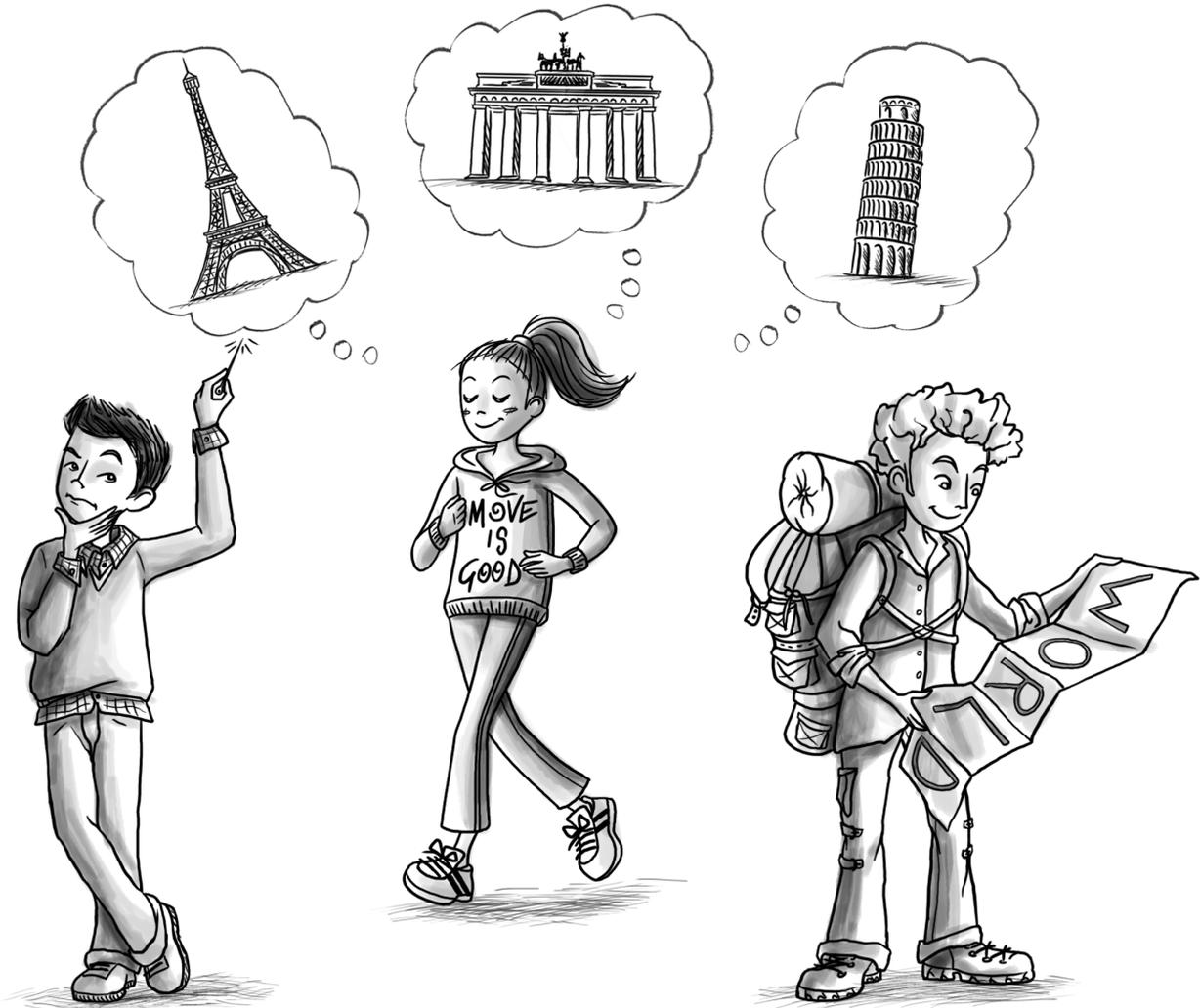


personal and professional
growth, autonomy,
employability

MOB GAE



THE PESSIMIST
NOTHING WILL CHANGE

THE EURO ENTHUSIASTIC
MOVE IS GOOD

THE CITIZEN OF THE GLOBAL VILLAGE
EXPLORE THE WORLD

MOB G.A.E.: Mobilidade como fonte de Crescimento Pessoal, Autonomia e Empregabilidade

:: Síntese PT ::



Com o apoio do Programa de Aprendizagem ao Longo da
Vida da Comissão Europeia.

Código: 543296-LLP-1-2013-1-IT-KA4-KA4MP

MOB G.A.E.:
Mobilidade como fonte de
Crescimento Pessoal, Autonomia e Empregabilidade
:: Síntese do Estudo ::

Esta publicação é da responsabilidade do Consórcio MOB G.A.E., composto pelas seguintes organizações:

- Accademia Europea di Firenze - www.aefonline.eu
- AMADEUS Association - Wien - www.amadeus.or.at
- CAP ULYSSE - Bordeaux - www.capulyse.fr
- DEP Institut - Barcelona - www.dep.net
- EUROYOUTH Portugal - Lisboa - www.euroyouth.org
- Gesellschaft für Europabildung - Berlin - www.europabildung.org
- Institutul Intercultural Timisoara - www.intercultural.ro
- Intern Europe - Belfast - www.interneurope.org
- Nexes Interculturals de Joves per Europa - Barcelona - www.nexescat.org
- North West Academy - Derry - www.northwestacademy.net
- ONECO - Sevilla - www.oneco.org
- PARAGON EUROPE - Mosta - www.paragoneurope.eu
- PLATO Educational Services - Limassol - www.plato-edu.com
- Pro European Network - Sofia - www.proeuropean.net
- REDE INDUCAR - Porto - www.inducar.pt
- Semper Avanti Association - Wrocław - www.semperavanti.org
- VUSTE ENVIS - Praha - www.vuste-envis.eu
- Zavod za Novodobno Izobraževanje - Maribor - www.zni.si

A versão integral do relatório do estudo em inglês, bem como o seu resumo em várias línguas e informação sobre o Projeto MOB G.A.E. estão disponíveis em www.mobgae.eu.

Contactos: info@aefonline.eu and iit@intercultural.ro

É permitida a reprodução e uso do presente documento para fins não lucrativos e académicos, com exceção da ilustração da capa, na condição de ser mencionada a fonte, com a seguinte referência: **MOB G.A.E. Consortium, Mobility as a source of personal and professional growth, autonomy and employability. Research report, 2015**

© Ilustração de capa de Barbara Cantini - www.barbaracantini.com



Com o apoio da Comissão Europeia – Programa Aprendizagem ao Longo da Vida.
A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor, não sendo a Comissão responsável pela utilização que dela possa ser feita.
Código: 543296-LLP-1-2013-1-IT-KA4-KA4MP



MOB G.A.E.: Mobilidade como fonte de Crescimento Pessoal, Autonomia e Empregabilidade

:: Síntese do Estudo ::

Esta é a síntese dos principais resultados de uma pesquisa desenvolvida no âmbito do projeto MOB G.A.E., cofinanciado pela Comissão Europeia, no quadro do Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida (ação-chave 4) e implementado em 2014-2015 por um Consórcio de 18 organizações promotoras de programas mobilidade de 14 países europeus: Alemanha, Áustria, Bulgária, Chipre, Eslovénia, Espanha, França, Itália, Malta, Polónia, Portugal, Reino Unido, República Checa e Roménia.

A finalidade do projeto é valorizar e capitalizar as experiências de mobilidade internacional enquanto instrumentos facilitadores de aprendizagem, de desenvolvimento pessoal e profissional, de promoção de autonomia individual, independência e empregabilidade, bem como de sensibilização para a cidadania Europeia e participação cívica.

Metodologia de investigação e recolha de dados

A pergunta base da investigação, que orientou o desenho da estrutura do estudo, a recolha de dados e a sua análise foi: De que forma as experiências de mobilidade têm impacto ao nível do crescimento pessoal, desenvolvimento profissional e da consciência de cidadania da UE?

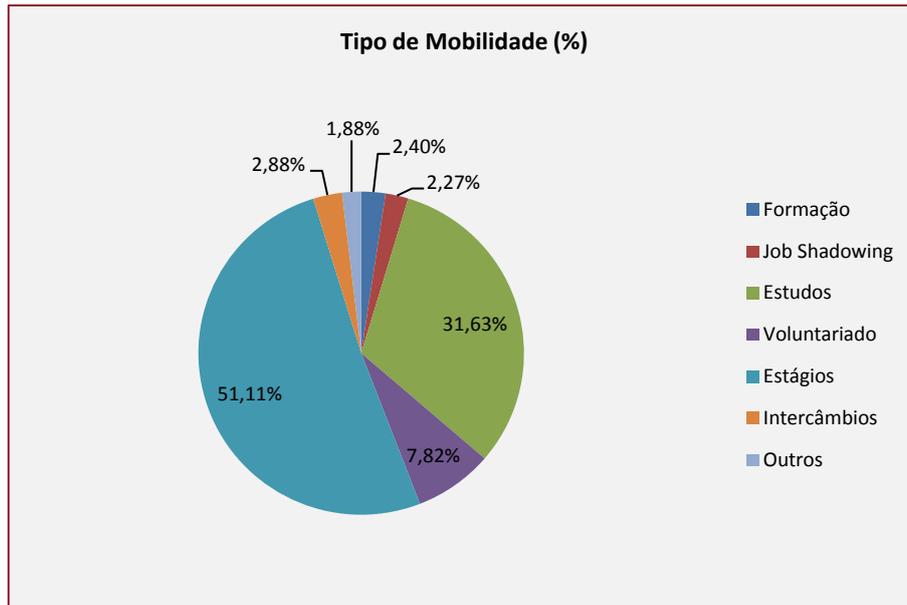
Foi elaborada e implementada uma metodologia mista, que combinou a aplicação de questionários online com entrevistas e focus group com várias pessoas ligadas às questões da mobilidade. Com a contribuição de todos os parceiros do projeto, foram validadas 2.289 respostas ao questionário online e foram recolhidos dados qualitativos a partir de 243 entrevistas individuais e de 25 focus group.

Análise de Dados

Considerando as limitações inerentes a um questionário *online*, a amostra conseguida reflete, de forma satisfatória, a diversidade inicialmente pretendida em termos de género,

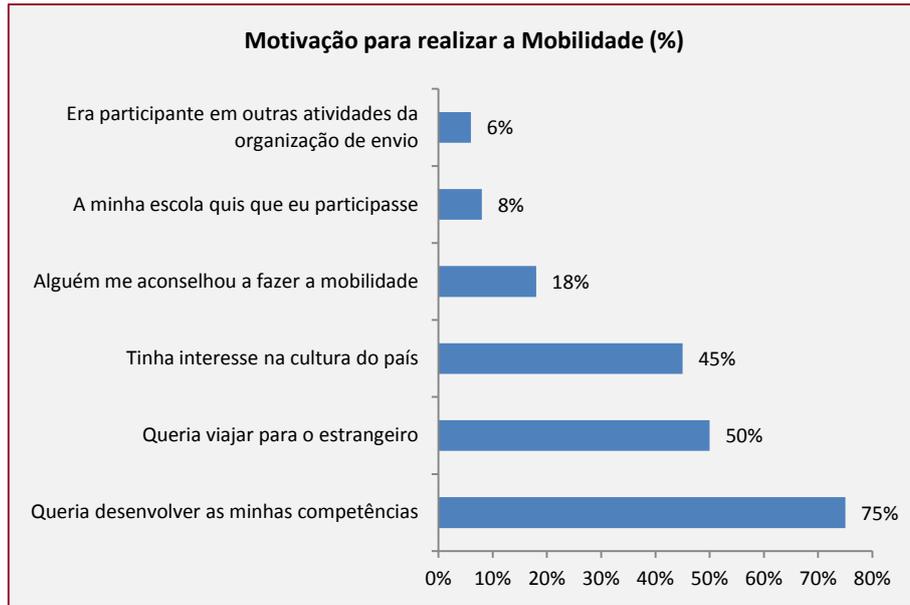


nível de qualificação e país de origem. A maior parte da amostra está dividida entre os dois tipos de mobilidade mais comuns: mobilidade relacionada com trabalho (Estágios - 51,11% da amostra), e mobilidade relacionada com educação (Estudos - 31,63% da amostra). O voluntariado representa também uma grande parte da amostra (quase 8%), sendo essencialmente do Serviço Voluntário Europeu (SVE), enquanto outros tipos de mobilidade têm uma expressão menor, de cerca de 2% cada.



Todos os países da UE estão representados na amostra enquanto países de destino e há também algumas experiências de mobilidade em outros países do Espaço Económico Europeu (EEE) e no Sudeste da Europa, entre outros. A maioria dos participantes envolve-se em mobilidades entre os 21 e os 24 anos de idade.

O desenvolvimento de competências, o interesse em viajar para o estrangeiro e a curiosidade sobre outros países e culturas são de longe as razões mais frequentes manifestadas pelos participantes no questionário e também, constantemente, durante as entrevistas e os *focus groups*.

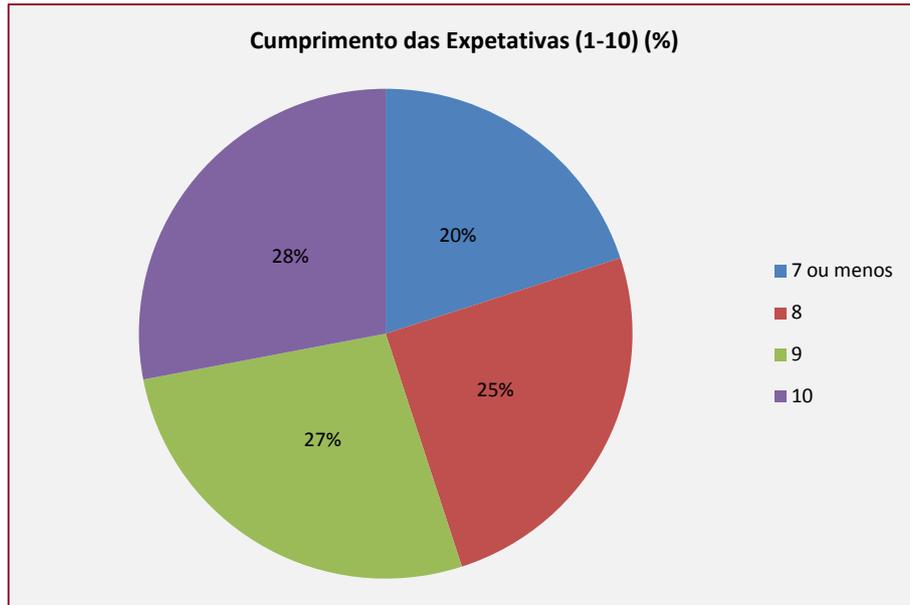


Podemos, por isso, identificar três principais tipos de participantes com base na sua motivação:

1. 'O pragmático', interessado em potenciar a sua carreira através da experiência da mobilidade;
2. 'O viajante', interessado em romper com a sua rotina e conhecer pessoas novas;
3. 'O explorador cultural', interessado em aprender mais sobre a cultura do país de destino.

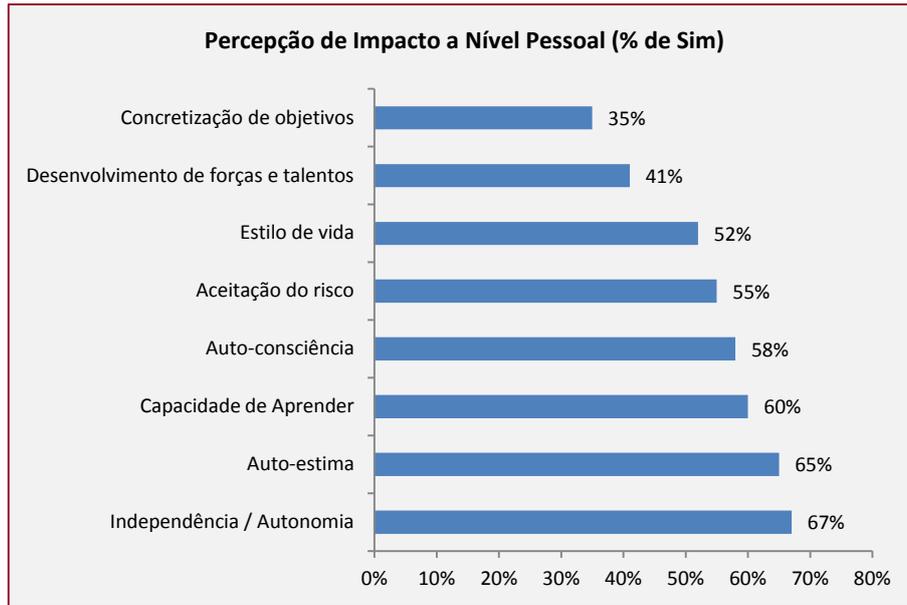
Para além daquelas, as entrevistas e os *focus groups* revelam outra grande motivação: a aprendizagem de outra língua ou a melhoria de competências linguísticas pré-existentes.

Os resultados obtidos mostram um impressionante elevado grau de satisfação com a experiência de mobilidade: 80% dos participantes consideram que as suas expectativas foram amplamente correspondidas. O resultado médio é de 8,47 (numa escala de 0 a 10). O impacto da experiência de mobilidade mais comumente referido é a melhoria da capacidade de comunicação numa língua estrangeira (83% dos respondentes).



Impacto da mobilidade a nível pessoal

As respostas ao questionário online mostram que os impactos mais relevantes a nível pessoal são o sentimento de autonomia, a autoestima e a capacidade de aprendizagem. É de notar que uma maior capacidade de aprender tem também um impacto positivo a nível profissional, ainda que os participantes não tenham consciência disso ou não o tenham mencionado de forma explícita. Os participantes entrevistados afirmaram ter aprendido a “gerir o stress e a relacionar-se com outras pessoas”, a ser mais assertivos, a ser mais abertos e a não ter receio de expressar sentimentos e ideias, a cooperar e a lidar com situações difíceis, a sentir-se mais à vontade em situações sociais, a ser autónomos, “a trabalhar em equipa e a liderar”. Outras citações relevantes: “aprendi imenso sobre mim mesmo”; “o programa de mobilidade ajudou-me a atingir todo o meu potencial”; “o programa de mobilidade é uma lição de vida. Aprendemos a estar por nossa conta. Eu diria que, essencialmente, abriu a minha mente e a minha forma.”



Impacto da mobilidade a nível profissional

Os progressos feitos ao nível das competências linguísticas são, sem dúvida, o aspeto que é mais vezes referido em termos do impacto da mobilidade a nível profissional. Para além deste, foram identificados três principais tipos de impacto relacionados com o desenvolvimento profissional:

1. Desenvolvimento de um perfil profissional internacional, com a integração de elementos enriquecedores no CV;
2. Autoconsciência, especialmente no que toca à forma individual de trabalhar e à autoconfiança;
3. Aquisição ou consolidação tanto de competências transversais - como planear, organizar ou trabalhar em equipa -, como de competências relacionadas com uma profissão específica.

Algumas citações relevantes: “Obtive imensa experiência prática”; “Ajudou-me a compreender melhor o mundo do trabalho”; “Aprendi o quanto é complexo [o trabalho]!”; “Aprendi como funciona uma pequena empresa. Pude observar as diferentes partes que compõem uma empresa”; “[Foi] a primeira oportunidade para me envolver num trabalho de verdade”; “Vi os tipos de problemas e de situações com que nos podemos deparar”; “Pude também utilizar a minha criatividade para, de forma profissional, ajudar a promover a empresa”; “Adquiri uma experiência profissional valiosa que é difícil obter [no meu país de origem]”; “A mobilidade dá-nos o impulso para seguir em frente, para começar uma carreira profissional”.



Impacto da mobilidade na consciência Europeia

Relativamente às perspetivas sobre a dimensão Europeia, a partir das entrevistas e *focus groups* podem ser identificadas três categorias principais:

1. Uma visão positiva relativamente à identidade e valores europeus, ao processo de integração na UE e aos benefícios da cooperação Europeia, associados também a novos conhecimentos relevantes;
2. Uma visão pessimista da UE, da Europa em geral e das perspetivas da cooperação Europeia;
3. Uma tendência para adotar uma perspetiva global, indo além dos limites do continente.

Refira-se que é o primeiro tipo de visão ou atitude que prevalece: “Tenho muito mais consciência sobre o que pode ser a identidade Europeia”; “Sinto-me mais Europeu”; “Compreendo melhor a estrutura das diferentes organizações, instituições e todo o sistema Europeu”; “Tornei-me um cidadão Europeu e compreendo melhor a política e a economia Europeias”; “[A mobilidade] faz-nos sentir parte da Europa”; “Abriu-me os olhos para os diferentes países Europeus, para o quanto todos são tão diferentes mas também tão semelhantes”.

Conclusões

Um claro impacto positivo é reconhecido pelos participantes no seu desenvolvimento pessoal, na sua evolução profissional e na consciência Europeia. A mobilidade cria, para a grande maioria dos participantes, uma perspetiva mais complexa e crítica sobre a diversidade cultural, as relações interculturais e os assuntos Europeus. Os resultados também revelaram que é necessário fazer mais para aumentar a consciência entre os participantes sobre o que a mobilidade lhes traz pessoal e profissionalmente, assim como para identificar e reconhecer competências sociais e pessoais (*soft skills*) e o seu impacto e importância na vida profissional.

Mais de 99% dos participantes do questionário *online* e todos os participantes das entrevistas e *focus groups* afirmaram que recomendam a outras pessoas o envolvimento numa experiência de mobilidade: “É uma oportunidade fantástica, e estás a desperdiçar uma experiência que iria mudar a tua vida ao não participar”; “Se não o fizeres, ficas a perder”; “Eu acho que é uma oportunidade fantástica”. Dos inquiridos, 95% estavam disponíveis para se envolver numa nova experiência de mobilidade.



O sucesso da experiência de mobilidade pode ser potenciado:

- Pelo apoio logístico dado pela organização de acolhimento ou intermediária, em particular à chegada;
- Pelo apoio disponível pela organização de envio através de uma monitorização regular;
- Pela atitude e disponibilidade dos membros da equipa da organização de acolhimento, bem como do mentor, tutor ou orientador designado por esta;
- Pelo curso de língua recebido ou pelas competências linguísticas pré-existentes, na língua do país de acolhimento ou no inglês, boas competências de comunicação, mas também pela experiência prévia de trabalho e competências específicas, que também facilitam muito o sucesso da mobilidade;
- Pelas atitudes, qualidades pessoais e competências dos participantes, principalmente abertura, atitude positiva, paciência, autoconfiança, flexibilidade, capacidade de adaptação, resistência ao *stress* e capacidade para se relacionar com pessoas e fazer amigos: “precisam de ser capazes de enfrentar desafios e de se entender com outras pessoas”; “têm de estar disponíveis para trabalhar e para se adaptar a um novo ambiente, bem como para se esforçar em relação à língua e para conhecer novas pessoas”
- Por um compromisso sério e força de vontade e disponibilidade para se esforçar para que a mobilidade seja um sucesso;
- Pela preparação antes da partida feita pela organização de envio, incluindo preparação individual.

Os principais desafios da mobilidade referidos pelos participantes são:

- O domínio da língua do país de destino e a necessidade de, por vezes, trabalhar com pessoas com quem não há uma língua em comum;
- A pressão colocada aos participantes por estarem longe de casa, num país diferente; a necessidade de adaptação a um novo local e uma nova cultura; e demonstrar um alto nível de flexibilidade;
- Sentir saudades de casa, devido à separação da família e amigos, e a dificuldade em ter uma vida social no país de acolhimento para lá do ambiente de trabalho;
- Ser visto a partir de estereótipos pela comunidade local;
- Desafios relacionados com o ambiente de trabalho ou com as relações com colegas e a necessidade de gerir situações problemáticas;



- Atribuição de tarefas com poucas oportunidades de aprendizagem e que não explorem o potencial e as competências dos participantes.

Para assegurar mais resultados positivos das experiências de mobilidade e para ultrapassar estes desafios, foram formuladas as seguintes recomendações com base nos resultados da investigação.

Recomendações

Recomendações para decisores políticos e gestores dos Programas:

- Promover o uso de regras claras e códigos de conduta para as pessoas que assumem o papel de tutor ou mentor de participantes em mobilidade, com recurso a ferramentas e *checklists* fáceis de utilizar;
- Promover a utilização de uma ‘mentoria entre pares’ para cada participante em mobilidade: uma pessoa da mesma idade e com interesses semelhantes e que voluntariamente se responsabilize por apoiar o/a participante em mobilidade fora do programa de trabalho;
- Assegurar financiamento para cursos de língua e preparação cultural a realizar no país de acolhimento;
- Apoiar projetos que proporcionem oportunidades de formação e de intercâmbio a professores de língua e ‘mentores jovens’ (que participem da ‘mentoria entre pares’ acima referida);
- Alargar a todos os tipos de mobilidade o sistema de formação à chegada e intermédia que existe atualmente para o SVE;
- Garantir uma maior compatibilidade e ajustamento das competências dos participantes às tarefas a realizar no local de acolhimento;
- Estimular uma maior reflexão sobre os ganhos obtidos com a experiência de mobilidade e de que forma estes podem ser valorizados em múltiplas situações de vida, seja em questões profissionais, seja nas relações pessoais e sociais;
- Promover e apoiar um melhor reconhecimento e validação das qualificações e competências adquiridas durante a experiência de mobilidade.

Recomendações para organizações de envio:

- Melhorar a coordenação com as organizações de acolhimento e as organizações intermediárias durante a preparação dos projetos de mobilidade;



- Ter em consideração os interesses, preferências e motivações dos participantes durante o processo de seleção;
- Organizar encontros virtuais entre os participantes selecionados e as futuras organizações de acolhimento ou intermediárias para assegurar uma melhor partilha de informação entre as partes;
- Providenciar formação adaptada, antes da partida, a todos os futuros participantes de mobilidade, independentemente do programa que financia a mobilidade;
- Cooperar com as organizações de acolhimento ou intermediárias na monitorização e avaliação do desempenho dos participantes em mobilidade.

Recomendações para organizações intermediárias e de acolhimento

- Apoiar as organizações de envio na preparação, monitorização e avaliação da mobilidade;
- Providenciar cursos de língua combinados com formação de sensibilização cultural;
- Recrutar, preparar e supervisionar os mentores da ‘mentoria entre pares’ para apoiar os participantes em mobilidade no estabelecimento de contactos sociais na comunidade local e na gestão da vida social para lá do programa de trabalho;
- Criar oportunidades para que os participantes em mobilidade numa cidade/região possam entrar em contacto uns/mas com os/as outros/as e encontrar-se;
- Facilitar o acesso a atividades culturais e sociais, nomeadamente através de um ‘passaporte cultural’;
- Providenciar oportunidades para que os participantes possam refletir sobre os resultados alcançados durante o programa de mobilidade;
- Criar oportunidades para refletir de forma crítica mas construtiva sobre as semelhanças e diferenças entre os estilos de vida e ambiente cultural do seu país de origem e do país de acolhimento e sobre questões relacionadas com UE. O objetivo deverá ser ir além dos juízos simplistas, negativos ou positivos, baseados em estereótipos, preconceitos e mensagens populistas que se encontram, por vezes, nos discursos políticos e nos *media*.

Outras reflexões:

As organizações que fazem parte do Consórcio do projeto MOB G.A.E. estão empenhadas na disseminação das conclusões desta pesquisa e convidam todas as organizações envolvidas em programas de mobilidade a juntar-se a esta reflexão sobre como tornar as experiências



Com o apoio da Comissão Europeia – Programa Aprendizagem ao Longo da Vida.
A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor, não sendo a Comissão responsável pela utilização que dela possa ser feita.

Código: 543296-LLP-1-2013-1-IT-KA4-KA4MP