



NATIONAL EDUCATION CYCLE

Conhecimentos Gerais

INTRODUÇÃO

Oi querido novo membro,

Abrindo este booklet é sinal de que você decidiu aprender algo que não poderia receber na escola ou faculdade. É a informação, o conhecimento, os processos de se envolver na maior organização de jovens do mundo.

Esta é a história de um belo começo, onde tudo pode mudar forma muito rápida. Pedimos-lhe para não desistir no meio; se fosse uma maneira fácil não valeria a pena no final.

Aproveite esta grande jornada.

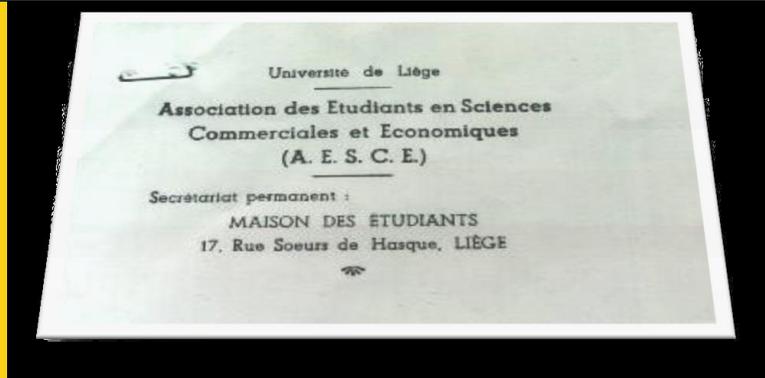
Manuel Mendoza

MCVP TM

•Introdução.....	2
•História da AIESEC.....	4
•AIESEC Way.....	6
•Cultura da aiesec.....	8
•Modelo global de competencias.....	9
•AIESEC 2015.....	17
•AIESEC XP.....	19
•Portfolios.....	31
•Estrutura da aiesec.....	36
•AIESEC em Moçambique.....	39
•Nossos parceiros.....	43



HISTÓRIA DA AIESEC



Então essa organização teve sua clara identidade No Congresso de Estocolmo em 1949

- A Segunda Guerra Mundial envolveu mais de 100 milhões de pessoas, de mais de 30 países diferentes.
- Isso resultou em um número estimado de 50 a 85 milhões de mortes.
- Uma nova geração de líderes teriam que emergir das universidades com a responsabilidade de reconstruir os seus países.

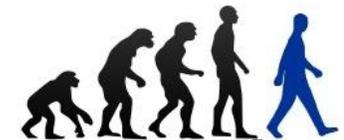
- Em janeiro de 1946, um estudante sueco, Eric Malson, contactou 6 amigos de seis países europeus a sugerir a ideia de criar uma organização para diminuir as distâncias entre os países após a Segunda Guerra Mundial
- Eles se conheceram em Estocolmo, Suécia.

- Como uma organização internacional,
- não-política,
- sem fins lucrativos,
- executar-aluno,
- independente,
- fundação educacional.
- Ele será composto por estudantes e recém-licenciados de instituições de ensino superior que não discriminam com base em raça, cor, sexo, orientação sexual, credo, religião, origem nacional[†] ou étnica.

AIESEC foi fundada em 1949 por sete estudantes em economia na Bélgica, Dinamarca, França, Finlândia, Noruega, Suécia e Holanda, em resposta a atritos políticos e culturais existentes na Europa após a Segunda Guerra Mundial.

Esses estudantes viram o intercâmbio internacional como uma ferramenta eficaz para promover o entendimento cultural entre jovens de diferentes nacionalidades, tornando-se pioneiros que iria inaugurar uma tendência hoje em dia aceitável como um meio de promover a integração entre os países no longo prazo. AIESEC rapidamente se tornou a mais importante organização internacional de jovens continente europeu. Em 1949, o primeiro Congresso foi realizado em Estocolmo, onde a natureza da AIESEC como uma organização com o objetivo de promover o intercâmbio é formalizada como uma forma de alcançar a paz.

No século XX, a discussão sobre questões globais provocada interesse em desenvolver liderança em jovens através de experiências de qualidade que facilitam a aprendizagem ea aquisição de competências profissionais; uma forma que os jovens têm as ferramentas e experiência para fazer um impacto positivo na experiência da sociedade. A organização cresceu fora do continente europeu a ganhar o mundo em mais de 120 países, com mais de 90.000 membros e 200.000 eventos comerciais, a AIESEC é a maior organização de jovens formados pelo mundo reconhecido pela UNESCO.



AIESEC é

AIESEC is a global, non-political, independent, not-for-profit organization run by students and recent graduates of institutions of higher education.

*Its members are interested in **world issues, leadership and management.***

AIESEC does not discriminate on the basis of race, colour, gender, sexual orientation, creed, religion, national, ethnic or social origin.

Missão da AIESEC

Peace & fulfillment of Humankind's Potential

Nosso Impacto

*Our international platform **enables** young people to discover and develop their potential to provide **leadership** for a **positive impact** on society*

Experiencias que AIESEC proporciona

*AIESEC provides its members with an **integrated development experience** comprised of **leadership opportunities, international internships** and participation in a **global learning environment***



A maneira de ser, se comportar, de agir, ou fazer

É um conjunto restrito de declarações definitoriais organizacionais que descrevem o que a AIESEC é, sua Filosofia, Mision, visão e valores

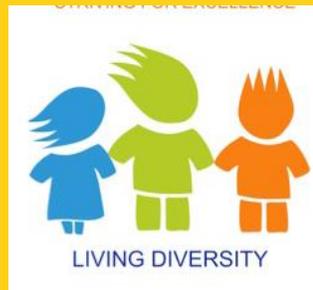
NOSSOS VALORES



A fim de gerar um desempenho de alta qualidade em tudo que faz



Promover a pro-actividade e emoção entre todos os membros



Aprender diferentes formas de vida e opiniões representados em um ambiente multicultural



Assumir a responsabilidade por nossas ações na sociedade



Coerentes e transparentes em todas as decisões e ações



Tendo em conta as necessidades das gerações futuras

A NOSSA CULTURA

Na AIESEC nós temos nossa própria maneira especial e única de fazer as coisas, que é a nossa cultura

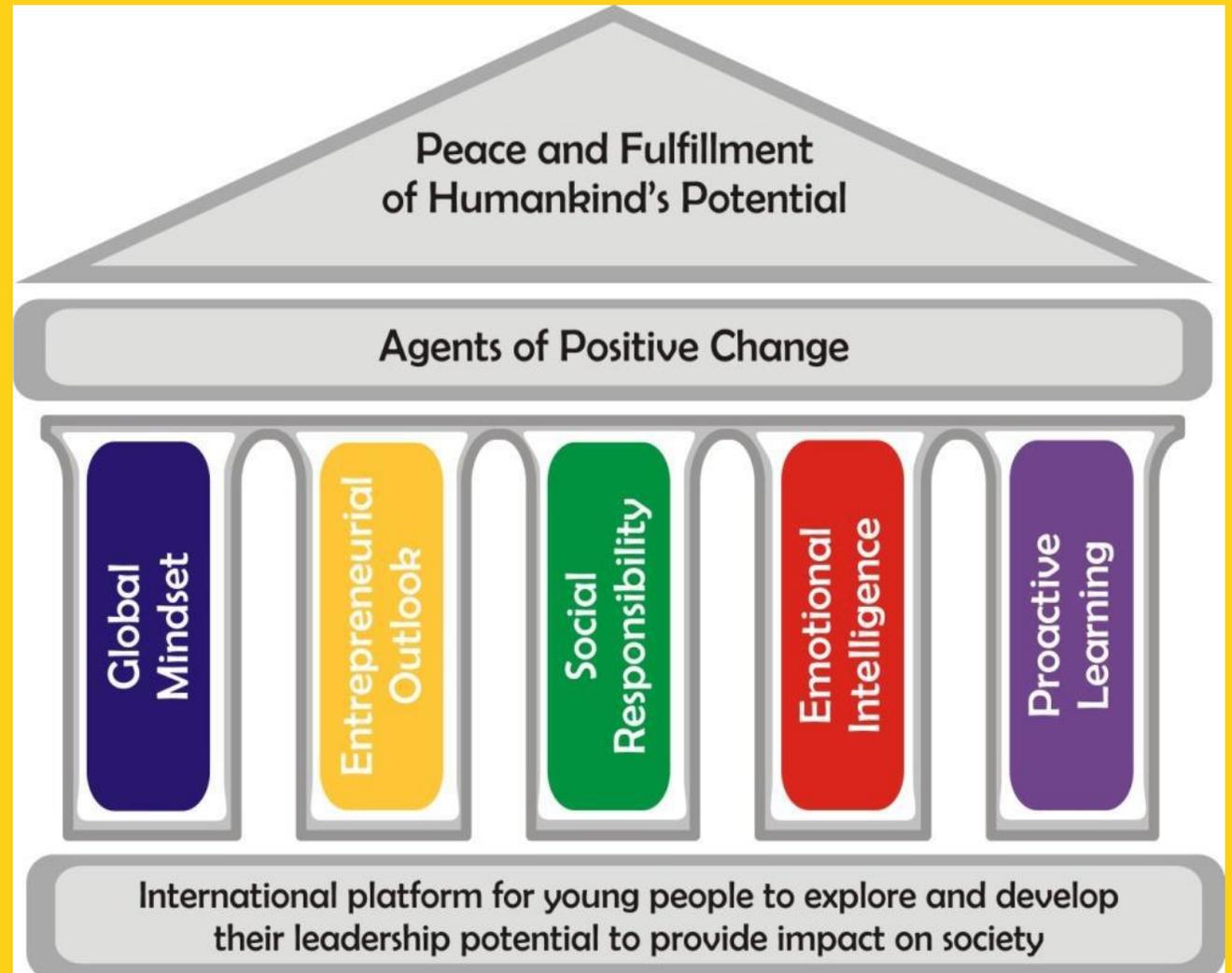
1. Shout: AIESEC temos nossa maneira de se comunicar, e um nosso grito. Quando alguém liga Hey AIESEC Que se outros respondem que se passa em coro e com muita energia.

2. Roll Call: nas nossas conferências, reuniões ou eventos têm uma maneira de marcar a nossa presença, apresentam coreografia em conjunto ou demonstra que caracteriza seus sentimentos no momento.

3. Postura: todos AIESECers deve ser sempre guiado por manter uma abordagem organizada, tendo sempre o hábito de responder os e-mails, ser pontual nas reuniões, evitar deixar as coisas desorganizadas em conferências, porque entre muitas coisas AIESEC tem como objetivo preparar os jovens para o mercado de trabalho

MODELO GLOBAL DE COMPETENCIAS

Através das experiências da AIESEC buscamos desenvolver cinco competências. Estes podem ser a chave para o desenvolvimento dessas capacidades, tanto como indivíduos e como membros de um grupo; profissionalmente e pessoalmente, nos ajudando a atingir um grau de crescimento pessoal.



Visão Global

- **Toma um interesse ativo, e constantemente aumenta a consciência sobre, outras culturas e questões mundiais, buscando informações, opiniões e idéias de fontes diversas;**
- **Visa ampliar rede pessoal e profissional através da interação com pessoas de diversas culturas e origens;**
- **Funciona de forma eficaz com pessoas de diversas culturas, estilos e habilidades, aproveitando os seus conhecimentos e idéias;**
- **Mostra abertura e flexibilidade para as diferenças de opinião e desafios própria opinião;**
- **Demonstra capacidade de se adaptar e ajustar a novas situações / lugares / pessoas.**

Visão Empreendedora

- **Organiza seu ambiente, olhando para os desafios e oportunidades e maneiras de capitalizar sobre eles;**
- **Vem com ideias / soluções inovadoras / abordagens, a fim de aumentar o desempenho (de auto / outros / organização);**
- **Alcança resultados através da gestão de recursos (material e pessoal), os processos e os riscos de forma eficaz;**
- **Trabalha para alcançar a meta, apesar de barreiras ou dificuldades; trabalha ativamente para superar os obstáculos, alterando estratégias, aumentando os esforços, usando várias abordagens, etc**
- **Baseia-se em relações interpessoais para envolver e reforçar a apropriação de outros para a realização de objetivos comuns.**

Responsabilidade Social

- **Toma decisões tendo em mente as consequências a longo prazo de ações presentes;**
- **Identifica e atua tendo em mente a imagem maior e como diferentes fatores de interconexão e se relacionam entre si;**
- **Demonstra compromisso pessoal para as tarefas e resultados, e inspira os outros a agir / responsabilidade;**
- **Procura e implementa soluções inovadoras para atender às necessidades e problemas da sociedade;**
- **Aceita a responsabilidade por resultados (positivos ou negativos) de seu trabalho.**

Inteligencia Emocional

- **Mostra capacidade de empatia e sentir os sentimentos e perspectivas dos outros ("colocar-se / se no lugar do outro");**
- **Ativamente ouve os outros; interpreta corretamente as mensagens e responde adequadamente;**
- **Comunica-se sobre seus sentimentos e emoções e assume a responsabilidade de gerenciá-los;**
- **Demonstra consistência no discurso, respostas e ações ("walk seu próprio talk");**
- **Estabelece boas relações interpessoais por ajudar as pessoas a se sentir valorizado, apreciado, apoiado e envolvido.**

Aprendizagem Proactiva

- **Está consciente de suas próprias forças e capitaliza as mesmas em várias atividades;**
- **Busca e usa o feedback e outras fontes de informação para identificar as áreas adequadas para seu desenvolvimento e define as metas de desenvolvimento para trabalhar nessas áreas;**
- **Coloca adquirido conhecimento, compreensão, ou habilidade para uso prático nas atividades diárias; promove a aprendizagem através de tentativa e erro;**
- **Facilita o desenvolvimento de outros, ajudando-os a identificar seus pontos fortes e oportunidades para capitalizar sobre eles;**
- **Trabalha com indivíduos para identificar áreas para o desenvolvimento, compreender a necessidade de melhoria, e estabelecer metas específicas de desenvolvimento.**

OUTROS ELEMENTOS IMPORTANTES DA NOSSA MANEIRA DE SER E FAZER E AGIR

1. Inglês é a língua oficial da AIESEC.
2. O logotipo oficial da AIESEC foi aprovado no Presidents Meeting de 1990 (Hong Kong).
3. AIESEC adota o Código de Ética AIESEC, juntamente com as suas estruturas de apoio

ALUMNI FAMOSOS



Martti Ahtisaari
Prémio Nobel da Paz
em 2008



Kofi Annan
Secretário-Geral da
ONU



Bill Clinton
Ex-presidente do Estados
Unidos



Mario Monti
Ex-primeiro-ministro da
Itália



Cavaco Silva
Presidente de Portugal



Mick Jagger
Rolling Stones



Mário da Machungo
Primeiro Ministro 1984-
1986



Junichiro Koizumi
Primeiro-ministro do
Japão de 2001-2006



Eneas Comiche
Prefeito de Maputo 2013



Organizações que estabelecem visões de 10 anos tem uma linha de produtos estável. No mercado em que a AIESEC opera é preciso ser inovador e dinâmico nas mudanças e, portanto, os pontos de vista são reformuladas a cada 5 anos.

A declaração da AIESEC 2015 procura nos dizer o que AIESEC alcançará em 2015, o primeiro passo para alcançar o nosso BHAG (Big Hairy Audacious Goal). É através destas afirmações que AIESEC é capaz de projetar as atividades que vai entregar em 2015.

WHAT IS BHAG?

BHAG significa Big, Hairy, Audacious, Goal. É uma esperança que impulsiona realizações organizacionais, definindo um ponto focal dos esforços para o alinhamento organizacional. O BHAG é usado para apontar uma direção motivacional que nos leva mais perto de nossa visão.



NOSSO BHAG

STATEMENTS FOR 2015

As declarações de AIESEC 2015 explicam-nos o que será da AIESEC em de 2015, o primeiro passo para alcançar o nosso BHAG.

É através destas afirmações que AIESEC será capaz de projetar as atividades que vai entregar em 2015

Nosso crescente crescimento físico e virtual nos torna a voz global mais credível e diversificada dos jovens.

Primeiro objetivo: A voz Global da juventude
De que tipo? O mais credível e diversificada
Como? Por nossa crescente alcance físico e virtual

Somos reconhecidos em todos os sectores como o parceiro de primeira escolha pela nossa capacidade de desenvolver uma liderança responsável e empreendedora.



Segundo objetivo: Primeira escolha dos parceiros
De que tipo: em todos os setores.
Como: Ao ser reconhecidos pela nossa capacidade de desenvolver uma liderança responsável e empreendedora

Nosso ambiente colaborativo capacita cada membro a viver uma experiência na AIESEC de alta qualidade, criando um impacto positivo entre gerações na sociedade.

Terceiro objetivo: Impacto positivo
De que tipo: Que passe em todas gerações
Como? Vivendo uma experiencia de qualidade na AIESEC em um ambiente colaborativo

AIESEC XP



AIESEC oferece múltiplas possibilidades para o desenvolvimento de um fluxo que pode ser seguido de diferentes maneiras. Este fluxo é chamado AIESEC experience.

Não há uma ordem necessária para você viver uma experiência completa dentro da AIESEC, através de vários programas o desenvolvimento é obtido na organização.



ENGAGEMENT WITH AIESEC



É a oportunidade que um jovem tem de se introduzir e interagir no meio da AIESEC sem vivenciar na prática ou aderir a um dos programas de desenvolvimento que a AIESEC oferece. Para envolver as pessoas mais jovens com a AIESEC, o nosso propósito e os nossos valores.

Nesta fase o jovem se torna consciente e aprende o seguinte:

- o que, o **como** e o **porquê** da AIESEC
- as propostas de valor nossa plataforma
- interação com a AIESEC em torno de temas de liderança, gestão e questões globais
- Os valores da AIESEC e a essência da nossa marca

Princípios desta fase

- Manter um equilíbrio cuidadoso de recursos e foco entre os programas ELD e atividades do Ewa.
- Concentre-se em valor para os indivíduos e as organizações não
- Visam introduzir AIESEC para os jovens
- Siga as orientações de experiência de marca da AIESEC
- As atividades Ewa devem apoiar o desempenho, saúde e impacto do jovem na AIESEC.



EXPERIENTIAL LEADERSHIP DEVELOPMENT

A fase Experiencial de Desenvolvimento de Liderança permite aos jovens explorar e desenvolver seu potencial de liderança através de diferentes programas..

O objetivo desta fase é permitir ao jovem desenvolver as suas competências de Visão Global, Visão Empreendedora, Responsabilidade Social, Inteligência Emocional e proativa Aprendizagem, aproveitando as experiências intensas que AIESEC oferece.

Nesta fase, o jovem acessa plataforma baseada no valor da AIESEC através de um dos seus programas de desenvolvimento de liderança Experiencial. Estes programas oferecem:

- Oportunidades de cross-cultural internacional
- O acesso a uma rede global
- Oportunidade de fazer impacto social positivo
- Desenvolvimento pessoal e profissional

Estas propostas de valor são vividas e experimentadas de forma diferente através dos programas, cada um dos quais oferece um tipo diferente de experiências práticas. Desde 2011, a AIESEC oferece quatro programas: Team Member Programme, Team Leader Programme, Global Internship Programme and Global Community Development Programme.

Não é importante a ordem em que esses programas são vividos. A pessoa pode vivê-los como achar conveniente para o seu desenvolvimento.

UNDERSTAND



TEAM MEMBER PROGRAMME

A Team Member Programme (TMP) é uma oportunidade para um jovem a desenvolver a liderança empreendedora e responsável vivendo uma experiência prática em uma equipe a nível local, nacional, regional ou global.

Como é que proporcionamos este programa?

Nós fornecemos a aprendizagem e desenvolvimento prático de experiência de um jovem, que participa de uma equipe e tem responsabilidades para gerenciar o desempenho da AIESEC ea entrega de suas experiências.

O que uma organização pode ganhar com esse programa?

Trabalhamos com organizações ou instituições que queiram apoiar o desenvolvimento dos jovens e acessar ao meio diversificada da AIESEC.

Duração: 8-78 Semanas

Como isso vai ser medido no sistema?

A experiência membro da equipe é medida quando uma pessoa está em uma equipe com pelo menos outros dois membros e um líder da equipe durante oito semanas. Um indivíduo será contado como participante do Programa membro da equipe, logo que ele ou ela é atribuída uma equipe com pelo menos dois outros membros da equipe e um líder de equipe.

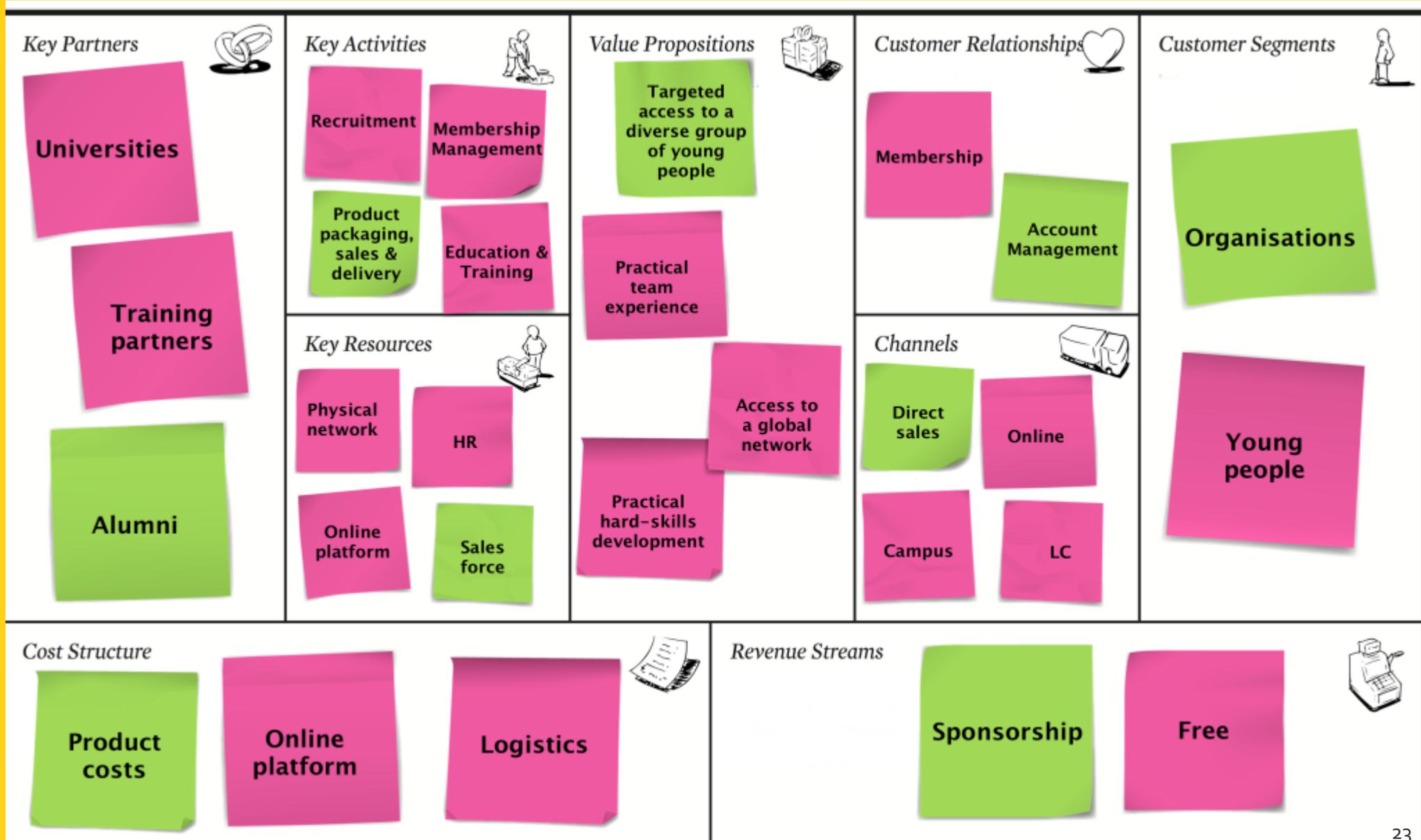
O que um jovem pode ganhar com esse programa?

Com este programa, o jovem ganha acesso a plataforma baseada no valor da AIESEC, e ele tem a oportunidade de experimentar:

- A experiência da equipe prático
- Duro e soft skills desenvolvimento prático
- O acesso a uma rede global
- Uma atitude empreendedora e responsável no sentido de ser um líder melhor

Participantes de TMP podem ter diferentes tipos de experiências práticas da equipe, como sendo uma parte de uma equipe de projeto, uma equipe funcional, a comissão organizadora de um evento, ou uma equipe executiva de uma entidade.

TEAM MEMBER PROGRAMME – CANVAS MODEL





TEAM LEADER PROGRAMME

A Team Leader Programme (TLP) é uma oportunidade para um jovem a desenvolver a liderança empreendedora e responsável por liderar e guiar os outros em seu trabalho e experiência a nível local, nacional, regional ou global.

Como é que proporcionamos este programa?

Nós fornecemos a aprendizagem prática e desenvolvimento de um jovem com a experiência de gestão de uma equipe. Participantes do Programa Líder de Equipe contribuem para o desenvolvimento dos outros, assegurando o desempenho da AIESEC e a entrega de suas experiências.

O que e uma organização ganha com este programa?

Trabalhamos com organizações ou instituições que queiram apoiar o desenvolvimento dos jovens e acessam o grande e diversificado grupo de jovens líderes da AIESEC.

Duração: 8-78 semanas

Como isso vai ser medido no sistema?

A experiência de líder da equipe é medida quando uma pessoa tem a oportunidade de liderar uma equipe com pelo menos três membros por dois meses ou tenha sido parte de um órgão executivo de uma entidade por pelo menos oito semanas. Um indivíduo será contado como participante do Programa Líder de Equipe, logo que ele começa a liderar uma equipe com pelo menos três membros ou da equipe ou de um órgão executivo de uma entidade.

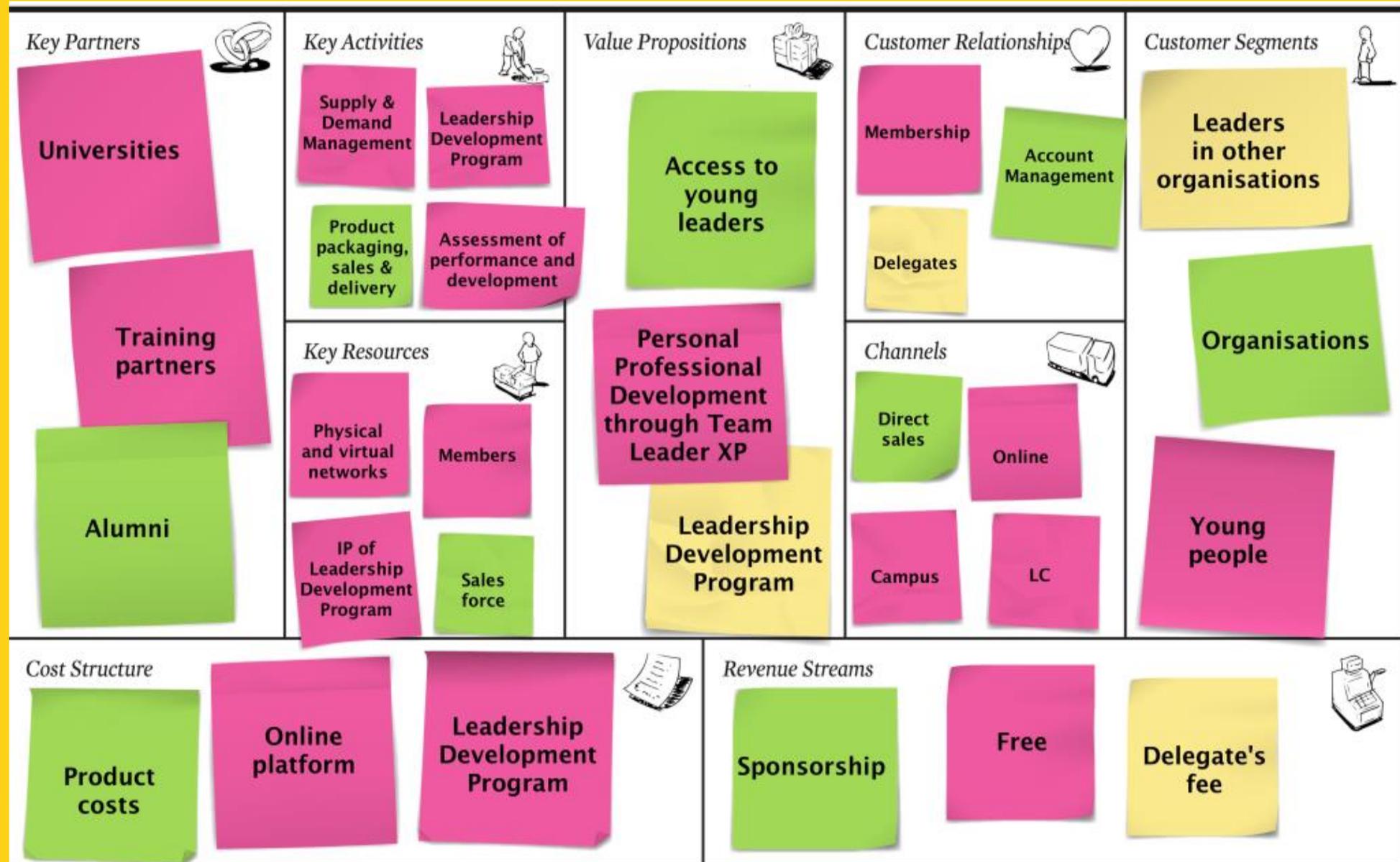
O que um jovem pode ganhar com esse programa?

Com este programa, jovem ganha acesso a plataforma baseada no valor da AIESEC, e ele tem a oportunidade de ser:

- Um líder de equipe prático ou executivo experiência do corpo liderança
- Desenvolve-se pessoalmente e profissionalmente
- Experimenta atividades que desenvolvem uma atitude empreendedora e responsável no sentido de ser um líder melhor

Participantes TLP pode ter diferentes tipos de a equipe baseada em experiências de liderança, como liderar uma equipe ou agindo como uma parte do executivoleadership body of an entity.

TEAM LEADER PROGRAMME – CANVAS MODEL





GLOBAL INTERSHIP PROGRAMME

A Global Internship Program (GIP) é uma oportunidade para um jovem a desenvolver a liderança empreendedora e responsável por viver uma experiência de desenvolvimento profissional cross-cultural.

Como é que proporcionamos este programa?

Nós fornecemos um estágio em uma organização ou empresa, através do qual o jovem contribui para os objetivos da organização, completa a descrição do trabalho que requer conhecimentos ou habilidades especiais, e recebe supervisão e avaliação em seu desenvolvimento profissional.

O que uma organização ganha com esse programa?

Os anfitriões deste programa são organizações que apoiam os valores da AIESEC e que pautam pelo seu desenvolvimento e melhoramento através do envolvimento de talentos global, melhorando seus processos ou crescimento de seus objetivos organizacionais. Com eles, nós criamos oportunidades para os jovens a trabalharem, aprenderem e contribuírem para o alcance das metas destas empresas

Como isso vai ser medido no sistema?

Um estágio de GIP é contado assim que um EP é realizado para um estágio de GIP, este deve estar no seu primeiro dia de trabalho. Um indivíduo é contado como participante GIP assim que sua forma GIP for levantada.

O que um jovem pode ganhar com esse programa?

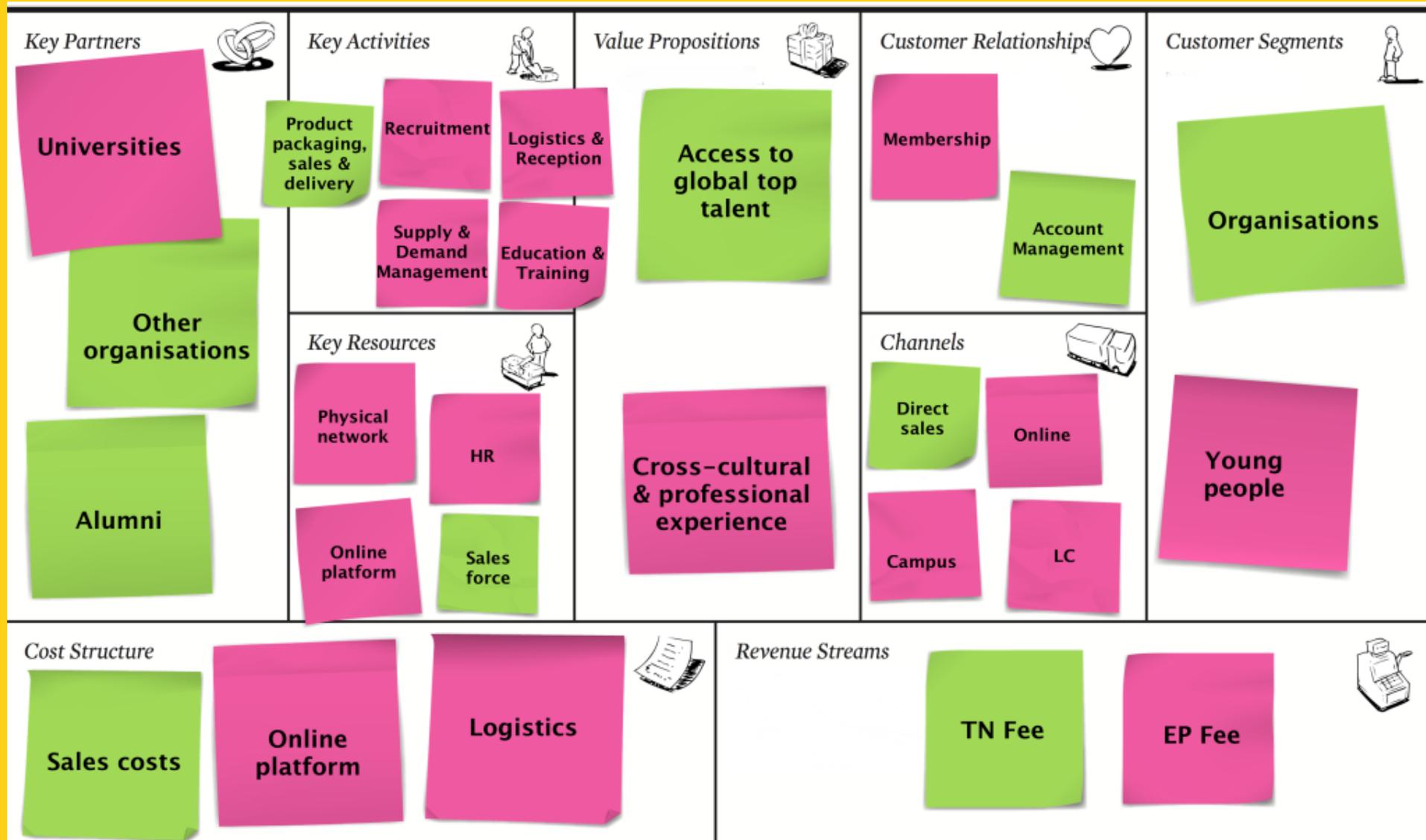
Com este programa, o jovem ganha acesso a plataforma baseada no valor da AIESEC, e ele experimenta:

- Uma experiência de desenvolvimento profissional
- Uma vida cultural e experiência de trabalho

Participantes GIP podem ter diferentes tipos de experiências de estágio, desde que o seu papel e supervisão claramente contribuam para o seu desenvolvimento profissional.

Duração: 12-78 semanas

GLOBAL INTERSHIP PROGRAMME – CANVAS MODEL





GLOBAL COMMUNITY DEVELOPMENT PROGRAMME

A experiência do Programa Global de Desenvolvimento Comunitário (GCDP) é uma oportunidade para que os jovens desenvolvam liderança empreendedora e responsável criando um impacto direto e positivo através de uma experiência de voluntariado internacional.

Como é que proporcionamos este programa?

Proporcionamos experiências de voluntariado internacional, onde os jovens têm a capacidade de desenvolver-se, ajudando e desenvolvendo outras pessoas que precisam de um grande apoio em uma comunidade, escola ou outra entidade de responsabilidade social, criando um impacto positivo na sociedade.

O que uma organização ganha com este programa?

Os anfitriões e parceiros deste programa são organizações que visam criar um impacto positivo e directo nas comunidades através de suas atividades, iniciativas ou projetos. A AIESEC cria junto com estas organizações oportunidades para os jovens desenvolver-se, criando também um impacto positivo na sociedade e ao mesmo tempo, ajudar estas organizações a alcançar os seus objetivos

Como isso vai ser medido no sistema?

A experiência GCDP é contada assim que um EP é realizado para uma experiência GCDP, e este deve estar no seu primeiro dia de trabalho. Um indivíduo é contado como participante GCDP assim que sua forma GCDP foi levantada.

O que um jovem pode ganhar com esse programa?

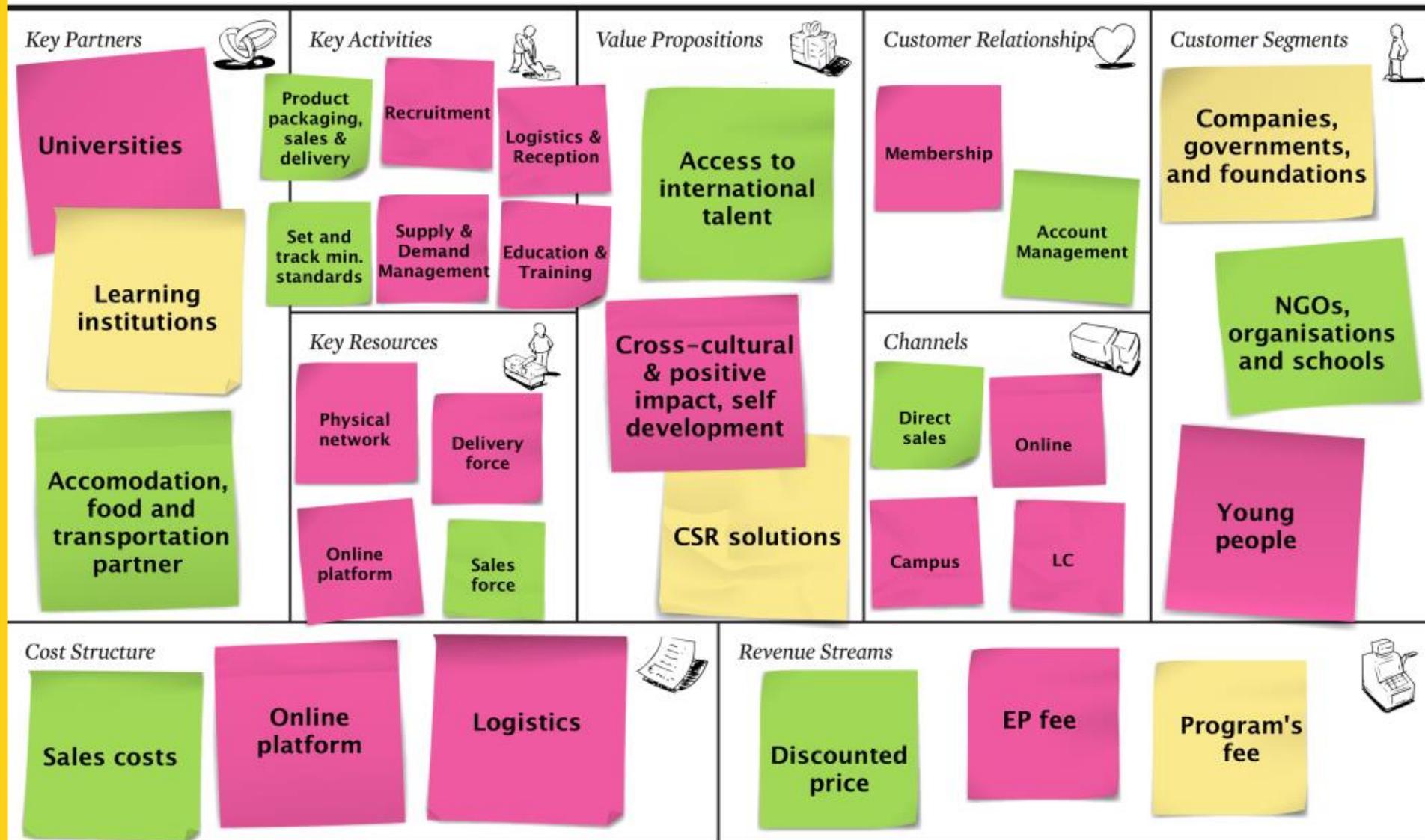
Com este programa, o jovem ganha acesso a plataforma baseada no valor da AIESEC, e ele também tem a oportunidade de experimentar:

- A vida cultural e experiência de trabalho
- A oportunidade de criar impacto social positivo
- desenvolvimento pessoal

Participantes GCDP podem ter diferentes tipos de experiências de voluntariado. Eles podem trabalhar com organizações ou projectos que incidem sobre o desenvolvimento da comunidade, desde que a sua experiência contribua para o seu desenvolvimento pessoal e impacto positivo na sociedade.

Duração: de 6 a 78 semanas

GLOBAL COMMUNITY DEVELOPMENT PROGRAMME – CANVAS MODEL



Life Long Connection

A AIESEC oferece aos seus ALUMNI uma plataforma que os ajuda a manter o seu crescimento mesmo longe da organização, permitindo, dessa maneira, que eles continuem impactando de forma positiva a sociedade.

Este programa oferece aos ALUMNI:

- Uma plataforma para crescimento contínuo
- Oportunidades para fazer um impacto positivo constante na sociedade
- Uma forte rede de líderes empresariais e responsáveis em todos os setores
- Criar valor para os próprios indivíduos, apoiando AIESEC

Princípios deste programa:

Manter um equilíbrio cuidadoso de recursos e foco entre os programas do ELD e atividades do LLC

Oportunidades para fazer impacto positivo na sociedade

As atividades do LLC serão sobretudo apoiar o nosso desempenho entidades, saúde e impacto

INNER & OUTER JOURNEY

Estes são os temas que são cruciais para a experiência de todos os membros, a fim de ser objetos de valor e únicos. Significa também a importância de os membros acontecendo troca e incluindo os estagiários nas atividades da AIESEC.

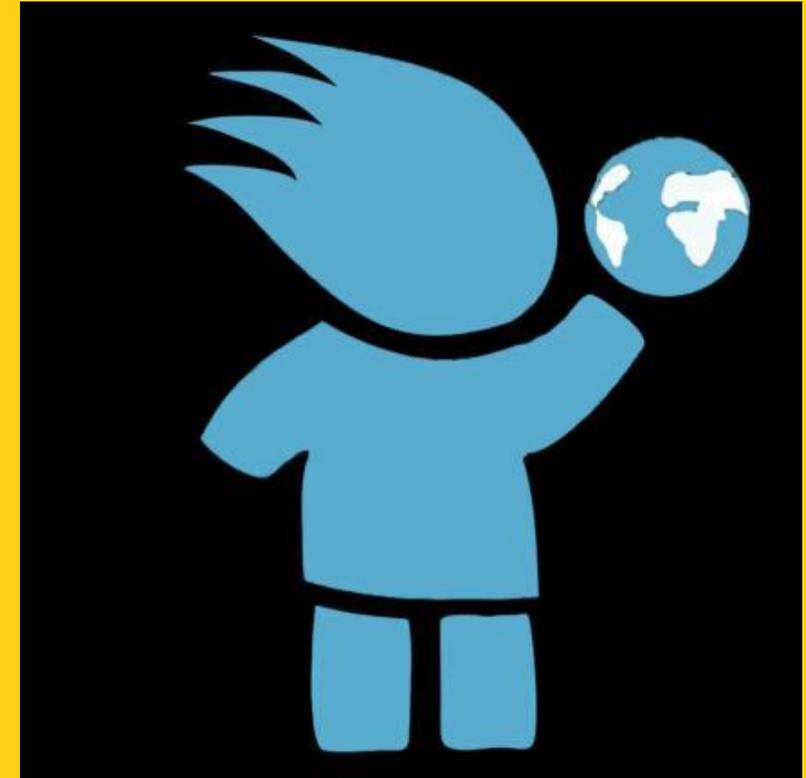
OUTER JOURNEY

INNER JOURNEY



PORTFOLIOS

- **OutGoing Exchange Global Community Development Program**
- **OutGoing Exchange Global Internship Program**
- **InComing Exchange Global Community Development Program**
- **InComing Exchange Global Internship Program**
- **Finance and Logistics**
- **Marketing**
- **Talent Management**



OGCDP

Área de operação responsável final na venda, seleção, indução e acompanhamento de todos os participantes dos programas de intercâmbio Agente Global (Saúde, Gestão, Educação Cultural, Direitos Humanos e Ambiental).

Trabalha também com pessoas de outros países com o objetivo de cooperar e consolidar vagas para nossos estagiários. Além disso, é a equiperesponsável por garantir a máxima qualidade de todos os participantes, desde o suporte as vagas até a reintegração em Moçambique.



OGIP

Área de operação responsável final pela entrega de estágios profissionais para universitários e recém-formados no país. O intercâmbio de estágio profissional consiste em proporcionar aos universitários e recém-formados, a oportunidade de vivenciarem uma experiência única em outro país e colocarem em prática o aprendizado adquirido no seu curso de formação.

IGIP

Área de operação responsável final pela entrega de estágios profissionais para estagiários estrangeiros em empresas do país. O intercâmbio de estágio profissional consiste em proporcionar as empresas parceiras da AIESEC um acesso a um banco de talentos global, além de todo o suporte diferenciado que a AIESEC dá ao trainee e empresa.

IGCDP



A área trabalha trazendo universitários de outros países para trabalhar como voluntários em ONGs, comunidades, escolas e universidades, visando o desenvolvimento social do público a sua volta e seu próprio desenvolvimento pessoal, por ter choques com culturas novas e inserido em comunidades carentes. O trabalho inclui ir até ONGs, escolas, comunidades e universidades para a venda dos projetos, seleção de estrangeiros que se enquadram no trabalho, relacionamento com o intercambista antes e durante sua estadia no país e acompanhamento tanto do trabalho do intercambista quanto da experiência em Moçambique.

FIN

Finanças como uma área suporte, atua com cunho estratégico, no sentido de elaborar estudos sobre necessidades do escritório e elaborar projetos para elimina-las.

Tem sob sua responsabilidade a auditoria de documentações, construir e acompanhar o orçamento anual e realizar o controle financeiro geral.



TM

Tem como foco o recrutamento e capacitação dos membros do escritório, gerindo processos utilizados em seu desenvolvimento e dando suporte para entrega de intercâmbios.

Entre seus processos estão Coaching, treinamentos, tracking, análise de indicadores de desempenho, reintegração de EPs, controle da performance dos projetos, controle de Team Minimums e gestão de pessoas, foco no aumento da eficiência, etc.

MKT

Marketing é a área responsável pela gestão e posicionamento da marca da organização. Trabalha para dar o devido suporte em quesitos de divulgação dos programas para as áreas operacionais. Também é responsável por gerir as parcerias com as universidades e o posicionamento da AIESEC nas mesmas



ESTRUTURA DA AIESEC



Global Plenary

Função: O órgão de decisão final e definitiva

Gestão: Definindo a direção mundial da organização

Composição: AIESEC International membros e presidentes de cada país e território

AIESEC International (AI)

Função: Para habilitar rede AIESEC para entregar no caminho AIESEC e garantir o desenvolvimento sustentável da organização

Gestão: Identificar a estratégia e definir o quadro de execução alcançar a direção mundial

Composição: presidente, vice-presidentes, gerentes, diretores Crescimento Networks território

Placas de apoio: equipes virtuais globais

Member Committee (MC)

Função: Para habilitar LCs para realizar "a forma como o fazemos" e garantir o desenvolvimento sustentável

Gestão: Garantir a implementação de direção e estratégia global a nível nacional

Composição: Presidente e vice-presidentes

Placas de apoio: equipes de apoio nacional

Local committee (LC)

Função: Para fornecer o maior número de alta qualidade completar as experiências da AIESEC

Gestão: Execução de direção e estratégia global localmente

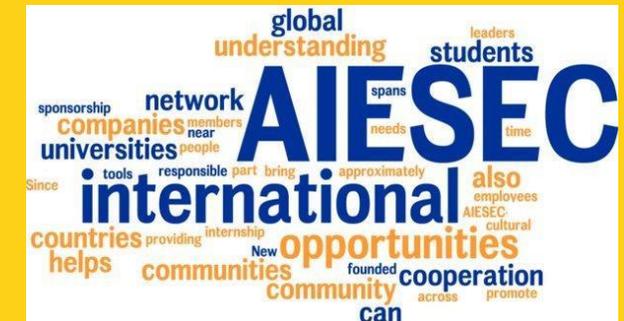
Composição: Presidente, Vice-Presidente, Coordenadores e Membros

National Strategic Body (NSB)

Prestar apoio pessoal ao MC no nível estratégico, bem como na sua execução.

Global Strategic Team (GST)

Responsável por prestar suporte a equipe global em um nível estratégico, bem como na sua implementação.



GROWTH NETWORKS

A **AIESEC** é constituída por redes globais que permitem maximizar a sua produtividade e torn-la mais competitiva.

Africa GN

IGN – Iberoamerican

WENA – Western Europe and North America

CEE – Central and Eastern Europe

AP – Asia Pacific

MENA – Middle East and North Africa

AIESEC EM MOÇAMBIQUE



A AIESEC em Moçambique estabeleceu-se em 2009, depois de duas tentativas uma em 1992 e outra em 2009.

Actualmente tem 3 escritorios locais, no campus da UEM, ISCTEM e Beira respectivamente e uma expansao para Nampula. Possui mais de 200 membros e ja realizou mais de 329 intercambios

09-10



Marco Silva (Portugal); Lilian Billinski (Brazil); Daúdo Vali (Mozambique); Jessica Patrick (Canada)

10-11



Pedro Arteiro (Portugal); Silvia Ferreira (Mozambique); Daúdo Vali (Mozambique); Ligia Lunardi (Brazil); Edgard Melquiades (Brazil)

11-12



Dayane Loureiro (Brazil); Daniela Neto (Portugal); Francisco Maibaze (Mozambique); Silvia Ferreira (Mozambique); Helena Tapa (Mozambique); Douglas Goncalves (Brazil)

12-13



Nuno Perreira (Portugal) Doreen (Nigeria) Neide Tsename (Mozambique) Sally (RSA) Jaque Oliveira (Brazil) Marlena Chambule (Mozambique) Francisco Maibaze (Mozambique)

13-14



Erika Soares (Mozambique) Lisiane Lemos (Brazil) Omar Daudo (Mozambique) Marlena Chambule (Mozambique) Rosanna Tufo (Italia) Nilza Maibaze (Mozambique)

and 14-15...

14-15

MC SWITCH



Rúben Lima – MCVP FIN
(Portugal)



Omar Daúdo Omar - MCP
(Mozambique)



Tânia Cassamo – MCVP iGIP
(Mozambique)



Opas Onucheyo – MCVP MKT & Expansion
(Nigeria)



Rui Correia – MCVP iGCDP
(Mozambique)



Manuel Mendoza – MCVP TM & OGX
(Perú)

EB Arrow (ISCTEM)



Aires Nguetana iGCDP, Silvia Cavele TM, Almirante Dimas LCP, Jessica Saica íGIP, Adino Cuamba OGX

EB Innovation (Beira)



Edson Chirenga MKT, Joana Albino FIN, Obet Fernando LCP, Victoria Madeira iGCDP, Santos João MKT, Mercilio Michon OGX & TM

EB Spark (UEM)



Sergio Nhambi TM, Luisa Iria OGX, Igor Espanhol LCP, Edwina Ferro iGCDP , Egon Dimas MKT, Lina Banze

FIN

NOSSOS PARCEIROS

PARCEIROS EM MOÇAMBIQUE



PARCEIROS GLOBAIS



Obrigado!

EM CASO DE DUVIDA, POR FAVOR CONTACTE:

Manuel Mendoza MCVP TM & OGX
manuel.Mendoza@aiesec.net

Sérgio Nhambi _NSB Human Resource Intelligence
sergio.Nhambi@aiesec.net

