



Co-funded by  
the European Union

2021-1-PT01-KA220-ADU-000033532



## Plano de Ação - ONG

Part of Project Result 3 – SPORTS INC Action  
Plans

## Índice

1. **Introdução**
  1. **Sobre os Planos de Ação**
  2. **Abordagem**
  3. **Objetivos do Plano de Ação**
  4. **Resultados esperados**
2. **Plano de Ação das ONGs**
  1. **Capítulo 1: Criação de Empresas Sociais**
  2. **Capítulo 2: Treinamento de Habilidades e Competências**
  3. **Capítulo 3: Implementação com Beneficiários**
  4. **Capítulo 4: Suporte Contínuo**

## Identificação do Documento

**Número** de 52  
**páginas**

**Destinatários** Consórcio SPORTS INC

**Status** de Confidencial  
**confidencialidade**

## Versionamento de documentos

Versão	Data	Autores
01	22.12.2023	CP – Maria REBELO

## Revisores de Documentos

Versão	Revisores
01	CP
02	
03	

## Palavras-chave do documento

Versão	Palavras-chave
01	Planos de Ação, ONG
02	
03	

### **Você é livre para:**

**Compartilhar** – copiar e redistribuir o material em qualquer meio ou formato

**Adaptar** – remixar, transformar e desenvolver o material para qualquer finalidade, até mesmo comercial. O licenciante não pode revogar essas liberdades desde que você siga os termos da licença.

### **Nos seguintes termos:**

**Atribuição** - Você deve dar [crédito apropriado](#), forneça um link para a licença e [indicar se foram feitas alterações](#). Você pode fazê-lo de qualquer maneira razoável, mas não de forma que sugira que o licenciante endossa você ou seu uso.

**Sem restrições adicionais** — Você não pode aplicar termos legais ou [medidas tecnológicas](#) que restringem legalmente outros de fazerem qualquer coisa que a licença permita.

### **Avisos:**

Você não precisa cumprir a licença para elementos do material de domínio público ou onde seu uso for permitido por um órgão aplicável. [exceção ou limitação](#).

Nenhuma garantia é dada. A licença pode não conceder todas as permissões necessárias para o uso pretendido. Por exemplo, outros direitos, como [publicidade, privacidade ou direitos morais](#) pode limitar a forma como você usa o material.

Todos os direitos reservados.

direito autoral

© Copyright 2024 SPORTS INC Consórcio

Este documento pode sofrer alterações sem aviso prévio.

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um endosso ao conteúdo que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações nela contidas.



## 1. Introdução

### 1.1. Sobre os Planos de Ação

Bem-vindo aos Planos de Ação da SPORTS INC., projetados para capacitar aspirantes a empreendedores, ONGs, empresas e empresas sociais na área de esportes inclusivos e lazer ativo. Nosso objetivo é fornecer a você as ferramentas, estratégias e insights necessários para desenvolver, implementar e sustentar esportes inclusivos e lazer ativo. Através destes planos de ação, procuramos melhorar o alinhamento estratégico e processual no setor do desporto inclusivo, garantindo que as iniciativas sejam inclusivas, impactantes e sustentáveis.

Os Planos de Acção da SPORTS INC. têm dois objectivos: ajudar os aspirantes a empreendedores e as empresas existentes na concepção e desenvolvimento de actividades desportivas ou de lazer inclusivas e orientar as ONG e as empresas sociais na criação ou diversificação de iniciativas desportivas e de lazer inclusivas. O objetivo final é promover um ecossistema vibrante onde as atividades desportivas e de lazer inclusivas sejam acessíveis a todos, incluindo pessoas com deficiência e necessidades especiais.

### 1.2. Abordagem

Para atingir nossos objetivos, adotamos uma abordagem holística que aborda tanto os aspectos conceituais quanto práticos necessários para uma implementação bem-sucedida. Isto abrange a compreensão das necessidades de diversos grupos, a promoção de comunicação e colaboração eficazes e a construção de equipas multidisciplinares em diferentes setores. O foco está na idealização, desenvolvimento e avaliação de atividades esportivas e de lazer inclusivas que tenham impacto social.

### 1.3. Objetivos do Plano de Ação

Apresentamos três planos de ação distintos para atender às necessidades específicas dos nossos grupos-alvo:

1. **Plano de Ação para Aspirantes a Empreendedores:** Este plano orienta aspirantes a empreendedores no processo de criação de uma empresa ou de se tornarem empreendedores individuais na área de esportes e lazer inclusivos. Inclui exercícios,

2021-1-PT01-KA220-ADU-000033532 **Página 7**

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um endosso ao conteúdo que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações nela contidas.

listas de verificação e tarefas para cada etapa: Ideação, Desenvolvimento, Implementação e Avaliação de Impacto.

2. **Plano de Ação das ONGs:** Projetado especificamente para ONGs que trabalham em esportes e lazer inclusivos, este plano descreve etapas para criar ou diversificar iniciativas. Fornece orientações, questões autorreflexivas e exercícios para cada etapa, com foco na criação de oportunidades para pessoas com deficiência e necessidades especiais.
3. **Plano de Ação Empresarial:** Adaptado às empresas e empresas sociais existentes, este plano capacita-as a idealizar, desenvolver e implementar atividades desportivas e de lazer inclusivas. Oferece ferramentas e diretrizes para cada etapa para garantir que essas iniciativas estejam alinhadas aos objetivos estratégicos e operacionais.

#### 1.4. Resultados esperados

Ao envolverem-se nestes planos de acção, os aspirantes a empreendedores, ONG, empresas e empresas sociais podem esperar os seguintes resultados:

- Melhor compreensão das necessidades e oportunidades em esportes e lazer inclusivos.
- Melhor capacidade para idealizar, desenvolver e implementar iniciativas inclusivas.
- Maior conhecimento e habilidades para criar atividades impactantes e sustentáveis.
- Relacionamentos e parcerias fortalecidos nos setores de esportes e lazer inclusivos.
- Implementação bem sucedida de iniciativas desportivas e de lazer inclusivas.
- Alcance e impacto ampliados, especialmente entre pessoas com deficiência e necessidades especiais.

Estes planos de ação são adaptados para indivíduos e organizações que procuram causar um impacto positivo no desporto e no lazer inclusivos. Ao longo dos planos de ação, forneceremos instruções claras, exercícios práticos e orientações para facilitar sua jornada rumo à criação de iniciativas inclusivas e impactantes.

Vamos embarcar juntos nesta jornada inspiradora e transformadora, libertando o potencial do desporto e do lazer inclusivos para todos.

## 2. Plano de Ação de ONGs

O Plano de Acção das ONG é um segmento integrante do quadro SPORTS INC, adaptado para capacitar as ONG para se envolverem activamente na criação e facilitação de empresas sociais. Este plano foi meticulosamente concebido para se alinhar com a nossa abordagem de quatro vias.

Primeiro, é a criação de empresas sociais. O Plano de Acção para as ONG não só orienta as ONG através do processo de criação de empresas sociais sustentáveis no sector do desporto e do lazer, mas também garante que as ONG estão equipadas para apoiar os seus beneficiários a tornarem-se empreendedores. Ao aproveitar os materiais de aprendizagem da SPORTS INC, as ONG podem fornecer a orientação necessária para promover o empreendedorismo entre indivíduos com deficiência.

O capítulo dois, a análise das aptidões e competências, centra-se na avaliação das aptidões e competências da ONG e do seu pessoal para determinar a sua capacidade para gerir o negócio ou apoiar os beneficiários que pretendem tornar-se empreendedores. O plano de acção orienta as ONG que não possuem as competências necessárias para a apropriação de recursos na plataforma de aprendizagem SPORTS INC, garantindo que estejam adequadamente preparadas para apoiar e orientar os seus beneficiários.

O terceiro capítulo ajuda as ONG a alinhar as empresas com o desporto inclusivo e a oferecer essa formação. Aqui, o plano de acção explica como os aspirantes a empreendedores e empresas podem alinhar as suas operações com missões sociais. Isto inclui diversificar as fontes de rendimento e integrar experiências de trabalho que promovam a inclusão e apoiem a integração profissional dos beneficiários. As reflexões sobre como estes alinhamentos apoiam a missão da ONG são críticas, com orientações adicionais fornecidas através do plano de acção empresarial.



O capítulo final oferece ferramentas para apoio contínuo a este plano. O plano de acção aborda o apoio contínuo necessário tanto para as ONG como para os seus beneficiários. Isto inclui a análise das barreiras enfrentadas pelos beneficiários, especialmente as barreiras internas, e a utilização da plataforma SPORTS INC para capacitá-los como empreendedores. O capítulo incentiva as ONG a envolverem-se continuamente e a refletirem sobre a plataforma de aprendizagem e os planos de acção concebidos para aspirantes a empreendedores, a fim de garantir apoio e desenvolvimento sustentados.

Reconhecendo as complexidades das ONG, o plano agiliza o desenvolvimento do programa, reforçando a clareza e o apoio ao longo do ciclo de vida da sua missão. É nossa missão fortalecê-lo com a compreensão e a segurança necessárias para iniciar e manter programas inclusivos e impactantes.

## 2.1. Capítulo 1: Criação de Empresas Sociais

Nesta seção, convidamos você a explorar quem você é, por que embarcou neste caminho e o que deseja alcançar e criar. Este capítulo foi concebido para orientá-lo no desenvolvimento de uma ONG dedicada a promover a inclusão no desporto e no lazer, garantindo que todos, independentemente da sua capacidade, tenham a oportunidade de participar e desfrutar. Prepare-se para mergulhar em um processo que irá desafiar, inspirar e equipar você para causar um impacto significativo em sua comunidade.

### 2.1.1. Ideação

A Ideação é o coração criativo do seu projeto, onde ideias novas e inclusivas para atividades esportivas e de lazer tomam forma. Nesta seção, exploraremos métodos para aproveitar a criatividade coletiva da sua equipe para idealizar atividades inovadoras que sejam acessíveis a todos. Através de exercícios envolventes como 'Brainwriting', você e sua equipe aprenderão como desenvolver as ideias uns dos outros, promovendo um ambiente colaborativo e inclusivo desde o início.

#### 2.1.1.1. Exercício

Este exercício de equipa de “Brainwriting” promove o brainstorming colectivo e baseia-se nas ideias de cada membro da equipa para criar actividades desportivas e de lazer inclusivas.

**O que você precisará:**

- Folhas de papel para cada participante
- Canetas ou lápis
- Cronômetro

**Passos:**

1. Distribua uma folha de papel e uma caneta para cada membro da equipe.
2. Defina um cronômetro para 5 minutos. Cada participante escreve uma ideia relacionada com atividades desportivas ou de lazer inclusivas.
3. Terminado o tempo, todos passam sua folha para a direita.
4. A próxima pessoa lê a ideia e adiciona melhorias ou novas ideias.
5. Repita o processo de passagem até que cada participante tenha expandido cada ideia.



Este exercício de brainwriting incentiva a colaboração silenciosa, garantindo que a voz de cada membro da equipe seja ouvida e valorizada. Pode levar a uma riqueza de ideias diversas, evitar que as vozes dominantes sejam ofuscadas e gerar soluções criativas para tornar as atividades desportivas e de lazer mais inclusivas.

**2.1.2. Preparação**2021-1-PT01-KA220-ADU-000033532 **Página 11**

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um endosso ao conteúdo que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações nela contidas.

Na seção Preparação, fazemos a transição da idealização para a ação. Aqui você aprenderá a avaliar criticamente o potencial de suas ideias, considerando seu valor para a comunidade e o mercado. Esta parte da jornada envolve refinar seus conceitos criativos em planos viáveis que definam claramente os benefícios que oferecem às pessoas com deficiência. Empregaremos ferramentas como o Mapa de Valor para transformar ideias em modelos de serviços detalhados que atendam às necessidades específicas da comunidade.

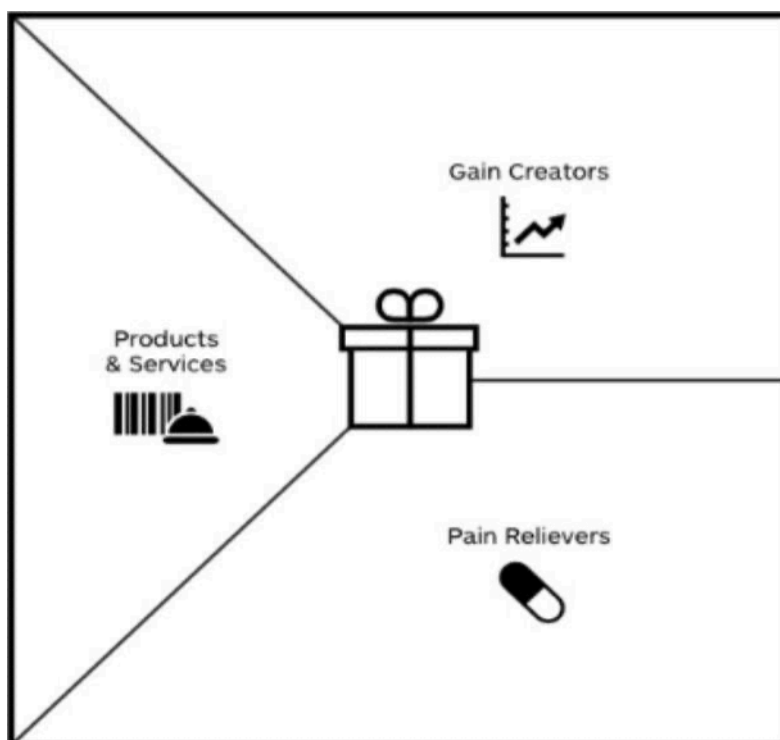
### 2.1.2.1. Exercício

Depois de gerar uma riqueza de ideias através do exercício de “Brainwriting”, o próximo passo é refinar essas ideias em propostas de valor acionáveis. Este exercício foi concebido para que as equipas de ONG traduzam conceitos criativos em ofertas estruturadas que atendam às necessidades específicas da comunidade em matéria de desporto e lazer para pessoas com deficiência.

#### **Passos:**

1. Revise as ideias da sessão de brainwriting e selecione as mais promissoras.
2. Use um Mapa de Valor para detalhar como cada ideia pode se transformar em um serviço que resolva pontos problemáticos e aumente os ganhos para o grupo-alvo.
3. Descreva os produtos e serviços, analgésicos e ganhe criadores para cada ideia.
4. Colabore em equipe para refinar esses elementos em uma proposta de valor abrangente para os programas inclusivos de esportes e lazer da sua ONG.

Uma boa ferramenta é o Mapa de Valor, pois descreve as características de uma proposta de valor específica de forma mais estruturada e detalhada, dividindo-a em produtos e serviços, criadores de ganhos e analgésicos.



Aqui está um vídeo sobre como usar o mapa: <https://youtu.be/ReM1uqmVfP0>

Este exercício capacita as ONG a converter conceitos abstratos em serviços práticos e orientados para o valor. Garante que as novas iniciativas estejam enraizadas nas necessidades e desejos reais dos seus beneficiários, conduzindo a programas mais eficazes e impactantes. Ao concluir com propostas de valor claras, as ONG podem comunicar melhor a sua visão, garantir financiamento e implementar programas inclusivos bem-sucedidos.

### 2.1.2.2. Perguntas auto-reflexivas

Ao esclarecer o caminho da sua ONG em direção a programas de esportes e lazer inclusivos, considere estes pontos para avaliar sua abordagem:

- Que reservas tem relativamente ao lançamento de programas desportivos e de lazer inclusivos?
- Quais são os principais obstáculos, como financiamento ou pessoal, que poderiam dificultar a execução destes programas?
- Como você abordará a acessibilidade e a necessidade de equipamentos especializados em suas instalações?

- De que forma os seus programas inclusivos poderão remodelar as actuais operações e parcerias da sua ONG?
- As organizações e parceiros que você considera estão prontos para apoiar a inclusão?
- Quais colaborações e redes são essenciais para atingir seus objetivos de inclusão?
- Que estratégias você usará para estabelecer parcerias que aumentem o impacto e o alcance dos seus programas?

### 2.1.2.3. Exercício

Identifique as tarefas necessárias para estabelecer uma empresa social.

- Trace as tarefas necessárias para a implementação do programa.
- Distribua responsabilidades e estabeleça prazos.
- Preveja resultados e acompanhe o progresso.

Você pode usar a tabela abaixo para organizar e acompanhar o progresso:

Tarefa	Pessoa responsável	Prazo final	Resultado/Resultado Esperado	Status

### 2.1.2.4. Perguntas auto-reflexivas

- Como você garantirá a continuidade do programa durante o desenvolvimento?
- Quem assumirá funções essenciais em sua equipe?
- Que estratégias você empregará para enfrentar os desafios de inclusão?

- Como as parcerias aumentarão o impacto do seu programa?

### 2.1.3. Implementação

Avançando para a seção Implementação, seu foco mudará para colocar os planos em prática. Esta fase trata de transformar em realidade as estratégias preparadas, detalhando as etapas de lançamento de suas atividades esportivas e de lazer inclusivas. Envolve planejamento logístico, alocação de recursos e implementação inicial de serviços. Aqui, discutiremos como gerenciar eficazmente seus recursos, envolver as partes interessadas e garantir que suas ofertas sejam acessíveis e agradáveis para todos os participantes.

#### 2.1.3.1. Lista de controle

Implementação da lista de verificação	N / D	Feito	Comentários
Formule um plano abrangente, incluindo considerações orçamentárias.			
Atribua funções com base nos pontos fortes da equipe e nas necessidades do programa.			
Estabeleça comunicação com todos os colaboradores.			
Envolve-se com sua comunidade para informar a direção do seu programa.			
Eduque sua equipe sobre inclusão e acessibilidade.			
Definir indicadores-chave de desempenho (KPIs) para a inclusão da ONG.			
Avalie os riscos e crie um plano para mitigá-los.			
Adquirir recursos essenciais para a execução acessível do programa.			
Desenvolva um plano de backup para desafios imprevistos.			
Mantenha as partes interessadas informadas sobre o seu progresso.			

Ao completar esta fase, a sua ONG terá estabelecido uma base sólida para o lançamento de programas inclusivos e poderá avançar com confiança para causar um impacto significativo na comunidade.

#### 2.1.4. Avaliação e Fechamento

Por último, a secção Avaliação e Encerramento fornece uma plataforma para refletir e avaliar o impacto dos seus esforços. É crucial compreender quão bem as suas atividades foram recebidas e a diferença que fizeram na comunidade. Esta fase envolve a coleta de feedback, a análise de resultados e a identificação de áreas de melhoria. É um momento de celebração e contemplação, enquanto você considera os sucessos e aprende com os desafios para aprimorar iniciativas futuras.

A adesão a este método de avaliação posicionará a sua ONG para tomar decisões informadas, refinar a execução do programa e reforçar as relações com a comunidade. Esta fase de reflexão é uma oportunidade para aprimorar a sua estratégia para fornecer serviços impactantes e inclusivos aos seus eleitores.

#### 2.1.5. Exercício: Avalie os Resultados

Participe de uma avaliação usando uma tabela de avaliação estruturada, que detalha vários elementos da entrega do seu programa, dando uma perspectiva completa do progresso. Avalie cada elemento em relação aos parâmetros de referência definidos para determinar a eficácia atual das suas iniciativas.

Aspecto de avaliação	Status inicial	Situação a médio prazo	Situação Final	Áreas de Melhoria
Medir a eficácia das parcerias ONG-comunidade	não foi iniciado	Em andamento	Completado com sucesso	
Avalie o impacto dos programas inclusivos no envolvimento dos participantes	Negativo	Neutro	Positivo	
Analise o feedback dos	Limitado ou	Misto ou	Positivo e	

<b>participantes do programa e da comunidade em geral</b>	Negativo	Neutro	Satisfatório	
<b>Refletir sobre a eficácia da comunicação interorganizacional</b>	Ineficaz ou desafiador	Moderado ou em desenvolvimento	Coeso e Produtivo	
<b>Avaliar a qualidade das atividades ou serviços inclusivos prestados</b>	Inadequado	Aceitável	Excelente	
<b>Identificar o impacto no crescimento organizacional e no compromisso com a inclusão</b>	Estagnado ou em declínio	Estável ou Incremental	Aprimorado e inclusivo	

### 2.1.6. Lista de controle

Depois de concluir a avaliação, passe para uma fase de lista de verificação. Esta lista abrangente funciona como um quadro para uma revisão detalhada, garantindo que todos os elementos do programa sejam considerados e abordados. Marque os itens como concluídos, pendentes ou não aplicáveis e estabeleça prazos para tarefas pendentes para manter o progresso e o foco.

<b>Aspecto de avaliação</b>	<b>N / D</b>	<b>Feito</b>	<b>Para ser feito</b>
<b>Avaliar a eficácia das parcerias ONG-comunidade na implementação de programas desportivos inclusivos.</b>			
<b>Avalie o impacto destes programas no envolvimento e inclusão da comunidade.</b>			
<b>Reúna e analise o feedback dos participantes para melhorar as ofertas do programa.</b>			
<b>Refleta sobre as estratégias de comunicação entre a sua ONG e as partes interessadas da comunidade.</b>			
<b>Avaliar a qualidade e acessibilidade das atividades ou serviços inclusivos prestados.</b>			



<b>Meça o crescimento do alcance da sua ONG e a sua influência na inclusão na comunidade.</b>			
<b>Avaliar a sustentabilidade a longo prazo de iniciativas e parcerias inclusivas.</b>			
<b>Identificar áreas de desenvolvimento na cocriação e execução de programas inclusivos.</b>			
<b>Analise a satisfação das partes interessadas com os esforços inclusivos da sua ONG.</b>			
<b>Examinar a alocação e a eficácia dos recursos dedicados aos programas de inclusão.</b>			
<b>Crie estratégias para futuras melhorias e adaptações para reforçar os esforços de inclusão da sua ONG.</b>			

Ao realizar uma avaliação completa, você garante que todos os aspectos do seu programa sejam levados em consideração. Esta abordagem sistemática leva a uma compreensão abrangente da eficácia do seu programa, permitindo-lhe celebrar sucessos e identificar áreas para desenvolvimento contínuo. A adoção desta avaliação fornece insights para refinar sua abordagem, aprimorar colaborações e garantir maiores realizações em empreendimentos futuros de ONGs.

### 2.1.7. Perguntas auto-reflexivas

Chegamos a um momento crucial na avaliação do nosso programa e convidamos você a se envolver em uma profunda autorreflexão. Este exercício foi concebido para fornecer às ONG uma compreensão diferenciada do seu impacto nos desportos e lazer inclusivos para pessoas com deficiência. Envolver-se com essas questões requer atenção plena e um compromisso com uma autoavaliação honesta.

A intenção de colocar essas questões reflexivas é dupla. Em primeiro lugar, oferecem um meio de introspecção, enriquecendo a compreensão do percurso percorrido e dos momentos decisivos que o influenciaram. Secundariamente, as revelações desta actividade reflexiva são fundamentais para moldar a trajectória estratégica da sua ONG.

Cada consulta é significativa e exige uma reflexão cuidadosa. Dê a si mesmo a liberdade de explorar completamente suas experiências e pensamentos, sem ser inibido por restrições. Este

não é um processo a ser acelerado; em vez disso, é uma oportunidade para considerar cuidadosamente os aspectos multifacetados das iniciativas da sua ONG.

Este exercício reflexivo é uma oportunidade de aprendizagem e evolução como trampolim para o desenvolvimento futuro e para uma tomada de decisão apurada. Neste período de reflexão, é crucial reconhecer tanto os sucessos alcançados como os obstáculos encontrados, reconhecendo a sua contribuição colectiva para o caminho a seguir da sua ONG.

- Os seus esforços de colaboração dentro da ONG promoveram efetivamente a inclusão no desporto e no lazer para pessoas com deficiência? Se não, que factores têm sido um impedimento?
- Como a iniciativa melhorou ou não atendeu às expectativas de oferecer atividades esportivas e de lazer acessíveis?
- Que elementos de comunicação e cooperação interorganizacionais foram mais benéficos? Que desafios se apresentaram neste domínio?
- Com base nas suas experiências, como poderá alterar a sua abordagem em iniciativas subsequentes para ampliar o impacto e a qualidade dos seus serviços?

À medida que você avança nesta jornada introspectiva, deixe-a iluminar os insights que guiarão suas estratégias futuras e estimularão o avanço contínuo.

Ao mergulhar nesta autorreflexão, você adquirirá uma perspectiva holística sobre os resultados e a eficácia de suas iniciativas. Esse entendimento é fundamental para refinar suas abordagens, aumentar seus serviços e se adaptar ao cenário em evolução de seus esforços colaborativos.

Esta fase de reflexão é uma oportunidade valiosa para avaliar os seus métodos colaborativos, a eficácia dos seus programas e a sua influência no crescimento organizacional. Identifique áreas que podem ser melhoradas e considere como aplicar seu conhecimento recém-adquirido para impulsionar o sucesso futuro.

A clareza obtida com esta autorreflexão servirá como um farol, orientando você em direção a decisões informadas e promovendo uma transformação positiva em seus projetos colaborativos. Aproveite esta oportunidade para reimaginar o futuro dos esforços da sua ONG, integrando as lições aprendidas para estimular o crescimento e a inovação contínuos.

Ao navegar neste caminho introspectivo, visualize um futuro onde os esforços colaborativos da sua ONG em desportos e lazer inclusivos florescerão. Para permanecer líder em inclusão, adote os princípios de adaptação, melhoria contínua e abertura a novas ideias. Deixe que esta fase de avaliação e encerramento estabeleça as bases para um maior crescimento, triunfos e uma colaboração comunitária significativa.

Embora a secção de Avaliação e Encerramento de cada ONG possa ser diferente, a abordagem estruturada aqui adotada destina-se a garantir colaborações eficazes, capacitar organizações comunitárias e apoiar a sua jornada contínua rumo à criação de espaços inclusivos no desporto e no lazer ativo.

### 2.1.7.1. Inspiração para Desenvolvimento Adicional

Com base nos processos descritos na estrutura da SPORTS INC., reflita sobre como esses itens de ação podem influenciar o seu estágio de planeamento. Olhe para o sucesso [estudos de caso](#) dentro da comunidade SPORTS INC. como fonte de inspiração e orientação prática para a fase de idealização.

## 2.2. Capítulo 2: Treinamento de Habilidades e Competências

Este capítulo foi concebido para ajudar as ONG a avaliar e melhorar as aptidões e competências do seu pessoal, garantindo que estão bem preparados para apoiar atividades empreendedoras nos setores do desporto e do lazer inclusivos. Ao concentrarem-se no desenvolvimento de competências, as ONG podem ajudar melhor os beneficiários a tornarem-se empreendedores de sucesso, promovendo assim um ambiente mais inclusivo e de apoio.

### 2.2.1. Compreendendo suas habilidades

**Objetivo:** Avaliar as competências existentes e identificar lacunas na equipa para garantir um apoio eficaz às atividades empreendedoras.

#### 2.2.1.1. Exercício

Este exercício visa identificar as habilidades e competências existentes na equipa da sua ONG e destacar quaisquer lacunas que precisam ser abordadas. Ao compreender os pontos fortes e fracos da sua equipa, poderá alocar melhor os recursos e fornecer formação específica para

garantir que todos estejam bem equipados para apoiar atividades empreendedoras nos setores do desporto e do lazer inclusivos.

Passos:

1. Prepare um inventário de habilidades:

**Meta:** Para identificar as principais habilidades e competências necessárias para as atividades da sua ONG.

**Ação:** Crie uma lista abrangente de habilidades necessárias, com foco em áreas como:

- Gestão de negócios
- Planeamento financeiro
- Comunicação e Relações Públicas
- Marketing e mídias sociais
- Angariação de fundos e redação de subsídios
- Gerenciamento de projetos
- Inclusão e Acessibilidade
- Envolvimento da comunidade
- Gestão Voluntária

**Exemplo de modelo:**

Habilidades	Descrição
Gestão de negócios	Supervisionar operações, planeamento estratégico e processos de tomada de decisão.
Planeamento financeiro	Orçamento, contabilidade e relatórios financeiros.
Comunicação e RP	Comunicação eficaz, falar em público e relações públicas.
Marketing e mídias sociais	Promover a missão, atividades e eventos da ONG através de diversos meios de comunicação.
Angariação de fundos e redação de subsídios	Garantir fundos por meio de doações, subsídios e patrocínios.
Gerenciamento de projetos	Planejar, executar e encerrar projetos com sucesso.
Inclusão e Acessibilidade	Garantir que os programas sejam inclusivos e acessíveis a todos os indivíduos.

<b>Envolvimento da comunidade</b>	Construir e manter relacionamentos com a comunidade.
<b>Gestão Voluntária</b>	Recrutar, treinar e gerenciar voluntários.

## 2. Avaliação Individual:

**Meta:** Avaliar a proficiência atual de cada membro da equipe nas habilidades identificadas.

**Ação:** Forneça a cada membro da equipe um formulário de autoavaliação onde eles avaliam sua proficiência em cada habilidade em uma escala (por exemplo, de 1 a 5, sendo 1 iniciante e 5 especialista). Inclua espaço para comentários onde os membros da equipe possam dar exemplos de suas experiências ou manifestar interesse em desenvolver determinadas habilidades.

**Exemplo de modelo:**

Habilidades	Classificação de proficiência (1-5)	Comentários/Exemplos
<b>Gestão de negócios</b>	4	Gerenciei vários projetos de sucesso no ano passado.
<b>Planejamento financeiro</b>	2	Experiência limitada, interessado em formação contínua.
<b>Comunicação e RP</b>	2	Lidar regularmente com relações públicas para grandes eventos.
<b>Marketing e mídias sociais</b>	3	Experiência moderada, mas precisa aprender mais sobre anúncios digitais.

## 3. Discussão em equipe:

**Meta:** Revisar coletivamente as autoavaliações e identificar pontos fortes e lacunas de competências.

**Ação:** Realize uma reunião de equipe para discutir os resultados das autoavaliações. Use uma abordagem colaborativa para garantir que a opinião de todos seja valorizada.

Destaque áreas de forte proficiência e identifique habilidades que estão faltando ou precisam ser melhoradas.

**Pontos de discussão:**

- Comemore áreas de alta proficiência.
- Discuta habilidades que precisam de desenvolvimento adicional.
- Identifique potenciais oportunidades de treinamento ou desenvolvimento profissional.
- Considere a necessidade de novas contratações ou consultores externos para preencher lacunas críticas.

4. Matriz de Competências:

**Meta:** Para mapear visualmente as competências disponíveis em sua equipe e identificar lacunas que precisam ser preenchidas.

**Ação:** crie um gráfico de matriz de habilidades que liste os membros da equipe em um eixo e as habilidades em outro. Marque o nível de proficiência de cada membro da equipe para cada habilidade. Use esta ferramenta visual para identificar quais habilidades estão bem abordadas e quais áreas requerem treinamento ou recrutamento adicional.

**Exemplo de modelo:**

Membro da equipe	Gestão de negócios	Planejamento financeiro	Comunicação e RP	Marketing e mídias sociais	Gerenciamento de projetos
Alice	4	3	2	4	5
Prumo	3	4	4	3	3
Arthur	2	2	2	5	4

2.2.1.2. Lista de controle

Aspecto de avaliação	Status	Situação a	Situação	Áreas de
----------------------	--------	------------	----------	----------

	<b>inicial</b>	<b>médio prazo</b>	<b>Final</b>	<b>Melhoria</b>
<b>Prepare uma lista abrangente de habilidades necessárias</b>	não foi iniciado	Em andamento	Completado com sucesso	Promova o crescimento contínuo
<b>Faça autoavaliações individuais</b>				
<b>Revise as autoavaliações em equipe</b>				
<b>Desenvolva uma matriz de habilidades visuais</b>				
<b>Medir a eficácia das parcerias ONG-comunidade</b>				
<b>Avalie o impacto dos programas inclusivos no envolvimento dos participantes</b>				
<b>Analise o feedback dos participantes do programa e da comunidade em geral</b>				
<b>Refletir sobre a eficácia da comunicação interorganizacional</b>				
<b>Avaliar a qualidade das atividades ou serviços inclusivos prestados</b>				
<b>Identificar o impacto no crescimento organizacional e no compromisso com a inclusão</b>				

Ao completar o exercício de Mapeamento de Habilidades, sua ONG terá uma compreensão clara dos pontos fortes e das áreas de melhoria dentro de sua equipe. Este conhecimento é crucial para planejar programas de formação eficazes, alocar recursos de forma eficiente e garantir que a sua equipa está totalmente equipada para apoiar atividades empreendedoras

nos setores do desporto e do lazer inclusivos. Atualizar regularmente a matriz de competências e visitar as discussões da equipe ajudará a manter uma equipe dinâmica e capaz, pronta para enfrentar novos desafios e oportunidades.

## 2.2.2. Planeamento de recursos

**Objetivo:** Alocar recursos de forma eficiente e criar planos de desenvolvimento para os membros da equipe, para garantir que estejam bem equipados para apoiar atividades empreendedoras nos setores de esportes e lazer inclusivos.

### 2.2.2.1. Exercício 1: Planeamento de Recursos

Este exercício concentra-se no planeamento e na alocação eficaz de recursos para apoiar o desenvolvimento de habilidades dentro da equipe. A alocação eficiente de recursos garante que todas as ferramentas, treinamento e suporte necessários estejam disponíveis para aprimorar as competências da equipe.

Passos:

#### 1. Identificar recursos:

**Meta:** Para reunir uma lista abrangente de todos os recursos disponíveis que podem ajudar no desenvolvimento de habilidades.

**Ação:** liste vários recursos, como:

- Programas de treinamento (online e offline)
- Workshops e seminários
- Plataformas de e-learning
- Programas de mentoria
- Livros, artigos e trabalhos de pesquisa
- Experiência interna e compartilhamento de conhecimento
- Consultores e formadores externos

**Exemplo de modelo:**

Habilidades	Descrição
Programas de treinamento on-line	Cursos sobre gestão empresarial, marketing e inclusão



<b>Workshops e Seminários</b>	Sessões de treinamento presenciais sobre temas específicos
<b>Plataformas de e-learning</b>	Acesso a uma variedade de cursos e certificações online
<b>Programas de mentoria</b>	Emparelhamento com profissionais experientes para orientação
<b>Livros e artigos</b>	Materiais educativos sobre assuntos relevantes
<b>Compartilhamento de conhecimento interno</b>	Reuniões regulares da equipe para compartilhar conhecimentos e experiências
<b>Consultores Externos</b>	Contratação de especialistas para sessões de treinamento especializadas

## 2. Combine recursos com lacunas de habilidades:

**Meta:** Para garantir que os recursos sejam alocados onde são mais necessários.

**Ação:** Use a matriz de habilidades do exercício anterior para combinar os membros da equipe com os recursos apropriados com base em suas lacunas de habilidades. Priorizar recursos que abordem as lacunas mais críticas.

### Exemplo de modelo:

<b>Membro da equipe</b>	<b>Lacuna de habilidades</b>	<b>Recurso recomendado</b>
<b>Alice</b>	Planejamento financeiro	Curso on-line sobre contabilidade sem fins lucrativos.
<b>Prumo</b>	Marketing e mídias sociais	Workshop sobre estratégias de marketing digital.
<b>Carol</b>	Inclusão e Acessibilidade	Seminário sobre concepção de programas inclusivos.

## 3. Desenvolver plano de alocação de recursos:

**Meta:** Para criar um plano estruturado que descreva como os recursos serão distribuídos e utilizados.

**Ação:** Desenvolva um plano detalhado de alocação de recursos que inclua:

- Lista de recursos

- Membros da equipe designados
- Cronograma de utilização
- Resultados esperados

Implementação da lista de verificação	N / D	Feito	Comentários
Lista abrangente de recursos disponíveis			
Lacunas de competências identificadas e combinadas com recursos			
Plano detalhado de alocação de recursos desenvolvido			

### 2.2.2.2. Exercício 2: Cenários de RPG

Este exercício utiliza a dramatização para desenvolver e aplicar habilidades interpessoais e de gestão empresarial. Os cenários de dramatização fornecem uma maneira prática para os membros da equipe praticarem e aprimorarem suas habilidades em situações do mundo real.

Passos:

#### 1. Preparação do cenário:

**Meta:** Criar cenários realistas que reflitam potenciais desafios na gestão empresarial e na inclusão.

**Ação:** Desenvolva uma variedade de cenários relevantes para as atividades da sua ONG, tais como:

- Conduzindo uma reunião com as partes interessadas
- Negociando com um potencial patrocinador
- Resolvendo um conflito dentro da equipe
- Planejando um evento comunitário inclusivo

#### 2. Atribuição de função:

**Meta:** Para garantir que cada membro da equipe tenha a oportunidade de praticar diferentes habilidades.

**Ação:** Atribua funções aos membros da equipe, garantindo uma rotação para que todos tenham perspectivas diferentes. As funções podem incluir:

- Líder de ONG
- Membro da equipe
- Parte interessada
- Patrocinador
- Membro da comunidade

3. Interpretação de papéis:

**Meta:** Simular situações da vida real e desenvolver habilidades práticas.

**Ação:** Conduza as sessões de dramatização, seguidas de uma discussão em grupo para refletir sobre a experiência, fornecer feedback e identificar áreas de melhoria.

Implementação da lista de verificação	N / D	Feito	Comentários
Cenários desenvolvidos e documentados			
Funções atribuídas e alternadas entre os membros da equipe			
Sessões de role-playing realizadas			
Feedback e reflexão do grupo concluídos			

### 2.2.2.3. Lista de verificação: crie planos de desenvolvimento pessoal para membros da equipe

Os planos de desenvolvimento pessoal (PDPs) são documentos personalizados que descrevem os objetivos, as habilidades necessárias e as etapas que cada membro da equipe seguirá para desenvolver suas competências. Os PDPs ajudam a garantir o crescimento pessoal e profissional contínuo da equipe.

Passos:

1. Definir metas de desenvolvimento:

**Meta:** Identificar metas claras e alcançáveis para o desenvolvimento de cada membro da equipe.

**Ação:** Trabalhe com cada membro da equipe para definir metas específicas, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazo determinado (SMART) relacionadas ao desenvolvimento de suas habilidades.

2. Identifique as habilidades e recursos necessários:

**Meta:** Determinar as competências necessárias para atingir os objetivos de desenvolvimento.

**Ação:** Com base nos exercícios de planejamento de recursos e mapeamento de competências, identifique as competências e recursos necessários para cada membro da equipe.

3. Descrever atividades de desenvolvimento:

**Meta:** Para criar um plano estruturado para desenvolvimento de habilidades.

**Ação:** Liste as atividades, como programas de treinamento, workshops, sessões de orientação e materiais de leitura, que cada membro da equipe realizará para desenvolver suas habilidades.

4. Defina cronogramas e marcos:

**Meta:** Estabelecer um cronograma para atingir as metas de desenvolvimento.

**Ação:** Defina cronogramas e marcos claros para cada atividade de desenvolvimento.

Revise e ajuste regularmente os planos conforme necessário.

5. Revisão e feedback:

**Meta:** Garantir a melhoria contínua e o alinhamento com os objetivos organizacionais.

**Ação:** Agende check-ins regulares para analisar o progresso, fornecer feedback e ajustar os planos de desenvolvimento conforme necessário.

Implementação da lista de verificação	N / D	Feito	Comentários
Metas de desenvolvimento definidas para cada membro da equipe			

<b>Habilidades e recursos necessários identificados</b>			
<b>Atividades de desenvolvimento descritas</b>			
<b>Cronogramas e marcos estabelecidos</b>			
<b>Sessões regulares de revisão e feedback agendadas</b>			

Ao completar os exercícios de Recursos e Planeamento, a sua ONG terá um plano claro para desenvolver as competências necessárias na sua equipa. A alocação eficiente de recursos e planos de desenvolvimento direcionados garantem que os membros da sua equipa estejam bem preparados para apoiar atividades empreendedoras nos setores de esportes e lazer inclusivos. A actualização regular do plano de atribuição de recursos e dos planos de desenvolvimento pessoal ajudará a manter uma equipa dinâmica e capaz, pronta para enfrentar novos desafios e oportunidades.

### 2.2.3. Avaliação e Fechamento

**Objetivo:** Estabeleça um cronograma para o desenvolvimento de habilidades e avalie o progresso regularmente para garantir a melhoria contínua e o alinhamento com os objetivos organizacionais.

#### 2.2.3.1. Exercício

Este exercício envolve a criação de um cronograma detalhado para acompanhar o progresso do desenvolvimento de habilidades dentro da equipa. Um cronograma bem estruturado garante que as atividades de desenvolvimento sejam concluídas dentro do prazo e que o progresso seja monitorado regularmente.

Passos:

#### 1. Definir Metas de Desenvolvimento:

**Meta:** Identificar metas claras e específicas para o desenvolvimento de cada membro da equipa.

**Ação:** Trabalhe com cada membro da equipa para definir suas metas de desenvolvimento. Certifique-se de que as metas sejam específicas, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazo determinado (SMART).

#### Exemplo de modelo:

2021-1-PT01-KA220-ADU-000033532 **Página 30**

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um endosso ao conteúdo que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações nela contidas.

Membro da equipe	Objetivo de Desenvolvimento	Prazo final
Alice	Melhorar as habilidades de planeamento financeiro	31 de agosto
Prumo	Aprimore a experiência em marketing digital	15 de junho
Carol	Obtenha conhecimento avançado em design inclusivo	30 de setembro

## 2. Identifique os principais marcos:

**Meta:** Estabelecer pontos de verificação significativos que indiquem o progresso em direção aos objetivos de desenvolvimento.

**Ação:** divida cada meta de desenvolvimento em marcos menores e gerenciáveis. Identifique as principais conquistas ou habilidades que devem ser alcançadas em cada estágio.

### Exemplo de modelo:

Objetivo de Desenvolvimento	Marco	Prazo final
Melhorar as habilidades de planeamento financeiro	Curso completo de contabilidade online	31 de agosto
Aprimore a experiência em marketing digital	Participe de workshop de marketing digital	15 de junho
Obtenha conhecimento avançado em design inclusivo	Participe do seminário de design inclusivo	30 de setembro

## 3. Defina prazos para marcos:

**Meta:** Garantir uma abordagem estruturada para alcançar os objectivos de desenvolvimento.

**Ação:** atribua prazos específicos para cada marco. Certifique-se de que os prazos sejam realistas e levem em consideração a carga de trabalho e outros compromissos do membro da equipe.

### Exemplo de modelo:

Marco	Prazo final
Curso completo de contabilidade online	31 de agosto
Participe de workshop de marketing digital	15 de junho
Participe do seminário de design inclusivo	30 de setembro

#### 4. Desenvolva o cronograma:

**Meta:** Para criar uma representação visual do plano de desenvolvimento.

**Ação:** Use um modelo de cronograma ou software para mapear os marcos e prazos.

Isso deve incluir datas de início, datas de término e pontos de verificação para revisão.

#### Exemplo de modelo:

Linha do tempo	Mês 1	Mês 2	Mês 3
Melhorar as habilidades de planejamento financeiro	Início: 1º de junho	Marco 1: 15 de junho	Meta: 31 de agosto
Aprimore a experiência em marketing digital	Início: 15 de maio	Marco 1: 3 de junho	Meta: 15 de julho
Obtenha conhecimento avançado em design inclusivo	Início: 1º de junho	Marco 1: 15 de agosto	Meta: 30 de setembro

#### 5. Check-ins regulares:

**Meta:** Para monitorar o progresso e fazer ajustes conforme necessário.

**Ação:** Agende reuniões regulares de check-in para revisar o progresso, fornecer feedback e ajustar o cronograma, se necessário. Incentive os membros da equipe a refletir sobre seu progresso e identificar quaisquer desafios que enfrentem.

#### Exemplo de modelo:

Data de check-in	Membro da equipe	Atualização de progresso	Próximos passos
20 de junho	Alice	Curso on-line concluído dentro do prazo	Iniciar o próximo módulo
5 de julho	Prumo	Workshop frequentado, aplicando novas competências	Implementar novas estratégias de marketing

20 de agosto	Carol	Preparando-se para o seminário de design inclusivo	Planejar o projeto pós-seminário

Ao completar os exercícios de Avaliação e Encerramento, sua ONG terá um cronograma claro e estruturado para desenvolver as habilidades necessárias em sua equipe. Revisar e ajustar regularmente o cronograma garante melhoria contínua e alinhamento com os objetivos organizacionais. Esta abordagem estruturada ajuda a manter uma equipa dinâmica e capaz, pronta para apoiar atividades empreendedoras nos setores do desporto e lazer inclusivos. Avaliações regulares e sessões de feedback ajudarão a identificar precocemente os desafios e permitirão intervenções oportunas, garantindo progresso e crescimento sustentados.

### 2.3. Capítulo 3: Implementação com Beneficiários

Este capítulo se concentra na fase crucial de colocar seus planos estratégicos em ação. Com base nos fundamentos estabelecidos nos Capítulos 1 e 2, onde explorámos a criação de empresas sociais e a formação de aptidões e competências, este capítulo orientará as ONG no alinhamento das suas atividades empresariais com as suas missões sociais. O objetivo é garantir que estas atividades não só promovam o desporto inclusivo e o lazer ativo, mas também apoiem a integração profissional dos beneficiários.

**Objetivo:** Implementar programas de formação e práticas empresariais que se alinhem com a missão de promover o desporto inclusivo e o lazer ativo, diversificando as fontes de rendimento e integrando experiências de trabalho que promovam a inclusão e apoiem a integração laboral dos beneficiários.

#### Componentes chave:

- **Alinhamento com Missões Sociais:** É essencial que as ONG garantam que as suas operações comerciais estão em harmonia com as suas missões sociais. Isto inclui o desenvolvimento de estratégias que incorporem valores sociais nas práticas empresariais e a garantia de que todas as atividades contribuem para o objetivo mais amplo da inclusão.
- **Diversificando fontes de renda:** Uma estratégia de rendimento robusta e sustentável é fundamental para a longevidade e o impacto de qualquer ONG.

2021-1-PT01-KA220-ADU-000033532 **Página 33**

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um endosso ao conteúdo que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações nela contidas.



Esta secção fornecerá orientação sobre como explorar e estabelecer vários fluxos de rendimento, incluindo subvenções, doações, atividades de empreendimento social e parcerias.

- **Promovendo a Inclusão:** A integração de práticas inclusivas nas operações comerciais é fundamental para apoiar eficazmente os beneficiários. Isto envolve a criação de ambientes e experiências de trabalho acessíveis e acolhedores para todos, especialmente para pessoas com deficiência.
- **Apoiando a integração no trabalho:** Serão fornecidas orientações práticas sobre como conceber e implementar programas de integração profissional que ajudem os beneficiários a adquirir competências valiosas e oportunidades de emprego. Isto não só melhora o seu crescimento pessoal, mas também fortalece a comunidade como um todo.
- **Refletindo sobre o alinhamento:** A reflexão e a avaliação contínuas são necessárias para garantir que o alinhamento com a missão da ONG seja mantido. Isto inclui avaliar o impacto das atividades empresariais e fazer os ajustes necessários para permanecer fiel à missão.

### 2.3.1. Preparação e Implementação

**Objetivo:** Implementar programas de formação e práticas empresariais que se alinhem com a missão de promover o desporto inclusivo e o lazer ativo, garantindo que todas as atividades apoiam a integração laboral dos beneficiários e contribuem para os objetivos sociais da ONG.

#### 2.3.1.1. Exercício: Workshops de Alinhamento

Os workshops de alinhamento são concebidos para garantir que as atividades comerciais da sua ONG estejam consistentemente alinhadas com os seus objetivos sociais. Estes workshops facilitam a integração de valores sociais nas práticas empresariais e garantem que todos os aspectos das suas operações contribuem para a promoção do desporto inclusivo e do lazer activo.

Passos:

1. Planeje o workshop:

**Meta:** Preparar uma agenda abrangente e reunir os participantes necessários para um workshop eficaz.

**Ação:**

- Identifique as principais partes interessadas e membros da equipe que devem participar.
- Desenvolva uma agenda que se concentre no alinhamento das atividades empresariais com os objetivos sociais.
- Prepare todos os materiais ou recursos necessários para o workshop, como apresentações, estudos de caso e sugestões de discussão.

2. Conduza o Workshop:

**Meta:** Para facilitar discussões significativas e planejamento colaborativo para alinhar atividades empresariais com objetivos sociais.

**Ação:**

- Comece com uma apresentação descrevendo os objetivos sociais da ONG e as atividades comerciais atuais.
- Facilite discussões sobre como cada atividade empresarial apoia ou poderia apoiar melhor esses objetivos.
- Use métodos interativos, como grupos de discussão, sessões de brainstorming e dramatização para explorar diferentes estratégias de alinhamento.
- Incentive os participantes a partilharem as suas ideias e sugestões para melhorar o alinhamento.

3. Seguir:

**Meta:** Para garantir que os resultados do workshop sejam documentados e implementados de forma eficaz.

**Ação:**

- Resuma os pontos-chave e itens de ação do workshop.
- Atribua responsabilidades pela implementação das mudanças acordadas.
- Estabeleça prazos para cada item de ação e agende reuniões de acompanhamento para avaliar o progresso.
- Criar um sistema de monitorização para acompanhar a implementação de estratégias de alinhamento e avaliar o seu impacto.

### 2.3.2. Lista de controle

Aspecto de avaliação	Status inicial	Situação a médio prazo	Situação Final	Áreas de Melhoria
Principais partes interessadas e membros da equipe identificados	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Garantir que todas as partes relevantes estejam envolvidas
Agenda do workshop desenvolvida	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Incluir diversas perspectivas
Materiais e recursos preparados	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Use materiais envolventes e informativos
Apresentação de objetivos sociais e atividades atuais				
Facilitação de discussões sobre alinhamento				
Uso de métodos interativos				
Documentação dos pontos-chave e itens de ação				
Atribuição de responsabilidades e prazos				
Sistema de monitoramento para acompanhar a implementação				
Identificar o impacto no crescimento organizacional e no compromisso com a inclusão				

### 2.3.3. Guia para planos de ação da SPORTS INC.

2021-1-PT01-KA220-ADU-000033532 Página 36

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um endosso ao conteúdo que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações nela contidas.

**Objetivo:** Equipar os facilitadores com o conhecimento e as ferramentas necessárias para usar efetivamente os Planos de Ação “Aspirantes Empreendedores” e “Empresas” da SPORTS INC., orientando ONGs e beneficiários a alinhar suas operações com missões sociais e promover atividades esportivas e de lazer inclusivas.

### **Como usar os planos de ação “Aspirantes a Empreendedores” e “Empresas” da SPORTS INC.**

Os Planos de Ação da SPORTS INC. são projetados para fornecer orientação abrangente e ferramentas práticas para aspirantes a empreendedores e empresas existentes no setor de esportes e lazer inclusivos. Como facilitador, o seu papel é garantir que estes planos de ação sejam implementados de forma eficaz, promovendo o alinhamento com as missões sociais, promovendo a inclusão e apoiando a integração profissional dos beneficiários.

Etapas para facilitadores:

1. Familiarize-se com os Planos de Ação:

**Meta:** Obtenha uma compreensão completa da estrutura, objetivos e metodologias dos Aspirantes a Empreendedores e dos Planos de Ação de Negócios.

**Ação:**

- Leia todos os planos de ação para compreender seu escopo e conteúdo.
- Observe as seções principais relevantes para as atividades da sua ONG e as necessidades dos seus beneficiários.

2. Personalize os planos para o seu público:

**Meta:** Adapte os planos de ação ao contexto e às necessidades específicas da sua ONG e dos seus beneficiários.

**Ação:**

- Identifique os desafios e oportunidades únicos em sua comunidade.
- Adapte exercícios e atividades para atender a essas necessidades específicas.
- Incorpore exemplos locais e estudos de caso para tornar o conteúdo mais compreensível.

3. Conduzir sessões de treinamento:

**Meta:** Treine sua equipe e beneficiários sobre como usar os planos de ação de forma eficaz.

**Ação:**

- Organizar workshops para apresentar os planos de ação e seus componentes.
- Forneça explicações detalhadas de cada seção, destacando os principais exercícios e listas de verificação.
- Use métodos interativos, como discussões em grupo, dramatizações e atividades práticas para envolver os participantes.

4. Implementar os Planos de Ação:

**Meta:** Orientar sua equipe e beneficiários na implementação dos planos de ação.

**Ação:**

- Comece com a fase de Ideação, ajudando os participantes a debater e desenvolver suas ideias de negócios.
- Passe pelas fases de Preparação, Implementação e Avaliação sistematicamente.
- Fornecer suporte e feedback contínuos para garantir a execução bem-sucedida dos planos.

5. Monitore e avalie o progresso:

**Meta:** Acompanhe o progresso da implementação do plano de ação e faça os ajustes necessários.

**Ação:**

- Use as listas de verificação fornecidas para monitorar o progresso em cada etapa.
- Agende check-ins regulares para revisar as conquistas e enfrentar quaisquer desafios.
- Colete feedback dos participantes para melhorar continuamente o processo.

Seguindo este guia, os facilitadores podem implementar efetivamente os Planos de Ação “Aspirantes a Empreendedores” e “Empresas” da SPORTS INC. Estes planos proporcionam um quadro abrangente para as ONG alinharem as suas operações com missões sociais, promoverem atividades desportivas e de lazer inclusivas e apoiarem a integração profissional

dos beneficiários. A monitorização e avaliação regulares garantem a melhoria contínua e o alinhamento com os objetivos da ONG, promovendo uma comunidade vibrante e inclusiva.

#### 2.3.4. Medir o impacto

**Objetivo:** Avalie a eficácia das suas iniciativas reunindo feedback dos beneficiários e medindo o impacto social das atividades empresariais. Isto garante a melhoria contínua e o alinhamento com a missão da ONG de promover desporto e lazer inclusivos.

##### 2.3.4.1. Exercício 1: Desenvolva uma Folha de Feedback para os Beneficiários

A recolha de feedback dos beneficiários é crucial para compreender as suas experiências e identificar áreas de melhoria. Uma folha de feedback bem elaborada ajuda a reunir informações valiosas diretamente daqueles que se beneficiam de seus programas.

Passos:

1. Identifique as principais áreas para feedback:

**Meta:** determine os aspectos dos seus programas que você deseja avaliar.

**Ação:**

- Liste as áreas principais, como acessibilidade do programa, qualidade dos serviços, inclusão, desempenho da equipe e satisfação geral.

2. Projete a folha de feedback:

**Meta:** Crie uma folha de feedback fácil de usar que incentive respostas honestas e abrangentes.

**Ação:**

- Inclua uma combinação de questões quantitativas (por exemplo, escalas de avaliação) e questões qualitativas (por exemplo, respostas abertas).
- Certifique-se de que a linguagem seja clara e acessível a todos os beneficiários.
- Inclua perguntas como:
  - Como você avaliaria a acessibilidade geral do nosso programa?
  - A equipe foi solidária e inclusiva?

- O que você mais gostou no programa?
- Que melhorias você sugeriria?

3. Distribua a folha de feedback:

**Meta:** Garantir que todos os beneficiários tenham a oportunidade de fornecer feedback.

**Ação:**

- Distribua as folhas de feedback no final dos programas ou atividades.
- Forneça opções de envio anônimo para incentivar feedback honesto.
- Considere oferecer versões físicas e digitais por conveniência.

4. Analise o feedback:

**Meta:** Identifique tendências e áreas de melhoria com base no feedback recebido.

**Ação:**

- Colete e compile o feedback.
- Analise as respostas para identificar temas comuns e áreas específicas que precisam de atenção.
- Use os insights para tomar decisões informadas sobre ajustes e melhorias do programa.

### 2.3.4.2. Lista de controle

Aspecto de avaliação	Status inicial	Situação a médio prazo	Situação Final	Áreas de Melhoria
Identifique as principais áreas para feedback	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Visite regularmente
Crie uma folha de feedback fácil de usar	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Atualização com base no feedback
Distribua folhas de feedback	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Garantir que todos os beneficiários sejam alcançados

Colete e analise feedback	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Implemente insights de forma eficaz
---------------------------	------------------	--------------	-----------	-------------------------------------

### 2.3.4.3. Exercício 2: Medição de Impacto

Medir o impacto social das suas atividades empresariais é essencial para demonstrar a eficácia das suas iniciativas e fazer melhorias baseadas em dados. Este exercício apresenta ferramentas e métodos para medir e avaliar sistematicamente o seu impacto social.

Passos:

1. Identifique indicadores de impacto:

**Meta:** Defina indicadores específicos que reflitam o impacto social das suas atividades.

**Ação:**

- Identificar indicadores como o aumento da participação no desporto, a melhoria da saúde física e mental, o reforço do envolvimento comunitário e as oportunidades de emprego para os beneficiários.
- Considere tanto indicadores quantitativos (por exemplo, número de participantes, taxas de emprego) como indicadores qualitativos (por exemplo, depoimentos de beneficiários, feedback da comunidade).

2. Selecione Ferramentas de medição:

**Meta:** Escolha ferramentas apropriadas para medir cada indicador de impacto.

**Ação:**

- Use pesquisas e questionários para coletar dados quantitativos.
- Conduza entrevistas e grupos focais para coletar insights qualitativos.
- Implementar ferramentas e software digitais para coleta e análise de dados.

3. Coletar dados:

**Meta:** Reúna dados sistematicamente usando as ferramentas selecionadas.

**Ação:**

- Programe períodos regulares de coleta de dados (por exemplo, mensalmente, trimestralmente).



- Certifique-se de que os métodos de coleta de dados sejam consistentes e confiáveis.
- Treine funcionários e voluntários sobre como usar efetivamente as ferramentas de medição.

4. Analisar e relatar descobertas:

**Meta:** Analise os dados coletados para avaliar o impacto social de suas atividades.

**Ação:**

- Compile e analise os dados para identificar tendências e medir o progresso em relação aos seus indicadores.
- Prepare relatórios que resumam as descobertas e destaquem os principais insights.
- Compartilhe os relatórios com as partes interessadas, incluindo beneficiários, funcionários, parceiros e financiadores.

5. Use as descobertas para melhorar os programas:

**Meta:** Utilize os insights obtidos com a medição de impacto para aprimorar seus programas.

**Ação:**

- Identifique áreas de melhoria com base nas descobertas.
- Desenvolva planos de ação para abordar quaisquer lacunas ou desafios.
- Monitore e ajuste continuamente seus programas para maximizar seu impacto social.

Ao desenvolver um mecanismo de feedback abrangente e medir sistematicamente o impacto social das suas atividades, a sua ONG pode garantir que permanece alinhada com a sua missão e continua a promover desportos e lazer inclusivos de forma eficaz. A recolha e análise regular do feedback dos beneficiários não só ajuda a melhorar os programas actuais, mas também cria confiança e envolvimento na comunidade. Utilizar os insights obtidos com a medição de impacto garante que suas iniciativas estejam fazendo uma diferença significativa e apoia a melhoria contínua e o planeamento estratégico.

### 2.3.5. Avaliação e Fechamento

**Objetivo:** Realize uma avaliação completa de suas atividades de alinhamento para garantir que sejam eficazes e alinhadas com a missão da ONG. Isto inclui a realização de uma análise de equilíbrio para avaliar o impacto global e a eficácia das suas iniciativas.

### Como conduzir uma revisão de equilíbrio

Uma revisão de equilíbrio é um processo de avaliação abrangente utilizado para avaliar a eficácia e o alinhamento das atividades de uma organização com a sua missão. Este processo é crucial para que as organizações sem fins lucrativos garantam que as suas iniciativas não só alcançam os resultados pretendidos, mas também contribuem positivamente para a sua missão global.

Para começar, é crucial definir critérios de avaliação claros. Isso envolve a identificação de indicadores-chave de desempenho (KPIs) que se alinham com a missão da organização. Estes KPIs podem incluir medidas de saúde financeira, eficiência operacional, satisfação dos beneficiários e impacto na comunidade. É importante que estes critérios reflitam objetivos de curto e longo prazo, proporcionando uma visão abrangente do desempenho da organização. Uma vez estabelecidos os critérios de avaliação, o próximo passo é a recolha de dados abrangentes. Estes dados devem provir de diversas fontes e incluir elementos quantitativos e qualitativos. Os dados quantitativos podem consistir em métricas de desempenho financeiro e taxas de participação, enquanto os dados qualitativos podem ser recolhidos através de inquéritos, entrevistas, grupos focais e estudos de caso. Esta recolha diversificada de dados garante uma compreensão holística do impacto e das operações da organização.

Depois de coletados os dados, eles precisam ser analisados minuciosamente. Isso envolve comparar os dados com os KPIs predefinidos para identificar tendências, pontos fortes e áreas de melhoria. Ferramentas como a análise SWOT (Forças, Fraquezas, Oportunidades, Ameaças) podem ser particularmente úteis nesta fase, pois ajudam a interpretar os dados dentro de um contexto estratégico mais amplo.

A revisão do equilíbrio em si normalmente envolve uma reunião onde as conclusões da análise de dados são apresentadas às principais partes interessadas, incluindo membros do conselho, funcionários e parceiros importantes. Esta reunião deve encorajar a discussão aberta sobre as implicações das conclusões e gerar ideias para melhorias. É essencial que todos os

participantes compreendam os dados e se sintam capacitados para contribuir com as suas ideias e sugestões.

Após a discussão, o próximo passo é desenvolver planos de ação com base nas conclusões da revisão. Estes planos devem delinear medidas específicas para abordar áreas que necessitam de melhorias e reforçar estratégias bem-sucedidas. É importante atribuir responsabilidades e definir prazos claros para a implementação destas etapas, garantindo a responsabilização e o acompanhamento do progresso. Além disso, o agendamento de revisões de acompanhamento ajudará a monitorar a implementação desses planos de ação e garantirá a melhoria contínua.

Para monitorizar e avaliar eficazmente as atividades de alinhamento, pode ser utilizada uma lista de verificação detalhada. Esta lista de verificação deve abranger todo o processo, desde a definição de critérios de avaliação e recolha de dados até à análise dos dados, realização de reuniões de revisão e desenvolvimento de planos de acção. A actualização regular desta lista de verificação ajudará a manter o processo no bom caminho e a garantir que todos os aspectos da revisão do saldo sejam completamente cobertos.

A utilização de recursos como o Balanced Scorecard Institute pode fornecer orientações e ferramentas valiosas para a implementação de Balanced Scorecards em organizações sem fins lucrativos. Ferramentas de coleta de dados como SurveyMonkey e Google Forms, bem como ferramentas de visualização de dados como Tableau, podem aumentar a eficácia do processo de revisão. Além disso, cursos online sobre monitoramento e avaliação, disponíveis em plataformas como Coursera, edX e Udemy, podem fornecer treinamento adicional e insights sobre métodos de avaliação eficazes.

Em resumo, a realização de uma revisão do equilíbrio envolve a definição de critérios de avaliação claros, a recolha e análise de dados abrangentes, a facilitação da discussão aberta entre as partes interessadas e o desenvolvimento de planos de melhoria viáveis. Ao seguir estes passos e utilizar os recursos disponíveis, as organizações sem fins lucrativos podem garantir que as suas atividades estão alinhadas com a sua missão e alcançam o impacto desejado. Avaliações e ajustes regulares com base nessas revisões são essenciais para a melhoria contínua e o sucesso a longo prazo.

### **2.3.5.1. Exercício: Monitore o Progresso**

Como as tarefas foram atribuídas e os principais marcos definidos, agora é a hora de monitorar as etapas que você decidiu. Verificações e atualizações regulares irão ajudá-lo a manter uma visão geral da colaboração, das suas responsabilidades e de outras etapas cruciais no estabelecimento de uma empresa inclusiva. Acompanhe e analise o progresso de cada tarefa, comparando as metas iniciais com o status atual e ajustando conforme necessário para permanecer alinhado com sua missão.

Tarefa	Status inicial	Status atual	No caminho certo	Alterações feitas

### 2.3.6. Perguntas auto-reflexivas

- O lançamento do programa está dentro do cronograma?
- Que obstáculos surgiram e que soluções foram encontradas?
- Qual é a resposta da comunidade ao programa?
- Como a equipe está se adaptando e implementando práticas inclusivas?

### 2.3.7. Lista de controle

Aspecto de avaliação	Status inicial	Situação a médio prazo	Situação Final	Áreas de Melhoria
Definir critérios de	não foi	Em	Concluído	Certifique-se de que os

<b>avaliação</b>	iniciado	andamento		critérios sejam abrangentes
<b>Coletar dados de beneficiários, funcionários e partes interessadas</b>	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Aprimore os métodos de coleta de dados
<b>Análise dados quantitativos e qualitativos</b>	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Use ferramentas de análise avançadas
<b>Conduza reuniões de revisão</b>	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Incentive o diálogo aberto
<b>Desenvolver planos de ação para melhoria</b>	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Atualize regularmente os planos de ação
<b>Monitorar a implementação dos planos de ação</b>	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Agende revisões periódicas

À medida que as ONG completam esta fase, os seus programas inclusivos devem envolver ativamente a comunidade, marcando um marco significativo no seu compromisso com a inclusão.

### 2.3.8. Inspiração para um maior desenvolvimento

Baseando-se na SPORTS INC. [estudos de caso](#) e histórias de sucesso, conceituamos avanços potenciais para vários modelos de negócios de esportes e lazer inclusivos. Estas ideias podem servir de catalisador ao considerar a progressão para além da fase de idealização do empreendimento da sua ONG.

### 2.3.9. Recursos relevantes

Para aprofundar a sua compreensão deste Plano de Ação e utilizar as competências desenvolvidas, considere aprofundar-se nos seguintes tipos de recursos:

- [Um guia geral para netiqueta](#)
- [Networking para líderes de ONGs](#)

- [Como fazer uma parceria comercial funcionar](#)

### Artigos e exemplos:

- [Como seleccionar a melhor ideia ao final de uma sessão de idealização](#)
- [Como você alinha seus objetivos e expectativas com seus colaboradores antes de iniciar um projeto? \(linkedin. com\)](#)
- [5 problemas comuns de colaboração e como gerenciá-los | De fato.com](#)
- [Melhores maneiras de monitorar e comunicar o progresso do seu projeto | Blog do Lucidchart](#)
- [O poder da colaboração: Dra. Shelle VanEtten de Sánchez no TEDxABQWomen](#)

## 2.4. Capítulo 4: Suporte Contínuo

**Objetivo:** Fornecer apoio e recursos contínuos para garantir o crescimento sustentável da ONG e de suas iniciativas. Este capítulo aborda o apoio contínuo necessário tanto para as ONG como para os seus beneficiários. Inclui a análise das barreiras enfrentadas pelos beneficiários, especialmente as barreiras internas, e a utilização da plataforma SPORTS INC para capacitá-los como empreendedores. O capítulo incentiva as ONG a envolverem-se continuamente e a refletirem sobre a plataforma de aprendizagem e os planos de ação concebidos para aspirantes a empreendedores, a fim de garantir apoio e desenvolvimento sustentados.

### 2.4.1. Preparação

O estabelecimento de um sistema de apoio robusto é essencial para garantir o apoio contínuo das ONG e dos seus beneficiários. Isto envolve a criação de programas estruturados e a utilização dos recursos disponíveis para responder às necessidades e desafios enfrentados pelos beneficiários.

#### 2.4.1.1. Exercício 1: Programas de Mentoria

Os programas de mentoria são cruciais para fornecer orientação e apoio contínuos aos aspirantes a empreendedores. Ao juntar empreendedores experientes com novos, as ONG podem promover um ambiente de apoio que incentiva o crescimento e a aprendizagem.

2021-1-PT01-KA220-ADU-000033532 **Página 47**

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um endosso ao conteúdo que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações nela contidas.

Etapas para desenvolver um programa de mentoria:

1. Identifique mentores potenciais:

- Entre em contato com empreendedores experientes de sua rede que estejam dispostos a compartilhar seu conhecimento e experiência.
- Considere profissionais do setor, empresários de sucesso e membros seniores de sua ONG.

2. Recrutar e combinar mentores e pupilos:

- Desenvolva uma estratégia de recrutamento para atrair mentores em potencial.
- Combine mentores com pupilos com base em seus interesses, objetivos e áreas de especialização.
- Garanta a compatibilidade considerando fatores como estilo de comunicação e experiência profissional.

3. Defina objetivos e expectativas claros:

- Defina os objetivos do programa de mentoria e comunique-os claramente aos mentores e pupilos.
- Estabeleça diretrizes para o relacionamento de mentoria, incluindo a frequência das reuniões e os tipos de apoio prestados.

4. Fornece treinamento e recursos:

- Ofereça sessões de treinamento para mentores para aprimorar suas habilidades de coaching e liderança.
- Forneça recursos como manuais de mentoria, ferramentas de comunicação e modelos de definição de metas.

5. Facilite check-ins regulares e sessões de suporte:

- Agende reuniões regulares entre mentores e pupilos para discutir o progresso e enfrentar quaisquer desafios.

- Organize reuniões de grupo ou workshops para promover um senso de comunidade e incentivar a aprendizagem compartilhada.

#### 6. Avalie e ajuste o programa:

- Colete feedback de mentores e pupilos para avaliar a eficácia do programa.
- Faça ajustes com base no feedback para melhorar o programa e resolver quaisquer problemas.

#### 2.4.1.2. Lista de verificação: agende check-ins regulares e sessões de suporte

Aspecto de avaliação	Status inicial	Situação a médio prazo	Situação Final	Áreas de Melhoria
Identifique potenciais mentores	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Expanda a rede de mentores
Recrutar e combinar mentores e pupilos	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Melhore o processo de correspondência
Estabeleça objetivos e expectativas claros	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Esclareça as diretrizes regularmente
Forneça treinamento e recursos	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Atualizar materiais de treinamento
Facilite check-ins regulares e sessões de suporte	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Aumente a frequência das reuniões
Avalie e ajuste o programa	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Incorpore feedback continuamente

#### 2.4.1.3. Utilizando a plataforma SPORTS INC

A plataforma SPORTS INC oferece uma gama de recursos e planos de ação concebidos para apoiar aspirantes a empreendedores. Ao envolverem-se ativamente nesta plataforma, as ONG podem fornecer apoio contínuo aos seus beneficiários.



1. Analise as barreiras enfrentadas pelos beneficiários:
  - Identifique as barreiras externas e internas que dificultam o progresso dos beneficiários.
  - Utilize ferramentas e avaliações disponíveis na plataforma SPORTS INC para compreender profundamente esses desafios.
  
2. Capacitar beneficiários:
  - Aproveite os módulos de aprendizagem e planos de ação da plataforma SPORTS INC para capacitar os beneficiários.
  - Incentive o aprendizado e o desenvolvimento contínuos por meio dos recursos da plataforma.
  
3. Envolver-se continuamente com a plataforma:
  - Revise e reflita regularmente sobre os módulos de aprendizagem e planos de ação.
  - Fique atualizado com novos recursos e atualizações na plataforma.
  
4. Promova a aprendizagem e o apoio entre pares:
  - Incentive os beneficiários a se conectarem com colegas na plataforma para compartilhar experiências e apoiar uns aos outros.
  - Facilite discussões em grupo e fóruns para promover um ambiente de aprendizagem colaborativo.

O apoio contínuo é vital para o crescimento sustentável das ONG e das suas iniciativas. Ao desenvolver programas estruturados de mentoria e utilizar ativamente recursos como a plataforma SPORTS INC, as ONG podem garantir apoio e capacitação contínuos aos seus beneficiários. O envolvimento regular com estas ferramentas e práticas reflexivas ajudará as ONG a enfrentar os desafios de forma eficaz e a promover o sucesso a longo prazo dos seus programas.

## 2.4.2. Implementação

**Objetivo:** Estabelecer mecanismos para recolher e responder ao feedback dos beneficiários e partes interessadas. Avaliar as necessidades contínuas de formação e recursos para garantir a melhoria contínua e o alinhamento com a missão da ONG.

### 2.4.2.1. Exercício 1: Ciclos de Feedback

Os ciclos de feedback são essenciais para compreender a eficácia dos seus programas e fazer os ajustes necessários. O estabelecimento de mecanismos para recolher e responder ao feedback dos beneficiários e das partes interessadas ajuda a avaliar as necessidades contínuas e a melhorar o apoio prestado.

Etapas para estabelecer ciclos de feedback:

1. Identifique as principais fontes de feedback:
  - Determine quem fornecerá feedback, incluindo beneficiários, funcionários, voluntários e partes interessadas externas.
  - Considere diferentes perspectivas para obter uma compreensão abrangente do impacto do programa.
  
2. Desenvolva ferramentas de feedback:
  - Crie pesquisas, questionários e guias de entrevista personalizados para cada grupo de entrevistados.
  - Para obter insights detalhados, use métodos quantitativos (por exemplo, escalas de classificação) e qualitativos (por exemplo, perguntas abertas).
  
3. Implementar coleta de feedback:
  - Agende intervalos regulares para coletar feedback, como pesquisas trimestrais ou entrevistas anuais.
  - Garanta o anonimato sempre que possível para encorajar respostas honestas e abertas.
  
4. Analisar comentários:

- Compile e analise os dados coletados para identificar temas comuns, pontos fortes e áreas que precisam de melhorias.
- Use ferramentas como a análise SWOT para interpretar o feedback no contexto de seus objetivos estratégicos.

5. Responder ao feedback:

- Desenvolva planos de ação para abordar o feedback, descrevendo etapas específicas para fazer melhorias.
- Comunique às partes interessadas sobre as mudanças que estão sendo feitas em resposta aos seus comentários.

6. Monitorar e revisar:

- Revise regularmente os ciclos de feedback para garantir que sejam eficazes e faça os ajustes necessários.
- Buscar continuamente novas maneiras de melhorar os mecanismos de feedback e o envolvimento com as partes interessadas.

**2.4.2.2. Lista de verificação: avaliar as necessidades contínuas de treinamento e recursos**

Aspecto de avaliação	Status inicial	Situação a médio prazo	Situação Final	Áreas de Melhoria
Identifique as principais fontes de feedback	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Expanda a rede de feedback
Desenvolva ferramentas de feedback	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Atualize as ferramentas regularmente
Implementar coleta de feedback	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Garanta intervalos regulares de coleta
Analisar comentários	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Use métodos de análise avançados

<b>Responder aos comentários</b>	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Comunique as ações de forma eficaz
<b>Monitore e revise os ciclos de feedback</b>	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Melhorar continuamente os mecanismos

Ao implementar ciclos de feedback estruturados, as ONG podem garantir que alinham continuamente as suas atividades com as necessidades e expectativas dos seus beneficiários e partes interessadas. A coleta e análise regulares de feedback ajudam a identificar necessidades de treinamento e recursos, promovendo uma cultura de melhoria contínua e engajamento. Esta abordagem não só aumenta a eficácia do programa, mas também fortalece o relacionamento entre a ONG e a sua comunidade, promovendo o crescimento e o impacto sustentáveis.

### 2.4.3. Avaliação e Fechamento

**Objetivo:** Estabelecer mecanismos para avaliar e concluir sessões de mentoria com os beneficiários de forma eficaz. Isto envolve o desenvolvimento de um mecanismo de equilíbrio e revisão para avaliar o impacto global dos programas de apoio e fazer os ajustes necessários para garantir a melhoria contínua e o alinhamento com a missão da ONG.

#### 2.4.3.1. Exercício 1: Desenvolva um mecanismo de equilíbrio e revisão

A implementação de um mecanismo estruturado de equilíbrio e revisão é crucial para garantir que as sessões de orientação e os programas de apoio sejam eficazes e benéficos para os beneficiários. Este processo ajuda a avaliar o impacto das sessões, identificar áreas de melhoria e planejar suporte futuro.

Etapas para desenvolver um mecanismo de equilíbrio e revisão:

1. Defina objetivos e critérios claros:

**Meta:** Defina como será o sucesso das sessões de mentoria.

**Ação:**

- Estabeleça objetivos específicos e mensuráveis para o programa de mentoria.
- Identifique os principais indicadores de desempenho (KPIs), como desenvolvimento de habilidades, níveis de confiança e progresso dos negócios.

2021-1-PT01-KA220-ADU-000033532 **Página 53**

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um endosso ao conteúdo que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações nela contidas.

2. Colete feedback e dados:

**Meta:** Obtenha feedback abrangente de mentores e pupilos.

**Ação:**

- Desenvolva formulários de feedback e pesquisas personalizadas para avaliar a eficácia das sessões de mentoria.
- Agende pontos regulares de coleta de feedback, como revisões intermediárias e finais.

3. Analise feedback e dados de desempenho:

**Meta:** Avalie os dados para compreender o impacto do programa de mentoria.

**Ação:**

- Compile e revise o feedback de mentores e pupilos.
- Analise dados de desempenho para identificar tendências, sucessos e áreas que precisam de melhorias.

4. Conduzir reuniões de revisão:

**Meta:** Discuta as descobertas e planeje melhorias futuras.

**Ação:**

- Realize reuniões de revisão com mentores, pupilos e coordenadores de programa para discutir o feedback e a análise.
- Incentive a discussão aberta para explorar as implicações das descobertas e gerar insights acionáveis.

5. Desenvolva Planos de Ação:

**Meta:** Criar planos específicos para resolver problemas identificados e aprimorar o programa.

**Ação:**

- Descreva as etapas para melhorar as sessões de mentoria com base nas conclusões da revisão.
- Atribua responsabilidades e estabeleça prazos para implementar essas etapas.

- Planeje revisões de acompanhamento para monitorar o progresso e garantir a melhoria contínua.

#### 2.4.3.2. Lista de verificação: avaliar o impacto dos programas de apoio e ajustar conforme necessário

Aspecto de avaliação	Status inicial	Situação a médio prazo	Situação Final	Áreas de Melhoria
<b>Estabeleça objetivos e critérios claros</b>	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Certifique-se de que os objetivos sejam específicos
<b>Colete feedback de mentores e pupilos</b>	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Aumente a frequência de feedback
<b>Analise feedback e dados de desempenho</b>	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Use técnicas avançadas de análise
<b>Conduza reuniões de revisão</b>	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Promova uma discussão aberta
<b>Desenvolver planos de ação para melhoria</b>	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Atualize regularmente os planos de ação
<b>Monitorar a implementação dos planos de ação</b>	não foi iniciado	Em andamento	Concluído	Agende revisões periódicas

#### 2.4.3.3. Inspiração para um maior desenvolvimento

Usando a plataforma de e-learning SPORTS INC., fornecemos [estudos de caso](#) como ponto de partida. “Ideamos” alguns próximos passos possíveis para 2 destes casos, que podem servir de inspiração na hora de refletir sobre a fase de ideação.

#### 2.4.4. Recursos relevantes

Para melhorar a sua compreensão deste Plano de Ação e aplicar as competências e conhecimentos adquiridos, considere explorar os seguintes recursos:

2021-1-PT01-KA220-ADU-000033532 **Página 55**

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um endosso ao conteúdo que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações nela contidas.

## Tutoriais e como fazer:

- [Um guia para iniciantes sobre monitoramento e avaliação inclusivos: do falar ao fazer](#)
- [Consultas on-line do ACNUR em 2023 com ONGs](#)
- [Construindo um movimento esportivo mais inclusivo: por onde começar?](#)
- ['Utilizar o desporto como ferramenta para criar uma sociedade inclusiva'](#)
- [Como reinventar a experiência do cliente através do design thinking](#)
- [Exercícios eficazes de ideação e como usá-los](#)
- [Inclusão através do esporte](#)
- [Como selecionar a melhor ideia ao final de uma sessão de idealização](#)

## Árticoarquivos e exemplos:

- [Monitoramento de projetos: o que é e por que é importante](#)
- [Fundamentos de programas esportivos inclusivos](#)
- [Dicas para uma linguagem inclusiva no desporto para pessoas com deficiência](#)
- [4 maneiras de criar programas esportivos e recreativos inclusivos para crianças com deficiência](#)
- [Quebrando Barreiras: Estratégias para Inclusão no Esporte](#)
- [Atividades de lazer para pessoas com deficiência: abraçando a inclusão e a diversão](#)

Ao utilizar totalmente os recursos fornecidos, você pode expandir sua compreensão e aprimorar suas capacidades, o que é crucial para conduzir com eficácia a etapa de Avaliação e Encerramento do Plano de Ação da SPORTS INC. Essa proficiência aprimorada não apenas auxilia suas iniciativas atuais, mas também enriquece empreendimentos futuros. Com esta base sólida de conhecimento, você estará mais bem equipado para se envolver em colaborações significativas, navegar rapidamente pelo cenário em evolução da indústria inclusiva de esportes e lazer e orientar sua empresa em direção ao crescimento e ao sucesso sustentados.