

CHLaYdoscope
Líderes de Centros Criativos Europeus
desenvolvem a liderança juvenil, centrada na comunidade

Aprende a tornar-te num **Líder Juvenil Comunitário** Módulos de Formação

Criado em outubro de 2023
Elaborado por: Warehouse Hub
2ª ferramenta produzida no âmbito do Projeto CHLaYdoscope

Available also in:



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

chlaydoscope.eu



MÓDULOS DE FORMAÇÃO

Introdução

I. Liderança Comunitária Juvenil 4

II. Grupo-alvo do projeto CHLaYdoscope 5

III. Quais são os conhecimentos necessários para os líderes comunitários? 6

IV. Módulos de Formação CHLaYdoscope 7

PARTE 1: Desenvolver competências para uma liderança comunitária eficaz

Módulo 1: Crescer como Líder Comunitário

1.1 Introdução ao Módulo 12

1.2 Resultados de aprendizagem esperados 14

1.3 Competências a desenvolver 15

1.4 Workshop 1. Defina o seu estilo de liderança 16

1.5 Workshop 2. Autoconceito e eu social 20

1.6 Workshop 3. O desafio inclusivo 24

Módulo 2: Compreender a minha comunidade

2.1 Introdução ao Módulo 28

2.2 Resultados de aprendizagem esperados 30

2.3 Competências a desenvolver 30

2.4 Workshop 1. Mapear a minha comunidade: o mapa de talentos 31

2.5 Workshop 2. Compreender a minha comunidade e o valor da diversidade: Personas Design 34

2.6 Workshop 3. Abordagem prática para identificar o problema central da comunidade: a Árvore dos Problemas e das Soluções 37

Módulo 3: Participação, Defesa de Ideias e trabalho em Rede

3.1 Introdução ao Módulo 40

3.2 Resultados de aprendizagem esperados 42

3.3 Competências a desenvolver 43

3.4 Workshop 1. Construir uma cultura comunitária forte 44

3.5 Workshop 2. Participação dos Jovens 47

3.6 Workshop 3. Jovens defensores da mudança 50

3.7 Workshop 4. Como mapear as partes interessadas/público estratégico, para mobilizar recursos 52

Módulo 4: Inspirar, Influenciar, Motivar

4.1 Introdução ao Módulo 56

4.2 Resultados de aprendizagem esperado 57

4.3 Competências a desenvolver 57

4.4 Workshop 1. Como funciona a comunicação? Como criar uma apresentação objetiva, que as pessoas queiram ouvir 58

4.5 Workshop 2. Como criar um espaço seguro para feedback 62

Módulo 5: A Criatividade como Competência

5.1 Introdução ao Módulo 66

5.2 Resultados de aprendizagem esperados 68

5.3 Competências a desenvolver 68

5.4 Workshop 1. Criatividade=Remix 69

5.5 Workshop 2. Lego Serious Play: incentivar o pensamento criativo 73

5.6 Workshop 3. O Teatro do Fórum 75

Módulo 6: Apoiar a Mudança

6.1 Introdução ao Módulo 79

6.2 Resultados de aprendizagem esperados 81

6.3 Competências a desenvolver 81

6.4 Workshop 1. Como impulsionar a mudança centrada no ser humano: a tela da proposta de valor 82

6.5 Workshop 2. O Modelo de Mudança em 8 Passos, de Kotter 85

6.6 Workshop 3. Tela do Projeto Criativo e a Metodologia do Living Lab 88

6.7 Workshop 4. Envolver a comunidade, em torno da cocriação e do crowdfunding. 92

PARTE 2: Laboratórios locais para a Juventude . Oficinas locais promovidas por líderes comunitários juvenis. Envolver as partes interessadas nos desafios locais

Módulo 7: Como conduzir um Laboratório Local para Jovens

7.1 Introdução ao módulo 96

7.2 Etapas e Ferramentas para implementar um Laboratório Local de Jovens 98

7.2.1 Antes do Laboratório Local: Pré-requisito 98

7.2.2 Durante o Laboratório Local: a implementação do workshop para as partes interessadas 101

7.2.3 Depois do Laboratório Local: ir mais longe 103

7.3 Exemplo de laboratório local: ação-piloto Lab Connections 2017 – o papel dos centros criativos, para ajudar os jovens a criar um lugar num mercado de trabalho em mudança 104



I. Liderança Juvenil Comunitária

Transformar a sociedade, tendo em vista um futuro justo e sustentável requer liderança. Mas que tipo de liderança?

É necessária uma nova geração de líderes para enfrentar os grandes desafios do mundo contemporâneo, tais como a emergência climática, a crise nos sistemas de saúde, a transformação dos centros urbanos, a gestão de conflitos, a transição para o mundo digital, a igualdade de género ou desemprego jovem, entre muitos outros. Esta nova geração de líderes deve ter um nível de consciência elevado, ser altamente treinada **e capaz de estimular a ação coletiva, a criatividade e as conexões**. Com as competências de liderança destes novos perfis profissionais, ligados aos territórios, visando diferentes relações e novas formas de trabalhar, as comunidades locais seriam capazes de responder melhor às suas próprias necessidades e resolver elas próprias os problemas.

Ao contrário da liderança individual, os jovens líderes de uma determinada comunidade são entendidos pelo projeto CHLaYdoscope como jovens que não são figuras isoladas, mas têm sempre uma comunidade de referência na qual o seu trabalho faz sentido, e obtêm a sua influência porque possuem certos traços e competências que lhes permitem representar a sua localidade e impulsionar uma mudança social progressiva, e não com base numa posição oficial de autoridade.

Estas características - **conhecimentos, atitudes e competências**, identificadas pelo projeto CHLaYdoscope - facilitam a participação ativa dos jovens em grupos, organizações locais, equipas de trabalho, permitindo-lhes contribuir e potencializar processos de crescimento coletivo, social, cultural e económico.

Os líderes comunitários não se limitam a determinar qual deve ser o caminho correto. Acompanham e facilitam processos; estimulam novas formas de ação. A sua prioridade é permitir o bem comum, garantindo benefícios para todos.

No projeto CHLaYdoscope, apresentamos uma ideia de Liderança Comunitária que pouco tem a ver com posições de poder dentro de organizações ou comunidades virtuais nas redes sociais. Os jovens líderes comunitários movem-se no mundo real, partilham diariamente com as suas comunidades espaços geograficamente definidos e agem como participantes e não como figuras de autoridade.

Os Líderes Comunitários de Jovens têm uma série de qualidades e competências pessoais que, ao serem desenvolvidas, facilitam os processos de mudança através de iniciativas de promoção e ação territorial, inclusão e colaboração.

chlaydoscope.eu



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

Este projeto foi fundado com o apoio da Comissão Europeia. Esta publicação (Comunicação) reflete apenas a opinião do autor e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas



II. Grupo-alvo do projeto CHLaYdoscope

O projeto CHLaYdoscope destina-se a jovens que têm um papel ativo nas suas comunidades, trabalhando em organizações sem fins lucrativos e com grupos de voluntários, empreendedores criativos e sociais nas áreas da arte e da cultura. Estes jovens, que possivelmente tiveram oportunidade de ganhar experiência no estrangeiro, estão ansiosos para partilhar os seus conhecimentos com outros e, com isso, possibilitar o desenvolvimento das suas cidades de origem.

Os jovens podem dar contributos inestimáveis às comunidades e capacitar-se quando participam. O projeto CHLaYdoscope visa apoiar a participação efetiva dos jovens e desenvolver competências, consciência e conhecimentos essenciais que os possam ajudar a agir perante desafios e oportunidades que realmente afetam as suas vidas, imaginando soluções que criem **valor partilhado**.

Ao analisar as candidaturas dos jovens participantes neste projeto piloto, é evidente a vontade pessoal e coletiva que manifestam. Os jovens que responderam à chamada do projeto CHLaYdoscope, residentes em Itália, Portugal, Eslovénia, Grécia e Holanda, expressaram a necessidade de ver mudanças concretas a acontecer nos seus ambientes: mudanças onde possam ser os protagonistas.

As suas tarefas são, simultaneamente, desafiantes e entusiasmantes e o projeto CHLaYdoscope quer ajudar estes jovens a desenvolver o leque de competências necessárias para todas estas tarefas: devem aumentar as suas capacidades nos domínios da compreensão de si próprios e das competências de tomada de decisão; na implementação de novas abordagens colaborativas e participativas; do desenvolvimento e planeamento de novas respostas para problemas complexos; na criação de recursos, quando estes estão em falta; na aprendizagem da gestão de projetos em diferentes domínios: social, cultural, turismo, emprego e ambiente.

O projeto CHLaYdoscope pretende apoiar **novos líderes responsáveis e criativos, que dão prioridade ao bem comum**.

chlaydoscope.eu



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

Este projeto foi fundado com o apoio da Comissão Europeia. Esta publicação (Comunicação) reflete apenas a opinião do autor e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas



III. Quais são os conhecimentos necessários para os líderes comunitários ?

O caleidoscópio, acrónimo que dá nome a este projeto, simboliza o conjunto de competências que permitem que uma pessoa criativa veja as coisas de diferentes pontos de vista, imaginando soluções inesperadas.

O projeto CHLaYdoscope contribuiu para identificar um “caleidoscópio” de nove áreas de especialização, **nove competências horizontais**, que definem o perfil de um Líder Comunitário Jovem e são os traços de liderança necessários, tanto nas organizações como nas nossas comunidades de hoje.

A primeira parte deste projeto, realizada em conjunto por especialistas da área e jovens, permitiu identificar as seguintes competências, que são reconhecidas com as características fundamentais para os Líderes Comunitários de Jovens:

1. **Capacidade de compreender a comunidade:** a capacidade de observar e trazer à superfície as motivações, necessidades, talentos e potencialidades coletivas da comunidade, reconhecendo os seus próprios impulsos, forças e fraquezas ao fazê-lo.
2. **Comunicar de forma significativa com os outros:** a capacidade de ouvir eficazmente e facilitar um diálogo aberto e eficaz com os membros da sua comunidade e com as partes interessadas locais.
3. **Promover e apoiar iniciativas juvenis:** a capacidade de facilitar o crescimento individual e coletivo.
4. **Inspirar e incentivar a participação:** a capacidade de encorajar outros membros da comunidade a terem um papel ativo na sociedade.
5. **Ser agentes de mudança:** a capacidade de facilitar e apoiar processos de mudança.
6. **Apoiar a aprendizagem individual e em grupo:** ter consciência da importância, para si e para os seus pares, de continuar a educar-se ao longo da vida.
7. **Demonstrar competências interculturais:** a capacidade de construir relações positivas com jovens de diferentes origens (culturais, sociais, económicas, geográficas).
8. **Demonstrar competências criativas:** a capacidade de desencadear processos criativos e facilitar a criação de soluções inovadoras para desafios complexos.
9. **Criação de redes, defesa de causas e criação de recursos:** a capacidade de criar conexões e implantar recursos para processos de participação e mudança.



IV. Módulos de formação CHLaYdoscope

O principal objetivo dos módulos de formação CHLaYdoscope é fornecer aos Jovens Líderes Comunitários uma gama completa de conhecimentos, competências e ferramentas, que lhes permitam desenvolver as principais características de liderança comunitária.

Os conteúdos incluídos nesta ferramenta de formação devem apoiá-los na ativação das suas comunidades, bem como na promoção, implementação e gestão de iniciativas concretas para fins sociais, culturais e ambientais.

Este livro apresenta uma metodologia e um conjunto estruturado de ferramentas (mas, ao mesmo tempo, flexíveis e adaptáveis), baseados na abordagem de aprendizagem e design não formal, para o desenvolvimento das competências-chave identificadas no Perfil de Competências CHLaYdoscope investigado neste projeto (Ferramenta 1).

Este guia reúne a experiência de todos os centros criativos europeus e organizações de juventude parceiras neste projeto, bem como os seus líderes.

Especificamente, este livro de formação foi desenvolvido graças :

- Ao *know-how* dos líderes dos centros criativos europeus e à sua capacidade de ativação das suas comunidades – grupos de jovens, criativos, freelancers e microempresas no setor das indústrias culturais e criativas.
- Aos Jovens Europeus que têm um papel ativo nas suas comunidades, determinados a utilizar a sua experiência e conhecimentos com esforço e criatividade, para beneficiar o futuro dos seus contextos de vida e criar mudanças positivas.

Este conjunto de módulos de formação reúne:

- Metodologias, recursos e ferramentas já testados pelos diferentes parceiros, nas suas comunidades e com o grupo-alvo, durante o projeto-piloto de dois anos.
- Recomendações, dicas e sugestões para a facilitação de workshops práticos, aptos a desenvolver habilidades de liderança comunitária e a trabalhar com uma comunidade.

Este livro foi construído em torno de um facto partilhado por todos os parceiros do projeto: os jovens podem ser motores de mudança eficazes na nossa sociedade.

Os módulos de formação CHLaYdoscope podem ser considerados um recurso importante para organizações de juventude, técnicos de juventude e jovens envolvidos na organização e liderança de atividades de juventude locais, nacionais e internacionais. o ênfase é colocado na participação ativa, no desenvolvimento local e no compromisso das comunidades e da sociedade em geral, para a criação de um futuro melhor.





Através destes módulos de formação, os jovens têm a oportunidade de sair da sua zona de conforto, adquirir consciência acerca de questões importantes, acompanhar eficazmente os processos participativos e realizar iniciativas direcionadas para as suas comunidades.

Este documento CHLaYdoscope é composto por duas partes:

- **Desenvolver competências para uma Liderança Comunitária eficaz.**

Parte I, Desenvolver competências para uma Liderança Comunitária eficaz.

A Parte I deste livro inclui 6 módulos, juntamente com 19 workshops, cobrindo uma seleção de tópicos aptos a ajudar os jovens a crescer e ter sucesso como líderes comunitários e ativadores.

Os módulos incluídos são:

1. Crescer como líder comunitário
2. Compreender a minha comunidade
3. Participação, defesa de ideias e trabalho em rede
4. Inspirar, Influenciar, Motivar
5. A criatividade como competência
6. Apoiar a mudança

Os conteúdos apresentados são variados, vão desde o autoconhecimento, até o conhecimento aprofundado das próprias comunidades; da capacidade de analisar problemas à capacidade de identificar soluções inovadoras; desde a obtenção de conhecimentos importantes sobre os valores da participação, diversidade e inclusão, à descoberta de técnicas para comunicar eficazmente com os outros, à libertação da criatividade em processos de design participativo e ao planeamento de ações para a mudança.

Os módulos estão interligados entre si, bem como as competências que são trabalhadas nos diferentes workshops.

Os módulos foram concebidos pela equipa de especialistas das organizações envolvidas neste projeto.

Cada módulo de formação contém os seguintes componentes:

- Os conteúdos centrais propostos para o desenvolvimento da liderança comunitária.
- Os resultados de aprendizagem esperados.
- As competências desenvolvidas ao longo de cada workshop, que dizem respeito tanto às competências identificadas no Perfil de Competências do CHLaYdoscope para líderes comunitários juvenis [CHLaYdoscope para líderes comunitários juvenis](#), como ao [Entrecomp Quadro de Competências Entrecomp](#), o quadro de competências para “empreendedorismo” desenvolvido pela Comissão Europeia para ajudar as pessoas a serem mais criativas, mais proativas, mais orientadas para as oportunidades e mais inovadoras. O EtreComp é



considerado o quadro de referência para este manual, porque os centros criativos envolvidos neste projeto trabalharam extensivamente com esta norma de referência, criando e testando percursos de educação não formal para o desenvolvimento de competências empresariais, essenciais para os jovens que trabalham nas indústrias culturais e criativas europeias.

- Workshops sugeridos, para treinar as habilidades específicas

A parte 1 contém igualmente as referências e ligações ao site do projeto, onde foi publicado o material de formação preparado para os seminários-piloto.

- **Parte II, Laboratórios Locais para a Juventude: envolver as partes interessadas nos desafios locais.**

Esta segunda parte do Livro de Formação inclui um Módulo adicional, o Módulo 7, que descreve possíveis metodologias e ferramentas adicionais. Com este módulo, os Líderes Comunitários Jovens têm acesso às etapas necessárias para planear, organizar e facilitar um workshop sobre um desafio local das suas comunidades, envolvendo as partes interessadas, de forma a que possam contribuir com ideias e soluções para problemas concretos que afetam o seu quotidiano.

Os conteúdos dos Módulos de Formação CHLaYdoscope foram concebidos em conjunto por todos os **Parceiros** neste projeto: [Materahub](#) (IT), [Generazione Lucana](#), GL (IT), [Warehouse Hub](#) (IT), [Association for Culture and Education](#), PINA (SLO), [The European Creative Hubs Networks](#), ECHN (GR), [Dypall Network](#) (PT) and [The Artist and the Others](#), TAATO (NL).

O parceiro responsável por liderar o processo de co-design foi o centro criativo **Warehouse Hub**, uma start-up inovadora com vocação social especializada na conceção de programas de formação para o desenvolvimento de competências transversais e empreendedoras nos jovens.

O design destes Módulos de Formação baseou-se num processo reiterado ao longo de todo o projeto: foi criado um primeiro programa de formação, com os seus módulos e atividades de formação; a equipa do projeto fez a revisão de cada etapa, depois de receber o feedback de especialistas das organizações parceiras.

Para além disso, os conteúdos da formação foram testados com a comunidade de participantes durante o segundo ano do projeto, nos seguintes momentos:

- six on-line workshops held with the youths beneficiaries of the project
- one intensive Training of Trainers Week which took place in Slovenia, with the participation of 12 trainers from different Partner Organisations
- one intensive International Youths Academy Week, which took place in Portugal, with the participation of 18 prospective youth community leaders selected among a wider group of participants.

Os conteúdos foram então revistos para a versão final, tendo em consideração o feedback fornecido pelos próprios participantes, após cada sessão de treino.



PARTE 1

Desenvolver competências para
uma liderança
comunitária eficaz

MÓDULO 1

**CRESCER COMO LÍDER
COMUNITÁRIO**

Criado em conjunto por:
TAATO, ECHN, GL



1.1 Introdução ao Módulo

Os líderes comunitários estão inseridos na comunidade, são geralmente escolhidos pela comunidade e existe uma relação de dependência mútua (Boehm et al, 2010). Apesar disso, os líderes devem trabalhar com outros membros, com profissionais, políticos e outras partes interessadas, tendo em vista o bem-estar e a melhoria da comunidade. Assim, crescer como líder comunitário significa melhorar as habilidades sociais e interpessoais.

Muitos líderes bem-sucedidos começaram sem confiança ou habilidades. Mas as habilidades horizontais de liderança comunitária podem ser treinadas e construídas passo a passo.

Não importa quais são as suas competências neste momento, com treino e dedicação, pode sempre tornar-se um líder melhor!

Este primeiro módulo é um elemento fundamental do treino CHLaYdoscope.

Irá ajudá-lo a crescer como líder comunitário dentro do contexto específico da sua comunidade, a tomar consciência e a mapear algumas competências, atitudes e ferramentas-chave que ganhou com as suas experiências anteriores, e a aprender novas capacidades e metodologias que podem ajudá-lo a conhecer os membros da sua comunidade, a orientar e desenvolver a sua organização.

Muita da influência dos líderes comunitários está ligada à questão emocional, depende da capacidade de identificar e tirar proveito das motivações e dos pontos fortes das pessoas, utilizando os valores da comunidade como inspiração, mantendo o foco nas suas crenças e aspirações.

Os neerlandeses têm um ditado - “vooruitzien is regeren” - que pode ser traduzido por «prever é governar». Literalmente, poderia pensar que só um adivinho ou um matemático é que teriam a capacidade de prever certos cenários...e não é esse o caso.

Prever é compreender, e é exatamente esse o foco deste primeiro módulo: **liderar é compreender. Compreender-se a si mesmo, compreender o outro e compreender o seu ambiente.**



Compreender-se a si mesmo, implica autoconsciência.

O *Autoconhecimento* é uma das principais características de um bom líder comunitário.

Os líderes comunitários devem ter consciência das suas próprias competências, habilidades, dos pontos fortes e fracos, inclinações e motivações, antes de poderem liderar, motivar e inspirar os outros.

Este Módulo começa por apresentar no **Workshop 1** as metodologias e ferramentas que permitem aos Líderes Comunitários **compreenderem-se melhor, como parte da compreensão da comunidade**. O autoconhecimento descreve a capacidade não apenas de entender seus pontos fortes e fracos, mas de reconhecer suas emoções e o efeito que estas têm sobre si mesmo e sobre o desempenho dos membros da comunidade.

Compreender ‘o outro’, pede empatia

Empatia é a capacidade de identificar e entender as emoções dos outros e também é uma competência fundamental para os líderes. A empatia aumenta a confiança, a comunicação e o sentimento de valor dos membros da comunidade. **O Workshop 2** deste Módulo tem como objetivo ajudar os potenciais líderes comunitários **a tomarem consciência da sua própria comunidade** como um grupo humano que ocupa uma área geográfica definida, cujos membros têm interesses, atividades e experiências comuns, mas também diferentes perspetivas e origens. Os participantes neste workshop são convidados a praticar **a empatia**, a capacidade de compreender as experiências e emoções de outras pessoas e a aprender **a demonstrar competência intercultural**, a capacidade de comunicar eficazmente com pessoas de outras culturas, **valorizando a diversidade** e construindo relações positivas com os seus pares.

Compreender o “seu ambiente”, o contexto da comunidade, onde os membros da sua comunidade se reúnem para tomar medidas coletivas e gerar soluções para uma mudança, exige habilidades de análise e a adoção de uma abordagem colaborativa para resolução de problemas. Desenvolver a capacidade de analisar problemas e desigualdades, ter perspetiva e libertar a criatividade de uma forma colaborativa, permite ao líder e à sua comunidade a criação de respostas inovadoras para problemas complexos.

O Workshop 3 do Módulo 1 ajuda os líderes comunitários **a estabelecerem um ambiente seguro para a colaboração** dentro da comunidade e a trabalhar a capacidade de avaliar **um problema com uma perspetiva perspetiva**, tendo em conta o ponto de vista dos outros..





1.2 Resultados de aprendizagem esperados

O objetivo deste módulo é equipar os participantes com a capacidade de compreensão, as ferramentas e a mentalidade adequadas para o crescimento enquanto líderes comunitários, ajudando-os a alcançar os seguintes resultados de aprendizagem:

- Os participantes estarão cientes das principais diferenças entre líderes tradicionais e líderes comunitários.
- Os participantes ficarão familiarizados com o quadro de Competências relacionado com o Perfil do Líder da Comunidade CHLaYdoscope.
- Os participantes estarão conscientes das atitudes, habilidades e conhecimentos fundamentais que precisam trabalhar, para permitir o desenvolvimento da comunidade.
- Os participantes compreenderão melhor e irão criar o seu próprio estilo de liderança
- Os participantes irão explorar os principais componentes da inteligência emocional (Autoconsciência; Empatia; Consciência social) e da diversidade.
- Os participantes conhecerão algumas metodologias, técnicas e ferramentas para desenvolver o autoconhecimento, a empatia e a capacidade de assumir a perspectiva dos outros.



1.3 Competências a desenvolver

Competências CHLaYdoscope

- **COMPREENDER A COMUNIDADE** (a capacidade de observar a realidade da sua comunidade usando várias técnicas, de criar relações significativas com os membros da comunidade e de identificar as necessidades do grupo).
- **COMUNICAR DE FORMA SIGNIFICATIVA COM OS OUTROS** (a capacidade de ouvir ativamente, de ser empático, de expressar claramente pensamentos e emoções, de estar consciente da diversidade).

Competências EntreComp:

- **AUTOCONSCIÊNCIA** (a capacidade de desenvolver uma compreensão profunda de seus interesses, valores, habilidades, limitações, sentimentos e motivos).
- **EMPATIA** (capacidade de compreender as emoções, experiências e valores de outra pessoa).
- **envolvimento** (a capacidade de se manter envolvido e motivado durante a realização das atividades).
- **TRABALHAR COM OS OUTROS** (a capacidade de trabalhar em conjunto e cooperar com os outros).





1.4 Workshop 1. Defina o seu estilo de liderança

 **Duração** (2-4 horas)

 **Perfil do formador, sugestões e dicas**

O formador é experiente em liderança comunitária e está familiarizado com o quadro de competências CHLaYdoscope: neste workshop o formador irá focar-se nas competências que determinam o perfil de Líder Comunitário Jovem investigado pelo projeto. O formador considera o autoconhecimento como uma competência chave e está familiarizado com o modelo DiSC®, que há muito é reconhecido como a base para a construção de habilidades de liderança. Este modelo conclui que os grandes líderes podem ter qualquer estilo: o treinador deve enfatizar que cada pessoa tem um ponto de partida diferente, conjunto de habilidades, etc., para que cada pessoa dê seu próprio toque à definição, ou seja, que “defina seu estilo de liderança e visão pessoal”.

 **Tópicos**

Definição de liderança

- O que é liderança?
- Definições de líder juvenil e liderança juvenil
- Diferentes estilos de liderança
- Bases para um líder comunitário juvenil *visão, valores, competências, apoio, desafios, inspirações*
- Autoconhecimento: *avaliação pessoal com análise DISC/SWOT*
- Exercício: defina o seu estilo de liderança/ descreva a sua visão



Metodologias, ferramentas e esboço do workshop

Os fundamentos da liderança [30 min]

- Introdução ao Perfil de Competência do CHLaYdoscope
- [‘Foundations of a hub leader’ \(Creative Hub Leader’s Toolkit, Nesta p.36\)](#): apresentação de uma ferramenta apta para ajudar os jovens líderes comunitários a refletir sobre motivações pessoais, habilidades e aptidões para liderar sua comunidade

Autoconhecimento [45 min]

- [Exercício: Quadro de autorreflexão \(p.40\)](#) [10 min]
- Breve apresentação DISC [15 min]
- [DISC-Ferramenta de Avaliação da Personalidade e do Comportamento](#) [20 min]

Defina o seu estilo de liderança

- [Análise SWOT](#) (nível pessoal)
 - Breve apresentação
 - Preenchimento de análise SWOT pessoal
- Definir visão e estilo de liderança
 - Conecte-se com a apresentação
 - Os participantes podem usar DISC e/ou SWOT como base para o exercício.





Porquê utilizar estas ferramentas?

Quadro de competências do CHLaYdoscope

Os participantes terão de se familiarizar com este quadro (uma ferramenta fundamental para estes módulos de formação) revelando competências-chave de liderança comunitária.

Bases para um líder juvenil (liderança)

O que significa ser um líder jovem?

Olhar para dentro e conhecer os seus valores pessoais, as competências que tem e as que pretende desenvolver são processos vitais para alcançar os seus objetivos como líder.

DISC - ferramenta

Quem sou eu? (Ponto de partida da auto-consciência e da autorregulação como líder comunitário juvenil)

Quadro de autorreflexão

O que fazer com os fracassos?

Esta ferramenta ajuda-o a explicar algumas das suas qualidades únicas, a considerar o que precisa de desenvolver em si mesmo e onde obter inspiração ou assistência. Ao considerar ações, as suas consequências e o que aprenderam, os participantes podem adaptar sua abordagem de liderança.

Análise SWOT e matriz de confronto

Melhore os pontos fortes e as oportunidades ou desenvolva ou combine novas habilidades mais fortes para lidar com os pontos fracos.

Visão e estilo de liderança

Exercício para definir o seu estilo de liderança e uma visão baseada nos conhecimentos e competências adquiridos neste workshop. Criará um bom ponto de partida / base para o resto do conjunto de ferramentas.



Como é que estas ferramentas o ajudam?

Através das ferramentas apresentadas neste workshop, os jovens serão capazes de identificar a sua atitude profissional, aprender sobre liderança e estilos de liderança, sabendo como utilizá-los..

Os exercícios propostos no workshop 1 ajudam a desenvolver habilidades fundamentais para os líderes, como a Autoconsciência e a Empatia, o que permite que os jovens se testem em diferentes situações desafiadoras.

Como utilizar estas ferramentas?

1. Quadro de autorreflexão
2. Perfil DISC - avaliação
3. Fazer análise SWOT (visão geral dos pontos fortes e fracos)
4. O que é liderança comunitária, o que implica e o estilo de liderança ligado à visão pessoal
5. Fundamentos de um líder de hub como ferramenta para investigar a fundação de um líder comunitário (com ou sem exemplo: desafio/necessidade)



Referências e Material de Formação

[Perfil DISC](#) - Marca registada de Wiley

[Seth Godin - Curso de Liderança](#)

Daniel Goleman - O líder emocionalmente inteligente

Jo Owen - como liderar

[Harvard Business School Online](#)

[Análise SWOT](#)



Os conteúdos do Workshop 1 “Defina o seu Estilo de Liderança”, tal como desenhados e testados no piloto, estão disponíveis no [Web Site do CHLaYdoscope](#)



1.5 Workshop 2. Autoconceito e eu social

 Duração (2-4 horas)	
 Perfil do formador, sugestões e dicas Os formadores são experientes em Inteligência Emocional e gestão de conflitos. São capazes de criar um ambiente de trabalho aberto e solidário, tanto online como offline, onde todos se podem sentir acolhidos, valorizados e ouvidos. Sabem como orientar os participantes a manterem uma visão geral e serem analítico; compreendem comportamentos, obtêm opiniões e partilham novos estímulos.	 Tópicos • Compreender a comunidade a partir de diferentes perspetivas é uma parte importante da resolução sustentável de problemas e da definição de agendas. Participar numa comunidade é a chave para compreender e descobrir-se a si mesmo. • Compreender a identidade como o sentido de identidade de uma pessoa, estabelecido através de características únicas, afiliações e papéis sociais. • O conflito visto como uma forma de expressar que a identidade de alguém tem objetivos e comportamentos incompatíveis • Tipos de conflitos • O poder das suposições • Princípios do diálogo • Capacidade de questionamento • Visão geral da inteligência emocional e gestão de conflitos



 Metodologias, ferramentas e esboço do workshop • Janela Johari (30 min) • Os cegos e o elefante (30 min) • Juiz e Criador (30 min)
Porquê utilizar estas ferramentas? • A janela Johari é uma técnica projetada para ajudar as pessoas a entenderem melhor sua relação consigo próprias e com os outros, e a entender o valor de partilhar mais sobre si mesmas e receber feedback dos outros. • Os cegos e um elefante introduz a ideia de que todos nós temos uma peça do puzzle e que há valor nas perspetivas diferentes que cada um de nós utiliza, para compreender o mundo que o rodeia. • O questionamento é um ingrediente chave para uma comunicação com significado e para a mudança pessoal. Quando nos questionamos, podemos assumir a posição do juiz ou a posição do criador (investigação e descoberta).



Como é que estas ferramentas o ajudam?

- Ao utilizar a *janela Johari*, os participantes exploram a ideia de que todos nós temos partes visíveis e invisíveis nas nossas identidades e culturas. O exercício é utilizado para melhorar a perceção do indivíduo sobre os outros. Este modelo baseia-se em duas ideias: a confiança pode ser adquirida, revelando informações sobre si aos outros; é possível aprender sobre si mesmo, através do feedback dado por terceiros.
- *O cego e um elefante* explora o modo como as suposições conduzem o nosso comportamento. Refletir sobre suposições é colocar o foco na forma como estas nos influenciam, afetando as nossas realizações e conflitos.
- Uma “*pergunta de juiz*” implica algum julgamento em relação ao indivíduo que está a ser questionado, enquanto que uma “*pergunta de criador*” demonstra curiosidade e é encarada de forma positiva. Ao perceber os diferentes tipos de perguntas, é importante mudar o foco das perguntas: estas não devem ser colocadas como se estivéssemos perante um problema, mas devem ser colocadas de forma positiva, ou seja, passar de juiz para criador.



Como utilizar estas ferramentas?

- Através da janela Johari, os participantes debatem as partes visíveis e invisíveis, considerando o impacto em suas vidas, comportamentos e interações com outras pessoas.
- Depois de contar a história d’ “Os cegos e um elefante”, permita que o grupo compartilhe seus pensamentos, introduzindo o conceito de perspetivas. Explore o valor de diferentes perspetivas e como estas podem ser reveladas – partilhando conhecimentos e experiências e fazendo perguntas aos outros.
- Peça aos participantes que escrevam duas perguntas, uma para si e duas para os outros participantes. Peça aos participantes que combinem perguntas de “juiz” ou uma pergunta de “criador” que tenham escrito. Peça aos participantes que pensem em duas perguntas do “criador” para inspirar motivação, compromisso e pensamento criativo 1. para si mesmos 2. entre outros participantes.



Referências e Material de Formação

[O modelo de janela Johari](#)

[O Cego e o Elefante](#)



Os conteúdos do Workshop 2 “A Comunidade como Fonte de Identidade Diversa”, tal como concebidos e testados no piloto, estão disponíveis no [Web Site do CHLaYdoscope](#). Tenha em mente que as ferramentas e metodologias descritas nos diferentes workshops deste manual podem ser combinadas de forma flexível, dependendo do foco que você pretende dar ao workshop.





1.6 Workshop 3. O desafio inclusivo

 Duração (2-4 horas)	
Perfil do formador, sugestões e dicas Os formadores desempenham neste workshop o papel de facilitadores, para criar um ambiente seguro, onde todos possam sentir-se livres para se expressar. Aqui estão algumas sugestões, para utilizar no workshop: • Fornecer uma definição de inclusão e como esta pode ser aplicada em diferentes contextos sociais. • Apresentar exemplos dos principais obstáculos à inclusão (por exemplo, discriminação) • Estimular a empatia e validar o ponto de vista de cada membro. • Dê o tempo certo a todos: intervenha para mediar apenas quando necessário. Desta forma, o grupo pode trabalhar de forma independente e criar relações	Tópicos • habilidades sociais, autoconhecimento, empatia • mediação de debates e co-planeamento • trabalho em equipa



Metodologias, ferramentas e esboço do workshop

GL Café é uma metodologia implementada pelo parceiro neste projeto [Generazione Lucana](#), um coletivo de jovens local nascido em 2018, na região de Basilicata (Itália), para fortalecer o desenvolvimento da juventude e a cidadania ativa no sul da Itália. A abordagem é usada para cultivar o autoconhecimento, entender a comunidade e criar compromisso. Esta metodologia ajuda a:

- refletir sobre o seu desempenho enquanto líder comunitário;
- acompanhar o seu próprio desenvolvimento dentro da sua comunidade;
- avaliar o valor da sua comunidade;
- celebrar as vitórias, os pontos fortes e as novas ideias que partem dos membros da sua comunidade.

Esta metodologia é apresentada no workshop piloto ligado aqui abaixo juntamente com a **Árvore de Solução de Problemas**, uma ferramenta apresentada no Módulo 2, para analisar profundamente os problemas de uma forma participativa e inclusiva.



Porquê utilizar esta ferramenta?

O **GL Café** é uma metodologia de brainstorming, com o objetivo de encontrar soluções para um desafio- É uma forma informal de criar um espaço seguro (offline e online), onde todos se possam expressar.

Como é que esta ferramenta o ajuda?

O **GL Café** estimula o trabalho em equipa, promove o pensamento divergente e crítico e dá aos participantes diferentes formas de olhar para o mesmo problema. A metodologia também oferece a oportunidade de chegar a soluções criativas para a resolução de problemas, através de um processo de inovação ligeiramente estruturado, que incentiva a exploração de várias soluções.

Como utilizar esta ferramenta?

- Comece por criar um ambiente aberto informal: isto ajudá-lo-á a criar um “espaço seguro”, onde todos podem partilhar o seu ponto de vista.
- O formador faz ao grupo uma pergunta simples: **“Quais são os principais desafios que impedem a sua cidade de se tornar uma cidade amiga dos jovens?”**
- Os formadores facilitam aos jovens o debate e a análise das origens dos principais problemas e incentivam-nos a explorar soluções



Referências e Material de Formação

[GL'S Café](#) Uma metodologia para entender a comunidade, criar engajamento e cultivar o autoconhecimento.



Os conteúdos do Workshop 3 “Um desafio local”, tal como concebido e testado no piloto, estão disponíveis no [Website do CHLaYdoscope](#). Tenha em mente que as ferramentas e metodologias descritas nos diferentes workshops deste manual podem ser combinadas de forma flexível, dependendo do foco que você pretende dar ao workshop.



MÓDULO 2

COMPREENDER A MINHA COMUNIDADE

Criado em conjunto por:
PINA, ECHN, GL



2.1 Introdução ao Módulo

Uma parte integrante da identidade do líder comunitário é a própria comunidade: os líderes comunitários devem adquirir os conhecimentos, metodologias e ferramentas que podem ajudá-los a entender os diferentes talentos, valores, interesses, lutas e necessidades de seus membros da comunidade, e ver se os membros estão preocupados com as mesmas coisas com as quais o líder está preocupado.

Uma etapa importante para começar a entender sua comunidade é avaliar e mapear os talentos e recursos existentes na comunidade, e incorporar esses pontos fortes nas ações e projetos de desenvolvimento comunitário.

Ao abordar os membros da comunidade já tendo em conta quais são os seus pontos fortes, faz com que os membros abordados sintam que as suas capacidades são reconhecidas, o que ajuda a criar um sistema de relações vital e que se regenera.

O mapeamento de talentos é uma avaliação interna que permite compreender a sua comunidade e avaliar a sua prontidão face aos desenvolvimentos futuros: novos projetos, a implementação de iniciativas ou soluções para algum desafio identificado.

O Workshop 1 deste Módulo dá-lhe a oportunidade de mergulhar na importância de mapear talentos e recursos dentro da sua comunidade, analisando uma boa prática desenvolvida pela [Generazione Lucana](#), o coletivo de jovens do sul da Itália, parceiro neste projeto.

No **Workshop 2** do Módulo 2, os líderes comunitários de jovens são apresentados ao **método Design Thinking: Persona Design**, uma ferramenta que pode ajudar a desenvolver empatia, colocando-se no lugar dos membros do seu grupo.

O *Persona Design* é uma ferramenta e uma metodologia, baseada em estratégias de Marketing, que permite compreender profundamente o background cultural, as necessidades e as motivações dos membros da sua comunidade, o que permite co-desenhar ações para a mudança que incluam as perspetivas dos diversos membros.

Assim como os indivíduos têm problemas, as comunidades também têm problemas comunitários.

Uma comunidade específica vai querer abordar problemas e soluções que são exclusivos para eles. No entanto, como foi confirmado neste piloto ao testar metodologias e ferramentas com jovens de diferentes países, existem desafios comuns em comunidades juvenis em todo o mundo, por isso, trabalhar em conjunto, com pessoas de diferentes culturas e origens, pode levar a soluções inesperadas e muito criativas.



Quando as comunidades tentam resolver um problema, devem começar a refletir e analisar o problema para ajudar a chegar a uma solução. Mas, antes de discutir soluções, os problemas devem ser identificados e analisados. O líder comunitário deve ser capaz de facilitar este processo.

Em primeiro lugar, qual é o problema? Pode ser muita coisa. Um problema pode ser apenas a sensação de que algo está errado e deve ser corrigido. Você pode sentir algum sentimento de angústia, ou de injustiça. Dito de forma mais simples, *“um problema é a diferença entre o que é, e o que pode ou deve ser”*.

O Workshop 3 deste Módulo apresenta aos líderes juvenis e suas comunidades uma ferramenta muito útil para compreender desafios complexos na comunidade e vislumbrar soluções tangíveis: **A Árvore de Solução de Problemas**.

Esta metodologia pode ajudá-lo significativamente a entender problemas complexos em sua comunidade e facilitar o processo para encontrar soluções adequadas, mapeando as causas e efeitos de cada problema em detalhes.





2.2 Resultados de aprendizagem esperados

O objetivo deste módulo é ajudar os futuros líderes comunitários de jovens a alcançar os seguintes resultados de aprendizagem:

- Os participantes sabem como mapear talentos e recursos em suas comunidades
- Os participantes sabem como criar empatia pela experiência dos membros da comunidade
- Os participantes aprendem a descobrir as necessidades e lutas dos membros da comunidade
- Os participantes compreendem o uso de metodologias para facilitar a elaboração de soluções, ações e decisões cruciais com sua comunidade

2.3 Competências a desenvolver

30 Competências CHLaYdoscope

- COMPREENDER A COMUNIDADE (a capacidade de observar a realidade da sua comunidade usando várias técnicas; criar relações significativas com os membros da comunidade; identificar as necessidades do grupo).
- DEMONSTRAR COMPETÊNCIA INTERCULTURAL (a capacidade de comunicar eficazmente com pessoas de culturas diferentes, valorizar a diversidade e construir relações positivas)

Competências EntreComp

- EMPATIA (capacidade de compreender as emoções, experiências e valores de outra pessoa).
- ENVOLVIMENTO (a capacidade de se manter envolvido e motivado, durante a realização das atividades).
- TRABALHAR COM OS OUTROS (a capacidade de trabalhar em conjunto e cooperar com os outros).
- CRIATIVIDADE (capacidade de desenvolver várias ideias e oportunidades para criar valor, incluindo melhores soluções para desafios existentes e novos; explorar e experimentar abordagens inovadoras; combinar conhecimentos e recursos para obter efeitos valiosos).



2.4 Workshop 1. Mapeando a minha comunidade: O Mapa do Talentos

 Duração (2-4 horas)	
 Perfil do formador, sugestões e dicas Os formadores devem ter experiência em mapeamento, como uma técnica eficaz para identificar as competências, talentos, habilidades e paixões dos indivíduos. Esta técnica também é útil para descobrir os pontos fortes, redes e recursos das comunidades e organizações. Devem ter experiência na participação e na construção de redes, ser apaixonados por fortalecer comunidades, capacidade de liderança, construir resiliência comunitária e apoiar os membros da comunidade a agir.	 Tópicos • O PORQUÊ, O COMO e Os RESULTADOS do Mapeamento de Talentos e Ativos • Apresentação do mapa de talentos: uma ferramenta online e boas práticas criadas pela GL (ou qualquer outra ferramenta para mapear talentos) • Grupo de controlo: mapeamento de talentos • Dicas e truques para um mapa funcional



Metodologia e ferramentas

Mapa do Talento

Porquê utilizar esta ferramenta?

Mapear a sua comunidade gera um valor enorme para a própria e para todos os que estão envolvidos neste processo. Cria um espaço para as pessoas conhecerem colegas que partilham as mesmas ideias e partilharem conhecimentos.

Muitas vezes, não colocamos as nossas habilidades em prática como gostaríamos, por motivos variados: falta de oportunidades, inexperiência no tema com que estamos a lidar, não ter a equipa adequada ou a motivação certa.

Uma das soluções para este problema é conhecer a sua comunidade. As ideias e soluções são fomentadas por este tipo de ligação entre pares.

O mapa de talentos da GL foi criado como uma comunidade online de jovens talentos: uma plataforma digital onde os jovens podem inscrever-se, criar ligações com os seus pares, disponibilizar suas habilidades e conhecimentos.

Este mapa pretende criar uma base de dados de jovens talentos, espalhados pelo mundo, ajudando-nos a construir uma imagem das suas competências, dos seus potenciais contributos para projetos num território específico.

Como é que esta ferramenta o ajuda?

Partilhar a nossa experiência com o mapa de talentos pode estimular os participantes a:

- criar o seu próprio mapa de talentos
- refletir sobre os seus talentos e a forma como relacioná-los com os outros
- motivar o trabalho em equipa e o desenvolvimento de competências transversais
- estar preparado para a criação de novas iniciativas ou soluções para um desafio identificado.
- compreender o ponto de vista dos outros



Como utilizar esta ferramenta?

- Introduza o tema do mapeamento dos talentos na sua comunidade e da gestão de talentos
- Apresentação do mapa de talentos da GL e do seu funcionamento, como um exemplo de boas práticas: a história de Marcella.
- Estimular a discussão e a partilha de experiências semelhantes: todos os participantes podem ter a oportunidade de fornecer uma definição pessoal de “talento” e, tendo em conta a sua experiência, referir como diferentes talentos podem criar valor
- Como construir um “mapa de talentos offline” através do Modelo de Talento.
- Talent’s Canvas: uma ferramenta que faz perguntas sobre
 - Os seus ativos e conhecimentos
 - As suas competências
 - A sua experiência
 - a sua comunidade
 - o seu propósito/desafio/luta
- Cada participante preenche o modelo e troca-o com outros.



Referências e Material de Formação

- [Mapa do Meu Talento](#)
- [Mapeando sua comunidade: o Mapa de Talentos da GL](#)





2.5 Workshop 2. Compreender a sua comunidade e o valor da diversidade: Personas Design

 Duração (2-4 horas)	
 Perfil do formador, sugestões e dicas Os formadores devem ter conhecimentos no processo de conceção de pensamento para a resolução de problemas, dando prioridade às necessidades finais dos utilizadores acima de tudo: em particular, devem ter experiência em facilitar esse workshop com a ferramenta específica apresentada neste workshop: Personas Design Canvas	 Tópicos • O que é a conceção de pensamento? Qual é a relevância da compreensão da comunidade em que vivemos? • Foco no design centrado no ser humano, como uma ferramenta de impacto social que eleva o conhecimento e a inovação da comunidade, para a qual a solução é projetada. • Desenvolver empatia pela mudança: a primeira fase da conceção de pensamento incentiva a empatizar com a necessidade de mudança e com as novas iniciativas que precisam ocorrer • Persona Design Canvas e conexões com a identificação das partes interessadas • Passo a passo Persona Development Canvas • Encontrar semelhanças entre grupos, empatizar e sensibilizar para as competências interculturais



 Metodologia e ferramentas Design Thinking e Design de Personas
Porquê utilizar esta ferramenta? Design Thinking é uma metodologia que coloca o foco no utilizador final, permitindo que pessoas de várias origens trabalhem em conjunto, para resolver problemas da comunidade. Definir um contexto e obter uma compreensão clara das necessidades e desafios dos utilizadores é fundamental, quando se exploram ideias e soluções. A ferramenta que os jovens líderes aprenderão a usar neste workshop é o Personas Design. O Personas Design é uma técnica que permite impulsionar uma mudança centrada no ser humano, incorporar a voz de diferentes alvos na sua ação para a mudança e visualizar a experiência, as necessidades, as motivações e os sonhos dos diferentes membros da sua comunidade. Membros da comunidade Personas resumem os membros que você serve, com base nos relacionamentos com pessoas reais, que o ajudam a entender melhor a comunidade e tomar todas as decisões da comunidade.
Como é que esta ferramenta o ajuda? O Personas Design é usado para dar um rosto e um nome aos membros da sua comunidade e tornar mais fácil e colocar-se nos seus lugares. Esta ferramenta permite-lhe descobrir os comportamentos e motivações do seu grupo ou de outros grupos de partes interessadas. Através do design de Personas, é possível construir uma história detalhada de cada grupo, para explorar o quão bem o líder consegue atender às necessidades do grupo e como poderá melhorar. As personas podem ser substitutos úteis para partes interessadas reais, quando está a conceber e analisar as atividades que gostaria de alterar ou de implementar na comunidade. As personas dos membros da comunidade são essenciais, pois permitem fazer três coisas: 1) Criar empatia pelas experiências dos membros; 2) Vislumbrar programas/ações exclusivos para os membros da comunidade,atendendo às suas necessidades; 3) Criar e testar chamadas à ação e outras decisões cruciais sobre a sua comunidade



Como utilizar esta ferramenta?

- Antes do workshop, tenha a informação sobre o nível de conhecimento de Design Thinking entre os seus participantes
- Com base no ponto anterior, apresente o conceito de Design Thinking
- Apresentar as etapas do design thinking (empatia, definição, idealização,, prototipagem e teste), associado-as a um desafio
- Apresente o Canvas de Desenvolvimento de Personas
- Apresente o desafio e o contexto onde as personas da sua comunidade estão ativas (No workshop 2 deste projeto-piloto, seguindo o link das referências em rodapé, dividimos os participantes em 6 grupos, trabalhando em 6 Jamboards, e pedindo-lhes que trabalhassem em, pelo menos, 3 personas diferentes para cada cenário: apresentámos-lhes 6 diferentes cenários de contextos possíveis)
- Trabalhar em grupo no Personas Development Canvas:
 - começar por completar as quatro secções do lado esquerdo da tela – as características pessoais deste grupo.
 - passar para as duas secções no canto superior direito e considerar por que razão este grupo quer ligar-se a si (por exemplo, para aceder ao espaço ou participar nos serviços que oferece) e porque é que não o pode fazer (por exemplo, falta de acesso a transportes, falta de financiamento).
 - finalmente, passar para as duas secções inferiores à direita e considerar os facilitadores e barreiras para que esse grupo atinja seus objetivos. Agora você tem um
 - Uma vez concluída, rever a persona, criticando-a honestamente – é credível?
 - Debater/encontrar as ligações entre grupos e personas

 Referências e Material de Formação

- [Design Thinking](#)
- [Persona Canvas](#)
- [Creative hub Leader’s toolkit \(Persona Development, Pag. 64\)](#)

 Os conteúdos do Workshop 2 “A Comunidade como Fonte de Identidade Diversa”, tal como concebidos e testados no piloto, estão disponíveis no [Web Site do CHLaYdoscope](#). Tenha em mente que as ferramentas e metodologias descritas nos diferentes workshops deste manual podem ser combinadas de forma flexível, dependendo do foco que você pretende dar ao workshop.



2.6 Workshop 3. Abordagem prática para identificar o problema central da comunidade: a Árvore dos Problemas e das Soluções

 Duração (2-4 horas)	
 Perfil do formador, sugestões e dicas O formador deve ser capaz de facilitar o workshop, mantendo o espaço seguro para todos, garantindo que os participantes conseguem tirar as máscaras e conectar-se a um nível mais profundo consigo próprios, com a sua comunidade e ambiente (virtual ou físico) . Desta forma, o espaço da formação fica apto para levar os participantes à solidariedade autêntica e ao apoio sem julgamentos, agendas ou amarras. O formador deve ser um solucionador de problemas e suficientemente qualificado para facilitar o processo de todo o grupo utilizando a ferramenta proposta: A Árvore de Solução de Problemas	 Tópicos • Identificar e lidar com os desafios atuais nas comunidades de líderes comunitários juvenis • Apresentação do desafio: <i>Quais são os principais problemas que impedem a sua cidade de se tornar uma cidade amiga dos jovens?</i> • Transformando a árvore de problemas em uma árvore de solução, possíveis ações e objetivos do projeto começam a ser realizados
 Metodologia e ferramentas A árvore de problemas/soluções	
Porquê utilizar esta ferramenta? A análise da árvore de solução de problemas é uma ferramenta que ajuda a entender desafios complexos e encontrar soluções apropriadas, mapeando a causa e o efeito de cada problema em detalhes.	



Como é que esta ferramenta o ajuda?

Ao utilizar a técnica da Árvore de Solução de Problemas, é criada a oportunidade para discussão, debate e diálogo centrados em desafios complexos. A realização da análise com as partes interessadas internas e/ou externas relevantes pode ser eficaz, para melhorar a compreensão do contexto local, desafios e oportunidades, proporcionando oportunidades para partilhar diferentes perspetivas, considerar os problemas de novas formas e considerar soluções alternativas.

Como utilizar esta ferramenta?

Árvore de problemas/soluções

- Definir o desafio central
- Identificar as causas do desafio
- Identificar as consequências do desafio
- Desenvolver uma árvore de soluções
- Utilizar a árvore de soluções para identificar oportunidades e dar suporte ao design do projeto



Referências e Material de Formação

- [Análise da árvore de problemas](#)
- [Step Up Glasgow: Análise da Árvore de Solução de Problemas](#)



Os conteúdos do Workshop 3 “*Um desafio local*”, tal como concebido e testado no projeto piloto, estão disponíveis no [Website do CHLaYdoscope](#). Tenha em mente que as ferramentas e metodologias descritas nos diferentes workshops deste manual podem ser combinadas de forma flexível, dependendo do foco que você pretende dar ao workshop.



MÓDULO 3

PARTICIPAÇÃO, DEFESA DE IDEIAS E TRABALHO EM REDE

Criado em conjunto por:
DYPALL, PINA, ECHN



3.1 Introdução ao Módulo

Em 2018, em resultado de um *Diálogo Estruturado* com os jovens, os decisores políticos e outras partes interessadas, a União Europeia desenvolveu a [Estratégia da UE para a Juventude 2019-2027](#). Esta estratégia para a juventude visava alcançar [onze Objetivos Europeus para a Juventude](#). As iniciativas visam superar os principais desafios que os jovens enfrentam na sua vida quotidiana, **apresentando uma visão da Europa que capacita os jovens para realizarem todo o seu potencial**.

Promover a **participação ativa dos jovens** nas decisões e ações a nível local e regional é essencial para construirmos uma sociedade mais democrática, inclusiva e próspera. Entende-se por cidadania ativa a **participação** na vida com o objetivo principal de **desempenhar um papel ativo no desenvolvimento da sociedade** e contribuir para a melhoria do bem-estar dos seus cidadãos.

Para fomentar a participação dos líderes juvenis e das suas comunidades a nível local e regional, é muito importante que, como primeiro passo, tomem consciência da sua identidade enquanto comunidade e aprendam a identificar o principal objetivo e missão das suas comunidades, para que possam manter o foco e comunicá-lo claramente às partes interessadas relevantes e a redes mais amplas quando defendem uma ideia ou uma causa que lhes interessa.

O Workshop 1 do Módulo 3 “Construir uma cultura comunitária forte” incentiva os jovens líderes e as suas comunidades a refletir sobre a visão, missão e sobre os valores que moldam as suas comunidades, aspetos fundamentais para cada organização, especialmente na tomada de decisões e na participação com outras partes interessadas.

As declarações de missão e visão descrevem o que sua comunidade aspira e a mudança que você deseja criar. Ao mesmo tempo, a discussão sobre os principais valores, princípios e crenças que norteiam os seus comportamentos e tomadas de decisão criam uma experiência consistente nas relações que nutre e nos diferentes contextos em que participa.

Participação surge como um “guarda-chuva” gigante, que abrange diversas formas de envolvimento. Todas as formas de defesa de direitos, feitas pelos jovens, podem ser definidas como a participação dos jovens, mas nem todas as formas de participação dos jovens são consideradas defesa de direitos..

No Workshop 2 e 3 deste Módulo, os líderes juvenis são orientados na compreensão dos tópicos **de defesa e participação** com o apoio de recursos fundamentais (recursos “must know”).



Os jovens estão cada vez mais envolvidos em «formas alternativas» de participação, incluindo o ativismo juvenil, o voluntariado comunitário, o ativismo em linha ou movimentos sociais juvenis, como o movimento de ativismo climático e outros. As comunidades juvenis encontram-se num momento de transição, já não têm como base modelos hierárquicos estruturados de representação e participação e, em vez disso, têm uma abordagem mais ligada em rede e diversificada. Estar atento a estes novos modelos e níveis de envolvimento ajuda os líderes comunitários juvenis a planear a sua participação nos processos de tomada de decisão com novas abordagens, aptas a potenciar a sua inclusão e a abrirem-se a novas e iguais possibilidades para todos.

Este é o foco do **Workshop 2** no Módulo 3. O segundo Workshop apresenta o [Kit de Ferramentas de Participação dos Jovens](#), e, em particular, um foco nos módulos **“Promover a participação para todos”** e **“Jovens liderando projetos”**, que ajudam a desenvolver a consciência sobre como a participação pode ser acessível, inclusiva e **atenta à diversidade** e como os jovens, através de uma participação significativa, podem abrir oportunidades para os grupos que representam. Enquanto o foco do **Workshop 3 é a Defesa de Direitos Comunitária**. Isso implica fazer algo para apoiar, recomendar ou implementar ações ligadas a uma ideia de uma causa com a qual se importa e/ou identifica. Envolve a capacidade de representar os direitos e necessidades da sua comunidade ao nível das instituições mais capazes de responder. A defesa das melhores práticas começa com um «pedido» claro e realista, apoiado em provas. Esse “perguntar” é mais eficaz quando representa o sentimento da comunidade e a sua cultura. Geralmente, as estratégias e campanhas de defesa de direitos visam influenciar, financiar e recursos, mudar políticas ou mudar processos. Neste ponto, ter uma perceção clara sobre os diferentes intervenientes e partes interessadas que, numa área específica, podem ter influência ou poder para o ajudar a implementar ações ligadas à sua ideia, ou que podem ser afetadas pela iniciativa que propõe, é um pré-requisito para a implementação de projetos e iniciativas sólidos. **O Workshop 4 deste Módulo apresenta um foco em como mapear com precisão as suas partes interessadas.**





3.2 Resultados de aprendizagem esperados

O objetivo do Módulo 3 é ajudar os participantes (futuros líderes comunitários de jovens) a alcançar os seguintes resultados de aprendizagem:

- Conhecer a Estratégia da UE para a Juventude 2019-2027 e os onze Objetivos Europeus para a Juventude
- Saber como orientar os membros da comunidade a refletir e identificar aspetos cruciais para o sucesso de suas iniciativas: a missão, a visão e os valores que moldam sua cultura comunitária
- conhecer o significado e a importância da participação e da defesa para desempenhar um papel ativo no desenvolvimento da sociedade
- Conhecer diferentes níveis e principais componentes da participação dos jovens
- Os participantes sabem como identificar um objetivo de defesa e definir uma campanha de defesa
- Saber como identificar e mapear os principais intervenientes/partes interessadas
- Aprender a desenvolver a sua comunidade e os seus recursos através do trabalho em rede



3.3 Competências a desenvolver:

Competências CHLaYdoscope

- GERAÇÃO DE RECURSOS, CRIAÇÃO DE REDES E DEFESA DE INTERESSES (capacidade de mobilizar recursos financeiros e não financeiros; envolver as partes interessadas e defender iniciativas juvenis)
- FORNECER INSPIRAÇÃO E INCENTIVAR A PARTICIPAÇÃO (capacidade de sensibilizar, incentivar a participação, promover um claro sentido de propósito)
- PROMOVER E APOIAR INICIATIVAS JUVENIS (capacidade de mapear as partes interessadas e analisar o ecossistema da ação juvenil local; conhecer os recursos disponíveis para apoiar iniciativas juvenis; capacidade de envolver os jovens no planeamento da execução de projetos e iniciativas)

Competências EntreComp

MOBILIZAR OS OUTROS (capacidade de trabalhar em conjunto e cooperar com outros, para desenvolver ideias e transformá-las em ação; capacidade de persuadir os outros; demonstrar capacidades eficazes de comunicação, persuasão e negociação)



3.4 Workshop 1. Construir uma cultura comunitária forte

 Duração (2-4 horas)	
 Perfil do formador, sugestões e dicas Os formadores devem ter experiência em trabalhar com grupos e facilitar atividades para estabelecer a sua visão, missão e valores. Visão, missão e valores realmente ajudam a conectar as pessoas, e são ingredientes importantes para o trabalho colaborativo em equipa e desempenho ao nível comunitário.	 Tópicos • Foco na visão, missão e significado dos valores • Recolher contributos dos participantes sobre os significados destes conceitos • Apresente os dois Canvas indicados nas referências: a tela Visão/Missão e a Tela Constrói uma identidade Cultural • Trabalho de Grupo
 Metodologia e ferramentas As telas que os Líderes dos Centros Criativos usam quando trabalham com suas comunidades sobre esses tópicos estão inseridos no kit de ferramentas do Líder do Centro Criativo (British Council, Nesta). Neste caso, para apoiar os líderes comunitários de jovens no envolvimento de sua comunidade na definição desses aspetos importantes, as telas são modificadas, mantendo o foco na Comunidade e não no Centro Criativo. As duas ferramentas são: A Tela da Visão/Missão (página 20) A Tela Constrói uma Identidade Cultural (página 30)	



Porquê utilizar estas ferramentas?

A cultura comunitária pode ser pensada como o carácter da comunidade, moldada pelos valores, crenças e comportamentos partilhados pelos seus constituintes. Criar uma Cultura pode realmente ajudar a manter a sua comunidade bem estruturada, a atrair novas pessoas e a mobilizar outras com os mesmos valores para o mesmo objetivo.

A primeira ferramenta apresentada neste workshop, a tela da Visão/Missão, ajuda-o, como líder comunitário, a garantir que cada membro da comunidade está alinhado e pode motivar outros a alcançar os seus objetivos. Ao elaborar a Visão, descreve o que sua comunidade aspira e a mudança que deseja alcançar, enquanto líder. Afirmar a sua missão e a sua visão permite-lhe olhar para a frente,visualizando o sucesso. Uma visão é algo a que se aspira, uma afirmação sobre onde a comunidade quer estar no futuro; a missão é o propósito central da sua comunidade, é por isso que a comunidade existe. Uma reflexão sobre os valores, crenças, formas de se comportar e ver o mundo também é muito importante. Os valores e princípios representam como a sua comunidade age e faz as coisas.

Como é que estas ferramentas o ajudam?

A visão da comunidade é um processo colaborativo que ajuda os membros da comunidade a terem uma palavra a dizer, sobre como querem que a sua comunidade seja no futuro.

De um modo geral, a visão da comunidade ajuda a refletir sobre:

- as coisas que as pessoas adoram na sua comunidade e querem manter
- os desafios e as questões que pretendem abordar e resolver
- novos aspetos que gostariam de ver tornarem-se parte do seu tecido comunitário.

Através deste processo, uma comunidade pode imaginar como quer ser daqui a alguns anos ou pode olhar para a frente, para um período de 5 ou 10 anos e até mais além.

A reflexão partilhada sobre os elementos-chave que moldam uma cultura comunitária, ajuda os membros da comunidade a refletir sobre os valores que orientam os seus comportamentos, a sua ética e a sua forma de trabalhar. Existem aspetos muito interessantes, que podem ser trabalhados através de workshops, para ajudar os participantes a definir valores compartilhados. A ferramenta proposta ajuda a apoiar um processo que é funcional para a mobilização de recursos, uma vez que sem uma cultura, é impossível tomar medidas coerentes e criar ligações, que são os elementos-chave para gerar e mobilizar recursos.



Como utilizar estas ferramentas?

Tela Visão/Missão

- Comece pela visão.
- Peça aos seus participantes que imaginem a sua comunidade daqui a 3, 5 ou 10 anos: use as perguntas da ferramenta para guiar o seu pensamento ou a técnica de facilitação chamada WIFI “Não seria fantástico se...”. Peça aos participantes para trabalhar em pequenos grupos, de forma a completarem a afirmação “Não seria fantástico se...” o máximo de vezes possíveis, concentrando-se em coisas que seriam capazes de influenciar, controlar ou criar. O formador pode perguntar: “Não seria fantástico se, em um ano..., três anos..., em cinco anos...” e convidar os participantes a escrever o maior número possível de afirmações, diferentes para cada horizonte temporal. Esta técnica é simples, mas surpreendentemente poderosa. Abre possibilidades e pensamento positivo.
- Guiado pelas respostas dos participantes, elabore a sua “Visão” para uma ou duas das afirmações.
- Peça aos participantes para considerarem como irão alcançar a visão e quem irá ser beneficiado.
- Utilize as perguntas da ferramenta para guiar o seu pensamento.
- Elabore a sua “Missão” para algumas frases: o objetivo central da sua comunidade. Não se preocupe se não for perfeito. São necessárias muitas tentativas para encontrar a formulação correta.

Constrói uma identidade cultural

- Convide pequenas equipas dentro da sua comunidade e peça para criarem um cartaz que as descreva no seu melhor, quando têm um desempenho brilhante e quando tudo corre bem. Peça aos membros que transformem isso em imagens e, como próxima etapa, adicione algumas palavras-chave que descrevam os valores em ação.
- Os líderes comunitários juvenis podem refletir sobre os valores da sua comunidade, respondendo também às seguintes perguntas: “Como descreveria o meu sentimento de pertença a esta comunidade?”, “Como é que as partes interessadas descreveriam a sua comunidade?”, “Isso encaixa-se com meus princípios?”, “Como as pessoas da comunidade devem comportar-se?”
- Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença também podem representar temas relacionados com essa discussão aberta, refletindo sobre as pessoas da comunidade:
 - O que procuram os membros? Por que estão aqui?
 - Que tipo de pessoas são?
 - O que é um bom espaço comunitário para eles?
- Preencher os seis elementos da ferramenta (ou readaptá-los, caso alguns deles não sejam relevantes para a comunidade específica). É importante entrar em detalhes tanto quanto possível
- Discussão sobre se as pessoas seriam atraídas pelas culturas criadas e se satisfazem algumas das suas necessidades
- Lembre-se: não há regras, mas princípios

Referências e Material de Formação

- [Kit de ferramentas do Líder do Centro Criativo](#) (British Council, Nesta), Visão e Missão (Pag 20)
- [Ideias de Facilitação para os Valores da Visão de Missão por Dr. Jo North](#)



3.5 Workshop 2. Participação dos Jovens



Duração (2-4 horas)



Perfil do formador, sugestões e dicas

Os Formadores devem conhecer, compreender e/ou ter uma experiência direta em práticas de cidadania democrática e participação ativa junto das comunidades juvenis; devem compreender e ser capazes de facilitar o processo participativo e ter conhecimento do Programa CE e dos recursos para apoiar a participação dos jovens. É importante partilhar as oportunidades europeias com os jovens, para que estes possam tomar consciência das oportunidades que a CE lhes oferece para desenvolverem as suas competências de liderança e interculturais, juntamente com outras competências importantes. Pode pedir aos jovens que consultem o [Erasmus+](#) e as oportunidades para iniciar uma atividade de participação dos jovens. Podem assinar como participantes ou iniciar um intercâmbio de jovens sobre o tema do seu interesse. Mostrar-lhes também o [Corpo Europeu de Solidariedade](#) e as oportunidades de participação ou execução de outros projetos de solidariedade e/ou atividades de voluntariado. Pode também mostrar-lhes as oportunidades oferecidas pela plataforma Eurodesk, o [Portal Europeu da Juventude](#) e as oportunidades de participação no [diálogo da UE com a juventude](#).



Topics

- Os Líderes Comunitários Jovens desenvolvem a consciência sobre como fazer ouvir a sua voz e incorporá-la na tomada de decisões através da participação = como a participação pode contribuir efetivamente para transformar ideias em ações e projetos que podem ter um impacto nas suas vidas
- Definição de participação
- Apresentar a Escada da Participação Juvenil e os graus de participação
- Apresentar o Modelo RMSOS apoiando a participação dos jovens
- Definição de Inclusão e Diversidade
- Apresentar exemplo concretos em que a participação pode ter lugar
- Apresentar oportunidades na UE para a participação em projetos de desenvolvimento de liderança e empreendedorismo



Metodologia e ferramentas

O [Conjunto de Ferramentas de Participação dos Jovens](#) destina-se a todos aqueles que permitem e promovem a participação dos jovens e estão interessados em fazê-lo através dos programas da UE para a juventude.

Este conjunto de ferramentas em particular propõe aos participantes o Módulo 3: **Promover a participação para todos** e o Módulo 5: **Jovens liderando projetos**. Sugere também o Manual [«Dê a sua opinião»](#), onde os técnicos de juventude e os jovens podem encontrar ferramentas educativas e práticas para apoiar e iniciar a participação dos jovens. Especificamente, os Líderes Comunitários de Jovens são apresentados ao Modelo RMSOS e a sessão Laboratorial é uma discussão aberta sobre todos os aspetos incluídos no quadro RMSOS, que pode ajudar a descobrir se os jovens têm o Direito, Meios, Espaço, Oportunidades e Apoio (RMSOS) dentro das comunidades, ou seja, se têm todos os elementos necessários para a sua participação significativa.

Porquê utilizar esta ferramenta?

Este conjunto de ferramentas fornece informações, ferramentas e acesso a mais material de referência sobre a participação, tal como pretendido pela Comissão Europeia, apresenta os programas da UE para a juventude e as oportunidades que a CE oferece para permitir e promover a participação dos jovens, e foi desenvolvido pelos peritos do setor da juventude no processo de consulta com os jovens, animadores de juventude e utilizadores dos programas da UE para a juventude, bem como as Agências Nacionais e os seus responsáveis pela participação.

Apresentando o Modelo RMSOS, os jovens têm contacto com cinco palavras-chave, que representam os principais fatores que influenciam o envolvimento dos jovens a nível local. Cada um deles centra-se numa medida de apoio diferente, mas estão estreitamente interligados, e todos eles devem ser cumpridos para que os jovens possam participar plenamente nas atividades ou decisões que lhes interessam.

Como é que esta ferramenta o ajuda?

Pode ser o líder de um grupo de jovens, de uma equipa em fase de arranque, um técnico de juventude num centro de juventude, um dirigente no conselho de administração de uma organização de juventude, um educador entre pares, o representante de outros jovens, um formador ou simplesmente alguém que trabalhe para envolver outros jovens de forma ativa nas suas comunidades. Estas ferramentas, e especialmente os módulos e modelos apresentados nesta formação, destinam-se às pessoas interessadas em desenvolver e compreender a teoria e os conceitos da participação dos jovens, melhorar a qualidade do pensamento e da prática sobre a participação dos jovens e informações adicionais sobre a participação dos jovens no contexto dos programas da UE para a juventude.



Como utilizar estas ferramentas?

- Apresentar e explicar o conteúdo relevante do Módulo 3 apresentado no Conjunto de Ferramentas para a Participação Jovem (15 min), dando destaque à questão da participação e dos diferentes níveis de participação Introduzir o Modelo RMSOS, sem apresentar inicialmente o significado de cada elemento
- Workshop: dividir os participantes em 5 pequenos grupos, em que cada um vai discutir abertamente uma palavra-chave do quadro, tendo as seguintes questões como ponto de partida: “O que acha que este conceito significa?” e “Quais são as consequências desse conceito para a participação?” (15 min) + partilha (5 min cada grupo)
- Enquanto os jovens partilham as suas ideias sobre estes elementos, analisem a sua explicação e ajudem-nos a analisar criticamente os seus projetos ou iniciativas, e a descobrir se foram criadas as condições adequadas para a participação dos jovens.
- Apresentar e explicar o conteúdo relevante do Módulo 5, incluído no Conjunto de Ferramentas (20 min)
- Pequeno workshop sobre Decisões que tem de tomar para o seu projeto e quem estará envolvido nelas (5 min) + reflexão (5min)
- Fornecer-lhes os recursos sugeridos no Kit de Ferramentas (adicionalmente, você pode apresentar o módulo 12)



Referências e Material de Formação

- O [Kit de Ferramentas de Participação dos Jovens](#) ((Módulos 3 *Promover a Participação para Todos*; Módulo 5 *Jovens Liderando Projetos* e como módulo de avaliação 12 *Planeamento da participação* - lista de verificação que pode ajudar a tornar a conceção e implementação do seu projeto mais favorável à participação dos jovens).
- [“Dê-nos a sua opinião”](#) Manual sobre a revisão da Carta Europeia sobre a Participação dos Jovens a Nível Local e Regional



Os conteúdos do Workshop 5 “*Participação dos Jovens e Envolvimento das Partes Interessadas*”, tal como concebidos e testados no projeto-piloto, estão disponíveis no [Web Site do CHLaYdoscope](#). Tenha em mente que as ferramentas e metodologias descritas nos diferentes workshops deste manual podem ser combinadas de forma flexível, dependendo do foco que você pretende dar ao workshop.





3.6 Workshop 3. Jovens defensores da Mudança

 Duração (2-4 horas)	
 Perfil do formador, sugestões e dicas Os formadores devem ter experiência na defesa de ideias; ter conhecimento sobre a melhor forma de conduzir a pesquisa sobre uma causa específica, mapear as necessidades e as partes interessadas, identificando os canais de divulgação. Durante o workshop, dê exemplos significativos de defesa e inspiração de pessoas que fizeram a mudança no mundo.	 Tópicos - Definição de Defesa de Ideias - Apresentar o Guia de Defesa de Ideias para Juventude, da UNICEF - Definir uma comunidade para um processo de defesa de ideias - Exercício dos direitos - Investigação - Sessão laboratorial
 Metodologia e ferramentas Guia da defesa de Ideias para a Juventude, da UNICEF + Plano de Trabalho de defesa de Ideias	
Porquê utilizar esta ferramenta? Defender ideias significa dar apoio a uma pessoa para que a sua voz seja ouvida. Visa ajudar as pessoas a compreender os seus direitos e a expressar os seus pontos de vista. Através da defesa de ideias, as comunidades em geral terão uma maior consciência dos seus direitos e direitos sociais e da violação dos direitos que os grupos marginalizados na sociedade enfrentam atualmente. A defesa de ideias pode influenciar diretamente as decisões de políticas públicas. À medida que as comunidades defendem uma determinada causa ou questão, os políticos e legisladores tornar-se-ão cada vez mais conscientes de tais questões e poderão considerar a inclusão das perspetivas dos advogados na lei ou política formal. A defesa de ideias também faz parte da mobilização de recursos, um processo abrangente que envolve um planeamento estratégico, defesa de ideias, comunicação e negociação com os decisores políticos. O que é a defesa de ideias e como pode ser utilizada é um processo complexo, e é importante entender todas as fases do processo. O Guia da Defesa de Ideias para a Juventude, da UNICEF, é um conjunto de ferramentas abrangente que pode ajudar os jovens a compreender o que	



é a defesa de ideias e como envolver as suas comunidades na influência das políticas. Para complementar este Guia, a Unicef desenvolveu um Plano de Trabalho de defesa de Ideias, que pretende ajudar os jovens a criar um plano para defender a mudança. Baseia-se nas ideias e sugestões incluídas no Guia de Defesa de Ideias para a Juventude, da UNICEF, e ajuda os jovens a aplicar essas sugestões aos seus próprios objetivos de mudança, desenvolvendo os seus projetos específicos.

Como é que esta ferramenta o ajuda?

O Guia de Defesa de Ideias para a Juventude, da UNICEF, irá ajudá-lo a refletir sobre questões cruciais ao criar a sua rede e dar-lhe orientações sobre como conduzir um processo de defesa de ideias.

O Plano de Trabalho da defesa de Ideias irá ajudar a projetar e realizar pesquisas sobre o tópico que deseja defender. Este plano permite entender onde está o problema da causa que pretende defender e como enfrentá-lo. Quando esta etapa fica concluída, pode disseminar sua mensagem, criando conexões com outras pessoas que estão lutando pela mesma causa. O conjunto de ferramentas ajudá-lo-á a compreender melhor a sua rede, a mobilizá-la e a detetar as partes interessadas a que tem de se dirigir para defender a sua agenda e fazer uma mudança.

Como utilizar estas ferramentas?

- Comece com a pergunta “Quem é um modelo inspirador para mim e porquê?” (5 minutos)
- Faça uma apresentação sobre defesa de Ideias (explique o que é e qual a importância da defesa de ideias na a mobilização de recursos) - (10min)
- Apresentar o Guia de Defesa de ideias para a Juventude, da UNICEF - módulo 5. Ligação em rede e promoção da aliança e módulo 6. Participação em conferências e reuniões com decisores políticos (30 min)
- Tempo de reflexão (5min)
- Sessão laboratorial: trabalhe com os seus participantes em grupos mais pequenos. Dê orientações sobre como definir o tópico de defesa de ideias e mapeie as partes interessadas certas a abordar (40 min)
- Reportar à sala de plenário: Reflexão (10 min)



Referências e Material de Formação

[Guia de Defesa de ideias para a Juventude da UNICEF 2022 \[ENG\]](#)



3.7 Workshop 4. Como mapear as partes interessadas/ público estratégico, para a mobilização de recursos

 Duração (2-4 horas)	
 Perfil do formador, sugestões e dicas Os formadores devem ter experiência no trabalho com a juventude e/ou envolvimento com organizações, com capacidade para motivar os participantes, compreender dinâmicas de grupo e gestão de conflitos. Deve ter experiência no trabalho com grupos de jovens multiculturais, criando um espaço de compreensão mútua e de colaboração, valorização e respeito entre os indivíduos. É claro que o formador deve ser capaz de orientar o processo visual ao longo do Mapa das Partes Interessadas	 Tópicos - Definição de partes interessadas / público estratégico - Liste as razões pelas quais é importante ter uma perceção clara sobre os diferentes atores e partes interessadas que, numa área específica, podem ter interesse ou podem ser afetados pelas suas iniciativas e projetos - Como criar uma representação visual do ecossistema da sua comunidade? - Como agrupar as partes interessadas / público estratégico, com base nos seus comportamentos e motivações? - Como priorizar as partes interessadas que podem influenciar diretamente sua comunidade, sobre aquelas que podem ter um impacto menor, e como se comunicar com várias partes interessadas de acordo?



 Metodologia e ferramentas Mapa das partes interessadas / público estratégico
Porquê utilizar esta ferramenta? O mapeamento de partes interessadas é o processo visual de colocar todas as partes interessadas de um produto, projeto ou ideia em um mapa. O principal benefício de um mapa de partes interessadas é obter uma representação visual de todas as pessoas que podem influenciar seu projeto e do modo como estão interligadas. O mapeamento da comunidade tem como objetivo representar a comunidade visualmente, para entender melhor as conexões baseadas na confiança e os níveis de influência entre as diferentes partes interessadas. Identificar os principais influenciadores é importante para definir diferentes grupos na comunidade, sua motivação, comportamento e nível de engajamento para garantir que suas atividades atendam às necessidades de sua comunidade e suas comunicações sejam focadas.
Como é que esta ferramenta o ajuda? Esta ferramenta ajuda a identificar as partes interessadas que estão envolvidas, têm influência ou são afetadas pela sua comunidade, agrupando-as de acordo com os seus níveis de participação, interesse e influência na comunidade. Também ajuda a determinar a melhor forma de envolver e comunicar com cada um dos grupos de partes interessadas.



Como utilizar estas ferramentas?

- Dividir os participantes em grupos mais pequenos
- Pedir-lhes que comecem por indicar claramente o “Propósito” da sua comunidade ou atividade planeada.
- Ensinar o grupo a preencher o Mapa das Partes Interessadas
- Pedir-lhes que pensem nos indivíduos e organizações que interagem com a sua comunidade, utilizando o nome, o título e a organização
- Os “Intervenientes Diretos” são aqueles com maior influência no seu sucesso
- As «partes interessadas indiretas» podem incluir aqueles que beneficiam das suas atividades, financiadores que as apoiam ou jornalistas que podem promover as suas histórias de sucesso.
- As “Partes Interessadas Potenciais” podem ter um impacto futuro na sua comunidade ou atividades ou podem representar uma direção na qual pretende avançar. Podem incluir um novo grupo-alvo ou um possível investidor.
- os participantes podem agrupar as partes interessadas em temas no mapa para ajudá-los a ver onde há semelhanças entre indivíduos ou organizações
- Peça-lhes que classifiquem as partes interessadas em termos de influência, interesse e níveis de participação em seu projeto usando a Grade de Interesse de Energia.
- Peça aos participantes que reflitam sobre as seguintes perguntas:
- O que motiva cada parte interessada?
- Que outras prioridades têm, e como é que se pode alinhar a comunidade com essas prioridades, e até mesmo usar a comunidade para ajudar a alcançar essas prioridades?
- Essa parte interessada provavelmente terá uma visão positiva da sua comunidade ou atividades? Em caso negativo, o que pode fazer a esse respeito?



Referências e Material de Formação

- [Kit de ferramentas do líder do Centro Criativo](#) (British Council, Nesta), Mapeando as partes interessadas (Pag. 84)
- [Realização de uma análise das partes interessadas](#)



Os conteúdos do Workshop 5 “Participação dos Jovens e Envolvimento das Partes Interessadas”, tal como concebidos e testados no projeto-piloto, estão disponíveis no [Web Site do CHLaYdoscope](#). Tenha em mente que as ferramentas e metodologias descritas nos diferentes workshops deste manual podem ser combinadas de forma flexível, dependendo do foco que você pretende dar ao workshop.



MÓDULO 4

INSPIRAR, INFLUENCIAR, MOTIVAR

Criado em conjunto por:
TAATO, Warehouse hub



4.1 Introdução ao Módulo

Os líderes comunitários inspiram mudanças positivas, capacitando aqueles ao seu redor para trabalhar em prol de objetivos comuns. A ferramenta mais poderosa de um líder para fazer isso é a comunicação. Uma comunicação eficaz é vital para ganhar confiança, alinhar esforços na busca de objetivos, explicar uma visão e inspirar outros a agir.

Um Líder Comunitário deve ser um bom ouvinte e um bom comunicador e tê-los como componentes-chave para divulgar as suas mensagens e ser compreendido e aceite por diferentes tipos de públicos.

O módulo 4 funciona em dois níveis:

- **Micro-nível:** a este nível, o foco está nos líderes comunitários juvenis e na sua capacidade de comunicar eficazmente com os outros, ter a sua mensagem compreendida de forma clara e dirigida aos diferentes tipos de públicos na multidão.

O primeiro workshop leva os líderes comunitários de jovens a se aprofundarem nos **fundamentos da comunicação como um processo de interação** apto a envolver o(s) público(s) (potencial). Eles descobrirão como funciona a comunicação e como criar uma apresentação significativa e clara que as pessoas ouçam.

Os líderes comunitários juvenis tornam-se (mais) conscientes do facto de que uma comunicação eficaz é um processo bidirecional: falar e ouvir com verdadeira compreensão. As histórias têm o potencial de ajudar as pessoas a desenvolver uma compreensão genuína e a conectarem-se e unirem-se em torno de propósitos comuns. A narrativa (visual) é apresentada aqui como uma ferramenta de comunicação estratégica para os líderes comunitários de jovens partilharem histórias e lutas (pessoais), inspirarem autorreflexão, evocarem um sentimento de paixão pessoal, criarem e/ou envolverem uma comunidade, inspirarem mudanças positivas e encorajarem uma compreensão mútua entre os membros da comunidade. A técnica de storytelling baseia-se na ideia de que as histórias são um dos principais modos de comunicação humana e que são capazes de conectar as pessoas umas com as outras, partilhar emoções e transmitir ideias de forma eficaz. Além disso, as histórias são muitas vezes mais memoráveis do que as informações apresentadas de forma asséptica.

- **Nível macro:** Neste nível, o foco está mais em **como aproveitar o potencial da comunidade e inspirar seus membros através da comunicação e conversas, fornecendo feedback eficaz.**

A conversação, por definição, envolve uma troca de comentários e perguntas entre duas ou mais pessoas, envolve dar e receber feedback como um elemento-chave para continuar a aprender. Pode parecer assustador, mas se os jovens querem levar a liderança e suas comunidades para o próximo nível, é crucial que eles saibam como criar uma cultura segura de feedback.

Os líderes comunitários de jovens que praticam dar e receber feedback, verão os membros da comunidade mais motivados e engajados para expressar necessidades e ideias e aspirar a mudanças positivas. Poderão promover uma verdadeira cultura interativa que crie um espaço acolhedor para o diálogo e o crescimento.



4.2 Resultados de aprendizagem esperados

O objetivo do Módulo 4 é ajudar os (futuros) líderes comunitários de jovens a alcançar os seguintes resultados de aprendizagem:

- Os participantes compreendem os fundamentos e a natureza da comunicação como um processo de interação, capaz de envolver o público com comportamentos e habilidades verbais e não verbais
- Os participantes sabem como adaptar o estilo de comunicação para aumentar a sua liderança: a liderança manifesta-se através da comunicação.
- Os participantes sabem sobre o poder do Storytelling
- Os participantes sabem como desenvolver e promover dentro da comunidade uma verdadeira cultura interativa de feedback que cria um espaço de diálogo e motivação.
- Os participantes sabem como expandir sua capacidade de comunicação para ouvir, motivar, inspirar e capacitar.

4.3 Competências a desenvolver:

Competências CHLaYdoscope

- **COMUNICAR SIGNIFICATIVAMENTE COM OS OUTROS** (capacidade de de forma precisa, persuasiva e assertiva; Capacidade de ouvir eficazmente; capacidade de expressar claramente emoções e pensamentos; capacidade de gerir conflitos)
- **FORNECER INSPIRAÇÃO** (Capacidade de demonstrar e comunicar motivação e paixão; Capacidade de sensibilização e promoção do envolvimento da comunidade; Capacidade de relacionar objetivos e mudanças desejadas com a visão, missão e valor da comunidade)
- **PROMOVER E APOIAR INICIATIVAS JUVENIS** (capacidade de apoiar os jovens na promoção dos seus talentos e objetivos de vida).

Competências EntreComp

- **MOBILIZAR OUTROS** (capacidade de trabalhar em conjunto e cooperar com outros para desenvolver ideias e transformá-las em ação; capacidade de persuadir os outros; demonstrar capacidades eficazes de comunicação, persuasão e negociação)
- **APRENDER ATRAVÉS DA EXPERIÊNCIA** (Capacidade de refletir e aprender com o sucesso e o fracasso).





4.4 Workshop 1. Como funciona a comunicação? Como criar uma apresentação objetiva, que as pessoas queiram ouvir

 Duração (2-4 horas)	
 Perfil do formador, sugestões e dicas. O formador deve ser um especialista em estratégias de comunicação; ter conhecimento sobre dinâmicas e processos de resolução de conflitos.	 Tópicos • O foco está nos líderes comunitários dos jovens e na sua capacidade de compreender quem são, como explicar e transmitir aos outros quem são e a mudança que gostariam de introduzir nas comunidades. • Explicar os fundamentos e a natureza da comunicação em todos os seus aspetos verbais e não verbais. • Concentre-se no poder da narrativa (visual) • Encontre uma forma criativa de envolver os seus participantes na criação e na narração de uma história
 Metodologia e ferramentas • Como criar uma apresentação poderosa que os outros ouvirão, por Julian Treasure, é um livro e uma série de palestras Ted • O livro e as palestras Ted de Simon Sinek • O formato de apresentação Pecha Kucha • Técnicas de narrativa visual (“storytelling”)	



Porquê utilizar estas ferramentas?

A comunicação é fundamental para qualquer relação. Como um jovem líder, dominar a comunicação é fundamental para o papel assumido. A comunicação e a escuta andam de mãos dadas. Assim, dentro das ferramentas compartilhadas, o líder jovem dominará e aprenderá. As apresentações e ferramentas aqui apresentadas fornecerão uma variedade de habilidades e ferramentas que as pessoas poderão usar de acordo com suas preferências e a variedade do público à sua frente.

- **Como criar uma apresentação poderosa que os outros ouvirão por Julian Treasure, é um livro e uma série de palestras Ted** que podem ajudar um líder jovem a explicar e transmitir aos outros quem eles são, e a mudança que eles gostariam de trazer dentro das comunidades.
- **O livro e as palestras de Simon Sinek**, mostram a importância do PORQUÊ. A razão pela qual fazemos algo está no centro da nossa paixão, a força motriz que apoia os líderes também nos momentos difíceis. O porquê é o que motiva as nossas ações, e precisamos dele para motivar a comunidade.
- **Técnica de narrativa Visual (“Storytelling”).** Cada participante é convidado a encontrar a sua própria forma de criar apresentações eficazes. As apresentações são histórias e as histórias têm uma estrutura. Eles se constroem em direção a um momento de impacto e desencadeiam uma onda de impulso que muda as percepções e noções preconcebidas das pessoas.

O formato de apresentação Pecha Kucha será introduzido como um ponto de referência, uma vez que dá aos que estão mais em dificuldade uma estrutura para usar para começar a criar o seu estilo de apresentação. Os participantes também serão apresentados e experimentarão diferentes técnicas incluídas nas **táticas Pip Deck Storytelling**. Desta forma, poderiam encontrar a técnica que mais lhes convém.



Como é que estas ferramentas o ajudam?

As ferramentas apresentadas acima, e no workshop, que concebemos para o piloto, podem ajudá-lo a aprender como funciona a comunicação e as diferentes ferramentas que tem disponíveis para criar o seu estilo de apresentação. Eles também podem ajudá-lo a **tomar consciência dos diferentes tipos de pessoas na audiência**: há pessoas diferentes na audiência o tempo todo, ninguém é o mesmo. São pessoas auditivas, visuais ou físicas? Aprender a identificar quem está no seu público permitirá maximizar o poder da sua apresentação e endereçá-la a eles da melhor maneira e com o melhor resultado.

Visual Storytelling: A nossa história é o que somos: contá-la significa olhar para dentro de nós e para o caminho que percorremos, os objetivos alcançados, os obstáculos superados, as experiências positivas e negativas que nos marcaram, as pessoas que conhecemos ao longo do caminho. Significa compreender como as nossas experiências e as relações estabelecidas nos enriqueceram profissional e humanamente, que lições retiramos delas.



Como utilizar estas ferramentas?

Narrativa Visual (Estilo Pecha Kucha)

[PechaKucha](#) (japonês para “chit chat”) é a plataforma de narrativa que mais cresce no mundo, usada por milhões em todo o mundo e um formato de muito sucesso.

PechaKucha é o que “Show and Tell”: 20 slides (apenas imagens ou poucas palavras) 20 segundos de comentário por slide. É isso. Simples. Envolvente. Estimulando conexões autênticas.

PechaKucha é a ferramenta ideal para partilhar paixões e deixar cair algum conhecimento. Inovadores globais usam a plataforma PechaKucha para criar histórias poderosas e visualmente atraentes que emocionam o público em menos de 7 minutos. A apresentação tem a duração de 6,40 minutos.

Este formato garante que o orador é conciso, mantém a apresentação em movimento e passa por todo o seu conteúdo



Referências e Material de Formação

- [Guia de bala por Mo Shapiro](#)
- [Como criar uma apresentação poderosa que os outros vão ouvir por Julian Treasure, Ted Talk](#)
- [Como falar que as pessoas vão ouvir por Julian Treasure](#)
- Comece [com Why](#) Book por Simon Sinek
- [Táticas de Narrativa Visual](#)
- Narrativa Visual: [Estilo Pecha Kucha](#)



Os conteúdos do workshop 4 “*Como funciona a comunicação e como criar uma apresentação significativa e clara que as pessoas vão ouvir*”, tal como concebido e testado no piloto, estão disponíveis no [Web Site do CHLaYdoscope](#). Tenha em mente que as ferramentas e metodologias descritas nos diferentes workshops deste manual podem ser combinadas de forma flexível, dependendo do foco que você pretende dar ao workshop.





4.5 Workshop 2. Como criar um espaço seguro para feedback

 Duração (2-4 horas)	
 Perfil do formador, sugestões e dicas O formador deve ser um especialista em estratégias de comunicação; ter conhecimento sobre como funciona a comunicação e ter habilidades de coaching também.	 Tópicos Se os jovens querem levar a liderança e suas comunidades para o próximo nível, é crucial que eles saibam como criar uma cultura segura de feedback.
 Metodologia e ferramentas MODELO CLARO - Capacidades de audição e técnicas de conversação 4 formas de dar feedback	



Porquê utilizar estas ferramentas?

Coaching é uma habilidade extremamente útil para líderes e gerentes no mundo do trabalho. É uma ótima maneira de ajudar os membros da equipe a se desenvolverem ou para a [mudança de comportamento](#). É particularmente quando combinado com [feedback](#) e [reforçost](#).

Modelo CLEAR

Isso será usado como uma estrutura para treinar técnicas de conversação. Este modelo tem fortes indicadores a ter em mente ao comunicar com uma comunidade a nível individual ou coletivo..

Habilidades de escuta e técnicas de conversação são importantes para um líder comunitário. Estas técnicas podem melhorar a liderança porque as necessidades podem ser identificadas e a mudança pode ser desencadeada de baixo para cima.

4 formas de dar feedback

Aprender diferentes formas de dar feedback para que possam aprender a lidar com dificuldades e contratempos.

Como é que estas ferramentas o ajudam?

O feedback é uma ferramenta fundamental utilizada nas organizações para garantir que os indivíduos estão cientes do seu desempenho, do que devem continuar a fazer e do que devem mudar para serem mais eficazes. Embora seja muitas vezes considerado uma ferramenta de cima para baixo, o feedback pode ser benéfico em todas as direções.

Existem três razões distintas para fornecer feedback: mudar comportamentos, comparar desempenho e celebrar o sucesso:

- O fornecimento de feedback positivo e negativo com a intenção de melhorar os comportamentos pode ser eficaz. Está relacionada com a utilização da [“Teoria do Reforço”](#) no local de trabalho.
- O feedback também tem um papel muito claro a desempenhar para ajudar as pessoas a compreender a sua posição em relação aos seus pares
- O feedback é uma ótima maneira de celebrar o sucesso.



Como utilizar estas ferramentas?

Sugerimos apresentar todas as ferramentas nas referências aqui abaixo em conjunto.

Depois, focando-se na importância de criar uma cultura de feedback na sessão laboratorial, siga os passos abaixo:

- começar a explicar o que é feedback construtivo
- qual é a diferença entre feedback construtivo e crítica
- quais são os benefícios do feedback construtivo
- [10 exercícios envolventes de feedback construtivo](#)
- dicas para ajudar o seu feedback a fazer uma mudança positiva



Referências e Material de Formação

- [Roda de Mudança de Comportamento](#)
- [MODELO CLARO](#)
- [4 formas de dar feedback](#)
- [10 exercícios de feedback construtivo impactante para gestores](#)



MÓDULO 5

A CRIATIVIDADE COMO COMPETÊNCIA

Criado em conjunto por:
Materahub, Warehouse hub, PINA



5.1 Introdução ao Módulo

“Qualquer sociedade que não consiga aproveitar a energia e a criatividade da sua juventude será deixada para trás.” – Kofi Annan

O módulo 5 centra-se na **Criatividade como competência e processo gerador**.

A criatividade é uma das 15 competências que qualquer aluno pode desenvolver para se tornar empreendedor, de acordo com o [Quadro de Competências de Empreendedorismo](#) da Comissão Europeia, conhecido como *Quadro EntreComp*, e utilizado como referência também na conceção deste pacote de formação.

A organização [da Rede Europeia de Centros Criativos e](#) o parceiro dos polos criativos neste projeto, bem como outras organizações e comunidades que operam no âmbito das Indústrias Criativas e Culturais (ICC), acreditam firmemente na criatividade como uma competência e como um processo gerador, que estimulam conhecimentos mais profundos sobre formas múltiplas e alternativas de ver, compreender e agir. Os líderes do centro criativo têm experimentado muito usando métodos baseados na arte para estimular a aprendizagem e o desenvolvimento transformacionais e explorar o potencial das artes para apoiar suas comunidades de profissionais na busca de novas soluções para problemas complexos.

A criatividade envolve a capacidade de imaginar soluções inovadoras e novas respostas para novos desafios em nosso mundo em mudança, a capacidade de integrar diferentes perspetivas em um novo entendimento, um produto ou um serviço, a capacidade de ver o mundo de novas maneiras, encontrar padrões ocultos, fazer conexões entre coisas aparentemente díspares e gerar novas ideias. Assim, para ser um líder comunitário eficaz e criar novas possibilidades para a sua comunidade você deve aprender a se tornar mais criativo!

A criatividade é uma competência fundamental para se adaptar e trazer a mudança. E como competência, deve ser alimentada, treinada e desenvolvida com o apoio de metodologias e ferramentas, algumas das quais são apresentadas neste Módulo e fazem parte da base de conhecimento utilizada pelos Líderes do Hub Criativo com as suas comunidades de jovens, profissionais, pessoas criativas.

chlaydoscope.eu



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

Este projeto foi fundado com o apoio da Comissão Europeia. Esta publicação (Comunicação) reflete apenas a opinião do autor e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas



O **workshop 1** deste módulo intitula-se: **CRIATIVIDADE = REMIX**. Foi concebido e testado em diferentes contextos e com diferentes alvos pelo Warehouse hub, parceiro neste projeto, e neste programa de formação este workshop pretende apresentar aos potenciais Jovens Líderes Comunitários um foco na criatividade como uma competência, algumas metodologias (como Lean, Agile, Design Thinking), processos e ferramentas (Double Diamond Design; a Product Vision Box) que os podem apoiar a experimentar e a olhar **a natureza do processo criativo, para desencadear o pensamento criativo e explorar novas possibilidades de mudança social e individual**.

O **Workshop 2** sugerido para este Módulo centra-se numa metodologia que apoia os líderes juvenis e os membros da sua comunidade para um **processo criativo baseado na experimentação**, que lhes permite começar a imaginar, construir e visualizar ideias. A metodologia é o **Lego Serious Play**, um processo prático e experiencial concebido para melhorar a inovação e o desempenho empresarial. Esta metodologia usa blocos de Lego para construir modelos de negócios e marcas para incentivar o pensamento criativo, a colaboração, a cocriação e a comunicação. A criatividade também requer capacidade de reflexão e identificação, especialmente quando visa promover o desenvolvimento profissional ou pessoal. As técnicas de teatro interativo, como o **Teatro Fórum** descreveu no **workshop 3**, são particularmente hábeis na promoção deste tipo de criatividade, uma vez que proporcionam aos participantes a oportunidade de assumir diferentes perspetivas, ultrapassando a divisão entre atores e espectadores.

O Teatro Fórum é uma das técnicas sob o termo guarda-chuva de Teatro do Oprimido (TO), um tipo de teatro criado pelo diretor teatral brasileiro Augusto Boal. Este laboratório coparticipado relaciona-se com o envolvimento dos espectadores influenciando e interagindo com a performance como espectadores e atores, denominados “atores-espectadores”, com o poder de parar e mudar a performance. Como parte do TO, as questões tratadas no teatro fórum estão muitas vezes relacionadas com áreas de justiça social, com o objetivo de explorar soluções para a “opressão” apresentada no espetáculo. A resiliência (ou seja, a capacidade de se recuperar face às adversidades e de manter o bem-estar) implica a capacidade de lidar positivamente com os problemas que emergem das adversidades, transformando os riscos e o sofrimento em desafios positivos e recursos de desenvolvimento. Esta é uma evidência clara de como uma técnica emprestada do teatro pode se tornar uma metodologia útil para criar um processo criativo e participativo para resolver problemas complexos.

chlaydoscope.eu



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

Este projeto foi fundado com o apoio da Comissão Europeia. Esta publicação (Comunicação) reflete apenas a opinião do autor e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas



5.2 Resultados de aprendizagem esperados

O objetivo deste módulo é capacitar os líderes comunitários de jovens a envolverem-se com a sua comunidade em processos criativos que podem ajudar a olhar para os desafios de novas perspetivas e gerar novas soluções. O módulo 5 ajuda os futuros líderes comunitários de jovens a alcançar os seguintes resultados de aprendizagem:

- Os participantes aprendem sobre a criatividade como uma competência e um dos mais poderosos motores de mudança
- Os participantes adquirem metodologias para desencadear processos criativos e desbloquear novas ideias
- Os participantes experimentam o potencial gerador do teatro como um meio de arte que pode ajudar as comunidades a lidar com problemas complexos

5.3 Competências a desenvolver

68 Competências CHLaYdoscope

- CRIATIVIDADE (capacidade de desenvolver várias ideias e oportunidades para criar valor, incluindo melhores soluções para desafios existentes e novos; explorar e experimentar abordagens inovadoras; combinar conhecimentos e recursos para obter efeitos valiosos).
- PROMOVER E APOIAR INICIATIVAS JUVENIS (capacidade de apoiar os jovens na promoção dos seus talentos e objetivos de vida).

Competências EntreComp:

- VALORIZAÇÃO IDEIAS (Capacidade de reconhecer o potencial que uma ideia tem para criar valor e identificar formas adequadas de tirar o máximo partido dele)
- VISÃO (Capacidade de imaginar o futuro e desenvolver uma visão; capacidade de visualizar cenários futuros para orientar os esforços e ações da comunidade)
- MOBILIZAR OUTROS (capacidade de trabalhar em conjunto e cooperar com outros para desenvolver ideias e transformá-las em ação; capacidade de persuadir os outros; demonstrar capacidades eficazes de comunicação, persuasão e negociação)



5.4 Workshop 1. Criatividade = Remix

Duração (2-4 horas)	
Perfil do formador, sugestões e dicas Os formadores devem ter conhecimento do quadro EntreComp da UE e de quadros semelhantes, o que indica a criatividade como uma competência-chave para o futuro; eles também têm que estar familiarizados com os principais conceitos e ferramentas para aplicar Design Thinking e Prototipagem para o desenvolvimento de uma ideia	Tópicos • Foco na criatividade como uma competência-chave • A criatividade como processo conducente à geração de novas ideias • A criatividade como um processo crucial para idealizar e conectar novas ideias com experiências existentes: a reutilização do conhecimento existente é uma parte indispensável da criação de novas ideias. No domínio criativo, a reutilização do conhecimento é uma prática comum conhecida como “remixing”. • Métodos para definir um problema específico (Ex. Double Diamond é um modelo de Design Thinking para explorar problemas e desenvolver soluções inovadoras, análise da árvore de problemas, etc.) • Desafio: os líderes comunitários juvenis são divididos em pequenos grupos e é-lhes atribuído um desafio/um problema para resolver • utilizarão primeiro um método dos acima apresentados para defini-lo e, posteriormente, criar um protótipo de solução com a Product Vision Box • Os líderes comunitários de jovens podem então escrever uma carta para si mesmos no futuro, imaginando o mundo daqui a 8 anos, que novos desafios terão de enfrentar? O protótipo da solução ainda é válido? Traz consigo o mesmo valor e visão?



Metodologia e ferramentas

Uma das ferramentas apresentadas neste workshop é a [Product Vision Box](#).

A segunda é A [Carta do futuro](#)

Porquê utilizar estas ferramentas?

A CAIXA VISUAL DO PRODUTO

Como líder comunitário juvenil, você tem que ser capaz de guiar sua comunidade para a construção de uma compreensão compartilhada do “produto” (ideia, iniciativa, mudança que você quer propor) de uma maneira muito direta e visual. Uma caixa de visão do produto permite que você e os membros da sua comunidade priorizem funcionalidades e requisitos e cheguem a um consenso sobre os benefícios e recursos mais importantes oferecidos aos usuários finais.

Este exercício fornece um método lúdico e perspicaz para transmitir uma compreensão mais profunda da visão do produto, ao mesmo tempo que promove a discussão e a colaboração entre todas as partes interessadas envolvidas no seu desenvolvimento.

Uma vez que os utilizadores (beneficiários finais) também são convidados a participar neste exercício, a caixa de visão do produto é também uma técnica orientada para o cliente que dá à equipa a oportunidade de aprender em primeira mão o que os utilizadores querem do produto.

CARTA DO FUTURO:

É importante que os jovens líderes comuniquem adequadamente e sejam capazes de transmitir a sua visão à sua comunidade, a fim de evitar que os membros não sejam claros sobre a direção a seguir. Através da carta do futuro, os jovens líderes comunitários seguirão um caminho de imersão no futuro, para, em primeiro lugar, esclarecer a si mesmos como querem enfrentar os desafios do futuro e criar uma visão comum.



Como é que esta ferramenta o ajuda?

A CAIXA DE VISÃO DO PRODUTO:

esta é uma técnica que inspira entusiasmo entre os participantes e partes interessadas e os ajuda a alinhar seus esforços a uma visão comum. A visão do produto (visualizar um produto, um serviço, uma iniciativa, uma mudança...) ajuda a descrever o objetivo do produto e o valor do cliente (alvos/beneficiários). A visão melhora a clareza: descreve o alto nível de detalhe onde você deseja chegar com o “produto” a longo prazo.

CARTA DO FUTURO:

O processo de visionamento que é criado durante este trabalho em equipa é muito interessante. Os jovens líderes comunitários serão divididos em grupos, e cada grupo refletirá em conjunto, numa fase inicial, sobre como será o mundo em 2030. Neste contexto, qual é a visão comum da sua comunidade? Imaginar ajuda a trazer clareza e pensar em enfrentar desafios futuros juntos cria um espírito de comunidade. Numa segunda fase, têm de escrever sozinhos uma carta do futuro, colocando no papel a sua visão comum e esclarecendo ainda mais que é comum a todos. Além disso, comunicar a visão em uma carta faz com que a experiência pareça mais real, de modo que a visão comum permaneça na mente dos jovens líderes comunitários.

Como utilizar estas ferramentas?

A CAIXA VISÃO DO PRODUTO:

Para facilitar esta atividade, equipe-se com tantas caixas de papelão quantas forem os grupos (trabalhe em pequenos grupos de trabalho de um mínimo de 3 a um máximo de 5) para permitir a participação de todos no exercício)

- A oficina da caixa de visão do produto normalmente leva entre 40 minutos e uma hora. Cada equipa tem de construir a sua própria caixa
- A ideia básica por trás da caixa de visão do produto é criar uma caixa física real (uma caixa de papelão) que deve ser usada para comercializar o produto ou serviço
- Cada lado da caixa contém informações que resumem os benefícios e características do produto/serviço.
- O nome, o logótipo e o slogan estão na parte da frente, juntamente com alguns pontos que destacam os principais benefícios dessa marca/produto/serviço.
- No verso da caixa, deve indicar informações mais detalhadas sobre os atributos do produto/serviço e algum histórico sobre a empresa/organização.





- As laterais da caixa também apresentam algumas informações adicionais sobre a marca.

CARTA DO FUTURO:

- O formador dividirá os jovens líderes comunitários em subgrupos (compostos por 4-5 membros cada)
- O formador fornecerá aos grupos algumas folhas e marcadores
- Demora cerca de 60 minutos a desenvolver uma visão de comentário e a partilhá-la com os outros participantes
- Escreva algumas perguntas rápidas para apoiar os jovens líderes comunitários para a carta, tais como: (O que especificamente a equipe realizou? / O que foi preciso para alcançar essas realizações? / Que obstáculos e barreiras a equipe teve que superar? Como superaram essas barreiras? / Qual o impacto da realização da equipa para a organização e para os seus clientes? / Quais são os maiores desafios da comunidade para os próximos 8 anos?)
- Fase 1 (5-10 minutos): pensar em todas as mudanças prováveis que podem ocorrer no mundo durante os próximos 8 anos
- Fase 2 (25 minutos): criar uma visão do futuro das suas comunidades escrevendo cartas do futuro!
- Fase 3 (15): ler as cartas e discuti-las
- Fase 4: discussão de temas comuns. Nesta fase, o formador deve facilitar a definição de prioridades

As duas ferramentas podem ser usadas juntas e a Carta do futuro pode ser usada para refletir sobre a solução para o problema que emergiu da “caixa de visão do produto” e descobrir se daqui a 5-8 anos essa solução ainda pode ser viável ou, em vez disso, quais insumos ou mudanças ela pode precisar.



Referências e Material de Formação

- [A caixa de visão do produto](#)
- [A carta do futuro](#)



Os conteúdos do Workshop 7, “Creativity=Remix”, tal como originalmente desenhados pelo [Warehouse Hub](#) e testados no piloto, estão disponíveis no [Web Site do CHLaYdoscope](#). Tenha em mente que as ferramentas e metodologias descritas nos diferentes workshops deste manual podem ser combinadas de forma flexível, dependendo do foco que você pretende dar ao workshop.



5.5 Workshop 2. Lego Serious Play: incentivar o pensamento criativo



Duração (2-4 horas)



Perfil do formador, sugestões e dicas

Idealmente, o treinador deve ser um treinador certificado de Lego Serious Play, que compreenda os conceitos de FLOW e os princípios fundamentais do LSP (Lego Serious Play)



Tópicos

- Primeiro passo para criar uma mudança e moldar a mudança da comunidade
- Incentivar os líderes comunitários de jovens a iniciar o processo de como abordarão a mudança
- Aumentar o envolvimento e a capacidade de mudança
- Elementos LSP: construção, metáforas, narrativa e imaginação



Metodologia e ferramentas

[O LEGO® SERIOUS PLAY® \(LSP\)](#)

Porquê utilizar esta ferramenta?

O LSP é uma metodologia lúdica que ajuda primeiro a focar (fazendo exercícios individuais, que colocam as pessoas no fluxo), depois passando para a construção dos modelos individuais e, em seguida, de grupo.

O LSP pode ajudar os participantes a ver os desafios de novas maneiras e desenvolver conhecimentos totalmente novos de seus desafios e oportunidades juntos.





Como é que esta ferramenta o ajuda?

É uma ferramenta visual que, com as primeiras fases, ajuda a entrar no fluxo e a concentrar-se no trabalho, depois desenvolve as suas capacidades para o trabalho em grupo e funciona de uma forma que ajuda os jovens a expressarem as suas ideias mais facilmente.

O método eleva seus processos de desenvolvimento a um novo nível, assim como aumenta o envolvimento, a criatividade e a capacidade inovadora de fazer mudanças.

Como utilizar esta ferramenta?

- 1) exercícios de construção para a metodologia LSP (usando elementos básicos)
 - facilitar o workshop para colocar os participantes no estado de “fluxo” (é onde os participantes estão totalmente envolvidos em um ótimo estado de aprendizagem meu)
- 2) construir a identidade de uma mudança que se quer implementar no seu ambiente
 - elementos de identidade: núcleo, aspiracional, externo
- 3) visualizar o panorama de uma mudança, para poder desenvolver uma estratégia
- 4) fazer conexão na paisagem usando narrativas e metáforas
- 5) encenar possíveis mudanças e cenários, preparando os participantes para lidar construtivamente com as mudanças esperadas e inesperadas
- 6) Analisa-se então a forma como as mudanças influenciam a paisagem e descrevem-se os efeitos e consequências desta análise. Com base na análise, as ações possíveis são destacadas e decididas.
- 7) Extrair insights e pontos de ação.



Referências e Material de Formação

- [O JOGO® SÉRIO DE LEGO®](#)



5.6 Workshop 3. O Teatro do Fórum



Duração (2-4 horas)



**Perfil do formador,
sugestões e dicas**

Para facilitar uma oficina de teatro de fórum, um formador precisa estar pronto para buscar ações concretas e éticas contra a opressão com os atores e o público. Quando facilitamos, estamos construindo nossa consciência coletiva de como a opressão funciona para que todos encontremos ações e colaborações para nos libertarmos. O formador também deve ter experiência na condução de um processo de reflexão e debriefing.



Tópicos

- Lidar com a ambiguidade e os riscos
- lidar com situações típicas da comunidade
- mudar as situações, soluções em ação
- Histórias / “peças” sobre o desafio da injustiça e da opressão
- É um tipo de teatro interativo – o público envolve-se ativamente, pode participar no processo e tornar-se “atores-espetadores”;
- Uma peça de teatro que envolve uma dinâmica opressora - oprimida
- Enquanto a maior parte do teatro, tal como o conhecemos, oferece ao público um produto final, o teatro dos oprimidos oferece ao público um processo.





Metodologia e ferramentas

O [Teatro Fórum](#) é um tipo de teatro criado pelo diretor teatral brasileiro Augusto Boal. É uma das técnicas sob o termo guarda-chuva de Teatro do Oprimido (TO). Isso se relaciona com o envolvimento dos espectadores influenciando e se envolvendo com a performance como espectadores e atores, denominados “atores-espectadores”, com o poder de parar e mudar a performance.

Os espetáculos do Teatro Fórum apresentam peças curtas que mostram uma situação que precisa ser mudada. Os membros do público são convidados a substituir um ator no palco e tentar mudar a situação. Outros atores respondem em personagem, tentando manter seu poder opressor ou explorador. O Forum Theatre oferece um meio para testar soluções em ação. O público faz e avalia todas as escolhas.

O Teatro do Oprimido é um método amplamente utilizado – para fins de ativismo teatral, pedagógico e educativo, também como ferramenta de promoção da justiça social, mas também pode ter efeitos terapêuticos.

Porquê utilizar esta ferramenta?

- É uma ferramenta poderosa para a construção de comunidades, expressão criativa e ativismo
- Expande as nossas formas de explorar soluções para os difíceis desafios da comunidade
- Ele ilumina a experiência humana de um problema, explorando os sentimentos do público.
- Tem um efeito capacitador nas comunidades porque se concentra em alternativas criativas e ações concretas na resolução de problemas da vida real.
- Oferecendo uma visão geral sobre diferentes soluções que permitem aprender com diversas experiências e mentalidades sobre como uma pessoa aceita e reage à mesma situação.

Como é que esta ferramenta o ajuda?

Esta técnica utiliza o teatro como ferramenta para abordar as possibilidades de mudança social – reflete a realidade e representa um exercício de ação em situações futuras da vida real. O teatro Fórum apresenta ao seu público um problema por resolver; um que será importante para eles, uma vez que afeta as suas próprias vidas ou as vidas das pessoas que conhecem.



Como utilizar esta ferramenta?

- Crie um espaço seguro para discutir os desafios da vida real nos quais estamos focados nas comunidades e nos sentimos confortáveis para jogar. Os temas devem estar ligados à injustiça ou discriminação que acontece na sociedade.
- Desenvolva uma peça original que é chamada de jogo de fórum. Esta peça mostra um problema causado pela opressão. A peça pode ter apenas alguns minutos de duração.
- Em cada espetáculo de teatro Fórum, os personagens principais são: Protagonista (o personagem principal, que sofre opressão); Opressor/Antagonista (aquele que oprime o Protagonista); Aliados do protagonista e Aliados do opressor (aqueles que ativa ou passivamente estão de um lado ou de outro), Pessoas neutras (observadores passivos da situação, transeuntes) e Coringa (mediador entre audiência e atores, moderador da discussão). Todos os outros participantes são Spect-atores. Pode haver 6 pessoas jogando ou 4, mas o protagonista e antagonista devem sempre jogar (pessoas neutras ou aliados podem mudar).
- A cena precisa levar ao auge da opressão que invoca sentimentos na plateia ou nos espectadores-atores.
- No auge, a peça termina e o Coringa convida o público a entrar na peça e improvisar possíveis formas de abordar a questão. A isto chama-se intervenção.
- O papel do Protagonista deve ser assumido e o público/espectador-atores deve estar procurando o que o Protagonista poderia fazer diferente em uma determinada situação para mudá-la para uma direção melhor.
- O opressor permanece sempre a mesma pessoa
- O objetivo do teatro Forum não é encontrar soluções mágicas, mas prepararmo-nos para as situações comuns do dia-a-dia, onde a nossa resistência, criatividade e coragem são necessárias.



Referências e Material de Formação

- [O Método do Teatro do Fórum](#)
- [A pasta de trabalho Wild Card](#)
- [Pequeno vídeo do YouTube de um jogo no fórum](#)
- [Teatro do Oprimido](#)



MÓDULO 6

APOIAR A MUDANÇA

Criado em conjunto por:
Materahub, Warehouse hub, PINA



6.1 Introdução ao Módulo

“A mudança é a única constante.” – Heráclito, filósofo grego

Os líderes comunitários capacitam a mudança e as inovações de base, impulsionadas por desafios sociais e motivos de sustentabilidade.

Quando os líderes comunitários defendem a mudança - quer isso signifique abordar um problema com a intervenção da comunidade, inspirar uma nova política, impedir que algo negativo aconteça ou mudar a forma como a comunidade pensa e age - não é suficiente apontar o que está errado ou pode ser melhorado: os líderes devem ser capazes de apresentar melhores alternativas.

Isso significa que os líderes comunitários devem ser capazes de facilitar os processos de mudança e envolver a comunidade no trabalho em uma proposta, sugestão ou demanda de mudança.

Apoiar a mudança para jovens líderes comunitários significa capacitar suas comunidades na construção de soluções que estão enraizadas e centradas nas pessoas da comunidade.

Este processo implica a capacidade dos líderes comunitários juvenis:

- **visualizar a mudança** (como uma oportunidade de crescimento e melhoria)
- **para envolver** e deixar os membros da comunidade entusiasmados com a mudança
- **facilitar processos** que permitam à comunidade alcançar a mudança
- **planejar** as ações para que a mudança aconteça
- **construir apoio financeiro** e colaborativo para desenvolver concretamente iniciativas e projetos

Implica também estar ciente de conceitos importantes que devem fazer parte do contexto cultural de um líder comunitário e que impulsionaram a ação dos líderes do Centro Criativo Europeu: Inovação social, empreendedorismo social, criação de valor social, onde o **«social» está no centro da mudança** que um líder comunitário deve ser capaz de apoiar.

O **Workshop 1** deste Módulo é a ocasião para os potenciais líderes comunitários examinarem como as ideias, projetos e iniciativas identificados para transmitir uma mudança podem trazer um **valor efetivo** para os beneficiários finais. Os líderes comunitários devem ser criadores de novas ideias e oportunidades, devem ser capazes de reconhecer uma oportunidade quando a veem, mas também devem ser capazes de provar como pretendem criar valor para os beneficiários através da iniciativa que identificaram e querem implementar. Os líderes comunitários são apresentados ao **Value Proposition Canvas**, como uma forma de pensar sobre o que os beneficiários precisam e qual o valor que eles estão realmente entregando com a mudança que querem trazer.





O **Workshop 2** deste Módulo apresenta aos líderes comunitários de jovens um Modelo que é muito útil no planeamento de uma mudança sustentável e duradoura: o Modelo **Kotter**. John Kotter, professor da Harvard Business School e **especialista em mudanças de renome mundial, introduziu seu processo de mudança em oito etapas em seu livro de 1995, “Leading Change”**. Os líderes do Hub Criativo estão familiarizados com essa metodologia, que ajudou os hubs criativos e suas comunidades a se tornarem motores para mudanças (sociais) nas comunidades onde estão ativos.

O **Workshop 3** apresenta uma metodologia e uma ferramenta desenhadas e experimentadas pela [Materahub](#), parceira neste projeto. A Metodologia é o **Deus Living Lab**, um processo multissetorial, participado por comunidades locais, que coloca no centro dos desafios locais e das mudanças desejadas **o setor criativo**.

O [Creative Project Canvas](#), que se inspira no renomado Business Model Canvas, é apresentado como um framework para mapear os principais aspetos a serem levados em consideração para começar a **desenvolver uma proposta concreta de mudança** e torná-la sustentável a longo prazo.

No **Workshop 4**, os líderes comunitários de jovens são apresentados a outra ferramenta muito **poderosa para a mudança social**, pois pode permitir que indivíduos e comunidades apoiem iniciativas que se alinham com seus valores, interesses e necessidades: **o crowdfunding**. O crowdfunding, a prática de financiar um projeto ou empreendimento através da angariação de dinheiro junto de um grande número de pessoas, pode capacitar as pessoas a participarem concretamente no futuro das suas comunidades. Esta prática exige a participação, colaboração e atitude da comunidade para ajudar os outros como elementos-chave para fazer as coisas através da angariação de recursos financeiros e não financeiros.

6.2 Resultados de aprendizagem esperados

O objetivo deste módulo é capacitar jovens líderes comunitários como novos agentes de mudança em seus ambientes. O módulo 6 ajuda os (futuros) líderes comunitários de jovens a alcançar os seguintes resultados de aprendizagem:

- Os participantes sabem sobre inovação social e como potencialmente incorporar essas abordagens em suas ações para a mudança.
- Os participantes conhecem os fundamentos da mudança
- Os participantes conhecem algumas técnicas e metodologias para visualizar a mudança
- Os participantes conhecem algumas metodologias para libertar a criatividade como um dos mais poderosos motores de mudança

chlaydoscope.eu



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

Este projeto foi fundado com o apoio da Comissão Europeia. Esta publicação (Comunicação) reflete apenas a opinião do autor e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas



- Os participantes conhecem algumas metodologias para planejar a mudança e estão conscientes do valor que entrega a diferentes alvos afetados pela mudança que pretende trazer
- Os participantes compreendem o papel da comunidade no crowdfunding

6.3 Competências a desenvolver:

Competências CHLaYdoscope

- SAPOIAR A MUDANÇA (capacidade de facilitar a mudança; capacidade de gerir a mudança; capacidade de apoiar as pessoas a adotarem a mudança)
- PROMOVER E APOIAR INICIATIVAS JUVENIS (capacidade de apoiar os jovens na promoção dos seus talentos e objetivos de vida).
- CRIATIVIDADE (capacidade de desenvolver várias ideias e oportunidades para criar valor, incluindo melhores soluções para desafios existentes e novos; explorar e experimentar abordagens inovadoras; combinar conhecimentos e recursos para obter efeitos valiosos).

Competências EntreComp

- VISÃO (Capacidade de imaginar o futuro e desenvolver uma visão; capacidade de visualizar cenários futuros para orientar os esforços e ações da comunidade)
- PLANEAMENTO E GESTÃO (Capacidade de criar um plano de ação, que identifica as prioridades e marcos para atingir os seus objetivos.
- PENSAMENTO ÉTICO E SUSTENTÁVEL (capacidade de avaliar as consequências de ideias que trazem valor e o efeito da ação na comunidade alvo e na sociedade. Capacidade de refletir sobre o quão sustentáveis são, a longo prazo, os objetivos sociais, culturais e económicos da ação escolhida. Agir de forma sustentável.

chlaydoscope.eu



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

Este projeto foi fundado com o apoio da Comissão Europeia. Esta publicação (Comunicação) reflete apenas a opinião do autor e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas



6.4 Workshop 1. Como impulsionar a mudança centrada no ser humano: a tela da proposta de valor

Duração (2-4 horas)	
Perfil do formador, sugestões e dicas Os formadores devem ter conhecimento dos conceitos e ferramentas para a aplicação de Métodos de Design Thinking. Certifique-se de que cada grupo tenha uma tela impressa ou disponibilize-a num quadro branco online, como miro.com, Jamboard ou outros.	Tópicos - Foco no design centrado no ser humano como uma ferramenta de impacto social que alavanca o conhecimento e a inovação da comunidade para a qual a solução está sendo projetada. - Design centrado no ser humano como uma mentalidade e um processo que pode ajudar os líderes comunitários de jovens a trabalhar em parceria com as suas comunidades para criar uma solução que satisfaça as necessidades mais prementes e crie mudanças duradouras. - Referência ao Business Model Canvas (Alexander Osterwalder) - foco na Proposta de Valor - Workshop prático



Metodologia e ferramentas A Tela da Proposta de Valor
Porquê utilizar estas ferramentas? O Value Proposition Canvas ajuda organizações e equipas a criar sistematicamente soluções que se adequam às necessidades reais do seu target. A ferramenta permite coletar, estruturar e tornar tangíveis todas as informações sobre os beneficiários de nossas soluções: suas necessidades, exigências, alegrias e frustrações. O Value Proposition Canvas ajuda-nos a identificar: - O que o nosso alvo quer: os seus problemas - A forma como podemos resolver os seus problemas com foco no alívio da dor ou frustração e gerando alegria ou experiências memoráveis. Uma vez identificados os pontos anteriores e tendo uma visualização estruturada dos mesmos, será capaz de identificar como pode gerar corretamente uma proposta de valor da sua solução (produto/serviço/ação/projeto...).
Como é que esta ferramenta o ajuda? O Value Proposition Canvas é desenvolvido como um complemento ao Business Model Canvas, que ajuda as equipas a prestarem especial atenção ao principal objetivo de cada modelo de negócio: os clientes. Ao utilizar o Value Proposition Canvas, as organizações podem identificar as necessidades dos seus beneficiários de forma visual e estruturada, uma vez que lhes permite identificar, de forma simples, os requisitos da sua solução (as suas fontes de dor ou frustração e alegria).



Como utilizar estas ferramentas?

- Orientar os jovens através da identificação do principal alvo/segmento para o qual estão a conceber a proposta de valor
- Comece com seus trabalhos de “cliente”: coisas que o alvo de sua ação ou projeto está tentando fazer em seu trabalho ou vida.
- Identifique suas dores-alvo: as dores descrevem qualquer coisa que incomode seus clientes antes, durante e depois de tentar fazer um trabalho
- Identifique seus ganhos alvo: os resultados ou benefícios que eles querem
- Proposta de valor: agora é hora de pensar no seu produto/serviço/ação/projeto que você vai oferecer, comece enumerando todos os produtos e serviços que sua proposta de valor representa
- Analgésicos: pense no que você tenta remover ou reduzir e que está fazendo com que seus clientes sofram ao concluir seus trabalhos
- Ganhe criadores: como seus produtos e serviços criam ganhos para os clientes ao trazer resultados e benefícios
- Fit: você alcança o Fit quando aborda trabalhos importantes, alivia dores extremas e cria ganhos essenciais com os quais os clientes se importam. Os clientes são os juízes, o júri e o carrasco das propostas de valor.
- Pitch: cada equipa deve agora preparar um pequeno pitch indicando o segmento de utilizadores que definiu e passando pelo seu Value Proposition Canvas.



Referências e Material de Formação

A Tela da Proposta de Valor

- [O que é o Value Proposition Canvas e para que serve?](#)
- [Ideias para Ação com Workshops de Design de Proposta de Valor](#)



6.5 Workshop 2. O Modelo de Mudança em 8 Passos de Kotter

Duração (2-4 horas)	
Perfil do formador, sugestões e dicas O formador terá o papel de facilitador. Abaixo, as habilidades e conhecimentos que ela / ele deve ter para ser um formador para este workshop: • Bom conhecimento do modelo de Kotter para poder responder a qualquer pergunta sobre ele; • Abordagem de Design Thinking. • Muito boa habilidade de comunicação - para ser capaz de se comunicar com jovens líderes comunitários. • O contexto das indústrias culturais e criativas. • As situações existentes nas comunidades juvenis	Tópicos • Como promover a mudança • Como inspirar as pessoas a criar um senso de urgência • Como construir uma visão estratégica • Comunicação • Como manter-se motivado (objetivos a curto prazo) • O que realmente significa melhoria contínua • Como fazer uma mudança duradoura
Metodologia e ferramentas A metodologia utilizada neste workshop é o modelo https://www.kotterinc.com/methodology/8-steps/. É um modelo passo a passo fácil que fornece uma descrição clara e orientação sobre todo o processo de mudança e é relativamente fácil de ser implementado, com as ferramentas certas.	





Porquê utilizar esta ferramenta?

A mudança sempre acontece em um determinado momento, mas você realmente não sabe como entregá-la. Por onde começar? Em quem participa? Como você vê isso até o fim? Graças ao Modelo de 8 passos de Kotter, os YCLs serão capazes de entender como enfrentar e criar mudanças, eles terão uma visão geral da situação que é necessária para criar mudanças reais na sociedade. Conhecer este método é essencial para conseguir planejar, manter-se motivado e, conseqüentemente, manter a comunidade forte e solidária com a mudança.

Como é que esta ferramenta o ajuda?

É crucial garantir que toda a comunidade quer a mudança que o YCL quer. Os YCLs devem estar familiarizados com este método e ser capazes de usá-lo conscientemente, tendo consciência de que devem ser muito bons nele, especialmente na primeira fase, que é inspirar as pessoas, fazendo-as realmente se sentirem parte do problema que precisa ser abordado, para que a mudança seja realmente feita em conjunto. Nas fases subsequentes devem manter-se motivados e continuar sempre a aprender, tendo em mente o objetivo de criar mudanças que perdurem.



Como utilizar estas ferramentas?

O formador irá explicar o modelo de Kotter seguindo os seguintes 8 passos:

1. Crie um senso de urgência - você deve inspirar as pessoas, fazendo com que elas se sintam parte do grupo e unidas na resolução de um problema
2. Construa uma coligação orientadora e faça parte dela - a coligação será composta pelos líderes da mudança, são pessoas muito empenhadas e ativas que sabem trabalhar em equipa e podem impulsionar a mudança ao longo de todo o processo de mudança
3. Forme uma visão estratégica - descubra qual é a visão, ou seja, a visão do futuro à medida que a mudança é implementada. Imagine as diferenças com o presente.
4. Aliste um Exército Voluntário - é importante comunicar a visão à comunidade, de forma clara e honesta, de modo a envolver o maior número possível de pessoas e criar mudanças em grande escala.
5. Permitir a ação através da eliminação de barreiras - certifique-se de que existem o menor número possível de obstáculos, sendo muitas vezes necessária uma dupla verificação das situações e das partes interessadas.
6. Criar ganhos a curto prazo - ter metas e objetivos a curto prazo ajuda a manter-se motivado. As recompensas também podem ser dadas à comunidade. Ao mesmo tempo, os objetivos alcançados podem ser comunicados no exterior.
7. Sustentar a aceleração - nunca pare de aprender, uma melhoria contínua é possível, por exemplo, através da análise de histórias de sucesso
8. Ancoragem da Mudança na Cultura Corporativa - assegure-se de que a mudança se torne parte integrante da sua cultura organizacional e que seja visível em todos os aspetos organizacionais. Neste ponto é bom fazer conexões e redes.



Referências e Material de Formação

[O modelo de Kotter](#)



6.6 Workshop 3. Projeto Criativo Canvas + Metodologia Living Lab

 Duração (2-4 horas)	
 Perfil do formador, sugestões e dicas O formador terá o papel de facilitador. Abaixo, as habilidades e conhecimentos que ela / ele deve ter para ser um formador para este workshop: • Conhecimento sobre o uso de uma Tela, melhor se ela já utilizou especificamente a Tela de Projeto Criativo originalmente desenhada por Materahub; • O funcionamento da metodologia Living Lab. • Abordagem de Design Thinking • Boa capacidade de comunicação • O contexto das indústrias culturais e criativas. • As situações existentes dentro da comunidade alvo do projeto Prepare uma lista de possíveis desafios onde já tenha uma visão clara da simulação, dos diferentes partes interessadas e dos seus papéis. Nunca dê sugestões ou soluções aos participantes, mas estimule a reflexão através de perguntas (não dê resposta para evitar influenciar os seus pensamentos e ideias)	 Tópicos • Como definir as alterações necessárias • Como planear a mudança e construir uma visão estratégica • Como envolver pessoas, espaços e recursos • Impactos a curto e longo prazo • Como evitar barreiras



 Metodologia e ferramentas Este workshop proporciona tanto a utilização de uma ferramenta chamada Creative Project Canvas, como da Metodologia Living Lab. O Creative Project Canvas é um Canvas que foi criado a partir do Materahub em 2016 com o objetivo de apoiar artistas e pessoas criativas nas suas decisões para novos negócios ou projetos. O Creative Project Canvas ajuda a ter diferentes perspetivas da ideia; Na verdade, está dividido em nove blocos que formam quatro macroáreas: valor, realização prática, feedback, sustentabilidade. A metodologia Living Lab nasceu no âmbito do projeto DeuS, financiado pela UE. Trata-se de um processo criativo e colaborativo que aproveita a perspetiva heterogénea de equipas multidisciplinares para identificar soluções para os desafios encontrados nas comunidades locais.



Porquê utilizar esta ferramenta?

O Creative Project Canvas é uma ferramenta operacional que pode ser de grande utilidade em diferentes fases da vida de um projeto. Pensamos que poderia ser particularmente adequado para apoiar o tópico do Módulo 6. Nesta fase, os participantes precisam entender e planejar uma visão estratégica da mudança que pretendem fazer.

Esta ferramenta permite que as várias partes interessadas reflitam através de uma série de perguntas para planejar a mudança em cada pequeno aspeto. - Por que você quer implementar seu projeto? Quais são os seus principais objetivos? Como você receberá feedback? Como pode a sua comunidade apoiá-lo? Como isso impactará as pessoas?

No que diz respeito à Metodologia Living Lab, esta pode ajudar no teste da mudança, uma vez que se baseia numa abordagem de aprendizagem entre pares e baseada em desafios que dá aos utilizadores uma ideia concreta dos problemas a enfrentar.

O Creative Project Canvas e a Metodologia Living Lab estão estritamente relacionados pela abordagem baseada em desafios entre um grupo heterogêneo de pessoas.

Como é que esta ferramenta o ajuda?

Esta ferramenta irá ajudá-lo a planejar em detalhe os seus projetos profissionais e pessoais, dando-lhe uma visão geral imediata, alargando os seus horizontes, você pode usar por conta própria como uma ferramenta de reflexão, ou com outros como usado nos workshops.

Ao mesmo tempo, a abordagem Living lab irá ajudá-lo a entender como é útil trabalhar em uma equipe composta por pessoas com origens muito diferentes.

O uso desta ferramenta e metodologia irá ajudá-lo a fortalecer algumas das suas soft skills como criatividade, empatia e racionalidade.

Finalmente, eles irão ajudá-lo a passar pelas fases de Kotter, como construir uma visão estratégica, remover barreiras prevenindo-as, planejar metas de curto prazo, atrair pessoas e entender como ancorar a mudança.



Como utilizar estas ferramentas?

- Os participantes serão divididos em grupos que representarão um certo grau de multidisciplinaridade.
- Existem duas opções sobre a decisão do desafio: - O formador terá uma lista de desafios e irá propô-los aos participantes
- - Os participantes irão propor alguns desafios que gostariam de abordar (talvez queiram dar continuidade a workshops anteriores), o formador facilitar-lhes-á a escolha de um
- Os participantes irão desenvolver o Creative Project Canvas, conforme explicado pelo formador, sobre o desafio escolhido
- É importante manter sempre uma abordagem e perspetiva do Living Lab, em que os participantes trabalharão em equipas peer-to-peer, e aprenderão durante o decorrer da atividade -> As equipas serão heterogêneas de modo a terem resultados de um trabalho multidisciplinar.



Referências e Material de Formação

- [Manual DeuS Living Lab](#)
- [Creative Project Canvas para imprimir e diretrizes on-line](#)



Os conteúdos do Workshop 6 “*The Creative Project Canvas*”, tal como originalmente desenhados por [Materahub](#) e testados no piloto, estão disponíveis no [Web Site CHLaYdoscope](#). Tenha em mente que as ferramentas e metodologias descritas nos diferentes workshops deste manual podem ser combinadas de forma flexível, dependendo do foco que você pretende dar ao workshop.





6.7 Workshop 4. Envolver a Comunidade em torno da cocriação e do Crowdfunding

 Duração (2-4 horas)	
 Perfil do Formador O formador deve ter conhecimentos sobre a ferramenta de Crowdfunding, especialmente o crowdfunding cívico e baseado em recompensas. Use muitos exemplos mostrando diretamente em plataformas de crowdfunding diferentes projetos.	 Tópicos • Apresentação do Crowdfunding como um esforço coletivo de muitos indivíduos que trabalham em rede e reúnem os seus recursos para apoiar esforços iniciados por outras pessoas, comunidades ou organizações: quem é a multidão. • Foco no Crowdfunding baseado em recompensas e no Crowdfunding cívico um canal e ferramenta interessante que alavanca um alto nível de envolvimento da comunidade e da multidão para criar valor e cocriar conhecimento. • Como uma comunidade pode desempenhar um papel num projeto de crowdfunding • a partir de exemplos concretos, apresentar os fundamentos da cocriação (ciclo de vida da ideia do produto/projeto com a multidão: ideia, cocriação, validação, pré-encomenda) • Partindo de exemplos concretos, explique os fundamentos do financiamento coletivo cívico e baseado em recompensas • Porquê lançar uma campanha? • Definir o objetivo/Que setor? / Defina o orçamento que você precisa / o tempo / A descrição do projeto / as recompensas / as atividades de comunicação e plano



 Metodologia e ferramentas Crowdfunding (financiamento coletivo cívico e baseado em recompensas)
Porquê utilizar estas ferramentas? Se você é um Líder de uma comunidade já existente, sua comunidade pode se tornar a forma de plataforma onde lançar um projeto de crowdfunding. Essa ferramenta permitirá que você e sua comunidade: • para fortalecer o sentimento de pertença à sua comunidade • para arrecadar dinheiro com o apoio da multidão • Para provar a sua ideia: Crowdfunding pode ser uma “prova de conceito” para ideias • para comunicar o seu projeto e as suas ideias alcançando, muito além da sua comunidade, outras comunidades que estão interessadas na sua projeção noutras partes do mundo
Como é que esta ferramenta o ajuda? O crowdfunding pode ajudá-lo a traduzir uma ideia num projeto viável, envolvendo a sua comunidade no processo de cocriação
Como utilizar estas ferramentas? Neste workshop o foco é o Crowdfunding baseado em recompensas e o crowdfunding cívico Os principais aspetos a serem claramente explicados no workshop, são os seguintes: • Estabeleça um objetivo claro • Defina a sua meta de financiamento • Envolve a sua comunidade, a sua rede: a multidão • Otimize o período da sua campanha • Planeie as suas atividades de comunicação

PARTE 2

Laboratórios Locais para a Juventude

Envolver as partes interessadas
nos desafios locais

MÓDULO 7

COMO CONDUZIR UM LABORATÓRIO LOCAL



7.1 Introdução ao Módulo

Os jovens podem ser motores de mudança eficazes na nossa sociedade.

As organizações lideradas pela juventude e as iniciativas lideradas pelos jovens podem ajudar as instituições, os governos locais, os decisores políticos e o setor privado a dar prioridade às necessidades dos jovens e a dar resposta a desafios locais específicos.

O Módulo 7 da Formação CHLYdoscope visa apoiar os Jovens Líderes Comunitários na resolução de problemas que afetam a sua vida, ajudando-os a envolver a sua comunidade e partes interessadas relevantes em sessões de trabalho colaborativas, para o desenvolvimento de iniciativas, ações e soluções que alavancam a colaboração multissetorial, metodologias de design, processos criativos e abordagens baseadas em desafios.

Mais concretamente, este módulo descreve alguns passos, metodologias e ferramentas específicas que podem ajudar os Jovens Líderes Comunitários a facilitar o que o projeto CHLYdoscope chama **de Laboratórios Locais, workshops multilaterais onde investigar um problema e o seu contexto e identificar possíveis soluções.**

96 Um workshop com múltiplos intervenientes é uma forma de envolver as partes interessadas – aqueles que são afetados, têm um interesse direto ou estão de alguma forma envolvidos com o problema identificado – aqueles que controlam o acesso às pessoas ou aos recursos necessários – quando tentam desenvolver uma iniciativa social ou cultural, desencadear uma mudança comportamental, ajudar na conceção de novas políticas ou no planeamento de um novo projeto. Envolver ou receber contributos das partes interessadas, receber apoio dos principais intervenientes é fundamental para a conceção de novas ideias e para a implementação de soluções bem-sucedidas.

Um laboratório local pode ser realizado para:

- Criar um espaço de participação e diálogo.
- Criar uma estrutura eficiente e eficaz para a aprendizagem enquanto resolve desafios do mundo real (aprendizagem baseada em desafios).
- Garantir a adesão envolvendo diretamente a comunidade, as partes interessadas e os tomadores de decisão.
- Investigue e defina o problema e o destino para o qual você deseja projetar uma solução.
- Desenvolver respostas diferentes (inovadoras) em co-design com um leque de pessoas diferentes, libertando criatividade e inteligência múltipla.
- Entregue, teste e até crie protótipos de diferentes soluções

chlaydoscope.eu



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

Este projeto foi fundado com o apoio da Comissão Europeia. Esta publicação (Comunicação) reflete apenas a opinião do autor e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas



As metodologias e ferramentas participativas sugeridas nesta secção baseiam-se no Design Thinking e noutras abordagens de design testadas pelos Líderes dos Polos Criativos Europeus com as suas comunidades, a maioria delas já apresentadas nos Módulos da Parte I. Eles apoiam líderes de uma comunidade local, participam de discussões com membros da comunidade e partes interessadas, produzem algum tipo de ação e agem como tomadores de decisão ou criam um plano de ação comunitário.

Durante os testes do piloto, estes métodos foram postos em prática com os participantes do projeto em “workshops de cenário” (realizados online e presencialmente), sessões práticas envolvendo descrição narrativa de potenciais problemas, muitas vezes enraizadas em temas de importância global (sustentabilidade ambiental, diversidade e inclusão, desemprego e segurança dos jovens, entre outros) e usadas para reunir conhecimento sobre os entendimentos e visões dos participantes sobre um tópico local.

Um Workshop de Cenários normalmente tem diferentes estágios de envolvimento, que incluem:

1. A fase de investigação
2. a fase visionária e criativa
3. A fase de prototipagem
4. as fases de entrega.

O calendário do workshop é atribuído após estas fases e tendo em consideração a apresentação das soluções identificadas.

O Local Lab, concebido como um evento laboratorial de um dia, também é descrito considerando as fases acima mencionadas, e sua organização é descrita seguindo as três etapas essenciais de um workshop: antes, durante e depois. Isto é para ajudar os Líderes Comunitários de Jovens a preparar com sucesso o evento, criar e estruturar um workshop bem-sucedido, identificando ferramentas de design possíveis e apropriadas, e efetivamente facilitar o seu desenvolvimento e além.

Este módulo descreve também uma boa prática, um laboratório local realizado em Itália em 2017 e liderado pelo Centro Comum de Investigação da Comissão Europeia, o JRC, envolvendo diretamente dois parceiros dos polos criativos neste projeto: Materahub e Warehouse hub.

chlaydoscope.eu



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

Este projeto foi fundado com o apoio da Comissão Europeia. Esta publicação (Comunicação) reflete apenas a opinião do autor e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas



7.2. Etapas e ferramentas para preparar e implementar um Laboratório Local de Jovens

A preparação e implementação de um laboratório local pode levar até um mês. Embora o workshop em si demore apenas um dia, a preparação pode levar várias semanas. Há muitas tarefas que devem ser conduzidas pelo Líder Comunitário da Juventude e sua comunidade antes do Laboratório real, durante e depois, para acompanhar.

7.2.1. Antes do Laboratório Local: Pré-requisitos

Etapa 1: Identificação e análise de desafios ou problemas

Nesta etapa, os Líderes Comunitários de Jovens e suas comunidades se reúnem e discutem o problema mais relevante para eles, para passar de uma grande ideia abstrata (ou mais de uma) para um desafio concreto e acionável, a ser discutido no workshop multissetorial: o Laboratório Local. Uma grande ideia é um tema ou conceito amplo que pode ser explorado de várias maneiras e é importante para você e sua comunidade. O tema deve ser discutido, mas também pesquisado: a agregação de dados precisos é vital para identificar os principais aspectos a serem apresentados e aumentar o potencial de sucesso do Laboratório Local. Esta fase pode contribuir para criar envolvimento e apropriação dos membros da sua comunidade em relação ao problema ou desafio que pretende enfrentar no seu Laboratório Local.

Uma sessão de workshop com a sua comunidade pode valer a pena antes do Laboratório Local para realizar esta etapa.

Recursos e ferramentas de orientação

- **A Árvore de Problemas e Soluções.** Esta metodologia apresentada em **Módulo 2/Workshop 3** neste manual pode ser uma ferramenta e um modelo muito úteis para identificar, juntamente com a sua comunidade, o problema em que pretende focar-se durante o Laboratório Local. (Referências e modelos estão indicados no Módulo 2/Workshop 3)
- **Análise SWOT.** SWOT significa: Força, Fraqueza, Oportunidade, Ameaça. Uma análise SWOT orienta você a identificar os pontos fortes e fracos da sua comunidade (S-W), bem como oportunidades e ameaças mais amplas (O-T). Desenvolver uma consciência mais completa da situação ajuda tanto no planejamento estratégico como na tomada de decisões. Uma análise SWOT pode oferecer perspectivas úteis em qualquer fase de um esforço. Você pode usá-lo para: a) explorar possibilidades de novos esforços ou soluções para problemas; b) Tomar decisões sobre o melhor caminho para a sua iniciativa. c) Determinar onde a mudança é possível. (Referências e modelos para realizar uma análise SWOT podem ser facilmente encontrados na web. Isso no link é uma possível fonte <https://www.smartsheet.com/content/swot-template-google-slides>)



Etapa 2: Análise das metas e das partes interessadas

Nesta etapa, os Líderes Comunitários de Jovens e suas comunidades, exploram internamente as prioridades, motivações e necessidades dos principais grupos-alvo afetados pelo problema ou pelo desafio que querem enfrentar. Muito provavelmente o alvo que você tem que investigar é a sua própria comunidade, e seus membros, com suas diferentes atitudes, práticas, histórias e lutas. Uma sessão de workshop com a sua comunidade pode valer a pena antes do Laboratório Local para realizar esta etapa usando as ferramentas indicadas abaixo. Se precisar de conceber e enviar um questionário para recolher informações relevantes, deve considerar que pode demorar até duas a três semanas.

Recursos e ferramentas de orientação

- **Personas Design.** Esta ferramenta apresentada em **Módulo 2/Workshop 2**, permite-lhe aprofundar os comportamentos e motivações do seu grupo ou de outros grupos de partes interessadas. Através do design Personas, você pode construir uma história detalhada de cada grupo para explorar o quão bem você está atendendo às suas necessidades. (As referências e modelos estão indicados no Módulo 2/Workshop 2)
- **Desenho do questionário.** Um questionário é uma lista de perguntas ou itens usados para reunir dados dos entrevistados sobre suas atitudes, experiências ou opiniões. Os questionários podem ser utilizados para recolher informações quantitativas e/ou qualitativas. O desenho de um questionário dependerá se o pesquisador deseja coletar informações exploratórias (ou seja, informações qualitativas para fins de melhor compreensão ou geração de hipóteses sobre um assunto) ou quantitativas (para testar hipóteses específicas que foram previamente geradas). (Para o design do questionário da pesquisa, você pode encontrar muitos formulários na Web, mas pode usar o Formulário Google de forma simples e fácil)
- **A Tela da Proposta de Valor.** Esta ferramenta apresentada em **Módulo 6/Workshop 6** ajuda as organizações e as equipas a criar sistematicamente soluções que se adaptem às necessidades reais do seu alvo. (As referências e modelos estão indicados no Módulo 6/Workshop 6)
- **O Mapa das Partes Interessadas.** Esta ferramenta apresentada em **Módulo 3/Workshop 4** deve ajudar os líderes da Comunidade de Jovens e suas comunidades a determinar o design do Laboratório Local e quem é convidado a participar. Embora as ferramentas acima possam ser alternativas para explorar as necessidades da sua comunidade e público-alvo, esta ferramenta é indispensável para identificar e priorizar as partes interessadas que têm interesse no desafio, de acordo com o seu campo de ação e, portanto, quem será convidado para o seu workshop multissetorial. Deve esclarecer exatamente o que é necessário de partes interessadas. Um workshop para obter a adesão ou o consenso das partes interessadas pode parecer muito diferente de um workshop para preencher lacunas de informação. Divida o





objetivo do workshop em objetivos concretos a alcançar durante o workshop. (As referências e modelos estão indicados no Módulo 3/Workshop 4)

Etapa 3: Defina a meta e o objetivo

Defina um objetivo e um propósito claros para o seu Laboratório Local. O objetivo do workshop deve determinar o design do seu workshop com várias partes interessadas e quem é convidado a participar. A equipe do Laboratório Local deve esclarecer exatamente o que é necessário das partes interessadas. Um workshop para obter a adesão ou o consenso das partes interessadas pode parecer muito diferente de um workshop para preencher lacunas de informação. Divida a meta do workshop em objetivos concretos a serem alcançados durante o Laboratório Local. Uma sessão de workshop com a sua comunidade pode valer a pena antes do Laboratório Local para definir o objetivo principal do Laboratório Local e comunicar adequadamente esse objetivo ao preparar as atividades de comunicação para convidar as partes interessadas.

Etapa 4: Organização e preparação do workshop

Independentemente de o Líder Comunitário Juvenil e a sua equipa quererem considerar um orçamento para este evento (para o local, os equipamentos e materiais necessários, coffee break, ou um almoço ligeiro) ou não, em preparação para o Laboratório Local, a equipa deve:

- Identifique todas as **metodologias e ferramentas que serão utilizadas no processo de workshop que servem o propósito do seu Laboratório Local**:
 - Fase de análise e investigação
 - Fase visionária e criativa
 - Fase de teste e prototipagem
 - Entrega/Apresentação de soluções
- Determine as **datas e a duração** do workshop com bastante antecedência para que os participantes possam planear em conformidade. A duração depende da situação local, mas deve ser um mínimo de 4 horas e um máximo de um dia, dependendo do âmbito da agenda e dos contributos necessários.
- Localize e reserve um local que atenda às necessidades da oficina, incluindo preço, localização e tamanho.
- Elaborar uma **agenda** que conduzirá o grupo através dos objetivos do workshop
- Use flipcharts ou Powerpoint para **preparar uma visão geral** da análise da situação e para apresentar o desafio e os objetivos do Laboratório Local. Materiais e resumos muito breves dos pontos-chave que serão discutidos podem ser enviados aos participantes antes do workshop. Preparar a **apresentação** de forma a garantir a máxima participação e incluir apenas a informação necessária para atingir os objetivos
- Prepare toda a tela necessária no Laboratório Local, considerando que você trabalhará em grupos menores.



Etapa 5: Convide as partes interessadas

Escreva uma carta-convite e decida quem deve enviar o convite. Por exemplo, pode ser necessário que o convite seja feito através do responsável da sua organização. Inclua informações curtas sobre o projeto CHLaYdoscope, os objetivos a serem alcançados através do Laboratório Local e a importância de ter um workshop multissetorial. Lembre-se de incluir as datas, local, informações e informações de contato.

Envie a carta de convite com antecedência para permitir que os participantes planejem de acordo. Acompanhamento dois ou três dias antes do workshop para garantir que os participantes ainda planejam participar.

7.2.2. Durante o laboratório local: a implementação de workshops para as partes interessadas

Etapa 6: Abra o Laboratório Local e apresente o workshop

Como Líder da sua comunidade e promotor do evento, cabe-lhe agora a si abrir o evento, criar uma atmosfera participativa e definir expectativas claras desde o início para poupar tempo e ajudar a garantir o sucesso.

- Abra o workshop dando as boas-vindas às pessoas e apresentando brevemente o workshop, lembrando o(s) seu(s) objetivo(s) e estabelecendo regras básicas (sem telefone,...).
- Comece com um jogo quebra-gelo agradável e eficaz que pode ajudar a definir o tom certo e construir conexões. Neste link você pode encontrar muitos deles. Escolha uma atividade divertida para conhecer uns aos outros <https://www.sessionlab.com/blog/icebreaker-games/>
- Estructure cuidadosamente um evento colaborativo, dividindo os participantes em grupos menores, nos quais todas as partes interessadas, incluindo a comunidade local, trabalham em estreita colaboração também com especialistas de todas as disciplinas relevantes relacionadas ao tópico do seu desafio

Etapa 7: Processo de Workshop

Em linha com o desafio e objetivo identificado para o seu Laboratório Local, prossiga com a implementação de diferentes fases do workshop, certificando-se de manter o tempo para cada exercício colaborativo escolhido e de seguir a agenda. Fique de olho no objetivo da reunião, mas seja flexível se surgir alguma mudança inesperada de planos.





Fases do workshop:

1. A fase de investigação do problema/desafio

Comece a facilitar que os pequenos grupos trabalhem com as metodologias e ferramentas sugeridas para:

- investigar o alvo, as pessoas sobre as quais o problema/desafio identificado tem impacto
- investigar o desafio em si, para melhor compreender o problema e o seu contexto

2. A fase visionária e criativa

Faça um brainstorm com uma variedade de pessoas diferentes com respostas diferentes. Para este exercício você pode usar qualquer modelo de brainstorming que você possa encontrar na internet, ou ferramentas como S.C.A.M.P.E.R. (Substitute/Combine/Adapt/Modify/Put to another use/Eliminate/Reverse), no link [a seguir https://www.mindtools.com/ao2rt8j/scamper](https://www.mindtools.com/ao2rt8j/scamper), ou a Árvore de Produtos no link a seguir <https://www.innovationgames.com/prune-the-product-tree/> entre muitas outras.

3. A fase de prototipagem

Ao definir um problema e desenvolver um conceito para uma possível solução/iniciativa/ação, a prototipagem pode apoiar o envolvimento das partes interessadas, o que é considerado crítico para o sucesso. Esta fase é útil também para:

- Defina a visão por trás da sua solução (que problema resolve?)
- Foco nos principais recursos
- Produzir uma primeira versão
- Teste e refine
- Apresente-o

Cada pequeno grupo prototipa a sua solução. Existem ferramentas e modelos para Protótipo e ideia. No nosso projeto-piloto utilizámos uma técnica muito simples, mas poderosa promovida por Jim Highsmith que pode ser utilizada por qualquer equipa de projeto para qualquer tipo de ideia, solução, produto ou iniciativa: a [Product Vision Box](#).

4. As fases de entrega/apresentação.

No **Módulo 4/Workshop 1** deste manual há um foco muito interessante em como funciona a comunicação e como criar uma apresentação significativa e clara que as pessoas vão ouvir. Os Líderes Comunitários de Jovens e seus membros da Comunidade que participam do Laboratório Local podem, e devem, rever este capítulo e as referências indicadas nessa seção para poder facilitar no grupo menor a criação de uma apresentação eficaz. Mas também existem metodologias e ferramentas para projetar rapidamente uma apresentação eficaz e sintética, especialmente em



falta de tempo. O mais famoso é o Elevator Pitch: por definição, um elevator pitch é um discurso persuasivo rápido que é usado para criar interesse em um projeto. Ele instila suas ideias nos pontos de valor mais simples e claros, o que torna sua solução diferente e incute curiosidade suficiente para fazer o cliente em potencial querer ouvir mais. Não deve ser mais do que o tempo que leva para andar de elevador até o último andar de um prédio, entre 30 segundos a 2 minutos. O seguinte no link é um formato de pitch padrão que pode ser aplicado a praticamente qualquer situação e que você pode indicar como um formato para apresentar a ideia produzida na fase de prototipagem.

https://fi-hatchbox-production-uploads.s3.amazonaws.com/drive/Startup_Madlibs_white_handout.jpg

Passo 8. Conclusão do Laboratório Local

Concluir os resultados da reunião, as medidas a tomar, bem como as ideias/tópicos potenciais a colocar na agenda para o futuro próximo

Conclua com um Mentimeter para obter avaliação e visão valiosas sobre o seu Laboratório Local de todos... antes de partirem. Aqui o link para a ferramenta de avaliação

<https://www.mentimeter.com>

7.2.3. Depois do laboratório local: ir mais longe

Quando a implementação estiver concluída, os líderes comunitários de jovens e suas comunidades podem continuar a refinar a solução mais adequada ou desenvolver um relatório de conclusão e continuar compartilhando seu trabalho com o resto das partes interessadas, mantendo-os engajados e motivados. Algumas formas concretas de manter o interesse das partes interessadas:

- Partilhe progressos e mostre resultados regularmente: isto mostra que as atividades da sua comunidade estão inseridas no contexto local e são apoiadas pelos decisores locais.
- Incentive as partes interessadas a compartilhar feedback regularmente
- Formalize a sua comunidade se o seu grupo tiver sido criado especificamente para este ou outros projetos





7.3. Exemplo de laboratório local: ação-piloto Lab Connections 2017 – o papel dos centros criativos, para ajudar os jovens a criar um lugar num mercado de trabalho em mudança

As melhores práticas aqui relatadas abaixo foram desenvolvidas entre outubro e dezembro de 2017. O workshop Local Lab em Itália teve lugar em 1 de dezembro de 2017 nas instalações do Warehouse hub.

O desafio

O desemprego dos jovens constitui um importante desafio para a Europa. Os polos criativos interagem com jovens (ou seja, jovens entre os 15 e os 29 anos) através de uma série de atividades que desenvolvem competências culturais e criativas, bem como sociais e empresariais, que podem ajudar os jovens a encontrar ou criar os seus próprios empregos. Este papel pode assumir importância com o crescimento da economia digital.

Que papéis desempenham os centros criativos no apoio aos jovens para encontrarem empregos significativos e remunerados num mercado de trabalho moldado pela economia baseada no gig?

Objetivo

O objetivo desta ação-piloto é prototipar e testar uma ferramenta para os polos criativos posicionarem as suas atividades de apoio aos jovens que procuram criar lugares significativos no mercado de trabalho da economia digital.

Metodologia

A ação reuniu a Colaborativa (Espanha e Limerick), Materahub e Warehouse Coworking Factory (atual Warehouse Hub), jovens que estão ou estiveram em contato com esses hubs e organizações locais (incluindo órgãos públicos) que lidam com empregos e treinamento para jovens.

A metodologia foi codesenvolvida pelo [EC Science Lab \(JRC\)](#) com [Cat Drew](#) (Cat Drew é conselheira do Governo do Reino Unido em design, e a criadora do modelo de processo de design Double Diamond de renome mundial.)

chlaydoscope.eu



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

Este projeto foi fundado com o apoio da Comissão Europeia. Esta publicação (Comunicação) reflete apenas a opinião do autor e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas



O processo

1. Obter a visão dos atores

a) Inquérito em linha dirigido aos jovens utilizadores dos polos, a fim de identificar:

- Quais são as necessidades, aspirações e motivação para o trabalho?
- Quais são as exigências e oportunidades num mercado de trabalho (economia digital) em mutação?
- Quais são as lacunas de competências que os centros criativos podem contribuir para colmatar?

b) Identificação e entrevistas com, pelo menos, três pessoas de organizações locais de emprego e/ou formação de jovens (incluindo autoridades públicas locais) identificadas por cada um dos polos envolvidos, a fim de compreender os seus maiores desafios e se/por que razão valorizam o trabalho dos polos criativos.

c) Entrevistas com as equipas dos Hubs para identificar as suas principais atividades, os seus principais problemas e a sua visão para o futuro.

2. Workshop de exploração

d) Workshop de exploração com os três grupos para posicionar os hubs em relação às demandas dos jovens e às exigências do mercado de trabalho. Tal incluiu também a visão dos jovens sobre o futuro mercado de trabalho.

e) Conceber de que forma os polos criativos poderiam colmatar melhor o fosso entre a educação e o trabalho e quais as implicações para os seus modelos empresariais, fontes de financiamento, etc.

chlaydoscope.eu



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

Este projeto foi fundado com o apoio da Comissão Europeia. Esta publicação (Comunicação) reflete apenas a opinião do autor e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas



O programa do workshop de um dia

10:00-10:15	Boas-vindas e Introdução
10:15-10:30	Quebra-gelo
10:30 -11:00	Usuários do Creative Hub Criação de Personas
11:00-11:45	O Futuro do Trabalho Imaginando o futuro observando o Passado (Linha do tempo de 2018 a 2050)
11:45-12:00	Pausa para café
12:00-13:00	As Necessidades dos Jovens e as Necessidades do Mercado de Trabalho De 2018 a 2050
13:00-14:00	Almoço
14:00-14:45	Análise de lacunas Como preencher essa lacuna?
14:45-15:30	Brainstorming Novas oportunidades para centros criativos?
15:30-16:30	Criação de Ideias Da ideia ao protótipo
16:30 -17:00	Apresentação de ideias
17:00-17:15	Conclusões



As Ferramentas

- **Personas Design/Membros da Comunidade Personas**
Esta ferramenta permite impulsionar uma mudança centrada no ser humano, incorporar a voz dos membros da comunidade na sua ação para a mudança e visualizar a sua experiência, as suas necessidades, as suas motivações e os seus sonhos
- **A Linha do Tempo: imaginar o futuro observando o passado**
É uma forma de pensar o futuro que está no horizonte do que podemos conhecer, observando o passado e os sinais do presente, as tendências mais profundas que moldarão os acontecimentos e nos permitirão vislumbrar o que pode ser alcançado
- **Necessidades dos Jovens e Necessidades do Mercado**
É uma ferramenta para identificar necessidades e oportunidades: as transformações (digitais, organizacionais) no mundo do trabalho são uma oportunidade para os jovens aprenderem e desenvolverem as suas competências mais rapidamente, e serem participantes e cocriadores muito mais ativos.
- **Gap Analysis: como preencher a lacuna**
Um processo para analisar o estado atual, as necessidades de melhoria não satisfeitas
- **Brainstorming: novas oportunidades para os Creative Hubs?**
Uma técnica de resolução de problemas
- **Da ideia ao protótipo**
A prototipagem é um processo experimental em que as equipas de design implementam ideias em formas tangíveis, do papel ao digital.
- **Apresentação da Ideia**
Apresentação da Ideia utilizando o Elevator Pitch

Agora cabe a você, caro Líder Comunitário Jovem, começar a promover e facilitar dentro de sua comunidade e em seus contextos de vida processos de trabalho colaborativo com um grupo diversificado de partes interessadas, para abordar questões que afetam o bem-estar de sua comunidade. Este processo, como você deve ter aprendido lendo este manual de treinamento, envolve a construção de competências próprias, a construção de relacionamentos e parcerias, o compartilhamento de informações e o envolvimento das partes interessadas no planejamento e na tomada de decisões com o objetivo de melhorar os resultados de políticas, iniciativas, ações e projetos.

Para mais informações sobre o Warehouse hub, o parceiro principal do Pacote de Formação CHLaYdoscope para Jovens Líderes Comunitários

SÍTIO WEB

<https://warehousehub.org/en-education/>

CORREIO ELETRÔNICO

laura@warehousehub.org

FACEBOOK

<https://www.facebook.com/WarehouseCoworkingFactory>

INSTAGRAM

<https://www.instagram.com/warehousecoworkingfactory/>

O resultado deste projeto foi desenvolvido no âmbito do projeto CHLaYdoscope que é liderado pelo Materahub (Itália) em cooperação com a DYPALL Network, Generazione Lucana (Itália), Warehouse Hub (Itália), ECHN (Grécia), PiNA (Eslovénia) e o Artist and the Others (Países Baixos).

É financiado pela União Europeia no âmbito do programa Erasmus+: Parcerias de cooperação na juventude com o apoio da Agência Nacional Italiana.



chlaydoscope.eu



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

Este projeto foi fundado com o apoio da Comissão Europeia. Esta publicação (Comunicação) reflete apenas a opinião do autor e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas



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



chlaydoscope.eu