung von jungen Arbeitslosen e do centro de apoio à toxicodependência, departamento de Drogenberatung Bielefeld e.V., bem como nas actas das reuniões com os responsáveis pelos postos de voluntariado.

Em princípio, as posições de voluntariado não requerem quaisquer conhecimentos técnicos específicos. Todo o trabalho pode ser aprendido no decurso da atividade. Por conseguinte, é importante que os(as) voluntários(as) estejam interessados(as) no trabalho da posição de voluntariado e nos seus grupos-alvo. As pessoas que trabalham em um jardim de infância devem estar ansiosas por trabalhar com as crianças, brincar com elas e também mostrar interesse em aprender sobre os conceitos pedagógicos por trás do seu trabalho. Aquelas que trabalham na horticultura devem estar interessadas no trabalho manual e querer aprender algo novo no campo "verde", mas também estar abertos a jovens desempregados(as) ou pessoas com deficiência que também trabalham lá. As pessoas que trabalham no centro de ajuda às drogas devem estar interessadas em lidar com o tema "consumo e dependência de drogas" e seus efeitos e em entrar em contato com os clientes. Em última análise, os postos de voluntariado querem que os(as) voluntários(as) não só realizem o seu trabalho diário, mas também que estejam interessados em aprender mais sobre os antecedentes e conceitos. Embora o conhecimento específico não seja um pré-requisito, o conhecimento e a experiência anteriores no campo de trabalho são sempre bem-vindos.

Em todos os postos de trabalho de voluntário, os(as) voluntários(as) trabalharão numa equipa de língua alemã e entrarão em contato com um grupo alvo específico, dependendo do destino: crianças, pessoas com deficiências físicas ou mentais, pessoas com doenças mentais, pessoas que não se comportam de uma forma socialmente correta ou pessoas mais velhas. A fim de entrar em contacto com colegas e grupos alvo, os(as) voluntários(as) devem ter um comportamento amigável, estar dispostos(as) a trabalhar em equipa e trazer um senso de humor e, de preferência, um sorriso ao trabalho. Uma vez que trabalhar com os grupos-alvo nem sempre será fácil, a paciência e a empatia são também importantes.

Um tópico importante nas conversas com postos voluntários é sempre a língua alemã. Os postos de trabalho gostariam que os(as) voluntários(as) tivessem um conhecimento básico da língua alemã quando comessem a trabalhar. A comunicação é importante para poder explicar como funciona o centro, para compreender as instruções de trabalho, para fazer perguntas e para entrar em contato com os grupos-alvo. Especialmente crianças, pessoas com deficiência ou idosos não falam inglês, muito menos espanhol ou português, e provavelmente não conseguem compreender que têm de falar devagar e pronunciar-se bem.

Os postos de voluntariado esperam que os(as) voluntários(as) melhorem os seus conhecimentos da língua alemã durante o seu serviço voluntário, para que possam gradualmente assumir tarefas mais complexas.



Foto: MeryLópez
no seu posto de trabalho voluntário

Uma vez que a comunicação em alemão será difícil, especialmente no início, os postos de voluntariado insistem que gostariam que os(as) voluntários(as) dissessem sem medo quando não compreenderam alguma coisa. Se algo é explicado aos(as) voluntários(as) e eles dizem sempre "sim", os supervisores pensam que compreenderam.

Mas talvez o(a) voluntário(a) só tenha dito "sim" porque não se atreveu a perguntar por uma terceira ou quarta vez. Além disso, gostariam que os(as) voluntários(as) os informassem se algo não está a correr bem, pois, de outra forma, pode acontecer que no trabalho quotidiano, muitas vezes estressante, os(as) voluntários(as) se "percam". Os postos voluntários desejam explicitamente que os(as) voluntários(as) lhes deem feedback e críticas. Tudo pode ser discutido e uma solução pode ser encontrada, desde que seja comunicada direta e abertamente.

No decurso do serviço voluntário, haverá também fases em que as coisas não correrão tão bem. Especialmente no início, quando tudo é novo e a comunicação ainda é difícil, o trabalho pode ser muito desgastante. Por outro lado, pode haver fases com pouco trabalho, por exemplo, porque há pouco a fazer na horticultura durante o inverno ou porque o(a) voluntário(a) só pode assumir tarefas simples devido à falta de linguagem. Quando se trabalha ao ar livre, por exemplo, no viveiro florestal ou na horticultura, pode haver dias, especialmente no inverno, em que é desconfortável devido ao frio, chuva e vento, apesar de se usar roupa de proteção. Os voluntários devem ser capazes de trabalhar durante períodos desagradáveis ou ser flexíveis para trabalhar em outra área durante esses períodos.

Outro ponto importante é que os postos de trabalho voluntário pedem aos(as) voluntários(as) para serem proativos(as). Os postos de voluntariado têm um procedimento de rotina e o(a) voluntário(a) é uma nova pessoa que ainda não encontrou o seu papel neste sistema. Não deve apenas esperar que lhe seja atribuído um papel, mas deve participar ativamente, por exemplo, abordando as crianças no jardim-de-infância e brincando com elas. Os postos de voluntariado exigem que os(as) voluntários(as) estejam atentos(as) e atuem de forma independente. Têm de assumir tarefas de rotina com as quais já estarão familiarizados(as) após um curto período de

tempo, sem que lhes seja pedido que o façam. Um dos prestadores de cuidados descreveu esta expectativa dizendo que os(as) voluntários(as) deveriam também "ver o trabalho", ou seja, ver independentemente onde a ajuda é necessária e tomar a iniciativa. Também querem que os(as) voluntários(as) desempenhem as suas tarefas de forma confiável.

Embora possa parecer que os(as) voluntários(as) têm muitas vezes de se adaptar, os postos de trabalho querem que os(as) voluntários(as) "sejam eles(as) mesmos(as)". Ficam felizes quando os(as) voluntários(as) contribuem com as suas próprias ideias e experiências, por exemplo, propondo pequenos projetos próprios. Pode ser uma atividade de lazer que planejam e implementam ou um ritual que é introduzido no centro de dia. Além disso, as organizações não participariam no programa Weltwärts se não estivessem interessadas nas experiências e cultura dos(as) voluntários(as). Ficam felizes quando os(as) voluntários(as) partilham aspectos do seu próprio trabalho e cultura com os seus(suas) colegas e o grupo-alvo, quer seja cantar uma canção em português com as crianças, ensinar algumas palavras em inglês ou espanhol às pessoas do grupo-alvo, dar uma palestra sobre a organização de envio, ou..., ou.... Os(as) voluntários(as) trazem uma lufada de ar fresco para os postos de voluntariado e é uma oportunidade para todos(as) experimentarem coisas novas, questionarem pontos de vista e participarem no intercâmbio.



Foto: Sipho Mabaso no seu posto de trabalho voluntário



Guadalupe Penagos
México
voluntária 2017-2018

"Poder participar do voluntariado foi uma das experiências mais maravilhosas. Dentro desta experiência, está imersa a aprendizagem de uma nova língua, cultura, pessoas e modos de vida diferentes dos que eu conhecia. Significou um antes e um depois na minha vida. Fazendo parte de uma equipa de trabalho em que, dia após dia, os laços de trabalho se tornavam laços de amizade, com pessoas que me davam a sua amizade e afeto. Já se passaram quase 6 anos desde o voluntariado e ainda posso desfrutar de ter uma mãe anfitriã do outro lado do mundo, que em breve fará a sua segunda viagem ao México para estarmos novamente juntas e que me mostra o seu afeto e proximidade em cada momento, apesar da distância".



3.4 PERSPECTIVA DE welthaus bielefeld

O que faz um(a) bom(a) voluntário(a), segundo a perspectiva de Welthaus Bielefeld? A seguir, as duas pessoas mais envolvidas com os(as) voluntários(as) no lado de Welthaus irão expor os seus pontos de vista:

BARBARA SCHÜTZ,
COORDENADORA DO PROGRAMA

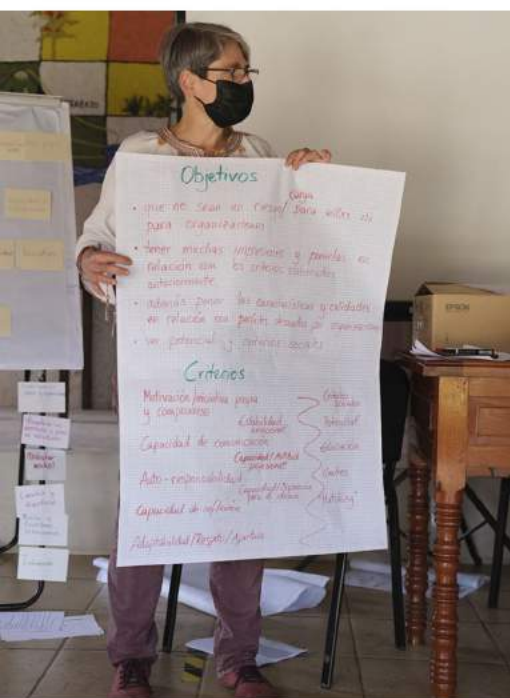


Foto: Barbara Schütz, critérios de seleção

É uma questão difícil, porque no final das contas, todos(as) são quem são e todos(as) têm algo com o que contribuir com o programa. Contudo, penso que é importante fazer esta pergunta, porque as consequências do voluntariado não devem ser um fardo para o(a) próprio(a) voluntário(a) ou para as pessoas que o(a) rodeiam. É também importante procurar uma boa integração no posto de trabalho voluntário e na família anfitriã.

Por vezes, os(as) voluntários(as) dizem-me: "Oh meu Deus, estamos a dar-te tanto trabalho". O trabalho não é o problema, pelo contrário, gosto de acompanhar os(as) voluntários(as), vê-los(as) crescer, vê-los(as) fazer-se perguntas e querer seguir em frente, com tudo o que isso implica, incluindo contratempos, dúvidas, perguntas, problemas.

Isto traduziu-se nas seguintes qualidades importantes para mim:

Habilidade e vontade de aprender

Quando se chega a um novo contexto, os conhecimentos antigos por vezes não ajudam. No início, é importante ter consciência disto, levar tempo e dar-se tempo para compreender o novo contexto, talvez observando muito ou fazendo perguntas. No passo seguinte, o(a) voluntário(a) pode rever o que dos velhos conhecimentos se adequa e pode ser aplicado.

Disposição para questionar a si próprio

É muito importante para mim que os(as) voluntários(as) estejam dispostos(as) a olhar para a sua própria biografia, para estarem conscientes do que os(as) tornou quem são. Isto inclui também um confronto com o que se aprendeu sobre gênero/raça, com os seus próprios sexismos e racismos. O ideal seria que isto também fosse partilhado para que aqueles(as) que os rodeiam, por exemplo, famílias anfitriãs, possam compreender por que se comportam desta ou daquela forma. Questionar e examinar a biografia também pode significar que se percebe que um comportamento fez sentido em um determinado contexto, mas outro contexto também permite um outro comportamento.

"Antes de ir para a Alemanha, o meu objetivo era ser voluntário. Contudo, no meio da experiência, muitas coisas inesperadas surgiram: o estresse na comunicação devido à língua, à rotina diária, à posição no trabalho, ao clima, à demonstração pessoal etc. Não consegui me identificar na Alemanha. A primeira razão para abandonar o programa foi deixar a minha família e depois problemas de saúde que me afetaram várias vezes, apesar de que eu tinha boas condições médicas. No final, apercebi-me de que todas estas situações me pressionavam cada vez mais. Assim, recomendo às pessoas que estão interessadas, em primeiro lugar, que vigiem as suas famílias para que não interfiram excessivamente no voluntariado e, em segundo lugar, que verifiquem o seu estado de saúde e levem consigo os medicamentos necessários para evitar qualquer inconveniente".



Francisco Covela
Moçambique
voluntário 2017

A vontade de ver a outra pessoa

Isto parece óbvio, todas as cartas de motivação dizem: "Eu quero conhecer a cultura alemã, quero aprender com o povo". Na prática, porém, tenho a impressão de que muitos(as) voluntários(as) estão ocupados(as) consigo próprios. Vejo isto como uma coisa positiva, e também significa conhecer os próprios limites, saber o que preciso quando não me sinto bem. No entanto, tenho frequentemente a sensação de que há falta de curiosidade pelas outras pessoas, e também acho o exame da sociedade alemã muito superficial. Para mim, isso significaria, por exemplo, fazer perguntas às famílias anfitriãs, procurar informação sobre a Alemanha e mostrar interesse pelos tópicos. Infelizmente, o consumo dos meios de comunicação por vezes atrapalha o verdadeiro envolvimento no ambiente.

Ser crítico e a composição do grupo

Nem todos os(as) voluntários(as) serão críticos(as) e, neste sentido, não é um critério básico. Para mim, porém, ser crítico(a) significa não acreditar em tudo o que vejo, questionar o discurso do desenvolvimento, não acreditar que tudo é melhor ou pior na Alemanha, mas obter uma imagem diferente sem desistir da sua. As pessoas críticas são também importantes para que o grupo possa questionar as normas do grupo, o tratamento das minorias pela maioria e o comportamento de exclusão.

"Um(a) bom(a) voluntário(a) não precisa de mudar a sua essência para se adaptar, é importante a pessoa ser ela mesma, mas isso implica uma maior responsabilidade estando em outro país e rodeada por pessoas que vivem em outros contextos sociais e culturais, com diferentes formas de ser e de pensar. E estar consciente de que estes tópicos podem entrar em conflito em algum momento, o que implica trabalhar na capacidade de aceitar e compreender a situação sem gerar conflitos e não levar certas coisas para o lado pessoal.

Em termos gerais, penso que um(a) bom(a) voluntário(a) é alguém que deixa uma boa memória. Alguém que faz um esforço para fazer bem o seu trabalho, mesmo que seja monótono ou pesado, e que este trabalho, por menor que seja, precisa de ser feito para que a organização possa avançar. Alguém que faz um esforço para se comunicar com o seu ambiente, mesmo que seja apenas em alemão básico ou mínimo. Alguém que conseguiu ligar-se à sociedade, seja através da família ou dos(as) amigos(as). Alguém que aprende com a sua estadia na Alemanha e ao mesmo tempo consegue partilhar um pouco da sua vida, do seu país, da sua sociedade, da sua forma de pensar e, em certa medida, quebrar estereótipos. Alguém que aceita uma nova realidade e a torna sua".



Laura Hernández
México
voluntária 2015-2016



Foto: Laura Hernández com um colega de trabalho



Foto: Natalia Vaca e Cátia Gento em um seminário

"Das diferenças culturais e barreiras linguísticas à experiência e às circunstâncias da vida, é preciso apreciar as diferenças. Também é preciso ter resiliência para lidar com climas e condições com os quais não está habituado(a) a lidar em casa. É importante estar disposto a aprender sobre o voluntariado e a cultura da organização com que se está a trabalhar e a perceber que o voluntário também está a ganhar com a experiência, não apenas a dar.

A organização precisa de voluntários que tomem a iniciativa, se coloquem em ação e façam as coisas. Tens de pensar no que podes trazer para a organização, que competências e experiência podes partilhar, e qual é a tua melhor forma de ajudar"



Mpho Veronica Mphahlele
África do Sul
voluntária de 2019-2020

"A disposição é de grande importância para esta experiência. Se a pessoa não estiver disposta a vivê-la, a aprender, a contribuir, a se capacitar, ser um(a) voluntário(a) tornar-se-á uma experiência vazia".



Inês Cornejo
Perú
Voluntaria de 2014-2015

**HEINER WILD,
PESSOA DE CONTATO PARA
OS POSTOS DE VOLUNTARIADO**



Os(as) voluntários(as) que conhecemos em seis gerações eram muito diferentes em muitos aspectos: no seu temperamento, na sua educação anterior, na sua capacidade de aprender a língua alemã e muito mais. Mas de que depende que aprendam a orientar-se nos vários contextos da vida aqui e, ao mesmo tempo, a transmitir uma ideia da sua cultura de origem?

Estou a pensar, antes de mais nada, na sua autoconsciência, no sentido de um confronto consciente com a sua própria história e identidade. Pode ser que esta identidade signifique um acordo ininterrupto com a cultura de origem, mas é mais provável

que surja a partir do processamento de dúvidas, conflitos e crises. A auto-conscientização desenvolve-se especialmente nos(as) voluntários(as) que viveram como pessoas fronteiriças entre culturas (por exemplo, entre comunidades indígenas e a sociedade dominante ou entre uma pequena família agrícola de origem e um ambiente académico profissional na grande cidade).

Quanto mais pronunciada for a consciência do próprio, maior será a possibilidade de reconhecer o que é diferente no novo ambiente, bem como o que há em comum.

A vontade de saber o que é novo, de compreendê-lo, de aceitar outros comportamentos, hábitos e normas é expressa na observação, na escuta, no questionamento e na comparação. É também expressa no desejo de aprender e utilizar a nova língua. É frequentemente acompanhado por um interesse em partilhar conhecimentos sobre o país de origem e as suas próprias experiências de vida lá.

Para alguns(algumas) voluntários(as), esta autoconsciência não está desenvolvida ou está muito pouco desenvolvida. Por um lado, há aqueles(as) que permanecem firmemente ligados ao seu ambiente habitual. O novo parece-lhes tão diferente que não os inspira a comparar ou questionar, mas simplesmente lhes parece estranho, possivelmente ameaçador, possivelmente temeroso, e prevalece o anseio pelo familiar.

Ou os(as) voluntários(as) têm uma biografia conturbada, com experiências de crises, possivelmente traumas, mas sem ter lidado com elas. Por conseguinte, estão inseguros(as), desorientados(as) e necessariamente mais preocupados(as) com eles(as) próprios(as) do que com o novo.

Os(as) voluntários(as) que tendem a se encaixar em uma destas duas descrições

podem tornar-se bons(baixas) voluntários(as) no decurso do seu tempo de voluntariado. Mas eles(as) têm mais dificuldade e precisam de mais ajuda para poderem recorrer ao novo com base na autoconfiança. Os seminários de Barbara, que encorajam a auto-reflexão e o conhecimento das condições sociais, podem contribuir para isso.

As maiores dificuldades em encontrar uma abertura à aprendizagem são experimentadas por aqueles(as) que trazem consigo uma espécie de "autoconfiança" que está tão enraizada, para não dizer congelada, que apenas se confirma a si própria, mas não permite qualquer nova ânsia, qualquer pergunta, o que pode sempre significar questionar a sua própria.

Contudo, a autoconfiança como qualidade positiva não contradiz o questionamento das próprias ideias e comportamentos, e é mais compatível com uma atitude de modéstia e ajuda do que com a dominação. Permite uma flexibilidade externa e uma vontade de adaptação a partir de uma força interior.

As habilidades sociais são fundamentais para o trabalho dos voluntários: empatia e cuidado para com grupos vulneráveis nos seus postos de trabalho, para com crianças, pessoas com deficiência ou em situações de vida precária e idosos, amor à aprendizagem, criatividade e vontade de assumir responsabilidades na execução de tarefas. As habilidades de comunicação, incluindo as não verbais, ajudam os(as) voluntários(as) não só a lidar com as pessoas que lhes são confiadas, mas também na equipa de trabalho, na família anfitriã e, não menos importante, entre eles(as), no grupo de voluntários(as).

Todas estas competências são, por um lado, qualidades desejáveis dos(as) voluntários(as) por elas mesmas, mas, por outro lado, podem ser consideradas virtudes que melhor prosperam no domínio da autoconfiança.



Foto: Simbarashe Chadini com o pai anfitrião

3.5 PERSPECTIVA DAS FAMÍLIAS ANFITRIÃS

Este resumo foi elaborado a partir de entrevistas e comentários das famílias anfitriãs que tiveram boas e más experiências com os(as) voluntários(as).

As famílias anfitriãs são um elemento muito importante do programa Sul-Norte. São não só o primeiro contato direto com a sociedade e a vida quotidiana na Alemanha, mas também uma parte importante da experiência do voluntariado, devido à estreita coabitação entre os(as) voluntários(as) e as famílias.

Neste contexto, as famílias anfitriãs significam frequentemente que os(as) voluntários(as) se instalam com uma ou duas pessoas cujos(as) filhos(as) são adultos(as) e normalmente já não vivem em casa.

Muitos dos pais e mães de acolhimento que se oferecem para acolher voluntários(as) tiveram contato prévio com programas de intercâmbio ou estadas mais longas no estrangeiro. Podem ter tido as suas próprias experiências no passado ou os(as) seus(suas) filhos(as) podem ter-se voluntariado no estrangeiro. Algumas famílias têm acolhido voluntários(as) há anos, para outras, é a primeira vez que acolhem alguém.

As razões para receber voluntários(as) são muitas e variadas; há sempre um grande interesse nas culturas e nas pessoas que vêm para a Alemanha. A curiosidade de conhecer uma nova parte do mundo ou de aprofundar as relações existentes com certas regiões. Depois dos(as) seus(suas) próprios(as) filhos(as) terem saído de casa, existe por vezes também um desejo de continuar a vida familiar. Em geral, há uma expectativa de dar e receber, de reciprocidade da qual todos(as) beneficiam e da qual se aprende com e dos(as) outros(as).

As experiências das famílias anfitriãs com os(as) voluntários(as) são diferentes a cada vez, e a convivência é sempre vivida de forma diferente. Apesar destas experiências muito individuais, podem ser identificadas algumas características e padrões de comportamento dos(as) voluntários(as) que, do ponto de vista dos pais e das mães anfitriãs, tornam a vida nas famílias mais fácil ou mais difícil. As características mais importantes são a sinceridade, o interesse e a motivação. São considerados essenciais para a aprendizagem da língua, cultura e vida na Alemanha, mas são igualmente importantes nos encontros pessoais do dia-a-dia. As famílias anfitriãs veem-se

explicitamente como uma família para os(as) voluntários(as), ou seja, a participação e o interesse na vida uns dos outros são importantes para elas. Podem ter de fazer uma refeição em conjunto uma vez por dia ou fazer atividades em conjunto com regularidade. Por um lado, os momentos partilhados são importantes, mas por outro lado, os pais e as mães anfitriões também ficam felizes quando os(as) voluntários(as) têm a coragem e curiosidade de procurar novas experiências por si próprios e não se concentram nos pais e nas mães anfitriões quando querem saber mais sobre a Alemanha.

As características que dificultam a vida em conjunto são frequentemente o oposto dos comportamentos desejados. A falta de independência, um elevado grau de reclusão ou desinteresse fazem arrefecer a desejada vida familiar. Os pais e mães anfitriões consideram muito triste que os(as) voluntários(as) se concentrem nas suas relações na sua terra natal e se desliguem da família anfitriã e da vida na Alemanha. Se houver falta de interesse, falta de curiosidade acerca de coisas novas, a comunicação entre os(as) voluntários(as) e as famílias anfitriãs pode sofrer. A abertura e a honestidade são muito importantes para

as famílias, porque elas querem enfrentar de frente as incertezas ou mal-entendidos, porque querem oferecer aos(as) voluntários(as) um lar onde se sintam confortáveis e compreendidos. Por exemplo, mudanças espontâneas de acordos ou pequenos acidentes em casa devem ser comunicados abertamente, simplesmente para que os pais e mães anfitriãs estejam cientes e uma solução possa ser procurada em conjunto.

A comunicação é muitas vezes o ponto-chave que determina se a relação entre pais e mães anfitriãs e voluntários(as) funciona bem ou não. A comunicação aberta baseada na confiança mútua é necessária para prevenir ou resolver conflitos. Um desafio óbvio parece ser a falta de conhecimentos da língua alemã, especialmente no início do serviço voluntário. No entanto, a maioria dos conflitos não se deve à barreira linguística, mas ao não cumprimento de acordos, mal-entendidos e comportamentos incorretos. Uma vez que ambas as partes abordam a convivência com diferentes impressões e expectativas, podem e irão ocorrer mal-entendidos. Isto pode significar o estabelecimento de regras de comportamento em conjunto ou a comunicação dos limites uns dos outros a fim de tornar possível uma boa coexistência. Estes problemas, que podem ser devidos a falhas de comunicação, são geralmente tratados em primeiro lugar pela família anfitriã. No entanto, há sempre um desejo explícito de que os voluntários abordem também os problemas abertamente.

Entretanto, em última análise, as famílias de acolhimento querem que os voluntários sejam eles próprios e que possam ser eles próprios. Também para as mães e pais anfitriões, o tempo passado juntos é uma experiência intensa. A troca pessoal e cultural é vista como muito enriquecedora. As famílias anfitriãs gostam tanto de descobrir e aprender coisas novas como os(as) voluntários(as), e recebem-nos(as) com isto em mente. A troca de experiências, as experiências partilhadas, a descoberta da Alemanha, o conhecimento dos seus países de origem e muito mais motivam as famílias a acolher os(as) voluntários(as) e a acompanhá-los(as) durante a sua estada.



Foto: Evelyn Henríquez, cozinhando com a sua mãe anfitriã.



Foto: Isaac Quispe com a família anfitriã e Barbara Schütz



Foto: Marco Palacios com a família anfitriã e um representante da organização de envio.

RESUMO

O QUE FAZ UM(A) BOM(A) VOLUNTÁRIO(A)?

Para responder a esta pergunta de forma completa, este capítulo apresentou e resumiu as perspectivas das seguintes partes envolvidas: as organizações de envio, os(as) ex-voluntários(as), os postos de trabalho voluntário, a Welthaus Bielefeld e as famílias anfitriãs. As perspectivas demonstram que há diferentes expectativas sobre os(as) voluntários(as) em diferentes momentos. Para um melhor entendimento mútuo, é útil que todas as pessoas implicadas comuniquem abertamente essas expectativas explícitas e implícitas durante o processo de seleção e também que deem aos(as) candidatos(as) a oportunidade de apresentar as suas expectativas.

A partir da perspectiva das organizações de envio:

- ... tem uma relação direta com a organização de envio e a conhece bem.
- ... é responsável no seu trabalho.
- ... tem um perfil psicológico estável e é suficientemente maduro(a) para um intercâmbio intercultural.
- ... está seguro(a) da sua identidade cultural, étnica ou regional e conhece a situação sociocultural do seu país.
- ... está aberto(a) a conhecer o contexto e a cultura da Alemanha.
- ... é transparente e honesto(a) acerca da sua motivação e objetivos.
- ... combina com a sua organização a respeito de como e em que medida deve acontecer a comunicação durante o voluntariado.
- ... regressa depois do voluntariado e compartilha dentro da organização e no contexto social o que aprendeu.
- ... participa na preparação da nova pessoa voluntária.

A partir da perspectiva dos(as) ex-voluntários(as):

- ... é consciente do que significa fazer um voluntariado e demonstra uma grande disposição em assumir este desafio de forma independente.
- ... está aberto(a) à nova cultura e disposto(a) a ser um(a) bom(a) representante da sua própria cultura.
- ... está disposto(a) a aprender e conhecer o idioma, o trabalho, a cultura e a si próprio(a) em todas as situações.
- ... demonstra muita iniciativa e é capaz de colocar suas próprias ideias em prática.
- ... se esforça por se integrar, sem perder sua própria autenticidade.
- ... leva as suas responsabilidades e tarefas a sério, e as realiza da melhor maneira possível.

A partir da perspectiva das famílias anfitriãs:

- ... aborda abertamente os problemas e mal-entendidos e se comunica honestamente com a família anfitriã.
- ... está interessado(a) na convivência e ajuda a construir uma relação de confiança.
- ... conta e mostra voluntariamente sobre si próprio(a) e seu lugar de origem.
- ... sente-se livre e seguro(a) de si para ser autêntico(a).

PERGUNTAS DE REFLEXÃO

Depois de ler as diferentes perspectivas: o que faz um(a) bom(a) voluntário(a) na nossa opinião?
Temos expectativas que consideramos essenciais?
- Como podemos comunicar as diferentes perspectivas já no processo de seleção?
- Como podemos conseguir que todas as perspectivas sejam levadas em consideração no processo de seleção?

A partir da perspectiva dos postos de trabalho voluntário:

- ... se interessa pelo trabalho e pelo tema do posto de voluntariado.
- ... tem um comportamento amável e trabalha em equipa.
- ... tem um conhecimento básico da língua alemã.
- ... está disposto(a) a passar por fases desagradáveis.
- ... demonstra iniciativa.
- ... contribui com as suas próprias ideias e experiências.

A partir da perspectiva da Casa del Mundo:

- ... tem uma grande disposição para aprender.
- ... ocupa-se conscientemente da sua biografia e questiona criticamente a si mesmo(a) e ao que já aprendeu.
- ... demonstra interesse pela cultura e pela sociedade alemã, observando, escutando e perguntando ativamente.
- ... tem autoconsciência suficiente para se comprometer com o novo.
- ... traz consigo habilidades sociais que são de importância central para o trabalho em questão.

CRITÉRIOS



Foto: Ex-voluntários e representantes de organizações de envio no México na discussão dos critérios.

QUAIS SÃO AS CARACTERÍSTICAS QUE COLABORAM COM A REALIZAÇÃO DO VOLUNTARIADO?

Partindo dessa pergunta principal, realizamos um trabalho extenso e colaborativo em busca de critérios comuns, para cumprir o objetivo do Manual, que é homogeneizar os processos de seleção.

No presente capítulo, apresentamos seis critérios comuns, que são o resultado do processo que levou em consideração a experiência de diferentes atrizes e atores envolvidos.

COMO FOI ESTE PROCESSO?

Discussões nos diferentes países

Dependendo do país e de sua situação, utilizamos diferentes formas de incluir a experiência de ex-voluntários(as) e das organizações de envio:

1. No México, em El Salvador e no Peru, junto com o Equador, foram organizados seminários presenciais, com a participação de ex-voluntários(as) e de algumas organizações de envio.
2. Na Nicarágua, o seminário foi realizado virtualmente.

3. No Zimbábue e na África do Sul, as organizações de envio foram consultadas.

4. Em Moçambique, foram revisadas memórias anteriores referentes ao mesmo tema.

Naturalmente, em todas essas reuniões, houve debates e diferenças entre os países e as atrizes e os atores. Observou-se, por exemplo, que o tema do compromisso social é um aspecto importante para as organizações. No México, a esse conceito foi acrescido o componente envolvimento cultural, enquanto que em outros países o compromisso social era compreendido como o vínculo da pessoa com a organização de envio.

Nos debates em questão, foi possível, entre outras coisas, distinguir entre as capacidades que a pessoa pode adquirir ao longo da experiência voluntária e aquelas que, ao contrário, deve apresentar desde o início. Houve unanimidade, por exemplo, em relação ao fato de que os conhecimentos de alemão são importantes quando a pessoa está na Alemanha, mas que significado devem ter os conhecimentos do idioma alemão no momento de realização da seleção? O conhecimento de outro idioma, por exemplo do inglês, para pessoas que têm o espanhol como primeira língua seria uma vantagem?

Por fim, acordou-se que o relevante seria que o(a) candidato(a) demonstrasse disposição para aprender o idioma.

No Zimbábue, foram observados critérios que estão fora do controle da(o) voluntária(o). Em 2021, o visto foi negado a uma voluntária do Zimbábue, sob a justificativa de que a jovem “não demonstrava intenção de regressar ao país”, pois ela não possuía uma carreira profissional nem recursos econômicos. O fato de que ela mantinha um vínculo forte com a organização de envio e de que esta estava disposta a contratar a jovem após o seu voluntariado não foi suficiente. Por isso, no Zimbábue, as probabilidades de a(o) candidata(o) conseguir um visto acabaram sendo agregadas aos critérios.

Em Moçambique, houve um critério em particular: as organizações decidiram que as(os) candidatas(os) não poderiam ter qualquer relação familiar com algum(a) trabalhador(a) de uma organização de envio.

POSTOS DE TRABALHO VOLUNTÁRIO E FAMÍLIAS ANFITRIÃS

Foi realizado um workshop com representantes de postos de trabalho voluntário e com voluntárias(os) atuais, que se encontravam em seus primeiros meses na Alemanha. O critério mais mencionado pelas(os) voluntárias(os) foi a paciência, segundo a percepção de que é importante haver um equilíbrio entre o observar e a vontade de atuar. Para aqueles responsáveis pela inserção dos(as) voluntários(as) nos postos de trabalho, os critérios mais importantes foram a responsabilidade e a confiabilidade.

Já com as famílias anfitriãs foi realizada uma reunião virtual. Foram mencionados muitos critérios semelhantes àqueles relatados em outros espaços. Um critério que se sobressaiu foi o de honestidade, já que algumas famílias mencionaram que esperam que as pessoas que acolhem demonstrem uma atitude franca e honesta. Isto, por sua vez, gerou um grande debate, afinal, diferentes culturas lidam de modos distintos com o tema da comunicação, incluindo a honestidade.

COMPARTILHAMENTO DE RESULTADOS E CAFÉS DIGITAIS DO MUNDO

A revisão dos registros dos diferentes momentos levou à formulação de 20 critérios-base. Esses critérios foram levados à discussão, com o convite para que todos(as) os(as) ex-voluntários(as) e organizações de envio participassem de duas reuniões virtuais, denominadas “Café Digital do Mundo”.

Na primeira reunião, via Zoom, nos encontramos com representantes de Moçambique, Zimbábue, Equador, México, Peru, Nicarágua e El Salvador. Com os(as) participantes divididos(as) em pequenos grupos, os critérios foram dispostos em uma lousa digital.

Cada grupo teve que eleger cinco critérios que consideravam os principais. A partir da síntese elaborada pelos grupos, alguns critérios foram deixados de lado, porque de alguma maneira estavam subsumidos em outros conceitos. Foi assim que se chegou aos seis critérios que apresentamos neste Manual.

No segundo Café Digital do Mundo, estiveram presentes participantes da primeira reunião e a estes se juntaram representantes da África do Sul. O objetivo dessa reunião foi chegar a uma definição dos critérios já estabelecidos, atribuir-lhes um conteúdo específico no contexto do voluntariado, já que se observou que um termo não significa ou é entendido da mesma maneira por todas as pessoas. Discutiu-se como seria possível medir ou reconhecer os critérios nas diferentes fases do processo de seleção (entrevistas, dinâmicas, outras atividades). Este ponto será abordado no próximo capítulo.

QUAL CRITÉRIO É PRIORIZADO?

Se uma pessoa demonstra ser responsável, mas não se observa nela sinais de comprometimento social; se a pessoa está comprometida

com a sua organização ou causa, mas nota-se que lhe falta amadurecer emocionalmente, o que conta mais? O que deve ser priorizado?

Este tema da ponderação, a definição de qual é o critério mais importante, não foi decidido nas reuniões mencionadas. Houve um consenso de que todos(as) os(as) voluntários(as) devem contar com algo de cada critério. Poderia entender-se como um critério de que a pessoa não está apta, por exemplo, se, em uma escala de 1 a 5, ela apresenta 2 ou menos.

As pessoas integrantes da Comissão de Seleção serão as encarregadas e responsáveis por discutir e refletir sobre o valor dos critérios em conjunto, assim como pela avaliação de como se percebe a personalidade dos(as) candidatos(as) (ver também: “Avaliação”, no quinto capítulo).

Observou-se que diferentes atores e atrizes têm diferentes prioridades, por isso, é importante que diferentes atores e atrizes estejam presentes na seleção.

Foto: representantes de posições voluntárias na discussão.



OS CRITÉRIOS:

Compromisso social e envolvimento cultural: consciência social, interesse por temas sociais, vocação para o serviço, senso de pertencimento e apropriação cultural. Retribuição à organização de envio ou a comunidades da sociedade civil. Disposição para estabelecer vínculos com outras pessoas.

Motivação: clareza acerca dos motivos para o voluntariado. Desejo de fazer parte de um intercâmbio intercultural. Desejo de compartilhar aquilo que aprendeu em sua cidade de origem ou na organização de envio. Disposição para seguir aprendendo, interesse pela vida na Alemanha, inclusive pela vida com uma família anfitriã. Demonstração de iniciativa própria no seu posto de trabalho voluntário, disposição e tomada de iniciativa (ideias) para aprendizagem do idioma alemão.

Estabilidade emocional: capacidade e disposição para encarar experiências novas e diferentes, assim como situações difíceis. Maturidade, com consciência de si, especialmente acerca de suas vulnerabilidades, pensamentos e emoções. Capacidade de pedir ajuda, disposição para estabelecer ou manter redes de apoio, clareza quanto ao momento de sua vida em relação ao voluntariado. Espera-se que a pessoa não esteja em crise atualmente e que, preferencialmente, tenha passado por um processo de apoio psicoterapêutico, caso

tenha enfrentado maiores dificuldades e/ou vulnerabilidades.

Responsabilidade: cuidado e atenção às próprias ações, compromisso e determinação frente às atividades a ele(a) atribuídas. Autorrespeito e respeito às outras pessoas. Atendimento às regras estabelecidas, bom comportamento, uso responsável dos recursos, capacidade de organização.

Habilidades de comunicação: desejo de estabelecer diálogos com pessoas de outras culturas. Assertividade, empatia, capacidade de escutar e expressar suas formas de pensar e sentir. Uso de diferentes tipos de comunicação para se fazer entender. Autoconfiança. Experiência na aprendizagem de outra língua, consciência das limitações que possui acerca da língua-alvo, capacidade de enfrentar erros linguísticos. Apoio entre as pessoas voluntárias, abertura para compartilhar suas experiências de vida, contato com as atrizes e os atores antes, durante e depois do voluntariado.

Capacidade de adaptação: capacidade de adaptar-se a situações desconhecidas, abertura a novas experiências, disposição para sair da zona de conforto e enfrentar novos desafios, desejo de observar e escutar outros modos de vida e formas de pensar. Curiosidade.



Foto: Desejos para os voluntários de posições de voluntariado

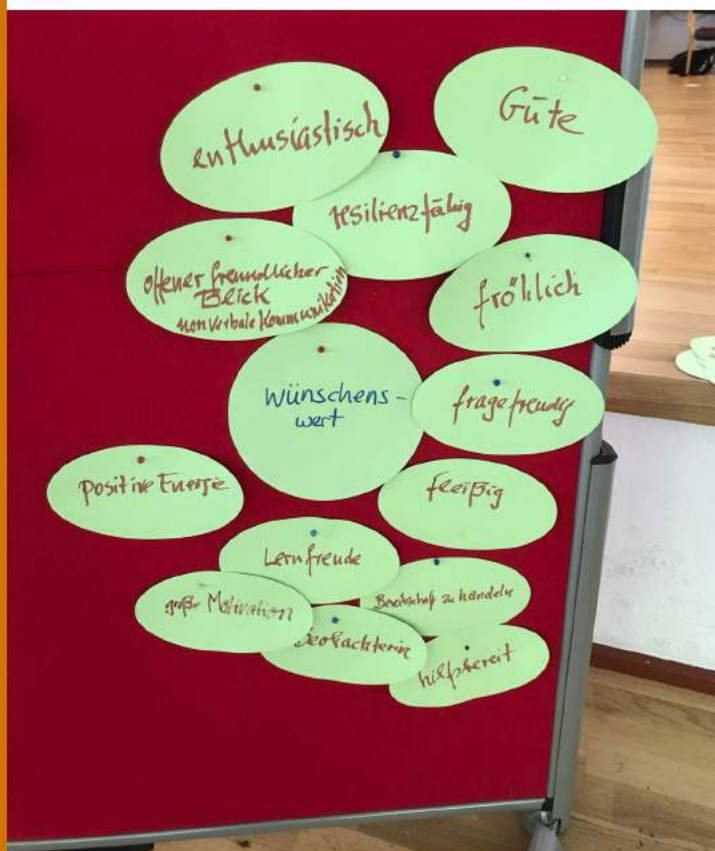


Foto: Desejos para os voluntários de posições de voluntariado



Foto: Candidatos durante a selecção em Moçambique em exercícios de grupo.

VOLUNTÁRIAS E VOLUNTÁRIOS COM NECESSIDADES ESPECIAIS, INCLUSÃO NO PROGRAMA

O programa pretende ser inclusivo. Isso quer dizer que pessoas com necessidades especiais podem ter a oportunidade de realizar um Weltwärts. Por “necessidades especiais”, nos referimos a pessoas que apresentam algum tipo de enfermidade crônica, transtorno físico ou mental controlado ou em tratamento ou que seja Pessoa com Deficiência. Do mesmo modo, a oportunidade permanece aberta em situações em que possíveis candidatas e candidatos sejam mães ou pais e desejem realizar o voluntariado com seus filhos e suas filhas.

Nós somos guiados pelo lema: “não existem pessoas incapazes, é a sociedade que lhes cria barreiras”. Sabemos que não é fácil eliminá-las, mas, caso haja candidatos(as) em potencial com necessidades especiais, é necessário avaliar de antemão se é possível reduzir os obstáculos, considerando os critérios mencionados no ponto 4.2.

Acerca da apresentação de solicitações deste tipo, mencionamos alguns exemplos:

1. Para uma pessoa cega ou com problema de audição, nenhuma das vagas de trabalho voluntário atuais são recomendáveis. No entanto, seria possível perguntar a alguma escola especial para pessoas com problemas de vista ou audição se lhe interessaria receber um(a) voluntário(a). Do mesmo modo, a busca por uma família anfitriã pode ser mais difícil, já que seria importante encontrar uma família onde haja acessibilidade o suficiente e onde o(a) voluntário(a) possa se comunicar.

2. No programa Weltwärts, já houve a participação de mães e pais que tiveram que deixar seus filhos e/ou filhas com suas respectivas famílias em seu país de origem. Em duas ocasiões, foi mencionado que eles gostariam de ter tido a oportunidade de realizar o voluntariado na Alemanha com os seus filhos e/ou filhas. Esses casos estão sendo avaliados como um tema de inclusão. Pode ser que a(o) candidata(o) não tenha tido a oportunidade de dar prosseguimento ao seu projeto de vida devido à maternidade ou à paternidade. Assim, acreditamos que pessoas nessa situação têm o direito de poder voltar a se orientar e realizar uma experiência intercultural. Naturalmente, essa situação pressupõe desafios,

tanto no aspecto financeiro, quanto em relação à educação e à necessidade de atenção da criança, que devem ser asseguradas. É necessário encontrar uma família que esteja disposta a acolher o(a) voluntário(a) e o(a) filho(a), ou um apartamento onde essa pequena família possa ter o seu próprio espaço.

Por isso, pedimos às candidatas e aos candidatos e às organizações de envio interessadas em apresentar esse tipo de caso que entrem em contato previamente, antes da seleção, para que Welthaus Bielefeld e o Programa analisem se têm condições de oferecer as condições gerais que tornam o voluntariado possível. A função do Comitê de Seleção é, como no caso de outros(as) voluntários(as), analisar se a pessoa cumpre com os critérios estabelecidos. O Comitê de Seleção, além disso, pode realizar perguntas específicas, para avaliar se a pessoa conta com a capacidade para enfrentar os desafios particulares relativos à sua situação. Esperamos uma comunicação direta, apesar de não conhecermos a pessoa, para poder identificar possíveis desafios a serem enfrentados na Alemanha.

RESUMO:



PERGUNTAS DE REFLEXÃO PARA A COMISSÃO DE SELEÇÃOANTES DE VEREM AS CANDIDATAS E OS CANDIDATOS:

- Ao ler os critérios e a sua definição, temos todas (os) o mesmo entendimento acerca deles? Existe alguma definição que queremos acrescentar a algum critério, para que este corresponda melhor ao nosso contexto ou à nossa experiência?
- Se possuímos critérios específicos, caso em que é importante entrar em consenso entre todas(os) as(os) participantes. Por exemplo:
 - Caso haja várias pessoas que cumprem com todos os critérios, serão priorizadas as pessoas que se candidatam por meio de organizações que ainda não enviaram nenhum(a) voluntário(a)? O papel que desempenham? Critérios sociais?
 - Consideramos a participação em uma sociedade como critério adicional e específico?

RESUMO:

- Diferentes atrizes e atores podem priorizar diferentes critérios.
- Em um processo participativo, envolvendo organizações sociais em oito países, ex-voluntárias(os), projetos de voluntariado e famílias anfitriãs, chegamos a seis critérios-base, sendo estes: compromisso social e envolvimento cultural, motivação, estabilidade emocional, responsabilidade, habilidades de comunicação e capacidade de adaptação.
- Todas as pessoas selecionadas deverão contemplar os critérios mencionados, ainda que possam apresentar algumas características de modo mais evidente que outras. A comissão de seleção deve avaliar e refletir conjuntamente sobre a decisão, levando em consideração o conjunto de características.
- Necessidades especiais não são um critério de exclusão, ao contrário, Weltwärts busca ser inclusivo. Caso haja candidatas(os) com necessidade especiais, pedimos que isto seja comunicado previamente.

O PROCESSO DE SELEÇÃO

Como podemos organizar o seminário de seleção? Quais são as ferramentas disponíveis? Neste capítulo, apresentamos os diferentes elementos, as ferramentas relacionadas e os possíveis modelos para realizar o seminário de seleção. É mais fácil se uma pessoa ou um grupo de pessoas se responsabiliza por levá-la a cabo.

5.1. A PREPARAÇÃO LOGÍSTICA

Na preparação do seminário de seleção, os seguintes pontos devem ser levados em conta:

1. Análise:

Há quantos solicitantes? De quais organizações?

2. Comunicação:

Escrever aos e às solicitantes, informá-los sobre a data de seleção e as questões logísticas. Caso seja necessário, escrever-lhes novamente, se houver novas informações depois da reunião com a Comissão. A depender da situação, é conveniente utilizar os canais de comunicação mais acessíveis

para os e as postulantes (e-mail, Whatsapp, telefonema etc.).

3. Lugar:

Onde o seminário de seleção deveria ser realizado? Qual região faz mais sentido?

4. Estrutura e custos:

A seleção deve incluir três partes: 1) uma reunião prévia da Comissão de Seleção; 2) a seleção em si; 3) uma reunião de avaliação da seleção.

5. Análise: se todas(os) as(os) candidatas(os) e membros da Comissão vêm do mesmo lugar; é necessário providenciar hospedagem? É possível realizar as reuniões prévias e posteriores de maneira digital? Qual é o lugar mais apropriado? Há espaços para atividades em grupo e para entrevistas?

A partir das necessidades observadas, elaborar um orçamento e comunicá-lo à Casa del Mundo Bielefeld.

6. A comissão:

Antes do seminário de seleção, é necessário formar a comissão. Aqui, alguns pontos podem ser considerados:

- Assegurar que haja um equilíbrio entre os(as) membros novos(as) e os(as) que já têm experiência. Pelo menos uma pessoa deve ter realizado um seminário de seleção anteriormente.

- Recomenda-se também a participação de voluntárias(os) regressadas(os). Procurar incluir novas pessoas (as que acabaram de regressar).

- Deseja-se convidar quais representantes de organizações? Dar preferência àquelas(es) que não apresentaram candidatas(os). Podem fazê-lo de forma individual ou escrever um e-mail a todas as organizações que não apresentaram candidaturas e/ou pedir ajuda ao(a) mentor(a) Norte-Sul ou à pessoa de seu país responsável na Casa del Mundo Bielefeld.

- Existem voluntárias alemãs e/ou voluntários alemães na região? Um(a) deles(as) pode ser convidado(a) como representante, inclusive se o(a) mentor(a) Norte-Sul deseja participar.

- Esforçar-se por ter um equilíbrio de gênero na comissão.

- Não se pode pedir às e aos integrantes da comissão que abram mão de dois ou três dias completos para a seleção. Entretanto, recomenda-se que estejam presentes em todos os momentos. Levar em consideração a disponibilidade das pessoas, no entanto, deixar claro que o compromisso é necessário.



Foto: Seleção no Zimbábue

5.2. A PREPARAÇÃO DA COMISSÃO DE SELEÇÃO

O Manual de Seleção deve ser um documento de preparação para a comissão. A ideia é enviar o pdf antecipadamente a todas(os) as(os) membros da seleção. Caso não seja possível lê-lo completamente, pode-se revisar o conteúdo ao final de cada capítulo, onde se encontram os resumos. Pode-se deixar como tarefa que cada integrante da comissão leia um capítulo e converse sobre ele na reunião de preparação.

Os objetivos da preparação são:

- Que as pessoas se conheçam entre si
- Partir de uma mesma base
- Apropriar-se dos critérios e averiguar se há um entendimento comum acerca deles
- Esclarecer temas especiais e critérios adicionais
- Conhecer as ferramentas de seleção (roteiro de entrevista, instrumento de seleção etc.)
- Entrar em acordo sobre o papel de cada integrante da comissão
- Preparação logística

Como foi dito anteriormente: esta preparação pode ser realizada de maneira digital, no entanto, recomenda-se que as e os integrantes da comissão tenham a oportunidade de se reunir um pouco antes da chegada das candidatas e dos candidatos.

Recomenda-se firmemente que os documentos das(os) candidatas(os) sejam enviados à comissão de seleção: a carta de motivação, o formulário de candidatura, CV e documentação prévia que tenham compartilhado. É possível que cada membro da comissão assuma a revisão de um perfil específico e, depois, compartilhe as informações com as(os) demais membros, de modo que a comissão conheça o perfil prévio das pessoas candidatas e tenha elementos de referência antes de que se conheçam pessoalmente.

Será, também, útil contar com estes documentos no dia da seleção.

Sugerimos firmemente que, no dia da seleção, as e os integrantes da comissão tenham acesso aos materiais impressos e, especialmente, que cada membro conte com o horário e as funções para cada momento, com um roteiro de entrevista e um formato do instrumento de seleção individual.

Recomendamos que as pessoas tenham muito claras as informações do capítulo 4, que detalha os critérios de seleção.

5.3. A SELEÇÃO

O seminário de seleção pode ser composto pelos seguintes elementos:

- A) Início em conjunto
- B) Atividades/ dinâmicas interativas
- C) A entrevista
- D) Atividades e espaços informais
- E) Outros elementos (opcionais)

A depender do tempo disponível, do número de solicitantes e do contexto, é preciso decidir como esses elementos serão distribuídos no seminário. No ano de 2022, realizou-se, na maior parte dos casos, um seminário de dois dias, no qual as(os) participantes mencionaram que esta era a duração necessária, a qual pode, inclusive, chegar a ser curta, incluindo a preparação e a avaliação.

O tempo com as candidatas e os candidatos pode ser reduzido a um dia. Geralmente, um dia basta para fazer observações suficientes para chegar-se a uma hipótese. São possíveis modelos de jornada:



Foto: Candidatas(as) no Equador

Mais de seis solicitantes:

	Espaço 1	Espaço 2	Espaço 3
Manhã	Início em conjunto		
	Entrevistas grupo 1	Dinâmicas grupo 2	Espaço informal, enquanto esperam pela entrevista
Meio-dia	Almoço		
Tarde	Entrevistas grupo 2	Dinâmicas grupo 1	Espaço informal, enquanto esperam pela entrevista
	Encerramento em conjunto		

Menos de seis solicitantes:

	Espaço 1	Espaço 2
Manhã	Início em conjunto	
	Dinâmica I	
	Entrevistas	Espaço informal, enquanto esperam pela entrevista
Meio-dia	Almoço	
Tarde	Dinâmica II	
	Entrevistas	Espaço informal, enquanto esperam pela entrevista
	Encerramento em conjunto	

Caso não haja tempo suficiente para entrevistar todas(os) as(os) candidatas(os), podem ser formadas duas equipes de entrevista. Assim, pode-se também evitar que algum(a) membro da comissão entreviste alguém que conheça. No (possível) modelo seguinte, inicia-se mais tarde para evitar a necessidade de hospedagem e para assegurar que todas as pessoas estejam presentes desde o início:

11:00 – 11:30	Início em conjunto		
12:00 – 13:00	Dinâmicas		
13:00 – 14:00	Almoço		
14:00 – 15:00	Entrevista 1	Entrevista 2	Uma pessoa ex-voluntária à disposição dos(as) candidatos(as) que não estão em entrevista, para que façam perguntas
15:00 – 16:00	Entrevista 3	Entrevista 4	Uma pessoa ex-voluntária à disposição dos(as) candidatos(as) que não estão em entrevista, para que façam perguntas
16:00 – 17:00	Entrevista 5	Entrevista 6	Uma pessoa ex-voluntária à disposição dos(as) candidatos(as) que não estão em entrevista, para que façam perguntas

A seguir, aprofundamos as informações sobre os diferentes elementos e explicamos as ferramentas correspondentes. A análise e a avaliação são abordadas no ponto 5.3.

A) INÍCIO EM CONJUNTO

O seminário começa com um início em conjunto. Aqui, devem ser criadas as bases para uma relação honesta e de confiança: deve ficar claro para as(os) solicitantes que elas(es) podem ser elas(es) mesmas(os); o seminário deve ser entendido como uma oportunidade para que ambas as partes vejam se este programa realmente é adequado. O início em conjunto deve incluir:

- Apresentação de todas(os) as(os) membros da comissão e das(os) candidatas(os), por meio de uma dinâmica ou de uma roda de conversa.

- Informações sobre o programa de voluntariado. Para isso, pode ser utilizada uma apresentação preparada pela Casa del Mundo Bielefeld.

- Espaço e oportunidade para que os(as) solicitantes façam as suas perguntas.

- Informações sobre como a jornada/o seminário será desenvolvido, sobre quais são os critérios de seleção e quando os resultados serão comunicados às e aos solicitantes.

- Caso desejem, uma dinâmica para que todos(as) relaxem um pouco e para criar um ambiente descontraído.

B) ATIVIDADES/ DINÂMICAS INTERATIVAS

Além da entrevista, as dinâmicas interativas são uma parte importante do seminário de seleção. O objetivo dessas atividades é permitir que os(as) candidatos(as) sejam observados(as) em uma

dinâmica diferente daquela da entrevista. No apêndice, há muitas sugestões e explicações de possíveis dinâmicas, organizadas segundo a situação e a função.

Como preparação, podem ser selecionadas as dinâmicas que melhor se adaptem à situação. Deve-se decidir previamente quem será o(a) facilitador(a) das atividades e quem observará. Pode-se fazer anotações (informar os e as solicitantes). Em relação às anotações, recomenda-se que, a princípio, sejam anotadas apenas as suas observações: o que a pessoa faz? Como fala? Quais palavras utiliza? Depois podem interpretar.

As dinâmicas têm funções diferentes e específicas, de acordo com a situação. Recomenda-se não realizar mais de quatro atividades em um mesmo dia de seleção:

1) uma dinâmica inicial, para quebrar o gelo; 2) duas atividades, nas quais se possa observar diferentes critérios nos(as) candidatos(as) (por exemplo, uma centrada na discussão/discurso e outra centrada na interação/colaboração); 3) uma última dinâmica para o encerramento.

É importante incluir na dinâmica uma reflexão sobre cada atividade. Pode acontecer de alguém não ser muito participativo, mas mostrar habilidade de reflexão: “Não participei porque não encontrei um lugar para mim no grupo, mas observei”.

C) A ENTREVISTA

A entrevista é uma oportunidade-chave para conhecer melhor os candidatos e as candidatas, portanto, é o centro do processo de seleção. Recomendamos que seja dedicado tempo suficiente às entrevistas individuais, de 45 a 60 minutos a cada uma. Caso haja pouco tempo disponível do dia da seleção, recomenda-se encurtar as demais atividades ou realizá-las paralelamente (confira os modelos de jornada em 5.2). Entre as entrevistas, deve haver pelo menos de 15 a 20 minutos para poder fazer comentários e preencher o quadro de avaliação.

Para a entrevista, será utilizado o roteiro, que se encontra no apêndice. Ele foi desenvolvido de modo que o maior número possível de critérios estabelecidos conjuntamente (conferir o capítulo 4) seja contemplado pelas perguntas. Este roteiro oferece apenas uma orientação e serve de referência: pode-se e deve-se desviar-se dele, caso surja a necessidade; por exemplo, se surgem perguntas após a leitura da solicitação ou se há a necessidade de aprofundar um determinado tema durante a entrevista. Da mesma maneira, é possível “pular” perguntas, caso um determinado aspecto já tenha sido respondido em uma pergunta anterior.

Recomenda-se que uma pessoa faça as perguntas e que as demais pessoas façam anotações. Isso pode ser feito por turnos. No entanto, as demais pessoas também podem perguntar, se algo não ficar claro para elas ou se necessitarem de informação adicional. A seguir, damos alguns conselhos gerais sobre a comunicação:

- As perguntas devem ser curtas. A pessoa candidata deve falar mais do que as pessoas que entrevistam.
- Não tentar abranger vários conteúdos de uma vez, com apenas uma pergunta.
- Começar pelo geral e passar para o específico.
- Tentar criar um início agradável, para que todos(as) os(as) participantes se sintam em um bom ambiente. Pode-se oferecer doces, por exemplo, para ajudar a acalmar a ansiedade.
- Não mudar de tema bruscamente, avisar às e aos participantes quando houver um novo tema, para que não se sintam inseguras(os).
- As pausas e os momentos de silêncio dão à pessoa tempo para pensar e responder.
- Perguntas fechadas, que podem ser respondidas com “sim” ou “não”, servem para esclarecer fatos, mas não ajudam a conhecer melhor a pessoa.
- Caso haja dúvidas, por exemplo, sobre a estabilidade mental ou os problemas de saúde, pergunte diretamente: “você teve problemas psicológicos ou apoio psicológico ao longo da vida? Não fazemos essa pergunta porque seja um critério de exclusão, mas porque podem ocorrer situações de estresse, e é importante saber quais são os recursos disponíveis”.
- As perguntas sobre a vida na Alemanha não dizem muito sobre a pessoa, já que não depende da sua personalidade, e sim de que tenha tido acesso à informação e conhecimentos. É mais fácil conhecê-la em seu próprio contexto.

Atividade longa

Se houver tempo suficiente previsto para o seminário de seleção ou se todas(os) as(os) candidatas(os) vêm da mesma comunidade, pode-se planejar uma atividade mais ampla na preparação, por exemplo, uma que dure toda uma manhã.

POR EXEMPLO: as(os) candidatas(os) têm a tarefa (individualmente ou em duplas) de elaborar uma atividade para uma (ou para a sua) organização associada. A seguir, as atividades são apresentadas e, se possível, realizadas com o grupo.

Em El Salvador, essas atividades foram colocadas em prática com um grupo da Comunidade. Considerem o que é possível para vocês.



Foto: ex-voluntários(as) de El Salvador em um seminário de reflexão



Foto: entrevista na seleção de Moçambique

Também é importante considerar armadilhas psicológicas. Aqui estão algumas:

Efeito	Descrição	Exemplo
O efeito "Auréola"	Sob o efeito auréola, uma pessoa é julgada com base em uma única característica em destaque, que eclipsa todas as demais. Essa característica pode ser positiva ou negativa.	Uma pessoa percebida como especialmente bela pode ser descrita, também, como inteligente.
Primeira impressão	Os e as solicitantes que impressionam com boas declarações, a princípio, e que depois pioram notavelmente são considerados mais aptos do que as e os solicitantes que começam com um rendimento baixo e melhoram notavelmente depois.	
Última impressão	A experiência tem demonstrado que as pessoas responsáveis pela seleção se lembram do final de uma entrevista com mais intensidade do que do restante e isso tem uma influência desproporcional na avaliação.	
A sequência	A sequência das(os) candidatas(os), por exemplo, em uma entrevista individual, pode influenciar a avaliação. A ordem determina a "altura do nivelamento".	Caso uma candidata muito boa se apresente e, em seguida, uma medíocre, a segunda pode ser pior avaliada do que se a ordem tivesse sido invertida.
Efeito do contraste	As características e preferências dos(as) avaliadores(as) desempenham um papel importante. É importante que as(os) qualificadoras(es) levem em conta sua própria pontuação no contexto do julgamento e considerem como isso poderia influenciar a avaliação, para que não vejam a si mesmos(as) como "o padrão de referência do que é normal".	É mais provável que um(a) selecionador(a) tranquilo(a) julgue um candidato animado como excessivamente ansioso.
A sequência	A sequência das(os) candidatas(os), por exemplo, em uma entrevista individual, pode influenciar a avaliação. A ordem determina a "altura do nivelamento".	Caso uma candidata muito boa se apresente e, em seguida, uma medíocre, a segunda pode ser pior avaliada do que se a ordem tivesse sido invertida.
Efeito do contraste	As características e preferências dos(as) avaliadores(as) desempenham um papel importante. É importante que as(os) qualificadoras(es) levem em conta sua própria pontuação no contexto do julgamento e considerem como isso poderia influenciar a avaliação, para que não vejam a si mesmos(as) como "o padrão de referência do que é normal".	É mais provável que um(a) selecionador(a) tranquilo(a) julgue um candidato animado como excessivamente ansioso.

Fonte:
Manual de selección, Experiment

Pouco tempo?

Em uma situação ideal, há espaços informais suficientes e a possibilidade de que todos(as) os(as) membros do comitê de seleção participem de todas as entrevistas e dinâmicas. Isso lhes dá a oportunidade de conhecer todas as pessoas candidatas, em todas as situações.

No entanto, dependendo da situação e do país, é possível que não se possa atender a tal padrão. Por exemplo, caso só haja um dia disponível. Que acordos podem ser feitos e como o tempo pode ser organizado?

Uma possibilidade é que as dinâmicas e as entrevistas sejam realizadas simultaneamente. Os e as membros da comissão se dividem e compartilham as suas observações e avaliações ao final, na rodada conjunta de avaliações.

Recomendamos papéis fixos, que não mudem durante o dia. Desse modo, é possível comparar de modo apropriado a todos(as) os(as) candidatos(as) em relação às e aos demais pelo menos em um elemento (dinâmica ou entrevista).



Foto: exercício em grupo na seleção do Peru

D) ATIVIDADES E ESPAÇOS INFORMAIS

Durante o seminário de seleção, pode haver várias formas de atividades informais, tanto planejadas, quanto não planejadas. Trata-se, por exemplo, de refeições compartilhadas, viagens em grupo ao lugar de seleção, perguntas e discussões fora do momento de atividades ou passeios planejados e em grupo. Não será possível colocar tudo em prática sempre. Portanto, avaliem também o que é possível e o que não é possível em relação ao contexto.

Essas atividades e espaços informais têm uma função importante: ajudam a criar uma relação de confiança entre as pessoas participantes e um ambiente de confiança para as(os) solicitantes, no qual se sentem suficientemente seguros(os) para mostrar todo o seu potencial durante as atividades regulares.

Portanto, as observações das atividades informais não devem ter a mesma importância daquelas das demais atividades, mas, em caso de dúvida, podem fornecer mais informações, depois da entrevista ou da dinâmica.

E) OUTROS ELEMENTOS

Dependendo do contexto, pode ser útil incluir outros elementos na seleção:

Apoio de um(a) psicólogo(a):

Na Nicarágua, entendeu-se que o apoio de um(a) psicólogo(a) ajudaria a avaliar a estabilidade emocional da pessoa. Caso haja o desejo de envolver tal profissional, é importante levar em conta que ele ou ela está na mesma situação que vocês: conhece a pessoa apenas durante um curto período de tempo e não tem como saber tudo sobre ela durante esse tempo. Se decidirem fazê-lo, tentem encontrar um(a) profissional de uma organização que possa participar de forma voluntária.

Se houver dúvidas sobre a estabilidade emocional, também se pode pedir apoio psicológico a posteriori, depois de o(a) solicitante concordar com isso:

“você nos disse que faz terapia há muito tempo - já que nos conhecemos há pouco tempo, você nos permitiria conversar com o(a) seu(sua) terapeuta para ver como ele(a) avalia esta mudança/este grande passo para você?”.

A candidatura: Muitas vezes, a candidatura não passa a imagem real da pessoa, mas, às vezes, nos baseamos somente na experiência vivida e deixamos a candidatura de lado. Critérios como a motivação, a capacidade de comunicação (escrita) e o compromisso social são evidentes na candidatura. Portanto, consideramos que esta é um elemento que deve ser incluído na avaliação dos critérios.

Conversa com a organização que faz uma candidatura: Em geral, as cartas de referência sobre a pessoa são muito positivas, mas, às vezes, é possível perceber possíveis pontos fracos nas entrelinhas. Caso tenham alguma dúvida, perguntem. A organização conhece a pessoa melhor do que vocês a conhecem - ainda que vocês saibam mais o que esperam da pessoa. Procurem estabelecer um diálogo, se tiverem alguma dúvida.

5.4. A AVALIAÇÃO

Depois da finalização do seminário, a Comissão se reúne, discute e seleciona as(os) candidatas(os) mais aptas(os), com base nas observações. Isso pode acontecer diretamente depois do seminário ou, se necessário, em um momento posterior. Caso haja pouco tempo para fazê-lo no mesmo dia, é melhor fazer a avaliação em outro dia. Se necessário, ela pode ocorrer digitalmente. Recomenda-se reservar tempo suficiente para a avaliação, pelo menos duas horas. Discutam de antemão as possibilidades com os e as membros da Comissão.

Há documentos disponíveis para a documentação no anexo: o instrumento INDIVIDUAL de seleção e o instrumento CONJUNTO de seleção. A seguir, em B) Documentação, explica-se como usá-los.



Foto: Moisés Jimenez e Miriam Cortés em um seminário de regresso

A) PONDERAÇÃO

Como devemos ponderar sobre as observações e o que acontece em relação aos critérios adicionais?

Os seis critérios (conferir o capítulo 4) devem ser priorizados na avaliação. Eles foram elaborados em grupo, através de um processo participativo, e devem ser a base da seleção. Os critérios, por si mesmos, não têm nenhuma ordem, mas, como regra básica, temos que: se um(a) solicitante não atende a algum dos critérios, não é apto(a).

Dependendo do contexto, outros critérios e prioridades podem ser importantes. É importante que a comissão discuta e estabeleça estes critérios claramente, de maneira prévia. No entanto, os critérios adicionais não devem se sobrepor aos

critérios já estabelecidos. Essa distinção entre os critérios estabelecidos e as prioridades adicionais é importante para que o processo de seleção seja homogêneo e justo.

Isso significa que as prioridades adicionais (por exemplo, que alguém de uma organização já tenha sido selecionado) somente devem ser agregadas ao processo depois de os critérios estabelecidos terem sido avaliados. Caso haja várias(os) candidatas(os) aptas(os) parecidas(os), segundo a avaliação dos critérios estabelecidos, então as prioridades podem contribuir de modo efetivo com a decisão.

A Comissão deve ter em mente que há conhecimentos e aptidões que podem ser adquiridos durante a preparação e ao longo do caminho. Um “boa” pessoa voluntária

não é aquela que tenha a maior pontuação em total, mas aquela na qual se vê um potencial e uma disposição para o desenvolvimento e o crescimento.

Essa pergunta, sobre o potencial de cada pessoa, assim como fatores sociais que queiram levar em consideração podem ser um guia adicional.

B) DOCUMENTAÇÃO

Recomendamos que utilizem as ferramentas de documentação, porque o uso da documentação padronizada dos(as) participantes e observadores(as) aumenta a equidade e a qualidade. Ao nos referirmos às observações apontadas sobre os critérios, nos embasamos menos na impressão geral dos(as) candidatos(as). A documentação consiste em observações escritas.

Cada membro da comissão tem à sua disposição o instrumento individual de seleção. O instrumento se baseia nos seis critérios estabelecidos. Durante o seminário, pode-se anotar aqui as observações sobre os critérios. Há uma coluna disponível para cada solicitante. Aqui, pode-se diferenciar quais observações foram feitas em qual momento da seleção.

Atenção, não se pode observar todos os critérios em todas as fases. Na candidatura, é difícil observar atitudes sociais, enquanto que nas dinâmicas vamos saber pouco sobre a estabilidade emocional. Deve-se fazer observações sobre determinado aspecto apenas nos momentos em que isso é possível.

Com esse instrumento individualmente preenchido, a comissão entra na roda de seleção conjunta. Para essa roda, pode-se utilizar o instrumento conjunto de seleção. Esse documento será parte da documentação final e deve ser preenchido por apenas uma pessoa, durante a discussão. Decidam desde o princípio quem realizará essa tarefa.

Em seguida, pode-se seguir este esquema:

1. Em grupo, avalia-se se há a necessidade de falar sobre cada pessoa. Se houver um consenso de que determinado(a) candidato(a) não está apto(a), é melhor usar o tempo para falar das pessoas que, sim, são aptas.
2. Propõe-se que um(a) membro da Comissão comece a descrever as suas percepções acerca de uma pessoa, a partir dos critérios.
3. As demais pessoas apenas acrescentam algo se tiverem outros aspectos a mencionar ou se discordarem. Ainda não se entra em discussão.
4. Em grupo, fala-se sobre possíveis dificuldades para a pessoa e desafios que observam (escreve-se na tabela, na linha "outras observações").
5. Os pontos 2 a 4 são repetidos, sugere-se que outra pessoa da comissão inicie.

Depois que as observações forem compartilhadas, deve-se decidir a ordem de prioridade das pessoas candidatas.

Como já foi mencionado, o foco, agora, é: a) ver se a comissão estabeleceu critérios adicionais (nova organização, gênero etc.) e incluí-los na avaliação e b) levar em consideração fatores sociais e de potencial.

Deve-se chegar a uma priorização por meio da discussão e documentar a decisão, assim como as razões que levaram a ela. No caso em que inseguranças persistam (por exemplo, se mais avaliações são necessárias), decide-se como prosseguir com o processo.

No caso de a Comissão não chegar a um consenso, há diferentes possibilidades de como prosseguir:

Por exemplo, a Comissão decide procurar avaliações ou opiniões adicionais. Ou, se houver dúvida sobre algum critério específico, pode-se procurar outra maneira de comprová-lo. Do mesmo modo, pode-se apresentar à Casa del Mudo Bielefeld um número de voluntárias(os) maior do que aquele permitido por país - para que se escolha conforme a disponibilidade de postos de trabalho voluntário.

Definitivamente, esses instrumentos devem servir para homogeneizar o processo de seleção e para torná-lo mais transparente e justo. Mas, principalmente, esses instrumentos devem gerar um debate e uma discussão dentro da comissão de seleção.



Foto: exercícios em grupo na seleção de Moçambique

RESUMO

- O processo de seleção consiste de três partes: (1) Preparação, (2) Seleção e (3) Avaliação.

- Na preparação, determina-se o formato do seminário de seleção, os(as) candidatos(as) são informados(as) e forma-se a Comissão de Seleção. Os(as) membros da Comissão se comprometem a participar.

- O seminário/dia de seleção é formado pelos seguintes elementos: a) início em conjunto, b) atividades/dinâmicas interativas, c) a entrevista, d) espaços informais, e) outros elementos. No anexo, estão disponíveis duas ferramentas para as atividades/dinâmicas interativas e para a entrevista.

- Depois do seminário, a Comissão se reúne em uma roda conjunta e discute e seleciona as(os) candidatas(os) mais aptas(os), ao tomar como base as observações.

- Na avaliação, os critérios estabelecidos se sobrepõem às prioridades adicionais.



PERGUNTAS DE REFLEXÃO

- Como é o nosso Comitê de Seleção? É equilibrado e podemos garantir o maior grau possível de imparcialidade?
- Quais medidas podemos tomar para criar o ambiente mais agradável possível para as(os) candidatas(os)?
- Temos perguntas que não estão no roteiro de entrevista, mas que são importantes para nós, como Comissão?

**O QUE SE SEGUE
APÓS A SELECÇÃO?**

O QUE ACONTECE DEPOIS DA SELEÇÃO?

Na Casa del Mundo Bielefeld, normalmente o processo de seleção acontece um ano antes da viagem, já que muitas coisas devem ser preparadas, como a aprendizagem básica do idioma alemão.

6.1 DESIGNAÇÃO A UM POSTO DE TRABALHO VOLUNTÁRIO:

Quando os futuros voluntários e as futuras voluntárias são selecionados(as) em seus respectivos países, um grupo de trabalho Sul-Norte (Süd-Nord-AG), composto por pessoas relacionadas ao programa Sul-Norte e que participam de sua concepção, se reúne na cidade de Bielefeld. Nesta ocasião, o perfil de cada pessoa voluntária é avaliado, para que seja relacionado aos postos de trabalho disponíveis. Os desejos expressos nas fichas de candidatura, assim como as considerações dos Comitês de Seleção colaboram com essa tarefa.

No ano de 2022, precisamos incluir um critério adicional à designação para os postos de trabalho. Como em determinados setores da Alemanha a vacina contra covid 19 é obrigatória, podíamos designar para vagas que requerem o trabalho com pessoas com deficiência ou com a terceira idade apenas voluntárias(os) vacinados com vacinas reconhecidas na Alemanha.

Se permanecemos com dúvidas acerca de qual poderia ser o posto de trabalho ideal ou se não entendemos porque determinada pessoa optou por certo posto, comunicamo-nos diretamente com ela, para compreender a sua motivação frente ao posto em questão de maneira mais profunda. Desse modo, podemos esclarecer

nossas dúvidas, o que colabora com uma designação mais bem sucedida.

Ao recebermos quatorze pessoas na cidade de Bielefeld, excluídas aquelas que realizam seu voluntariado em um posto por associação estabelecida, não podemos garantir que o voluntariado será realizado nos lugares indicados como prioridade pelas(os) candidatas(os) na ficha de candidatura. Neste caso, será valorizado o quão aberta a pessoa está para outras vagas de trabalho. Às vezes, faltam pessoas interessadas em certas áreas, por exemplo, na área ecológica. Neste caso, nos aproximamos a mais postos e perguntamos se desejam um(a) voluntário(a). Assim, é possível que um determinado país nos proponha três candidatos(as) no lugar de dois ou duas, porque o Comitê de Seleção não conseguiu chegar a um consenso. Neste caso, escolhemos a pessoa segundo os postos de trabalho disponíveis.

Depois da elaboração da proposta de designação, enviamos as candidaturas traduzidas aos postos de trabalho voluntário. Em alguns casos, recebemos rapidamente uma resposta. Em outros, o processo demora mais, já que as organizações têm que avaliar questões de financiamento ou têm que incluir sua Direção ou outros departamentos na decisão. Responsáveis por determinadas vagas de trabalho gostam de conhecer os seus e as suas possíveis voluntários e voluntárias por meio de uma videoconferência, antes de tomar uma decisão. Caso uma resposta seja negativa, apresenta-se a candidatura a outra organização. De forma geral, contamos com cerca de dois meses até finalizar este processo.

6.2 CARTA DE ACEITE

Após recebermos a resposta do posto de trabalho voluntário, a pessoa voluntária recebe a carta de aceite definitiva. Nela, são apresentadas mais informações e solicita-se que o(a) voluntário(a) envie dados adicionais para a organização do voluntariado, os contratos, o seguro e os bilhetes dos voos. Pedimos fotos e vídeos, os quais usamos para procurar as famílias anfitriãs.



Foto: Wendy Juárez conversando com uma mentora

6.3 O QUE ACONTECE DURANTE A PREPARAÇÃO DOS FUTUROS VOLUNTÁRIOS E DAS FUTURAS VOLUNTÁRIAS?

IDIOMA

Enquanto isso, nos países do Sul, começa a aprendizagem do idioma alemão. Até o momento, ela é realizada por meio de um sistema de Tandem (presencial ou digital), em que as pessoas falantes de alemão usam materiais elaborados por professores e professoras da Alemanha. Tanto os(as) voluntários(as) quanto os(as) Tandems podem recorrer às professoras e aos professores, em caso de dúvidas e perguntas. As pessoas envolvidas se comunicam entre si por meio de grupos em redes sociais. Quem ainda não tem passaporte, deve começar dar início à sua solicitação.

MENTORES(AS)

Para cada voluntária(o) é designado(a) um(a) mentor(a). As mentoras e os mentores têm a tarefa de esclarecer dúvidas de cunho pessoal, como sobre a família e sobre o entorno na Alemanha, assim como de oferecer suporte em questões logísticas. Com frequência as mentoras e os mentores são ex-voluntários(as).

SEMINÁRIO DE PREPARAÇÃO

Organiza-se um seminário de preparação para todas(os) as(os) voluntárias(os). Caso seja possível, são abarcados vários países de de uma região (América Central e México; Ande e África do Sul). O seminário de preparação não apenas propicia a aquisição de informação adicional e a reflexão acerca da motivação e das expectativas, como também - e principalmente - torna o intercâmbio mais real, já que os(as) futuros(as) voluntários(as) se conhecem entre si.

ORGANIZAÇÕES DE ENVIO

As organizações que apresentaram a candidatura de uma pessoa voluntária se convertem em organizações de envio. Por meio de

uma conversa, tanto a pessoa voluntária, quanto a organização devem esclarecer as suas expectativas em relação ao compromisso posterior e à comunicação durante e depois do voluntariado. A organização pode oferecer apoio ao preparar materiais sobre a organização e o contexto sócio-político. No caso de voluntárias(os) que não tenham participado ativamente da organização como trabalhadoras(es) ou grupo meta, podem ser realizados estágios com as(os) voluntárias(os), para que se identifiquem melhor com o seu trabalho. A fase de preparação é muito importante, porque, ao falarmos sobre quais características deveriam ser encontradas em uma pessoa voluntária, vimos que nem todas cumprem com todos os requisitos ou expectativas. Há conhecimentos e atitudes que podem ser adquiridos ao longo do caminho.

NA ALEMANHA

Na Alemanha, começamos a preparar os contratos, para que sejam assinados tanto pelos responsáveis pelos postos de trabalho quanto pelo governo alemão. Registramos os voluntários e as voluntárias no seguro de saúde e procuramos famílias anfitriãs. Os contratos assinados e os seguros são critérios para que se possa solicitar o visto.

Além disso, alguns países solicitam as passagens de avião. Quando todos os documentos já estão prontos, é o momento de tentar marcar uma entrevista para solicitação do visto.

O VISTO

A maioria das embaixadas funciona atualmente com um sistema eletrônico para marcação de entrevista, enquanto outras solicitam um registro e oferecem um horário. Para além da documentação que preparamos na Alemanha, é necessário apresentar uma carta de motivação e estar preparada(o) para a entrevista.

Caso ainda não o tenhamos feito, comparamos as passagens de avião, após a aprovação do visto.

A pandemia também ensinou que é possível reunir-se virtualmente antes da viagem para a Alemanha. Desse modo, é possível haver encontros com o grupo ou pelo menos com as pessoas que falam a mesma língua.

6.4 DÚVIDAS?

Se ao longo deste processo uma pessoa selecionada se dá conta de que não está preparada para a experiência de um voluntariado, preferimos que essas dúvidas sejam expressas a tempo e antes da chegada à Alemanha. Deste modo, podemos ver se encontramos uma pessoa que substitua a sua participação. Pode ser, por exemplo, outra pessoa que também havia sido considerada apta durante o processo de seleção. Nestes casos, não será possível realizar um novo processo de seleção tão longo. Preferencialmente, realiza-se uma entrevista presencial, mas também é possível utilizar formatos virtuais. A vantagem do formato virtual é que ele também permite a inclusão de pessoas que se encontram na Alemanha.

6.5 A CHEGADA À ALEMANHA

Apesar de todo o processo anterior ser parte do voluntariado, a aventura de verdade se inicia quando a pessoa voluntária pisa, muitas vezes pela primeira vez, em terras europeias. Não é raro que novas(os) voluntárias(os), em fase de preparação, perguntem às voluntárias e aos voluntários que já estão lá ou que passaram por tal experiência: “O que sentiste ao chegar à Alemanha?”.

O tempo na Alemanha não é o tema deste Manual, seria necessário um segundo tomo para escrever sobre isso, e esta tarefa deixamos para o futuro.

RESUMO:



PERGUNTAS DE REFLEXÃO:

- Como Comitê de Seleção, acreditamos que a pessoa voluntária selecionada dispõe de tempo e motivação para este processo de preparação?
- Há fatores que o(a) impedem de comprometer-se plenamente com a preparação, por exemplo, laços familiares ou compromissos financeiros ou de trabalho? É melhor considerá-los desde o início.
- De que tipo de apoio a pessoa voluntária necessita? O que podemos recomendar-lhe, como Comitê de Seleção?

RESUMO:

- Ter sido selecionada(o) é o primeiro passo para o voluntariado. O processo continua com a atribuição de um posto de trabalho voluntário na Alemanha; neste ponto, há uma comunicação constante com os atores e as atrizes no país de origem.
- Depois da seleção, dá-se sequência a um processo longo, tanto de preparação das organizações, quanto de preparação individual para a estada na Alemanha.
- Mentoras e mentores, organização de envio e a Casa del Mundo Bielefeld, junto com ex-voluntárias(os) participam de seminários como facilitadores.
- Neste processo, são adquiridos novos conhecimentos e atitudes que são importantes para o voluntariado.
- Em caso de dúvidas, é sempre melhor comunicá-las.

PERSPECTIVAS

As senhoras e os senhores têm agora este Manual em mãos. O Manual de Seleção não é em si uma garantia de que a organização do processo de seleção funcionará corretamente. Vimos neste processo que a formação de Comitês de Seleção e sobretudo o diálogo dentro dos Comitês são também necessários. Neste sentido, acreditamos que o Manual é um convite. Ele procura ser um instrumento vivo, que convida à reflexão e deseja ser solidário. Esperamos que não fique por aí, mas que permita o desenvolvimento de métodos e formas de organização para além disso. O Manual concentra-se na seleção, mas também aborda outras questões organizacionais em torno do voluntariado Weltwärts, no seu componente Sul-Norte.

Ao apresentarmos o conceito tal como o fizemos, mostramos a nossa convicção de que o trabalho em rede é uma parte essencial deste voluntariado. Esperemos que estas redes entre diferentes atores e atrizes sirvam também a outros propósitos.

O RETORNO

Um tema não mencionado neste manual, mas contemplado ao longo do seu processo de elaboração, nos seminários por país e nos Cafés del Mundo, é o tema do retorno ao lugar de origem. Com frequência, algumas organizações, sobretudo da América Latina, esperam pelo retorno das(os) voluntárias(os) e pelo seu compromisso posterior. O retorno ao país também é um tema delicado para os(as) voluntários(as) quando se encontram na Alemanha. Sua principal preocupação não é quanto a como compartilhar aquilo que aprenderam, mas sim quanto a “o que continua?”, “quais são as perspectivas profissionais oferecidas pelo país de origem?”. Elas e eles refletem sobre as experiências adquiridas na Alemanha por meio da educação não formal, sem que isto lhes assegure algum reconhecimento. Muitas pessoas trabalharam de maneira voluntária nas suas organizações de envio, trabalharam

como voluntárias na Alemanha e chegam ao ponto e à necessidade de querer ir mais além, de encontrar um trabalho remunerado. As perspectivas nos seus países de origem, muitas vezes, são difíceis, e a opção de realizar uma formação profissional está presente. Apesar de ter sido mencionado no primeiro capítulo que Weltwärts não é um programa de migração, não podemos e não queremos negar que este é um tema que devemos abordar e diante do qual não podemos fechar os olhos. Isso porque trabalhamos com seres humanos, e não com computadores, os quais podem ser programados para cumprir um objetivo estabelecido. Acreditamos que as Redes aqui entre as organizações sociais e os(as) voluntários(as) Sul-Norte poderiam funcionar ainda melhor. Se a coordenação de organizações se percebe como organização de envio, por que não distribuir o currículo de um(a) voluntário(a) antes do seu retorno? Isto com a finalidade de lhe ajudar a encontrar uma vaga de trabalho. Por que não se abrir como rede para escutar as pessoas que retornam, também para as suas dúvidas e medos diante de um futuro com poucas perspectivas?

O PAPEL DOS(AS) VOLUNTÁRIOS(AS) APÓS O RETORNO

Ao menos no caso de Welthaus Bielefeld e, ainda mais, na América Latina, vimos que os(as) voluntários(as) que retornam aos seus lugares de origem se fazem muito presentes. Eles desempenharam um papel protagonista também neste processo de elaboração do Manual, tanto na Redação, quanto no papel de Coordenadores de país. Desta maneira, compartilham um pouco do que aprenderam na Alemanha e continuam em contato com o programa. Neste sentido, sua motivação é maior do que a motivação das pessoas de organizações sociais que participam do processo. Suas contribuições e sua coordenação têm sido apreciadas por parte das organizações. No entanto, também vimos que eles e elas ainda têm que lutar pelo seu reconhecimento. Principalmente naqueles países em que anteriormente as decisões foram tomadas em

assembleias e nos quais, como entidade organizativa, a assembleia é considerada autoridade máxima também em outros contextos, é difícil que os(as) voluntários(as) que retornam se sintam confiantes para fazer propostas e dirigir.

O CASO DOS PAÍSES COM MENOS PARTICIPAÇÃO

A organização não tem funcionado da mesma maneira em todos os países. Pode haver diversas razões para isso. Existem poucas(os) voluntárias(os) que retornaram? Ou as organizações sociais têm tantas questões de emergência em seu trabalho diário, que não resta tempo para questões organizativas para além da sua própria missão? Ou porque sua coordenação ainda está iniciando?

Acreditamos que, ainda assim, o modelo aqui proposto pode ser levado a cabo em 2022. Na África do Sul, por exemplo, uma pessoa ligada a uma organização formou o seu próprio Comitê de Seleção, com pessoas da comunidade, não conectadas à Casa del Mundo Bielefeld ou ao voluntariado Weltwärts. Suas observações foram importantes e foram obtidos bons resultados. Esperamos que também nestes países o Manual possa oferecer um impulso e que as organizações possam especificar até que ponto desejam ser parte deste processo. Assim, no Zimbábue, foi a primeira vez que representantes das duas organizações sociais se encontraram com a mentora para realizar a seleção. Esse encontro lhes ajudou a entender melhor do que se trata o voluntariado e elas se despediram com a frase “Nos vemos na próxima seleção!”. Em Moçambique, onde, no passado, as organizações não eram parte da seleção, por medo de que os(as) representantes pudessem priorizar os seus próprios interesses, nesta ocasião, um representante da organização se animou a buscar candidatos para a próxima oportunidade em seu próprio entorno. Esperamos que, como Casa del Mundo Bielefeld, possamos no futuro fortalecer redes existentes, nos lugares em que elas já existem, e fomentar e apoiar as redes onde deseja-se que elas surjam, sem que isso seja um processo forçado.

FORMALIZAR AS REDES?

O conceito de Sul-Norte prevê que haja uma organização de envio, que vai se ocupar de todas as questões referentes ao processo de seleção, à preparação, à solicitação de vistos e ao prosseguimento. Vimos, no caso da Casa del Mundo Bielefeld, que são diferentes atores e atrizes em rede e em coordenação que assumem as diferentes tarefas. Ao formalizar essas redes, seria possível ter uma organização de envio, por exemplo, uma organização com pessoa jurídica formada e protagonizada por voluntários(as) que regressaram, coordenando-se com as organizações sócias da Casa del Mundo Bielefeld, em certo país, ou aberta à membresia de organizações com interesse em integrar-se de modo mais profundo a esta experiência. Essa ideia surgiu pela primeira vez em 2018, em um encontro em El Salvador, e teve certa ressonância. Iamos avaliar, em um futuro próximo, se poderíamos dar um passo a mais na formação de alguma organização

A maior formalização de “Coordenadoras(es) de país”, como atrizes e atores neste projeto, poderia ser um passo a mais em direção a esta formalização. Em uma pequena reunião de avaliação, com a presença de Coordenadoras(es) de país de apenas três países, dos quais um foi assumido em grupo, não houve um pronunciamento claro a seu favor. Se por um lado a comunicação é mais fácil quando uma pessoa está à frente de um processo, por outro lado, isso pode ter como efeito que as outras pessoas se comprometam em menor medida.

A experiência dos últimos anos também mostrou que há voluntários(as) regressados(as) que, depois de alguns anos, deixam seu compromisso com o programa, porque têm os seus próprios compromissos sociais ou políticos. Paralelamente, há pessoas que continuam por mais tempo e há novas que se integram. Conforme quem seja o(a) voluntário(a) ou qual é a região em que haja maior candidatura, pode haver a cada ano diferentes pessoas nos diferentes momentos do processo.

Foto: trabalho em grupo, geração 2019-2020

Provavelmente isso é uma força das redes informais, que têm maior flexibilidade. Neste sentido, seguiremos no momento desta forma: ver, a cada ano, quem pode assumir qual tarefa e se será necessário ter uma pessoa que coordene ou se as diferentes pessoas, envolvidas em rede com diferentes tarefas, coordenarão em conjunto. Por parte do programa, esperamos que possa haver um maior apoio à formação de redes, à capacitação de atores e atrizes no Sul e ao trabalho de voluntários(as) que retornaram.

O USO DE MEIOS DIGITAIS

Foi a pandemia originada pela covid 19 que nos acostumou a utilizar as ferramentas digitais de videoconferências. Elas foram inseridas neste projeto e permitiram realizar conversas informativas a candidatas(os), quando se mencionou nos Cafés del Mundo que ainda faltava mais informação; as utilizamos para coordenar os(as) Coordenadoras(es) de país entre si, para formá-los(as) e para avaliar. Também as utilizamos em uma oportunidade para realizar a pré-seleção.





Foto: seminário de preparação da primeira geração, 2014-2015, no México

Houve duas organizações que propuseram vários(as) candidatos(as). Se tivessem feito a pré-seleção, teriam manifestado uma preferência, o que poderia ter tido um efeito no compromisso com a organização por parte das pessoas não selecionadas, pelo que, neste caso, a Casa del Mundo Bielefeld participou juntamente com o mentor e o Coordenador do País na pré-seleção. No caso da Nicarágua, algumas conversas ajudaram a discutir como reacomodar o programa em um contexto sócio-político difícil.

A comunicação digital, um diálogo contínuo e reuniões de coordenação entre vários países. Estas reuniões serão, com certeza, usadas no futuro, para o desenvolvimento do programa. No entanto, também vemos as desvantagens. O digital não consegue substituir o contato humano presencial. Também há outras limitações em relação a grupos multilinguistas. Por um lado, as ferramentas mais comuns, como o Zoom, só oferecem a função de

tradução na versão para empresas e para instituições educacionais. Para uma ONG pequena, não é factível comprar o número mínimo de 10 licenças, por isso, essa função não é acessível. Pedimos a estudantes que nos fornecessem as suas contas, mas ter que trabalhar com tradutores resultaria em maior gasto, ou optaríamos por trabalhar com grupos monolíngues, o que, afinal, fizemos na maioria dos casos. Isso significava multiplicar as reuniões por três.

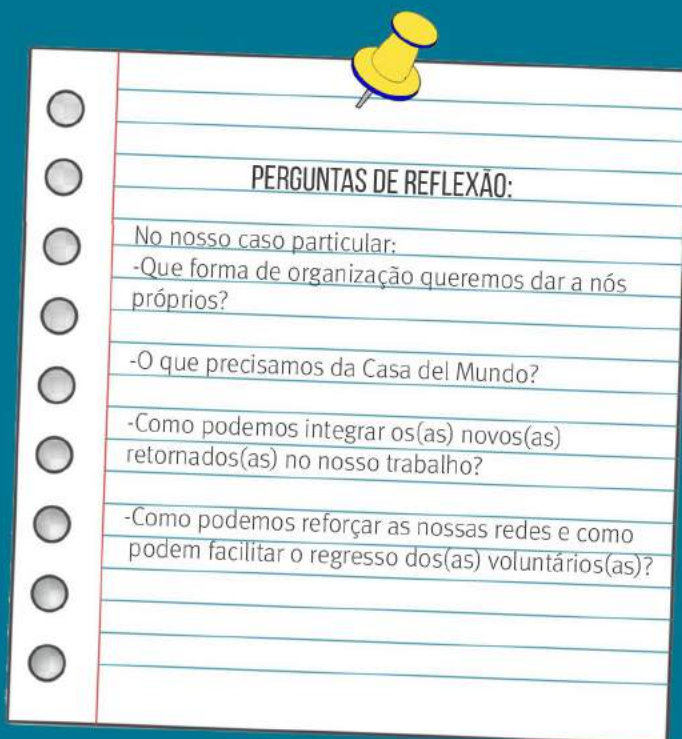
TRANSNACIONALIZAR AS REDES

Pudemos observar, especialmente através da utilização da comunicação digital, que tem sido possível a participação de pessoas de diferentes países nos diferentes elementos. Os(as) voluntários(as) que regressaram que não se encontravam no seu país de origem também puderam participar. Uma voluntária do Zimbábue, atualmente em formação profissional na Alemanha, partilhou a sua ex

periência no seminário de validação, e os(as) voluntários(as) nicaraguenses, que estão em diferentes partes do mundo, encorajaram aqueles que ainda se encontram na Nicarágua. Estas redes continuam frágeis no sentido de trabalhar continuamente numa rede estável, mas permitem novas perspectivas.

Para resumir, pode-se dizer que aquilo que se vive neste projeto e aquilo que vemos como perspectiva correspondem às experiências no voluntariado em si. Não termina com o período de estada na Alemanha. Fomentar o diálogo, o encontro e a comunicação entre diferentes atores e atrizes ajuda a criar relações mais horizontais e participativas. A experiência significa uma aprendizagem para todas as pessoas envolvidas. O processo continua depois do período na Alemanha, mas também depois deste projeto. São as pessoas as atrizes e os atores que formam e dão vida às estruturas que se estabelecem.

RESUMO:



RESUMO:

- Trabalhar em redes é uma parte essencial do programa de voluntariado.
- O retorno ao país é um tema adicional que deve ser desenvolvido. Para facilitar o retorno, as redes de organizações podem também desempenhar um papel ao receber às voluntárias e aos voluntários, inclusive ao oferecer vagas de trabalho.
- As(os) voluntárias(os) que retornam são atrizes e atores muito importantes e motivadas(os).
- No momento, não se vê vantagem em formalizar as redes. As redes informais oferecem flexibilidade para que se possa assumir a responsabilidade entre várias pessoas e se comprometer por um certo tempo, assim como são flexíveis para a integração de novas pessoas.
- O uso da comunicação digital permite o diálogo entre diferentes atores e atrizes, de diferentes países, inclusive a transnacionalização de redes.



ANEXOS

Proposta de entrevista para as candidatas e os candidatos ao programa de voluntariado Welthaus Sul-Norte

O objetivo principal desta entrevista é conhecer a(o) candidata(o) pessoalmente, ampliar a primeira impressão obtida a partir dos documentos de solicitação e ter uma ideia de quem e como são as(os) candidatas(os):

- Compromisso social e envolvimento cultural
- Motivação
- Estabilidade emocional
- Senso de responsabilidade
- Capacidade de adaptação
- Habilidades de comunicação

Recomendamos que seja dedicado tempo suficiente às entrevistas individuais, de 45 a 60 minutos a cada uma. Entre as entrevistas, deve haver pelo menos de 15 a 20 minutos para poder fazer comentários e preencher o quadro de avaliação. Recomenda-se que uma pessoa faça as perguntas e que as demais pessoas façam anotações. Isso pode ser feito por turnos. No entanto, as demais pessoas também podem perguntar, se algo não ficar claro para elas ou se necessitarem de informação adicional.

1) Dados pessoais da(o) candidata(o):

Nome:

Apelido:

Data de nascimento:

Organização social:

2) Perguntas para a entrevista:

As perguntas foram pensadas como um roteiro, cujo objetivo é guiar a conversa, propiciando que ela se inicie.

1) Por favor, conte-nos um pouco sobre você e sobre sua história de vida.

a) Como é um dia típico na sua vida?

- b) Como é a sua participação na organização de envio?
 - c) O que significa para você ter crescido no seu bairro/ comunidade / cidade / região (conforme seja o caso)?
- 2) Por que você deseja fazer o programa de voluntariado de Welthaus Sul-Norte?
- 3) Quais são as suas expectativas acerca do programa de voluntariado de Welthaus, do processo de preparação e do período de permanência na Alemanha?
- a) em relação à organização de trabalho?
 - b) em relação à vida com uma família anfitriã?
 - c) em relação ao grupo?
 - d) em relação ao seu crescimento pessoal?
- 4) Quais são os seus receios a respeito do programa de voluntariado de Welthaus e do tempo a ser passado na Alemanha? Como você deseja ou pretende superá-los?
- 5) Como você descreveria o seu compromisso social? Qual o papel que o compromisso social desempenha na sua vida?
- 6) Quais são as suas paixões? O que te interessa, para além do seu trabalho ou da escola?
- 7) Quais são os seus principais pontos fortes e habilidades?
- 8) Quais considera que sejam seus pontos fracos, os quais você precisa trabalhar?

- 9) Você pode falar sobre algum desafio que tenha enfrentado no passado e contar como você o superou?
- 10) Quão facilmente você se adapta a novas circunstâncias? Você pode falar sobre um momento ou uma situação em que você se adaptou bem à mudança?
- 11) Como você cuida de si e da sua saúde mental? Do que você necessita para se sentir confortável e à vontade, seja no trabalho ou em casa?
- 12) Quais são os seus planos profissionais para os próximos anos e como o programa de voluntariado poderia colaborar com tais planos?

Neste momento, todas as pessoas presentes na entrevista estão convidadas a fazer alguma pergunta de cunho pessoal, levando em consideração a candidatura escrita / carta de motivação etc. da(o) candidata(o) (perguntas acerca de situações pessoais, do trabalho que ela(e) gostaria de realizar etc.).

Dependendo da situação, se é possível/previsível a ocorrência de atrasos na entrada no país:

- 13) Já sabemos quando é que a viagem à Alemanha terá lugar. No entanto, por várias razões (restrições à entrada devido à situação pandémica; problemas na obtenção de vistos, etc.) pode haver atrasos. Você estaria disposta(o) a esperar, por exemplo, uma média de seis meses de atraso, se fosse o caso? Isso afetaria de alguma maneira os seus planos ou a sua organização durante esse tempo?
- 14) Você gostaria de nos perguntar alguma coisa?

PROPOSTA DE DINÂMICAS / ATIVIDADES

Por Kevin, Maikely, Edith y Karla

As dinâmicas e/ou atividades seguintes são propostas que podem ser utilizadas por decisão livre das(os) facilitadoras(es) dentro da dinâmica de Seleção, considerando o contexto de cada região. A ordem e/ou divisão dessas dinâmicas e/ou atividades pode ser modificada de acordo com o tempo disponível e com o objetivo particular do grupo de Seleção.

A divisão proposta é a seguinte:

Recomenda-se escolher uma dinâmica de apresentação, duas dinâmicas para identificar habilidades, preconceitos e/ou valores a destacar nos candidatos e nas candidatas e uma dinâmica de encerramento. Não se esqueça de considerar sempre os protocolos sanitários estabelecidos pelo seu país para proteger os cidadãos e as cidadãs do Covid 19.

1. Dinâmicas de apresentação

Dentro das dinâmicas de apresentação, elencamos quatro propostas cujo objetivo é propiciar que as candidatas e os candidatos sejam conhecidos. A estas se somam outras duas propostas de dinâmicas de apresentação, as quais, por sua vez, buscam colaborar com as(os) facilitadoras(es) para que consigam observar algum critério de seleção. Além disso, apresentamos quatro dinâmicas de apresentação virtual. Considerando o tempo, sugere-se a possibilidade de usar uma dinâmica meramente de apresentação e juntá-la com alguma outra dinâmica de apresentação que busque observar algum critério de seleção. A decisão fica a cargo das facilitadoras e dos facilitadores.

2. Dinâmicas e atividades para conhecer algumas habilidades, preconceitos e/ou valores a ressaltar nas candidatas e nos candidatos:

Enquadrado nos critérios propostos no Manual de Seleção.

- Comprometimento e envolvimento social
- Motivação
- Estabilidade emocional
- Responsabilidade
- Habilidades de comunicação
- Capacidade de adaptação

3. Dinâmicas de diversão e/ou de despedida

As presentes dinâmicas podem ser utilizadas em diversos momentos da jornada, com a finalidade de diversão, seja com ou sem as(os) facilitadoras(es). Ademais, recomenda-se eleger alguma das dinâmicas propostas para conduzir uma reflexão final para a jornada.

4. Dinâmicas virtuais

As dinâmicas aqui propostas, assim como as demais, são opcionais. Sugere-se utilizar as propostas ou adaptar alguma outra mencionada no presente capítulo. O importante é finalizar o dia de seleção com uma reflexão.

1. Dinâmicas de apresentação

	TEMAS	OBJETIVO	METÓDO	MATERIAL	TEMPO
1	“A teia de aranha”	Que candidatas(os) e facilitadoras(es) se conheçam entre si.	O(a) facilitador(a) começa lançando o novelo de linha a uma das pessoas participantes, e assim por diante. Quem receber o novelo deve mencionar algumas características próprias (por exemplo: “me chamo...”, “sou de...”, “minhas atividades favoritas são...”, entre outras) e lançá-lo a outra(o) participante. Quando todas as pessoas terminarem de apresentar-se, o novelo (que neste ponto já formou uma espécie de teia de aranha) deve ser enrolado de volta. Para isso, cada participante deve mencionar uma característica ou ponto forte que tenha observado na pessoa que está ao seu lado, por exemplo: “me parece que Maria é uma pessoa carismática”.	Um novelo.	20 minutos aprox.
2	“A bola perguntadora”	Que candidatas(os) e facilitadoras(es) se conheçam entre si.	Os(as) participantes deverão formar um círculo. Para começar, a bola deve ser passada de uma pessoa para a outra, enquanto a música toca. Quando a música parar, a pessoa que estiver com a bola deve dizer o seu nome e responder a várias perguntas que podem ser feitas pelo grupo, para que a conheçam melhor. Por exemplo: Qual é o seu nome? Qual é o seu passamento favorito? Qual é a sua comida preferida? De onde você é?, entre outras perguntas elaboradas.	Uma boa e um aparelho para reproduzir música. O(a) facilitador(a) será encarregado de reproduzir e pausar a música.	20 - 25 minutos aprox.
3	“Me está a coçar aqui”	Que candidatas(os) e facilitadoras(es) se conheçam entre si.	Primeiramente, as(os) participantes formam um círculo. Quem facilita começa dizendo: “me chamo Júlia, tenho 20 anos e me está a coçar aqui...”, indicando uma parte do seu corpo, por exemplo, seu nariz. A pessoa seguinte diz: “ela se chama Júlia e lhe está a coçar aqui... E eu me chamo Ruth e me está a coçar aqui...”, e assim sucessivamente. Cada pessoa, antes de dizer seu nome e qual parte do corpo “lhe está a coçar”, deve dizer o nome de todas as pessoas anteriores e coçar as partes do corpo mencionadas. A última pessoa, portanto, deve repetir todos os nomes e gestos.		20 minutos aprox.

4	“A apresentar-me com música”	Que candidatas(os) e facilitadoras(es) se conheçam entre si.	Explica-se às participantes e aos participantes que terão que selecionar uma música que seja significativa para elas e eles, a qual gostariam de compartilhar ao final de suas apresentações. Cada participante se apresenta com seu nome, idade, trabalho, entre outros; ao finalizar sua própria apresentação, a pessoa reproduz um pedaço da canção selecionada e explica por que gosta dela.	Celular com música	20 – 25 minutos aprox.
---	------------------------------	--	--	--------------------	------------------------

2. Dinâmicas para conhecer algumas habilidades, preconceitos e/ou valores a ressaltar nas candidatas e nos candidatos

	TEMAS	OBJETIVO	MÉTODO	MATERIAL	TEMPO
1	“O boliche”	Perceber, por meio das respostas às “perguntas motivadoras”, se as(os) candidatas(os) estão orientadas(os) a algum dos seis critérios definidos no Manual de seleção.	Serão enfileiradas de seis a oito garrafas (em cada uma serão coladas as “perguntas motivadoras”. Pode haver várias perguntas em cada garrafa). Essas garrafas deverão ser derrubadas de uma a uma, pelas candidatas e candidatos, por meio do uso de uma bola, como em um jogo de boliche. Ao derrubar uma ou mais garrafas, a pessoa deverá responder a uma ou duas perguntas que estejam grudadas na garrafa (as perguntas a serem respondidas serão escolhidas pela pessoa facilitadora). As “perguntas motivadoras”, a serem escolhidas pelos(as) moderadores(as), devem estar concentradas em propiciar que se conheça um pouco mais sobre as candidatas e os candidatos. Exemplos: De que maneira você acredita que a experiência de um ano de voluntariado na Alemanha pode ser relevante no seu regresso ao seu país?; Conte-nos alguma experiência em que tenha sido difícil adaptar-se e como você superou tal desafio; Quais defeitos ou qualidades pessoais são um obstáculo na conquista dos seus objetivos?; Quais obstáculos externos impedem a conquista dos seus objetivos?; No passado, você já conviveu com algum grupo, com o qual foi necessário enfrentar diferentes situações? etc. Ao final, cada candidata(o) compartilhará suas impressões sobre a dinâmica, como se sentiu durante a atividade e, caso queira, poderá fazer comentários adicionais.	Garrafas com perguntas e bola.	25 – 30 min. aprox.
2	“O guia e os obstáculos”	Conhecer as habilidades de trabalho em equipe das pessoas candidatas, assim como sua capacidade de	Para o desenvolvimento desta atividade, o(a) facilitador(a) terá preparado previamente um espaço onde estarão distribuídos objetos que servirão como obstáculos. Ao início da atividade, será convidado um(a) candidato(a), que terá seus olhos vendados. Em seguida, as demais pessoas do grupo serão orientadas e se posicionar em um extremo dos obstáculos. O grupo deverá buscar uma estratégia para ajudar a pessoa vendada a se dirigir até o outro	Diferentes objetos que se encontrem no local. 1 venda para os olhos.	25 – 30 min. aprox.

		arriscar-se diante do desconhecido. Principais critérios a serem ressaltados: responsabilidade, habilidades de comunicação.	extremo, sem tocar os obstáculos. Ao final, será feita uma reflexão em grupo. Sugere-se realizar a atividade duas vezes, com diferentes voluntários(as). Ao fim, cada candidato(a) compartilhará sua opinião sobre a dinâmica, como se sentiu durante a atividade e poderá fazer outras observações, caso deseje.		
3	“Compartilhando dinâmicas”	Que as candidatas e candidatos se conheçam melhor entre si. Ademais, identificar sua criatividade e dinamismo. Principais critérios a ressaltar: motivação, responsabilidade, habilidades de comunicação.	As candidatas e os candidatos propõe uma dinâmica para ser compartilhada com o grupo. Dinâmica simples, diversão. Ao fim, as candidatas e os candidatos comentarão como se organizaram para escolher a dinâmica, como se sentiram e poderão fazer outros comentários, caso desejem.	Recursos que estejam imediatamente disponíveis.	20 min. aprox. (sugestão) .
4	“A expressar-me por meio da arte”	Representar as emoções de modo plástico. Expressar de forma visual o que está a sentir, o que entende ou o que deseja mostrar por meio da emoção escolhida. Principais critérios a ressaltar: estabilidade emocional, habilidades de	O(a) facilitador(a) inicia a atividade a explicar que todos temos as mesmas palavras para nos referirmos à alegria, tristeza, ao aborrecimento, entre outras emoções. No entanto, como a forma como representamos as emoções no nosso mundo psíquico varia de pessoa para pessoa. A intenção da atividade é fazer com que cada pessoa represente, de modo visual e livre, a ira, a tristeza, a solidão, o medo, a alegria, o amor e qualquer outra emoção que lhes ocorra, por meio de desenhos ou pinturas. É muito importante frisar que a emoção escolhida e a expressão artística não serão avaliadas, mas sim o que o(a) candidato(a) deseja mostrar por meio da emoção escolhida e o conteúdo da mesma.	Papel, giz de cera, caneta de colorir, lápis de cor. Se possível, pincéis e tinta.	25 – 30 minutos aprox.

		comunicação, adaptabilidade.	Ao fim, as e os participantes compartilharão com as demais pessoas aquilo que realizaram, acrescentando como se sentiram com a atividade.		
5	“Sociodrama”	Identificar expectativas, preconceitos e/ou possíveis soluções diante das dificuldades. Pode-se observar algum dos seis critérios definidos no Manual de seleção.	Divididas em pequenos grupos, as pessoas candidatas recebem cenários (ou se sugere que elas mesmas proponham possíveis cenários) de conflitos do serviço voluntário e soluções. Em primeiro lugar, as e os participantes distribuem os papéis entre si e terão 10 minutos para definir sua própria posição e fazer anotações. Cada cenário será simulado para todo o grupo presente. Ao fim, o grupo reflete sobre o que foi encenado e os e as participantes poderão compartilhar se estão contentes com o papel que desempenharam na cena.	Podem utilizar elementos do ambiente. Cenários preparados	30 minutos aprox.
6	“Os cubos”	Analisar as diferentes atitudes, estilos e métodos de trabalho organizativos. Principais critérios a ressaltar: motivação, estabilidade emocional, responsabilidade, habilidades de comunicação	A dinâmica consiste na elaboração de um cubo por cada um(a) dos(as) participantes. A cada grupo será entregue uma bolsa com diferentes elementos. Cada grupo recebe diferentes elementos, com os quais elaborará o cubo. Primeiro, deve-se calcular os jogos de bolsas, segundo a quantidade de grupos. As pessoas participantes formam um círculo e as bolsas são repartidas de modo aleatório. Às pessoas participantes deve ser dada a orientação de que não vejam o conteúdo das bolsas, até que seja dada a autorização para tal. Cada pessoa tem uma bolsa, mas esta contém apenas uma parte do material “necessário” para criar o cubo. O resultado disso, portanto, é que os(as) participantes deverão buscar entre os(as) demais os elementos necessários que lhes faltam. O(a) facilitador(a) deve estar atento(a) às situações geradas e ao modo como as pessoas participantes trabalham. Deve-se observar liderança, individualidade, solidariedade, organização, perseverança etc.	1 bolsa com cinco folhas de papelão; 1 bolsa com tesouras; 1 bolsa com uma régua e um lápis; 1 bolsa com cola; 1 bolsa com um molde para fazer um cubo; entre outros que sejam considerados necessários.	40 min. aprox.

			Ao final da atividade, pode-se refletir e utilizar as perguntas seguintes: Como se dão as relações humanas entre companheiros e companheiras? Como são distribuídas as tarefas? Qual o grau de participação de cada pessoa na tomada de decisões? etc.		
7	“Análise de uma problemática”	Observar o nível de aprendizagem, análise e reflexão dos participantes do grupo. Principais critérios a ressaltar: compromisso e envolvimento social, habilidades de comunicação.	Será exibido um vídeo que enfatize algum problema geral de ordem social. De igual modo, pode-se tocar uma música que permita que se alcance o objetivo proposto pela atividade. Os e as jovens terão a tarefa de fazer uma análise em grupos de trabalho e um debate de reflexão coletiva. Propõe-se o uso de vídeos e músicas focados nos seguintes temas: - Racismo e discriminação - Pobreza nas nossas regiões - Preservação do meio ambiente - Mudança climática - Igualdade de gênero - Corrupção, entre outros.	Papel e caneta (ou compartilhar as opiniões sem necessidade de uso desses elementos).	30 min. aprox.
8	“Segurando o balde”	Diversão. Além disso, pode-se observar liderança, cooperação e comunicação. Principais critérios a ressaltar: responsabilidade e habilidades de comunicação.	Pede-se às e aos participantes que formem um círculo. Depois, entrega-se a cada um(a) um pedaço de lã e se pede que o coloque no balde, a manter o equilíbrio, sem deixá-lo cair. Serão empregadas várias estratégias, como: se encherá o balde com água e terra e os(as) participantes terão a tarefa de transportar os componentes básicos até um lugar determinado, sem deixá-los cair. Reflexão sobre como se sentiram ao realizar a dinâmica. Perguntas: O que observaram? Como se sentiram? Como podemos melhorar o trabalho em equipe? Como foi a comunicação entre as(os) integrantes do grupo? Como poderíamos ser mais solidários com as outras pessoas?	Cordas, um balde, água, terra	35 minutos aprox.
9	“O dado”	Que facilitadoras(es) e candidatas(os) se conheçam entre si. A partir de perguntas relacionadas ao ano de voluntariado, escutar as respostas	Primeiro, será elaborado um dado com proporções iguais. Este pode ser de papelão forrado com papel. Em seguida, em cada face do dado serão colocadas perguntas que sirvam para conhecer as candidatas e os candidatos. Por exemplo: “meu nome é Pedro, tenho 20 anos, sou de Lima... (perguntas: Minha principal motivação para participar do voluntariado é...?; Quero realizar meu voluntariado porque eu gostaria de aprender novas experiências,	Papelão para elaborar o dado, folhas de papel em branco, caneta, tesoura,	25 minutos aprox.

		das pessoas participantes. Critério: Motivação.	como...?; A coisa de que eu mais sentiria falta no meu ano de voluntariado seria...?; O que eu gostaria de viver com outras pessoas na Alemanha seria...? etc.). Podem ser criadas outras perguntas de interesse. Posteriormente, cada uma das pessoas integrantes do grupo lançará o dado e deverá dar uma resposta à frase que sair.	caneta ou lápis de colorir, cola.	
10	“Escolha um animal”	Que facilitadoras(es) e candidatas(os) se conheçam entre si. Observar como cada candidato(a) descreve a si mesmo(a), assim como sua facilidade ou dificuldade para expressar emoções. Critério: Habilidades de comunicação	O(a) facilitador(a) pedirá a cada pessoa que desenhe um animal que lhe represente e/ou que seja significativo para ela. Quando todas as pessoas tiverem terminado seu desenho, deverão explicar o que significa o animal escolhido, depois de se apresentar dizendo seu nome, idade, organização de procedência, entre outros. Isto fará com que as pessoas gerem um interesse acerca de quem são.	Papel, canetas e/ou lápis de colorir.	20 - 25 minutos aprox.

4. Dinâmicas de diversão

	TEMAS	OBJETIVO	MÉTODO	MATERIAL	TEMPO
1	“Imitação com o chi-chi-ri-chi-chi-ri-bom-bom-bom”	Diversão	Consiste em formar um círculo com o grupo. Solicita-se uma pessoa voluntária, entrega-se a ela uma bola; essa pessoa começará a dinâmica. A pessoa voluntária é orientada a cantar “chi-chi-ri-chi-chi-ri bom-bom-bom” e realizar um movimento qualquer. Em seguida, ela deve passar a bola para algum(a) colega. Quando esta pessoa receber a bola, deverá cantar “chi-chi-ri-chi-chi-ri-bom-bom-bom” e fazer o movimento que a pessoa anterior realizou, com a diferença de que a(o) participante atual integrará um novo movimento após a repetição, e assim por diante, até que todo o grupo tenha participado.	Uma bola	20 min. aprox.
2	“Dramatização com mímicas”	Diversão e criatividade no momento de se comunicar. Principais critérios a ressaltar: habilidades de comunicação	O grupo 1 escreverá palavras ou frases, que serão entregues ao grupo 2. Este, por sua vez, deverá utilizar sua criatividade executando mímicas (sinais, gestos, movimentos, sem falar), para que o grupo 3 adivinhe o que está escrito no papelzinho. Em seguida, os papéis serão trocados, até que todos os grupos tenham tido a oportunidade de adivinhar palavras/frases.	Papel, lápis ou canetas.	20 minutos aprox.
3	“Não está”	Diversão e estratégias que o(a) participante pode utilizar para se comunicar. Principais critérios a ressaltar: estabilidade emocional e habilidades de comunicação.	Para desenvolver esta atividade, solicita-se a participação de uma voluntária ou um voluntário. Em seguida, pede-se que essa pessoa saia do local. Um(a) dos(as) facilitadores(as) terá a tarefa de ficar com o grupo que está na sala e explicar que quando a(o) colega retornar, todas as pessoas do grupo deverão fazer muito barulho, falar no telefone, conversar entre si, de modo que, quando retornar, a pessoa que se voluntariou não entenda o que está a acontecer. Outro(a) facilitador(a) acompanhará a pessoa voluntária e explicará que ela terá a tarefa de falar para o grupo sobre um tema de grande importância. Ao final do exercício, será desenvolvida uma reflexão, a qual colaborará com uma maior compreensão do tema. A pessoa que se voluntariou ao início deve buscar uma estratégia para chamar a atenção das demais pessoas e para comunicar aquilo que necessita dizer.		25 minutos aprox.

5. Dinâmicas virtuais

4.1 Dinâmicas de apresentação

	TEMAS	OBJETIVO	MÉTODO	MATERIAL	TEMPO
1	“A teia de aranha”	Que candidatas(os) e facilitadoras(es) se conheçam entre si.	O(a) facilitador(a) atribui cores, nomes de animais ou números a às pessoas participantes. Ademais, diz ao grupo que cada um(a) deve se lembrar da cor, nome de animal ou número da pessoa que lhe mencionou. O(a) facilitador(a) começa se apresentando e mencionando a cor, nome de animal ou número atribuído a um(a) participante, e assim por diante. Quem recebe a indicação na sequência deve enumerar algumas características próprias (por exemplo: “Me chamo...” “Sou de...” “Minhas atividades favoritas são...”, entre outras) e assim por diante, até que todos tenham se apresentado. Quando todas as pessoas participantes terminarem de se apresentar, a última pessoa deve mencionar a cor, nome de animal ou número da pessoa que lhe mencionou e dizer alguma característica ou ponto forte que tenha observado nela, por exemplo: “me parece que Maria é uma pessoa carismática”.	Sem elementos.	20 a 25 minutos aprox.
2	“A apresentar-me com música”	Que candidatas(os) e facilitadoras(es) se conheçam entre si.	Explica-se às participantes e aos participantes que terão que selecionar uma música que seja significativa para elas e eles, a qual gostariam de compartilhar ao final de suas apresentações. Cada participante se apresenta com seu nome, idade, trabalho, entre outros; ao finalizar sua própria apresentação, a pessoa reproduz um pedaço da canção selecionada e explica por que gosta dela.	Celular com música	20 – 25 minutos aprox.
3	“Escolha um animal”	Que candidatas(os) e facilitadoras(es) se conheçam entre si. Observar como cada candidato(a) descreve a si mesmo(a), assim	O(a) facilitador(a) pedirá a cada pessoa que desenhe um animal que lhe represente e/ou que seja significativo para ela. Quando todas as pessoas tiverem terminado seu desenho, deverão explicar o que significa o animal escolhido, depois de se apresentar dizendo seu nome, idade, organização de	Papel, canetas e/ou lápis de colorir.	20 – 25 minutos aprox.

		como sua facilidade ou dificuldade para expressar emoções. Critério: Habilidades de comunicação	procedência, entre outros. Isto fará com que as pessoas gerem um interesse acerca de quem são.		
4	“Ponto de partida”	Conhecer os(as) participantes e as suas expectativas acerca do processo de seleção	O grupo é informado de que será realizada uma rodada de apresentações. Não é necessário seguir nenhuma ordem determinada. Cada pessoa deverá dizer seu nome e responder as seguintes perguntas: por que e para que estou aqui? Quais são os conhecimentos e/ou habilidades que eu tenho e posso compartilhar com outras pessoas?	Sem elementos	20 – 25 minutos aprox.

4.2. Dinâmicas para conhecer algumas habilidades, preconceitos e/ou valores a ressaltar nas candidatas e nos candidatos

	TEMAS	OBJETIVO	MÉTODO	MATERIAL	TEMPO
1	“Análise de uma problemática”	Observar o nível de aprendizagem, análise e reflexão dos participantes do grupo. Principais critérios a ressaltar: compromisso e envolvimento social, habilidades de comunicação.	Será exibido um vídeo que enfatize algum problema geral de ordem social. De igual modo, pode-se tocar uma música que permita que se alcance o objetivo proposto pela atividade. Os e as jovens terão a tarefa de fazer uma análise em grupos de trabalho privados e um debate de reflexão coletiva. Propõe-se o uso de vídeos e canções focados nos seguintes temas: - Racismo e discriminação - Pobreza nas nossas regiões - Preservação do meio ambiente - Mudança climática - Igualdade de gênero	Word, Power Point ou sem elementos Subgrupos de trabalho virtual	30 min. aprox.
2	“Sociodrama”	Identificar expectativas, preconceitos e/ou possíveis soluções diante das dificuldades. Pode-se observar algum dos seis critérios definidos no Manual de seleção.	Divididas em pequenos grupos, as pessoas candidatas recebem cenários (ou se sugere que elas mesmas proponham possíveis cenários) de conflitos do serviço voluntário e soluções. Em primeiro lugar, divididos em grupos privados de trabalho, as e os participantes distribuem os papéis entre si e terão 10 minutos para definir sua própria posição e fazer anotações. Cada cenário será simulado para todo o grupo. Ao fim, o grupo reflete sobre o que foi encenado e os e as participantes poderão compartilhar se estão contentes com o papel que desempenharam na cena.	Subgrupos de trabalho virtual	30 minutos aprox.
3	“Atender aos conflitos coletivos”	Reconhecer e manifestar os conflitos coletivos. Considerar e elaborar possíveis vias de ação. Principais critérios a ressaltar: Responsabilidade, habilidades de	O(a) facilitador(a) solicitará às e aos participantes que se dividam em pequenos grupos. Depois, pedirá que identifiquem aspectos coletivos do grupo que precisam ser trabalhados ou situações problemáticas que dificultam um funcionamento ideal do grupo. Quando todos os subgrupos tiverem escrito uma lista com os obstáculos operativos detectados, deve-se refletir a respeito das observações e encontrar planos de ação possíveis para solucionar os desafios. Por exemplo, “algumas pessoas chegam atrasadas à reunião e por causa delas iniciamos a atividade muito tarde”. Encontramos duas possíveis soluções: a) chegar no horário	Subgrupos de trabalho virtual	25 - 30 minutos aprox.

		Responsabilidade, habilidades de comunicação e adaptabilidade	combinado ou b) iniciar a reunião, ainda que nem todos estejam presentes”. Quando todos os grupos tiverem finalizado suas participações, quem facilita solicitará que compartilhem em voz alta os conflitos detectados e suas vias de ação propostas. Todos e todas poderão escutar se alguma situação conflitiva se repete e propor vias de ação alternativas.		
4	“Roleta perguntadora”	Observar, por meio das respostas às “perguntas motivadoras”, se as candidatas e os candidatos estão orientadas e orientados a algum dos seis critérios definidos no Manual de seleção.	Procura-se um link que simule uma roleta. Esta roleta terá divisões, dentro das quais serão escritas as perguntas motivadoras. Fica a critério dos(as) facilitadores(as) a forma como a dinâmica será realizada. As “perguntas motivadoras” serão escolhidas pelas pessoas moderadoras e devem estar focadas em propiciar que se conheça os candidatos e as candidatas um pouco melhor. Exemplos: De que maneira o ano de voluntariado na Alemanha pode colaborar com o regresso ao meu país?; Conte-nos uma experiência na qual tenha sido difícil adaptar-se e como você superou tal desafio; Quais defeitos ou qualidades pessoais são obstáculos na conquista dos seus objetivos?; Em algum momento do passado, você conviveu com um grupo, com o qual tenha enfrentado diferentes situações? etc. Ao fim, cada candidata(o) compartilhará sua opinião sobre a dinâmica, como se sentiu e poderá fazer outras observações, caso queira.	Link com uma roleta aleatória Exemplo em espanhol: https://es.piliapp.com/random/wheel/	25 - 30 minutos aprox.
5	“Compartilhando dinâmicas”	Que os e as participantes se conheçam melhor entre si. Observar sua criatividade e dinamismo. Principais critérios a ressaltar: motivação, responsabilidade, habilidades de comunicação.	As candidatas e os candidatos propõem uma dinâmica a ser compartilhada com o grupo. Dinâmica simples, diversão. Ao fim, as candidatas e os candidatos comentarão como se organizarão para escolher a dinâmica, como se sentiram e se gostariam de acrescentar algo.	Subgrupos de trabalho virtual	20 min. aprox. (sugestão)

4.3 Dinâmicas de finalização e de reflexão

	TEMAS	OBJETIVO	MÉTODO	MATERIAL	TEMPO
1	“Intercâmbio de sensações”	Dar a cada integrante a possibilidade de expressar seus sentimentos ao fim da jornada.	O(a) facilitador(a) solicitará a todos e todas que, em poucas linhas, escrevam palavras ou frases que descrevam como se sentem sobre o fato de este ser o último encontro. É importante deixar claro que devem escrever acerca das sensações e emoções despertadas pela despedida do grupo e do espaço. Uma pessoa de cada vez, sem seguir nenhuma ordem definida, poderá compartilhar com o grupo, em voz alta, aquilo que escreveu. O(a) facilitador(a) deve assegurar-se de que todas as pessoas participem ativamente e possam levar a público algo que sentem neste momento. Durante o intercâmbio de sensações, é recomendável que não haja interrupções nem perguntas para a pessoa que está se expressando.	Papel, lápis, lápis de colorir. O grupo	25 minutos aprox.
2	“Sinais do acontecido”	Dar a cada participante a oportunidade de se despedir do grupo e do espaço. Fomentar um ambiente em que possam se expressar livremente.	Será informado às e aos participantes que, como modo de finalização, deverão pensar em cinco palavras (e não frases) que para elas e eles remetam ao que foi compartilhado e aprendido. As palavras atuam como se fossem marcas do que aconteceu com o grupo, impressões que permanecerão em cada uma das pessoas para sempre. Devem ser dados aos e às participantes vários minutos, para que pensem nas palavras e as escrevam em um papel. É importante lembrar-lhes de que serão as últimas palavras que pronunciarão ao grupo. Os e as participantes lerão as palavras em voz alta para o grupo, de um(a) a um(a). Naturalmente, cada uma das palavras poderá ser acompanhada por uma breve explicação.	Papel, canetas e/ou lápis. Em grupo	20 minutos aprox.

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO – INDIVIDUAL

País: _____ Lugar: _____ Data: _____

NOME DO INTEGRANTE DO COMITÊ DE SELEÇÃO: _____ Função: _____

NOME DO CANDIDATO:			IDADE:	
Lugar de origem:		PRIORIDADE (ANTERIOR À PRIORIDADA CONJUNTA):		
OBSERVAÇÕES GERAIS				
OBSERVAÇÕES E COMENTÁRIOS ESPECÍFICOS DOS CRITÉRIOS				
Levar em conta: documentação / entrevista / dinêmicas -Em que momento consegui observar, escutar, identificar elementos para cada um dos critérios?				
1. COMPROMISSO SOCIAL Por exemplo: Vínculo e/ou história com a organização de envio; Capacidade de reflexão e análise social				
2. ESTABILIDADE EMOCIONAL Estabilidade emocional e psicológica Maturidade e autorreflexão				
3. RESPONSABILIDADE Demonstração de responsabilidade durante a seleção Perspectiva / Carta da organização de envio				

4. MOTIVAÇÃO Carta de motivação e/ou o que expressou nela Expectativas acerca do voluntariado	
5. ADAPTABILIDADE Habilidades e talentos	
6. CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO Disposição para aprender o idioma Capacidade de comunicação, para além da palavra falada	
DESAFIOS E POSSÍVEIS DIFICULDADES	
RECOMENDAÇÕES ACERCA DO POSTO DE VOLUNTARIADO	

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO - CONJUNTO

País: _____ Lugar: _____ Data: _____

Integrantes da Comissão de Seleção:

Reúna-se com a equipe de seleção. Levando em conta sua avaliação individual, iniciem um diálogo sobre as perspectivas e preencham este instrumento conjunto.

CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E NOTAS	1. COMPROMISSO SOCIAL Por exemplo: - Vínculo e/ou história coa a organização que faz a candidatura - Capacidade de reflexão e análise social	2. ESTABILIDADE EMOCIONAL Por exemplo: - Estabilidade emocional e psicológica - Maturidade e autoconsciência	3. RESPONSABILIDADE Por exemplo: - Demonstração de responsabilidade durante a seleção. - Perspectiva / Carta da organização de envio	4. MOTIVAÇÃO Por exemplo: - Carta de Motivação - Motivações expressas na entrevista. - Expectativas quanto ao voluntariado	5. ADAPTABILIDAD Por ejemplo: Habilidades y talentos	6. CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO Por exemplo: - Disposição para aprender o idioma - Capacidade de comunicação, para além da palavra falada	DESAFIOS E POSSÍVEIS DIFICULDADES	RECOMENDAÇÕES ACERCA DO POSTO DE VOLUNTARIADO
Nome do candidato:								
Prioridade acordada pelo comitê de seleção:								
Nome do candidato:								
Prioridade acordada pelo comitê de seleção:								

