

Perfil de Competências do Líder Juvenil Comunitário



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

chlaydoscope.eu



CONTEÚDO

Introdução ao projeto	2
Glossário.....	4
Clarificação dos principais conceitos.....	7
A metodologia de investigação e o plano de trabalho para o desenvolvimento de um perfil de competências para líderes juvenis comunitários	10
A. Análise da investigação.....	10
B. Grupo consultivo	11
C.1 Inquérito	12
C.2. Grupos focais.....	13
D. Disseminação	15
Perfil de competências do Líder Juvenil Comunitário.....	16

Elaborado por: DYPALL Network
Resultado 1 do Projeto CHLaYdoscope

INTRODUÇÃO AO PROJETO

O projeto “CHLaYdoscope: Creative Hub Leaders developing community-based youth leadership” tem como objetivo apoiar o desenvolvimento da liderança juvenil com base na comunidade para promover a cidadania ativa, o sentido de iniciativa e empreendedorismo juvenil dos/as jovens, incluindo o empreendedorismo social através de mentoria inovadora e programa de educação não-formal concebido no âmbito dos European Creative Hubs (ECHs). Este projeto ERASMUS+ de dois anos foi co-construído pelas ECHs e representantes de Organizações Juvenis Europeias a partir de considerações partilhadas sobre o papel que estes intervenientes poderiam desempenhar na Europa para a juventude.

Os ECHs têm sido reconhecidos nos últimos anos não só pelo seu papel no apoio e promoção do empreendedorismo criativo, mas também pela criação de espaços para as comunidades locais se reunirem, explorarem novos desafios, organizarem a vida social e económica das pessoas que neles vivem. Os ECHs inspiram-se por novas formas de liderança com um conjunto de competências e compreensão completamente diferente do que as formas mais tradicionais de instituições. Estes hubs criativos são capazes de oferecer novas abordagens para encontrar soluções inovadoras para enfrentar com os problemas da sociedade através da cocriação, de abordagens “*bottom-top*” ou ascendentes e centradas na comunidade. Tornaram-se especialistas na gestão das suas comunidades internas, compostas por *freelancers*, pessoas criativas, jovens que necessitam de espaços e competências, ligações e ideias para encontrar o seu caminho para o emprego.

Quanto à parceria, CHLaYdoscope reúne a diversidade de recursos e experiências dos Creative Hubs (Materahub, Warehouse Hub e a Network of European Creative Hubs com mais de 100 hubs criativos com as suas comunidades) e Hub Leaders, organizações que trabalham com jovens (The Artist and The Others e PINA) e Organizações de Juventude (Generazione Lucana) e a DYPALL Network que conta com uma rede de 80 membros de organizações juvenis da sociedade civil e municípios de mais de 30 países. Esta parceria

tem a capacidade de envolver eficazmente a juventude disposta a adquirir competências e conhecimentos para liderar mudanças significativas na sociedade.

O principal desafio deste projeto foi identificar e formar o "caleidoscópio" de competências de jovens que precisam de agir sobre os desafios como líderes comunitários. Este desafio inspirou também o nome do projeto e a representação gráfica que demos ao quadro de competências. Gestores/as de pólos criativos, técnicos de juventude e formadores/as que desenvolveram experiências anteriores em liderança comunitária apoiarão a nossa parceria no desenvolvimento da concepção do Perfil de Jovens Líderes Comunitários para desenvolver formações e ações para os/as líderes do CHLaYdoscope do futuro.

O grupo-alvo do projeto é representado por jovens determinados/as que pretendam investir o seu tempo e talentos em benefício das suas comunidades, começando por adquirir competências estratégicas em liderança, criatividade e inovação, aptos/as a desafiar problemas complexos.

Através deste projeto, pretendemos:

- Impulsionar a participação dos/as jovens nas comunidades locais,
- Compreender as competências necessárias aos/as jovens para agirem como líderes comunitários,
- Permitir que os hubs criativos transfiram os seus conhecimentos dos espaços para as comunidades,
- Demonstrar o poder da criatividade para promover a inovação e o desenvolvimento locais,
- Envolver os decisores políticos na promoção de um novo modelo de desenvolvimento local com base na comunidade.

Este documento, que contém a introdução ao projeto CHLaYdoscope, Glossário do conceito principal, a metodologia de investigação e o plano de trabalho para o desenvolvimento de um perfil de competências para Jovens Líderes Comunitários e o Perfil dos/as Jovens Líderes Comunitários foi o resultado da cooperação do consórcio do projeto, liderado pela DYPALL Network.

GLOSSÁRIO

Este glossário foi preparado para clarificar os elementos importantes e criar conhecimentos básicos relacionados com o projeto CHLaYdoscope.

Juventude

A juventude é entendida como um período de transição da dependência da infância para a idade adulta. É por isso que, como categoria, a juventude é mais fluida do que outros grupos etários fixos. No entanto, a idade é a forma mais fácil de definir este grupo, particularmente sobre educação e emprego, porque "juventude" é frequentemente referida a alguém entre a idade de deixar o ensino obrigatório e encontrar o seu primeiro emprego.

As Nações Unidas definem as pessoas entre os 15 e 24 anos como jovens, sem prejuízo de outras definições dos Estados Membros. De acordo com a Comissão Europeia, a nível europeu, os jovens são definidos como tendo entre 15 e 29 anos.

Líder juvenil

Normalmente, classificaríamos um/a líder juvenil como alguém com idade compreendida entre os 15-30 anos; no entanto, isto muda de acordo com o quadro legal do país e a realidade sociocultural. Um/a líder juvenil é uma pessoa apaixonada por algo e que está a liderar uma equipa ou apenas a si própria para atingir esse objetivo. Líderes juvenis podem comunicar a sua paixão através dos seus atos e inspirar outros/as a juntarem-se a eles/as.

Técnico/a de Juventude

Técnicos/as de Juventude são definidos como pessoas que trabalham em contato direto com jovens, realizando atividades destinadas a apoiar o seu desenvolvimento pessoal e social através da aprendizagem não formal e informal. Técnicos/as de juventude podem ser profissionais ou voluntários/as e ser funcionários/as públicos ou trabalhar para organizações não governamentais.

Comunidade

A comunidade foi definida como "um processo de ações inter-relacionadas através do qual os/as residentes expressam o seu interesse comum na sociedade local". É um grupo de indivíduos, como:

- Pessoas com interesses comuns que vivem numa determinada área geográfica;
- Grupo de pessoas com uma característica ou interesse comum a viverem juntas numa sociedade mais ampla;
- Grupos de pessoas ou nações com uma história comum ou interesses sociais, económicos e políticos comuns;
- Grupo ligado por uma política comum.

Existem vários tipos de comunidades. Em relação ao CHLaYdoscope, podemos apontar comunidades virtuais. Uma comunidade virtual é um grupo de pessoas, que podem ou não encontrar-se presencialmente, e partilhar ideias através de redes digitais. O projeto CHLaYdoscope reunirá e capacitará, em formato online, 60 jovens de Itália, Grécia, Eslovénia, Portugal e Holanda, mas também comunidades de jovens dispostos/as a participar e agir a nível local, nos seus contextos, juntamente com os seus pares, sobre desafios locais.

Gestor/a de comunidade

Uma pessoa encarregada da criação do crescimento e desenvolvimento. O papel é gerir comunidades online, geralmente nas redes sociais, muitas vezes em torno de uma marca ou causa. Entre outras funções, tem de criar, analisar, compreender e direcionar a informação que é produzida em diferentes redes, monitorizar ações e criar estratégias de comunicação (digital). Esta posição refere-se também a pessoas que atuam neste papel no seio de comunidades offline, em ambientes físicos (as sedes de organizações, espaços criativos, espaços de coworking, fablabs...).

Hub Criativo

Um hub criativo é um lugar, seja físico ou virtual, que reúne pessoas criativas. É um local de reunião, proporcionando espaço e apoio ao trabalho em rede, desenvolvimento empresarial e envolvimento comunitário dentro dos setores criativo, cultural e tecnológico.

ECHs têm sido reconhecidos nos últimos anos não só pelo seu papel no apoio e promoção do empreendedorismo criativo, mas também como espaços para as comunidades locais se reunirem, explorarem novos desafios, organizarem a vida social e económica das pessoas que neles vivem.

Setor do trabalho juvenil

"Trabalho juvenil é um termo amplo que abrange um vasto âmbito de atividades de natureza social, cultural, educacional ou política por, com e para jovens".

O trabalho juvenil tem uma abordagem holística da juventude. Os/as técnicos/as de juventude procuram promover o desenvolvimento pessoal e social dos/as jovens e permitir-lhes ter uma voz, influência e lugar nas suas comunidades e na sociedade como um todo. Constrói resiliência e carácter e dá aos/às jovens a confiança e as ferramentas de que necessitam para viver, aprender, trabalhar e alcançar os seus objetivos. O trabalho juvenil oferece aos/às jovens espaços seguros para explorar a sua identidade, experienciar a tomada de decisões, aumentar a sua confiança, desenvolver competências interpessoais e refletir sobre as consequências das suas ações. Isto leva a escolhas mais bem informadas, mudanças e melhores resultados para a juventude.

Formas de trabalho juvenil: Centros de juventude, Projetos juvenis, Trabalho de proximidade/trabalho com jovens, Grupos informais de jovens, Campos de jovens, Organizações juvenis, Movimentos juvenis...

Setor Cultural Criativo

Por "setores culturais e criativos" entende-se todos os setores cujas actividades se baseiam em valores culturais ou artísticos e outras expressões criativas individuais ou coletivas. As atividades podem incluir o desenvolvimento, criação, produção,

disseminação e preservação de bens e serviços que incorporem expressões culturais, artísticas ou outras expressões criativas, bem como funções relacionadas, tais como educação ou gestão. Terão o potencial de gerar inovação e empregos, em particular a partir da propriedade intelectual. Os setores incluem arquitectura, arquivos, bibliotecas e museus, artesanato artístico, audiovisual (incluindo filme, televisão, videojogos e multimédia), património cultural tangível e intangível, design (incluindo design de moda), festivais, música, literatura, artes performativas, livros e edição, rádio, e artes visuais.

CLARIFICAÇÃO DOS PRINCIPAIS CONCEITOS

Liderança

"A acção de liderar um grupo de pessoas ou uma organização".

Em palavras simples, a liderança consiste em assumir riscos e desafiar o *status quo*. Os/as líderes motivam os/as outros/as a alcançar algo novo e melhor. Curiosamente, os/as líderes fazem o que fazem na procura da inovação, não como uma obrigação. Eles medem o sucesso analisando as conquistas e a aprendizagem da equipa. A liderança envolve a tomada de decisões, a criação e articulação de uma visão clara, o estabelecimento de objetivos realizáveis, e o acompanhamento das pessoas com conhecimentos e ferramentas necessárias para alcançar esses objetivos. Os/as líderes são encontrados/as e necessários/as na maioria dos aspetos da sociedade, desde as empresas à política, passando pela região, até às organizações de base comunitária.

Liderança juvenil

A liderança juvenil acontece quando os/as jovens que exercem o poder sobre si próprios/as ou sobre os/as outros/as. A liderança juvenil tem sido elaborada como uma teoria de desenvolvimento juvenil na qual os/as jovens adquirem as competências e conhecimentos necessários para liderar o envolvimento cívico, a reforma da educação e atividades de organização comunitária. Os programas de liderança juvenil incluem tipicamente atividades tais como viagens, intercâmbios intercultural, educação ao ar livre,

organização de eventos, desporto, partilha e troca de conhecimentos intergeracionais, experiência de trabalho, falar em público, e desenvolvimento de competências para a vida.

Liderança comunitária

Um/a líder comunitário é uma designação, comumente assumida, para uma pessoa que é reconhecida como representante de uma comunidade. Uma forma simples de compreender a liderança comunitária é vê-la como liderança dentro, para e pela comunidade. A liderança comunitária é uma forma específica do conceito geral de liderança. Tem frequentemente base local, embora também possa representar uma comunidade de com interesses comuns, objetivos ou práticas. Pode ser liderança individual ou em grupo, voluntária ou remunerada. Em muitas locais, é uma combinação de um leque de recursos governamentais, competências profissionais e empresariais, e as energias da comunidade local.

Um dos desafios para os/as líderes dentro das comunidades tem sido o facto de alguns/as não terem qualquer tipo de autoridade formal associada ao poder. Por isso, os/as líderes influenciam as suas redes e contatos, embora possam não ter qualquer papel de liderança formal.

Liderança criativa de centros

Os ECHs são inspirados por novas formas de liderança com um conjunto de competências e compreensão completamente diferentes das formas mais tradicionais de instituições. Os ECHs são capazes de oferecer novas abordagens para encontrar soluções inovadoras para problemas sociais complexos através da cocriação, abordagens ascendentes e centradas na comunidade. São especialistas na gestão das suas comunidades internas, compostas por *freelancers*, pessoas criativas, jovens que necessitam de espaços e competências, ligações e ideias para encontrar o seu caminho para o emprego.

Competência

Um conjunto de comportamentos individuais de desempenho que são observáveis, mensuráveis, e essenciais para um desempenho individual de sucesso. Um dos aspetos interessantes e dignos de menção é que este termo não se foca apenas no que uma pessoa pode fazer, mas no que uma pessoa pode aprender. A competência também inclui motivação e auto-conhecimento, um desejo e vontade de demonstrar um desempenho eficaz.

No âmbito do projeto CHLaYdoscope, definimos competência como a combinação de conhecimentos, capacidades e atitudes. Analisaremos mais detalhadamente estas três dimensões ao analisar as competências-chave do/a(s) líder(es) comunitário(s):

a) Conhecimento

As capacidades cognitivas ou mentais são utilizadas para reter e processar informação. O conhecimento concentra-se na compreensão de conceitos. É teórico e não prático. Condição de estar consciente de algo

b) Capacidades

Aptidões físicas utilizadas para realizar atividades ou tarefas. Habilidades com base no desempenho medido em tempo e precisão. As habilidades ou aptidões desenvolvidas através de formação ou experiência prática. As capacidades são a aplicação prática dos conhecimentos teóricos.

c) Atitudes

Muitas vezes confundidas com as capacidades, no entanto existe uma diferença subtil mas importante. As capacidades são os traços ou talentos inatos que uma pessoa traz para uma tarefa ou situação. Além disso, são sentimentos, emoções, crenças e valores sobre algo.

A METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO E O PLANO DE TRABALHO PARA O DESENVOLVIMENTO DE UM PERFIL DE COMPETÊNCIAS PARA LÍDERES JUVENIS COMUNITÁRIOS

O projecto CHLaYdoscope é uma oportunidade de reunir conhecimentos, experiências, competências, metodologias e ferramentas pertencentes às Indústrias Culturais e Criativas e de transferir estes bens para uma nova geração de líderes juvenis com base na comunidade para serem aplicados ao enfrentar novos desafios.

A metodologia e os passos desenvolvidos para desenvolver o perfil de competências para os líderes juvenis comunitários (PR1):

- A. Análise da Investigação
- B. Grupo Consultivo
- C. Inquérito e Grupos Focais
- D. Disseminação

A. ANÁLISE DA INVESTIGAÇÃO: A revisão e análise da investigação disponível procurou lançar as bases para o desenvolvimento da metodologia para o perfil de competências. Além disso, explorou o conceito de liderança, identificou as competências-chave que poderiam ser consideradas fundamentais para os/as líderes juvenis comunidade, e as competências sobrepostas entre as diferentes fontes.

Para o conseguir, foram implementadas as seguintes ações:

- Recolha e análise dos quadros de competências europeus existentes (por exemplo, Entrecomp, Greencomp, ETS, DigComp);
- Revisão da investigação existente que definiu e conceptualizou a liderança, especificamente a liderança juvenil;
- Mapeamento da liderança com base na comunidade e das competências de liderança juvenil incorporadas em documentos políticos internacionais a nível da UE e da ONU;

- Análise de documentos anteriores da rede de ECHs e outros centros que identificam quadros de competências para gestores/as de centros criativos.

O objetivo era o seguinte:

- Iniciar a identificação de competências-chave que possam ser consideradas fundamentais a partir da revisão bibliográfica;
- Identificar os quadros de competências existentes para líderes juvenis e a liderança comunitária;
- Identificar as competências-chave que se sobrepõem nos vários quadros de competências;
- Identificar as competências específicas dos/as gestores/as de centros criativos que podem ser consideradas transferíveis para líderes juvenis comunitários.

Os parceiros partilharam informações relevantes, estudos de casos, relatórios e materiais para alimentar o processo de identificação de competências transferíveis dos/as gestores/as de hubs criativos para líderes juvenis comunitários.

O resultado do processo foi um relatório consolidado sobre as competências-chave que inclui os resultados da investigação e um anteprojecto do conteúdo da competência que incluía: uma descrição da competência, os conhecimentos necessários, as capacidades e atitudes que se espera que sejam desenvolvidas através do reforço desta competência.

B. GRUPO CONSULTIVO: A criação do grupo consultivo garantiu um bom entendimento entre os parceiros ao longo do desenvolvimento deste resultado 1 do projeto. Além disso, a existência deste grupo permitiu recolher *feedback* e recomendações frequentes ao longo do processo.

Cada parceiro convidou peritos/as de três setores a contribuir para o desenvolvimento e revisão do perfil de competências. Estes/as peritos/as foram escolhidos/as pela sua especialização em áreas específicas relevantes para o âmbito do projeto e continuarão a ter um papel na avaliação e na garantia da qualidade dos resultados futuros.

Além disso, aproveitámos a oportunidade da 2ª reunião de parceiros em Atenas, Grécia, para dar *feedback* sobre o perfil de competências, consolidar o documento final, e decidir sobre as características visuais e o formato do perfil de competências final. As ações incluídas foram:

- Três reuniões online ao longo do processo para recolher feedback sobre as diferentes atividades;
- Partilha de recomendações sobre a versão de Perfil de Competências;
- Consolidação do documento final e decisão sobre as características visuais e o formato do perfil final de Competências.

C.1 INQUÉRITO: Após a realização da pesquisa e a recolha das competências mais importantes (conhecimentos, capacidades e atitudes), o inquérito foi implementado. O objetivo foi identificar melhor e compreender a importância das competências mapeadas. Os/as participantes no inquérito foram convidados/as a classificar os conhecimentos, capacidades e atitudes de 1 a 5 (1 - menos relevantes e 5 - totalmente relevantes) e a assinalar até 10 competências que podem ser melhoradas através de capacitação.

As ações nesta fase incluíram:

- O desenvolvimento do conteúdo do inquérito;
- Partilha do questionário com os parceiros para consolidar o conteúdo do mesmo com gestores/as de hubs criativos, líderes comunitários, e líderes juvenis;
- Análise dos resultados da consolidação com os parceiros, consolidando o relatório existente sobre as competências-chave, e inclusão de novas informações;
- Partilha do questionário com os parceiros dirigido a gestores/as de hubs criativos, líderes comunitários, e líderes juvenis. Sendo que a meta era alcançar entre 10-15 respostas por parceiro;
- Analisar os resultados do inquérito.

Os objetivos eram os seguintes:

- Convidar jovens para se definirem a si próprios/as e o significado de liderança com base na comunidade;
- Identificar as competências mais relevantes que os/as líderes juvenis devem ter;
- Compreender por que razão certas competências são difíceis de desenvolver e os obstáculos que os/as jovens enfrentam para as obter;
- Determinar os agentes relevantes que poderiam juntar-se às seguintes fases do processo (a discussão dos grupos focais e/ou o grupo consultivo).

Os resultados do inquérito mostraram que a maioria das competências foram assinaladas como altamente importantes (4 ou 5). Isto indicou que não havia diferença significativa na importância de determinados conhecimentos, capacidades e atitudes detetados na nossa pesquisa, e foi por isso que incluímos todas no perfil preliminar. Além disso, as competências identificadas para serem mais desenvolvidas através da formação foram na sua maioria as primeiras da lista.

Com base nesta percepção, compreendemos que para ter uma melhor compreensão das competências-chave e desenvolver o perfil final dos/as líderes juvenis comunitários, era necessário realizar grupos focais para que pudéssemos comparar os seus resultados com os resultados do inquérito. O perfil preliminar com 7 categorias de competências foi desenvolvido para ser analisado por 13 grupos focais. O resultado deste processo foi o relatório consolidado atualizado sobre as competências-chave com a análise dos resultados partilhados pelos parceiros.

C.2. GRUPOS FOCALIS: Os grupos focais visaram processar a informação do inquérito, clarificar as competências-chave e os obstáculos encontrados, e ouvir as perspetivas e conhecimentos partilhados pelos/as participantes. Estes/as adicionaram/eliminaram conhecimentos, capacidades e atitudes em cada categoria e depois classificaram-nas de acordo com a sua importância.

As sessões foram compostas por:

- Líderes juvenis (2-3 pax);
- Peritos sectoriais (Líderes de Hubs Criativos, Gestores/as de Inovação, criativos) (2-3 - pax);
- Técnicos/as de juventude (2-3 pax).

Os objetivos eram os seguintes:

- Clarificar a informação recolhida a partir do inquérito;
- Discutir os resultados do inquérito e elaborar o conteúdo das competências que incluiriam uma descrição da competência, os conhecimentos que o/a líder deveria ter, as capacidades que pertencem à competência, e as atitudes necessárias para realizar da melhor forma a competência.

Cada parceiro identificou pessoas das suas comunidades de prática e convidou-as a juntarem-se aos debates. As pessoas convidadas para os grupos focais são referências e modelos inspiradores. Foram organizados 5 momentos (Materahub e Generazione Lucana organizaram grupos focais conjuntos, uma vez que partilham parceiros).

O principal resultado dos grupos focais foi a finalização do conteúdo para o Perfil do/a(s) Líder(es) da Comunidade Jovem. Cada competência inclui os conhecimentos necessários para o desempenho da competência e as capacidades e atitudes que se espera desenvolver através da próxima formação CHLaYdoscope.

A ordem final das categorias de competências:

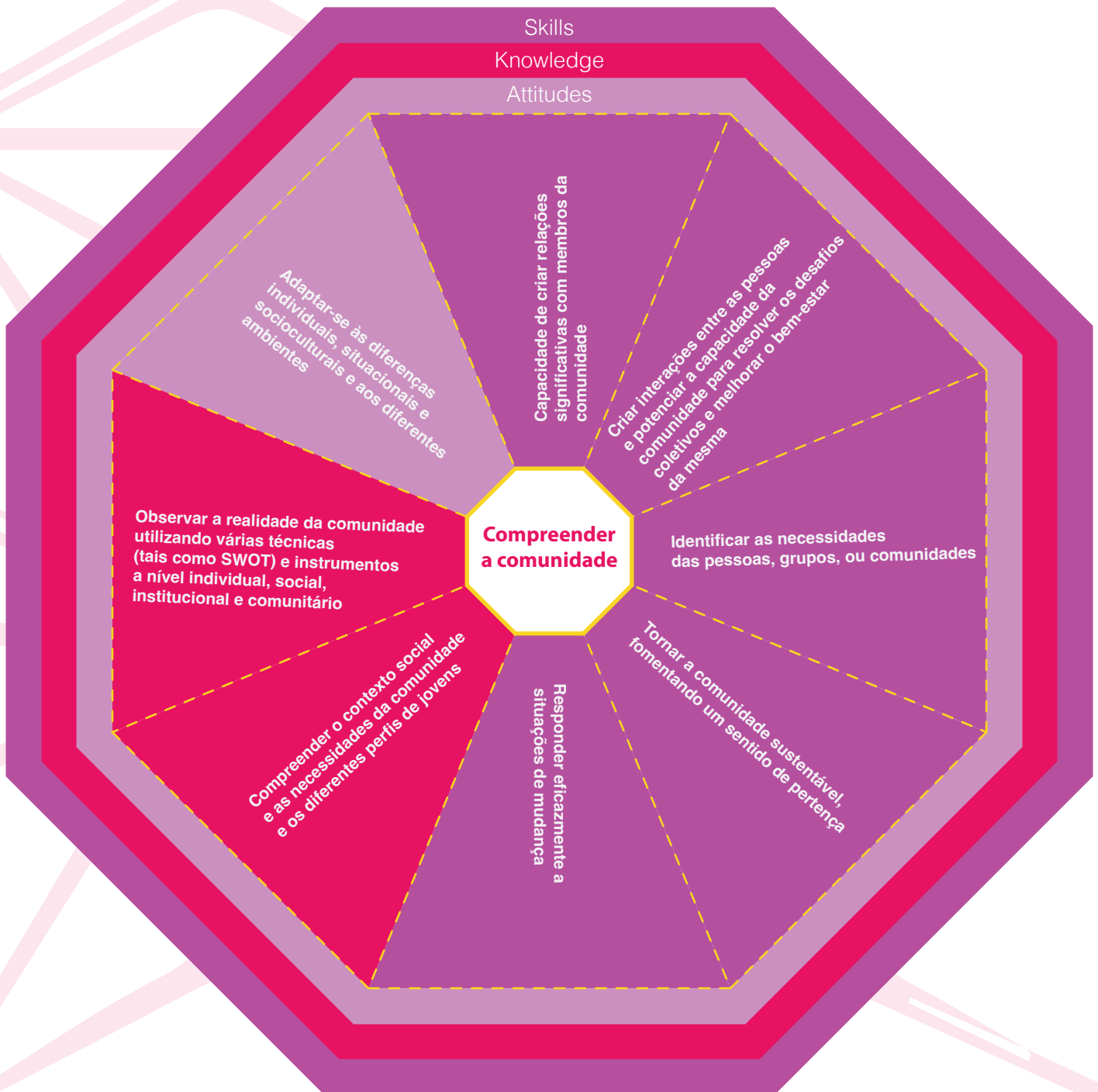
1. Compreender a comunidade
2. Comunicar de forma significativa com outros/as
3. Promover e apoiar iniciativas de jovens
4. Inspirar
5. Apoiar a mudança
6. Apoiar a aprendizagem individual e em grupo
7. Demonstrar competência intercultural
8. Ser criativo/a
9. Criar recursos, trabalhar em rede, e influenciar

D. DISSEMINAÇÃO: O Perfil de Competências final do/a líder juvenil comunitário será traduzido em PT/ND/IT/SL e divulgado nas redes e pelos parceiros relevantes durante as semanas seguintes. Na versão portuguesa do Perfil de Competência, utilizaremos terminologia em inglês: K: Conhecimento - Conhecimentos, S: Competências - Capacidades, A: Atitudes - Atitudes.

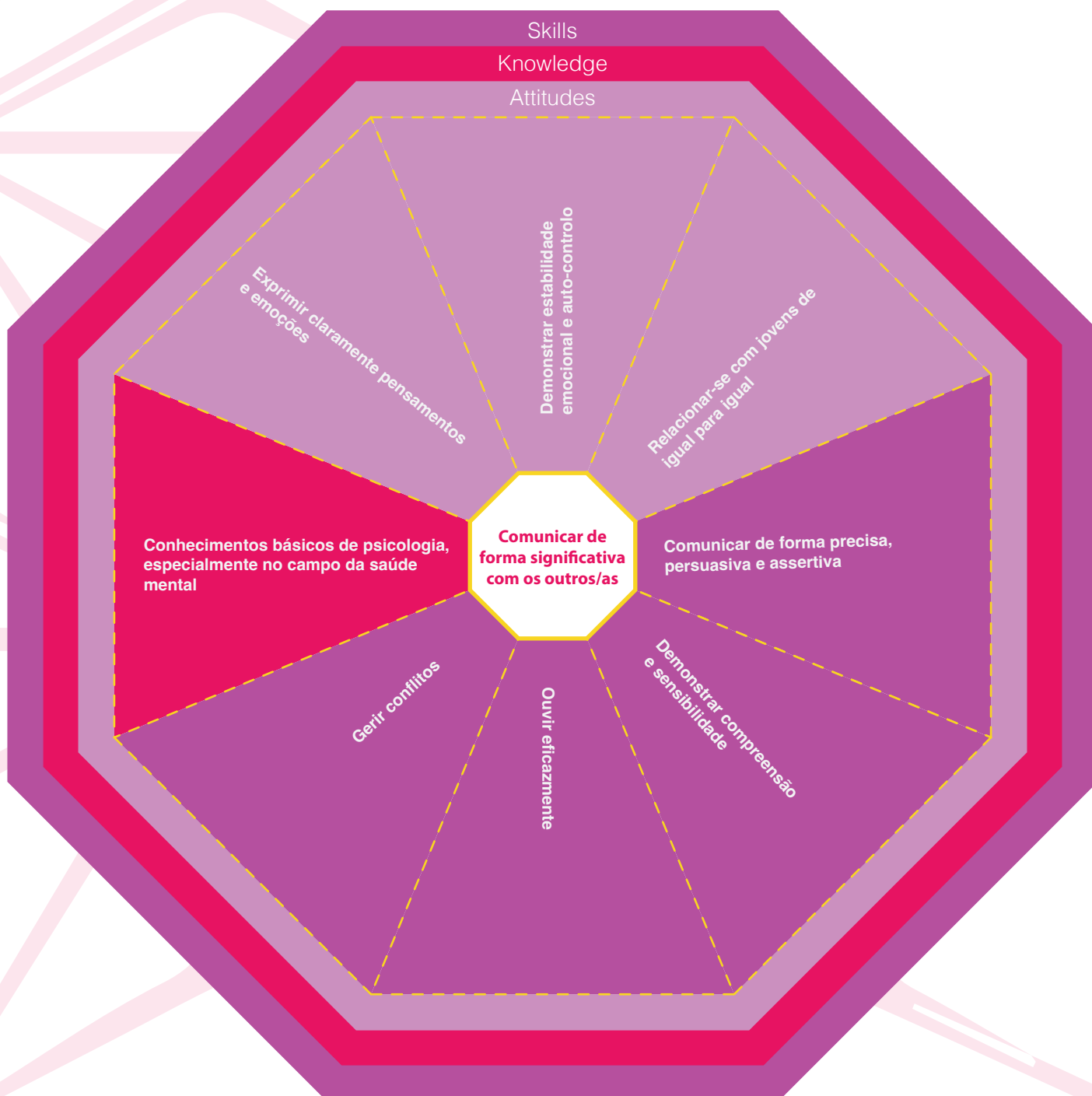
PERFIL DE COMPETÊNCIAS DO LÍDER JUVENIL COMUNITÁRIO



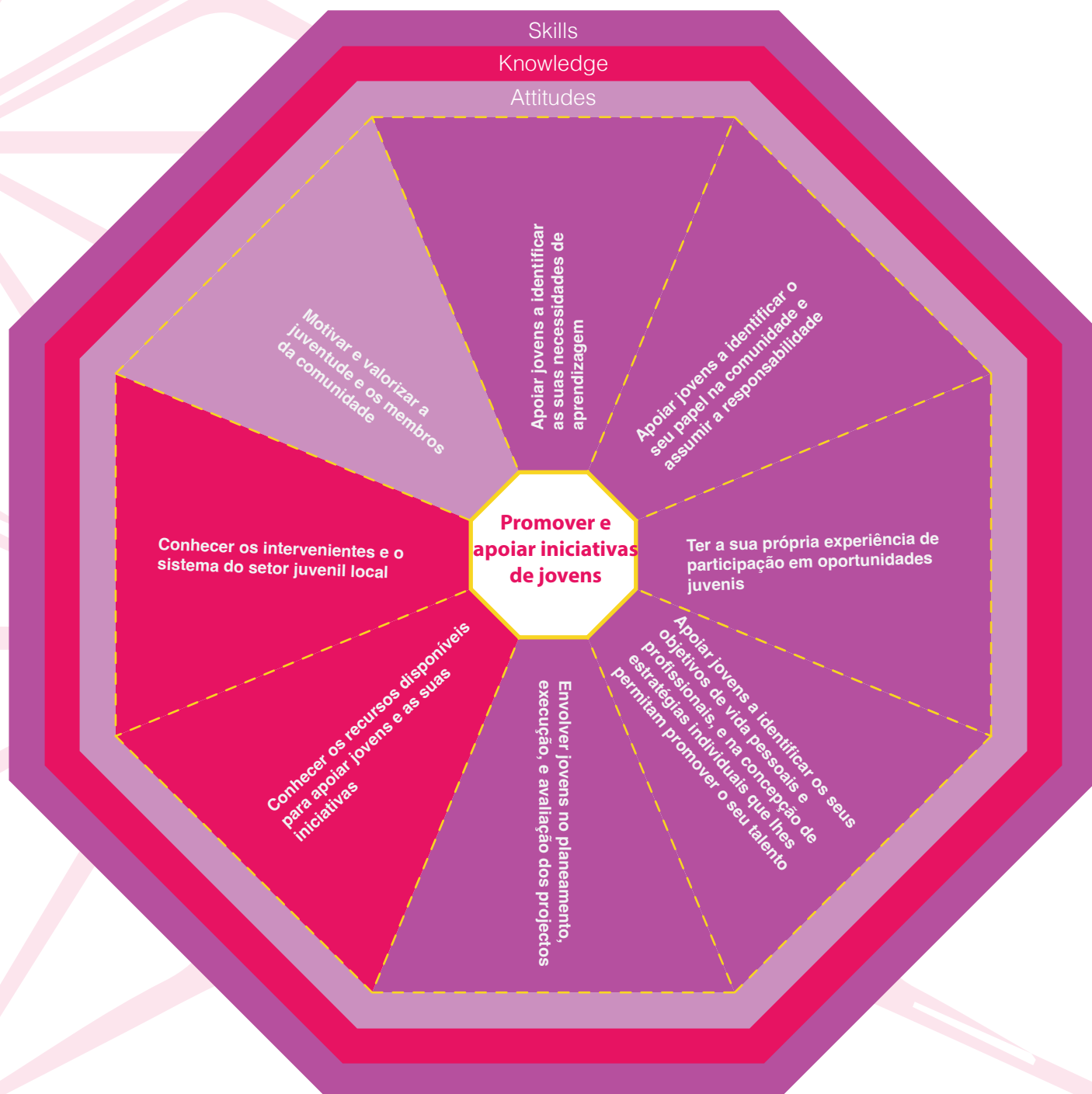
COMPREENDER A COMUNIDADE



COMUNICAR DE FORMA SIGNIFICATIVA COM OUTROS/AS

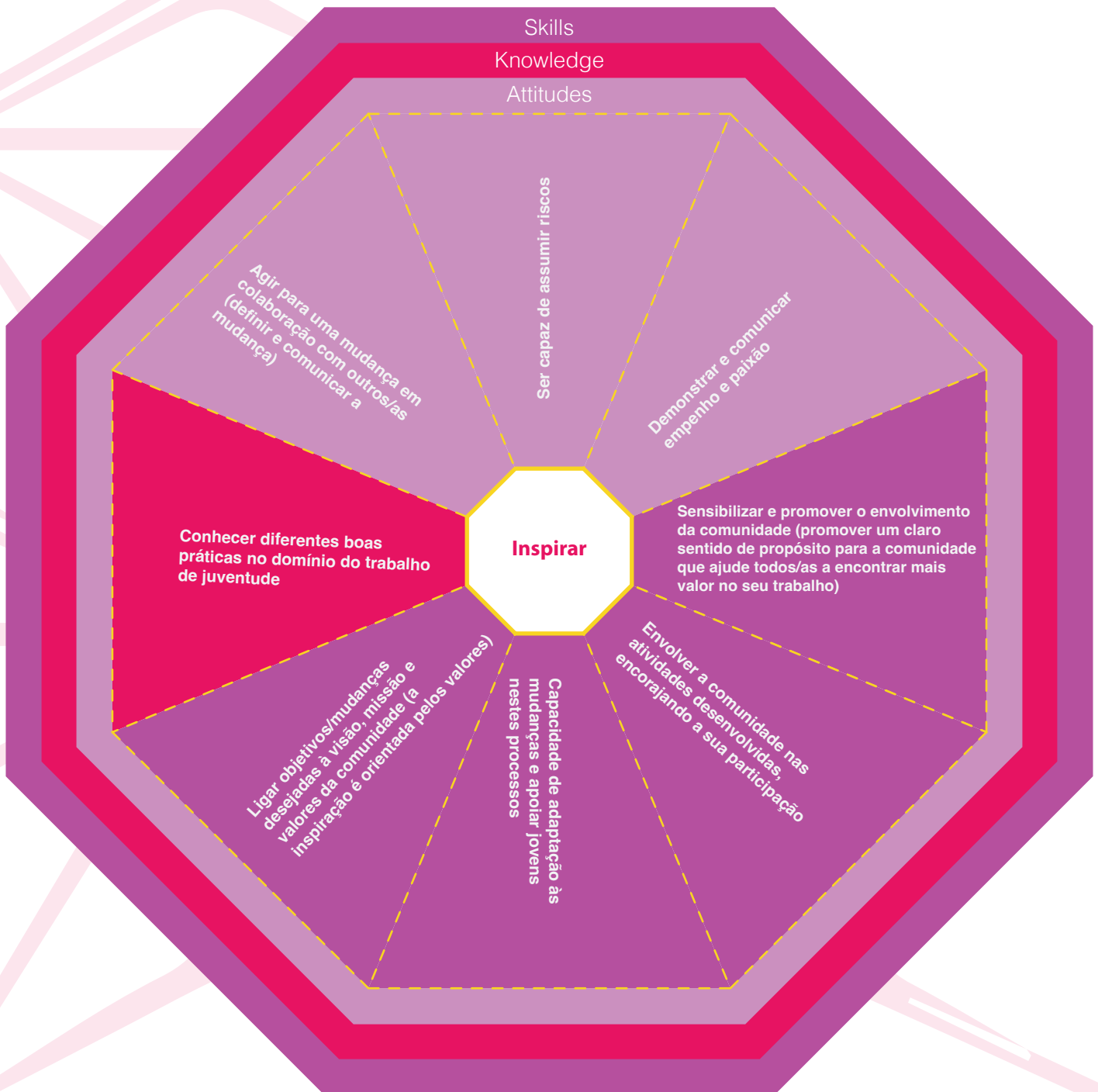


PROMOVER E APOIAR INICIATIVAS DE JOVENS



COMPETÊNCIA

INSPIRAR



APOIAR A MUDANÇA

Skills

**Apoiar a
mudança**

Criar um plano estratégico com a comunidade para se identificar com uma visão de mudança e compreender os papéis e responsabilidades dos membros da comunidade para que a mudança aconteça

Definir prioridades e planos de acção

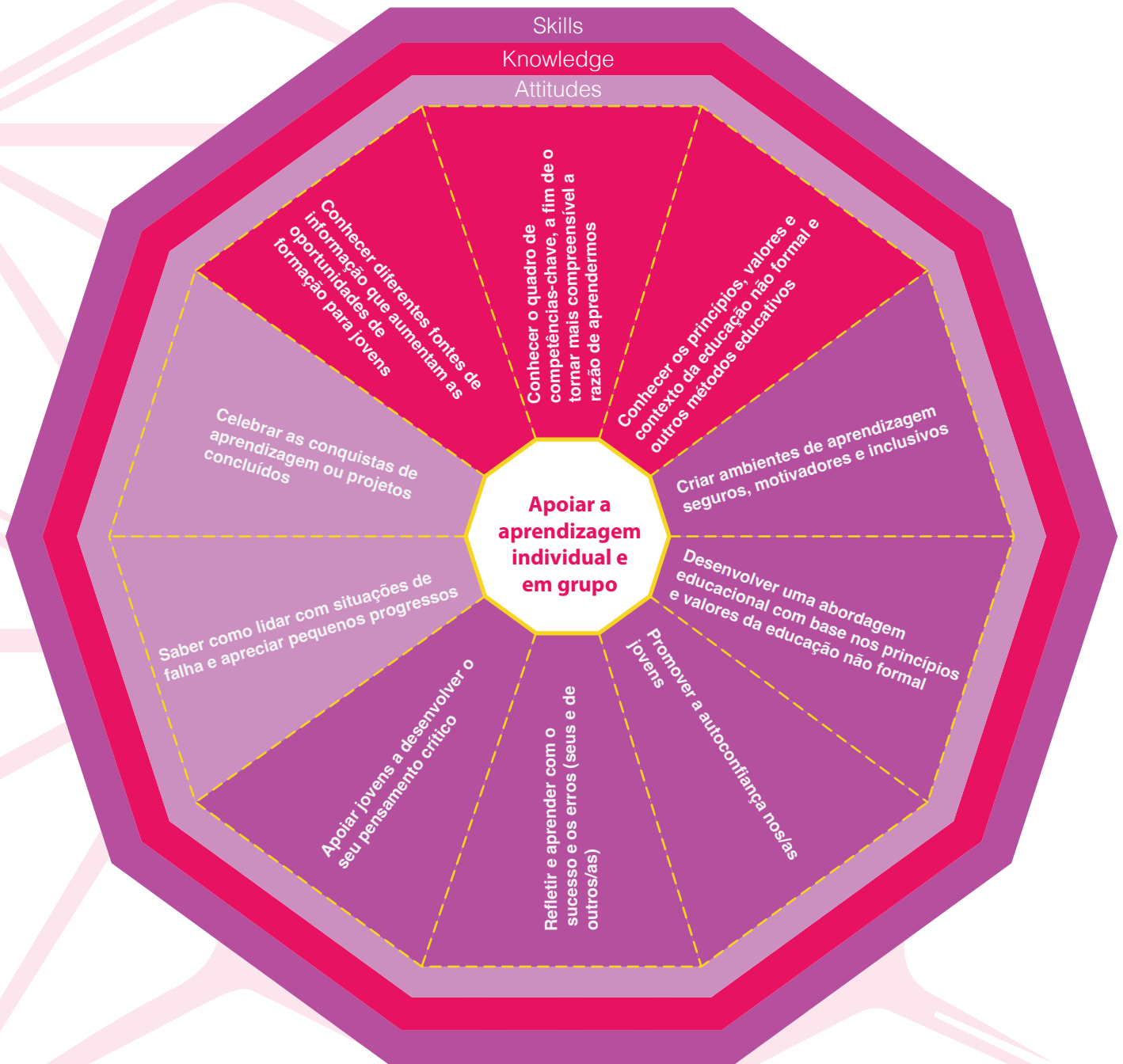
Incentivar o empreendedorismo e o desenvolvimento de soluções inovadoras, com finalidade e impacto na comunidade

Estabelecer objectivos a longo, médio e curto prazo

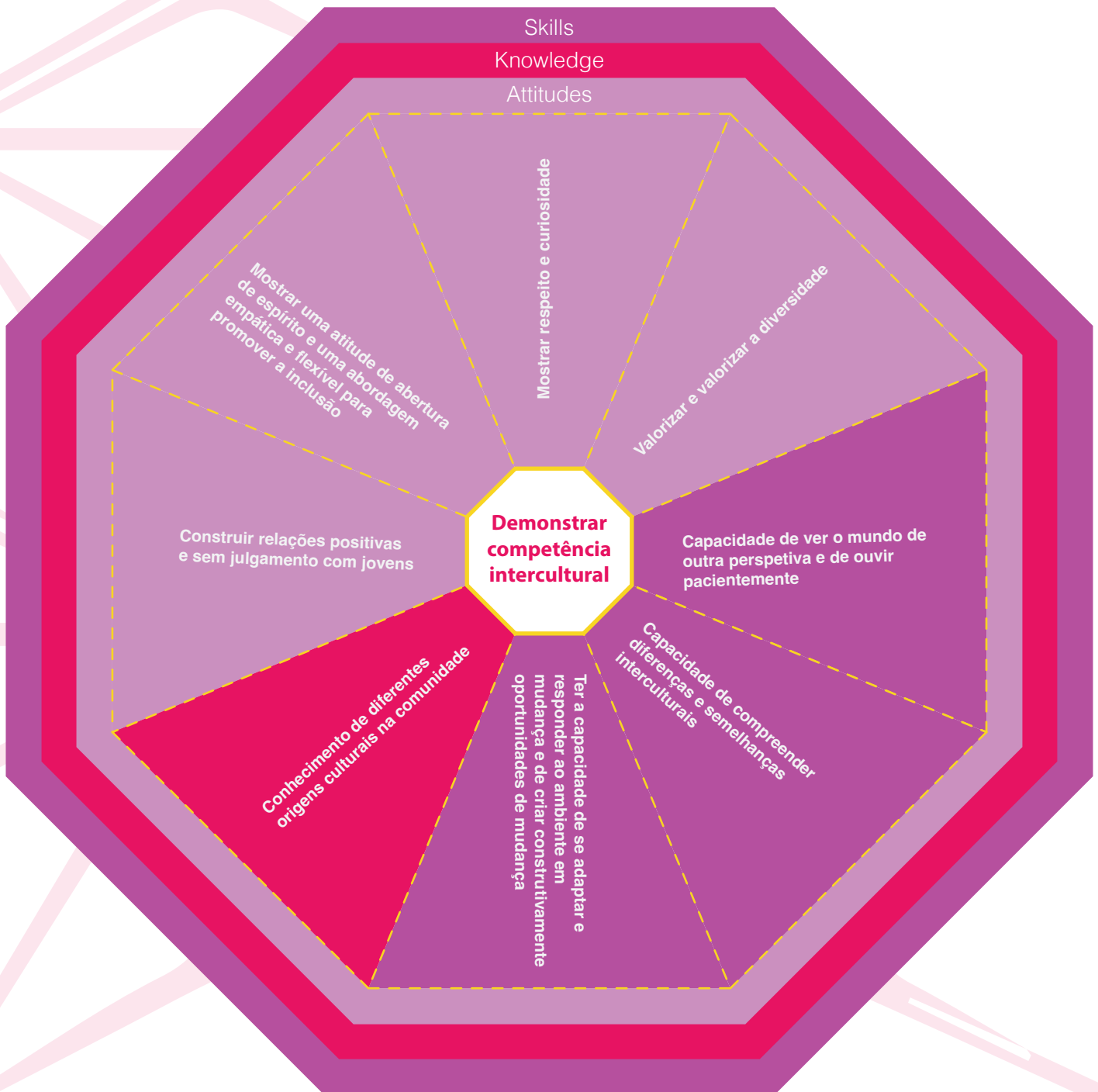
Fornecer aos/as jovens e à comunidade orientação e feedback apropriados

Selecionar, organizar, sistematizar e manter actualizada a informação sobre as atividades realizadas

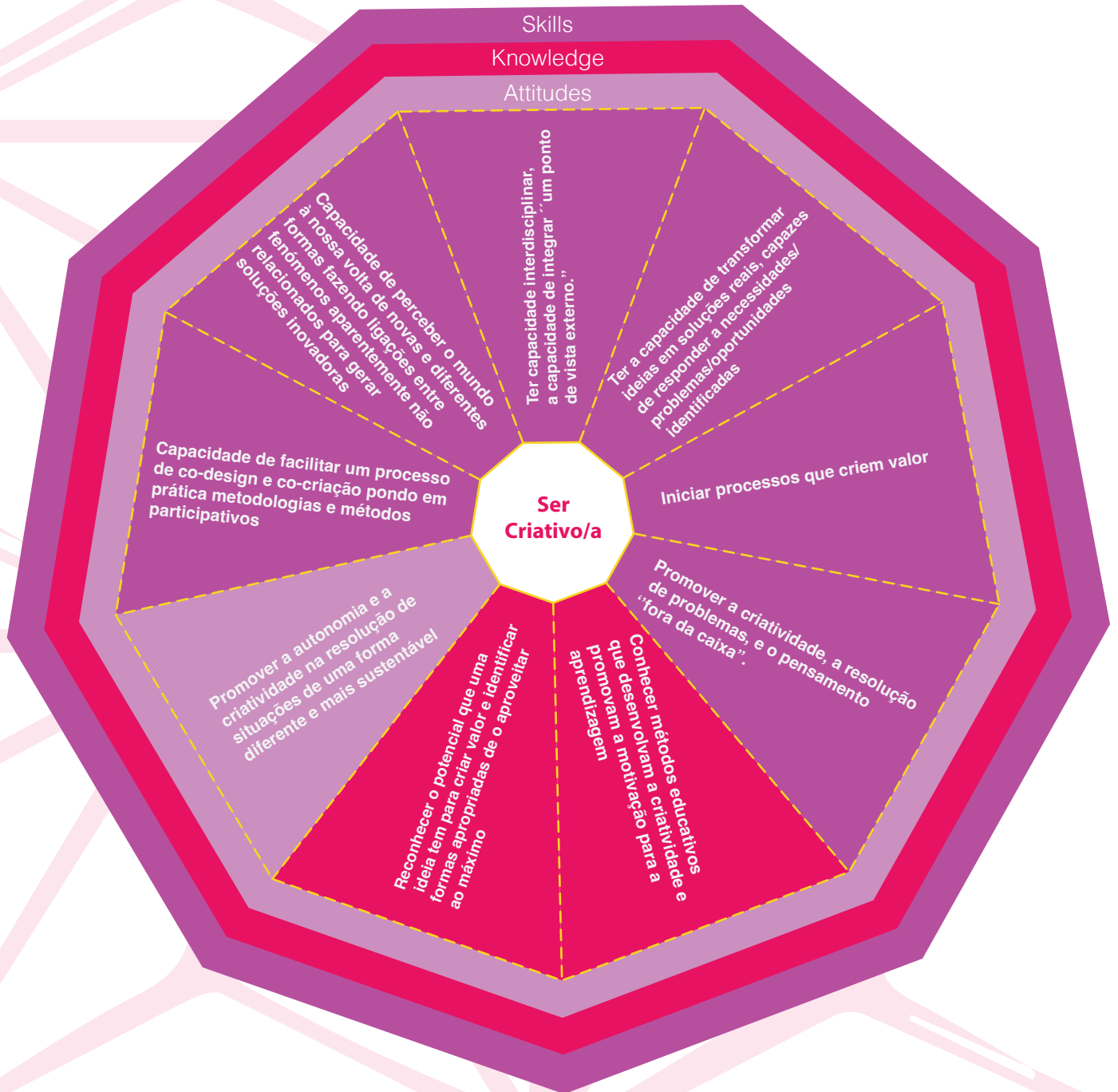
APOIAR A APRENDIZAGEM INDIVIDUAL E EM GRUPO



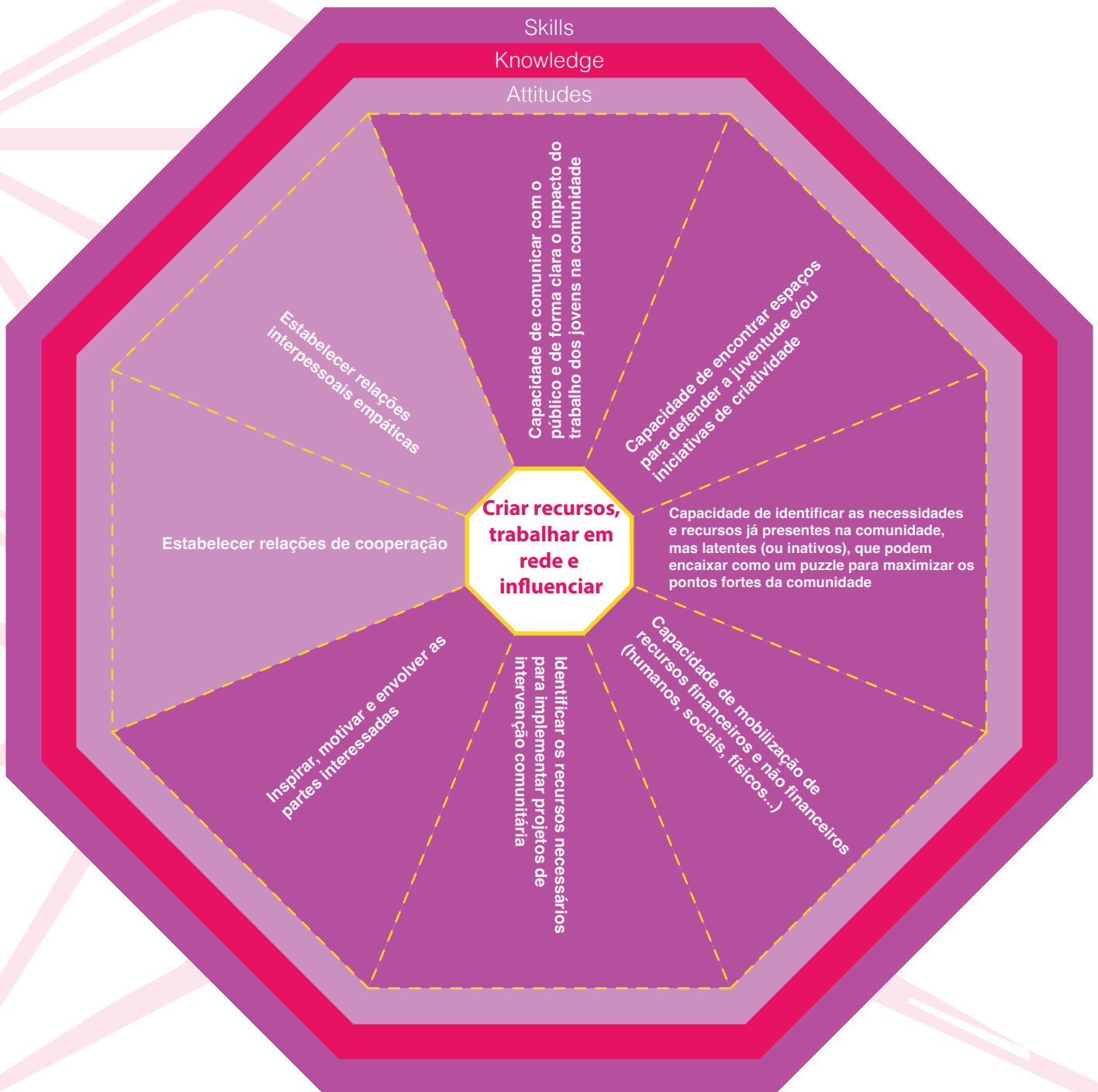
DEMONSTRAR COMPETÊNCIA INTERCULTURAL



SER CRIATIVO/A



CRIAR RECURSOS, TRABALHAR EM REDE E INFLUENCIAR



Para mais informações sobre a DYPALL Network, o parceiro principal do perfil de Competências do Líder Juvenil Comunitário:

WEBSITE

www.dypall.com

E-MAIL

info@dypall.com

FACEBOOK

www.facebook.com/DYPALLNetwork

Esta publicação foi desenvolvida no âmbito do projeto CHLaYdoscope que é liderado por Materahub (Itália) em cooperação com DYPALL Network, Generazione Lucana (Itália), Warehouse Hub (Itália), ECHN (Grécia), PiNA (Eslovénia) e The Artist and the Others (Holanda). É financiado pela União Europeia no âmbito do programa Erasmus+: Parcerias de cooperação em matéria de juventude com o apoio da agência nacional italiana.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



chlaydoscope.eu

DYPALL
DEVELOPING YOUTH PARTICIPATION
AT LOCAL LEVEL



european
creative
hubs
network

pina

