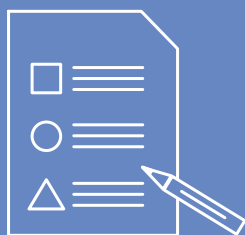
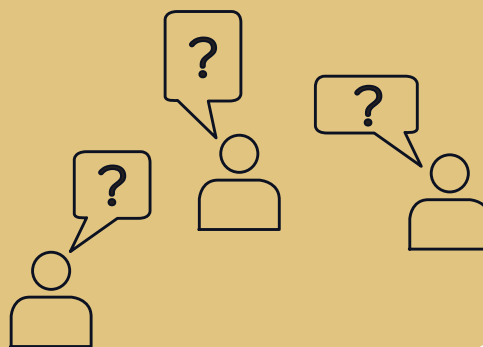


INTEGRAR JOVENS ADULTOS COM MENOS OPORTUNIDADES EM ORGANIZAÇÕES E FORTALECER SEU EMPODERAMENTO



Ferramenta em papel



Contato do projeto «Place aux Jeunes !»
coordination.paj@gmail.com

Com o apoio financeiro da **Agência Francesa de Desenvolvimento e da Agência Erasmus+**



Os pontos de vista apresentados no presente documento não representam, de modo algum, o ponto de vista oficial dos organismos que prestaram o seu apoio financeiro.

Reprodução autorizada, excepto para fins comerciais, mediante indicação da fonte e informação prévia à coordenação do projecto.

INTRODUÇÃO

Nas estruturas associativas, encontramos, na maioria das vezes, o mesmo tipo de perfil de pessoas que se envolvem no sector de solidariedade internacional.

No entanto, há poucas oportunidades de participação e envolvimento para **jovens com menos oportunidades**. Estes jovens são quase sempre, beneficiários dos projetos de solidariedade, mas raramente são envolvidos nos mesmos.

Os trabalhadores de associações ou voluntários com responsabilidades associativas estão muitas vezes, habituados a trabalhar com o mesmo perfil de voluntários e podem sentir necessidade de ser acompanhados ou formados no acolhimento e na colaboração com outros públicos. Foi perante esta constatação que surgiu o projeto «Reforçar o empoderamento de jovens adultos com menos oportunidades, em ações de solidariedade internacional»

Os objetivos do projecto são os seguintes:

👉 **Desenvolver e reforçar**

as competências dos de juventude e voluntários das associações de solidariedade internacional que acompanham jovens adultos com menos oportunidades.

👉 **Favorecer as sinergias,**

intercâmbios e mutualização de práticas entre de juventude e voluntários de diferentes sectores que não trabalham em conjunto.

👉 **Inclusão**

no setor da solidariedade internacional e no envolvimento associativo em geral.

Este projecto contou com a parceria de quatro organizações:

Engagé-e-s & Déterminé-e-s, Eurasianet, a Universitat Autònoma de Barcelona e a Juventude da Cruz Vermelha Portuguesa - Delegação de Braga.

Engagé·e·s et Déterminé·e·s

Paris, França

E&D é uma rede de associações juvenis que atua a nível regional, nacional e internacional. E&D é uma **estrutura de referência na educação não formal e na criação de ferramentas inovadoras** para a participação e cidadania ativa.

Eurasia Net

Marselha, França

Eurasia Net é uma associação que tem por objecto o desenvolvimento de intercâmbios internacionais, educativos, culturais, artísticos, sociais e económicos, apoiando-se em dispositivos de voluntariado existentes (SCI, SVE, CES). Além disso, a Eurasiat Net é **uma organização presente no programa «Place aux Jeunes !»**. Participou num dos eixos do programa pares, começando como uma estrutura beneficiária deste acompanhamento, para depois se constituir uma estrutura acompanhante.

Universidade Autònoma de Barcelona

Barcelona, Espanha

A Universidade Autònoma de Barcelona é uma das principais universidades públicas de Espanha. Participa no projecto HEBE, dirigido pela Universidade de Girona, sobre as **questões do empoderamento dos públicos vulneráveis** e sobre a forma como os podem construir respostas.

Cruz Vermelha Portuguesa Delegação de Braga

Braga, Portugal

A Cruz Vermelha Portuguesa - Delegação de Braga faz parte do Movimento Internacional da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho que visa responder às necessidades das pessoas em situação de fragilidade, garantir o respeito pela dignidade humana, promover a paz e proteger a vida e os cuidados de saúde da população. Desde 2005, a juventude **trabalha a participação, o envolvimento e a responsabilização dos beneficiários dos seus projectos**. O trabalho é realizado **numa de educação por pares e educação não formal**.

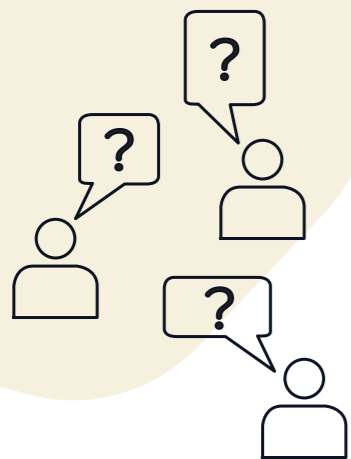
Este projecto está ancorado num projecto mais global intitulado «Place aux Jeunes!».

Realiza-se no âmbito da Comissão Juventude e Solidariedade Internacional de Coordenação SUD.

Nascida em 2017, a Comissão JSI da Coordenação SUD reúne cerca de quarenta Associações de Juventude e de Educação Popular (AJEP) e Organizações de Solidariedade Internacional (OSI), que atuam em França e/ou a nível internacional.

Estas combinam abordagens em torno da educação para a cidadania e a solidariedade internacional (ECSI), do voluntariado, do reforço das capacidades das sociedades civis, da animação sociocultural. Por outro lado, a comissão constituiu-se em torno de uma ambição comum: a de juventude e de mudanças sociais, políticas e económicas.

Quanto ao projecto «Place aux Jeunes!» o seu objectivo é reforçar o lugar dos jovens e a dos desafios organizações de solidariedade internacional, nos seus projectos e estruturas, mas também políticas de solidariedade internacional e de juventude.



Esta ferramenta destina-se a qualquer pessoa que trabalhe com jovens adultos com falta de compromisso no setor da educação popular, da solidariedade internacional e.

Foi pensada com e para a integração dos jovens com menos oportunidades, e é também.

PARA QUEM ?

Definições

Empoderamento

Um processo ou um resultado decorrente de uma interação mais ou menos negociada entre as capacidades de ação de um jovem e as opções oferecidas pelo ambiente físico e sociocultural em que vive. O termo refere-se, de uma forma geral, ao crescimento eficiente do jovem através da superação de certas situações aquisição ou desenvolvimento de competências.¹

Jovens com menos oportunidades

Terminologia da União Europeia para designar os jovens adultos com deficiência ou os jovens adultos oriundos de um meio social desfavorecido. Esta terminologia pode ser associada à terminologia NEET: *Not in Education, Employment or Training*. Se as definições diferem em função dos contextos, em França, segundo a definição do Eurostat, é considerado NEET, qualquer jovem 16 a 25 anos que não ou em formação.

Jovens

A ONU faixa etária entre os 15 e os 24 anos. Ora, as definições de juventude, noção mais ligada a práticas sociais e culturais, evoluem ao longo do tempo e variam de um território para outro em função das diferenças de género, classe social, origem, etc., bem como a situação socio-cultural económica das pessoas em causa. Parece-nos mais adequado falar de «juventude», a fim de reconhecer a sua diversidade, e em vez de a uma faixa etária fixa, referir-se a um processo de transição entre a infância e a idade adulta, processo que conduz a uma autonomia socioeconómica, cidadã e política.²

¹ Tradução do inglês, Llena-Berñe, A., Agud-Morell, I., Páez de la Torre, S., & Vila Mumbrú, C. (2017). Explorando momentos clave para el empoderamiento de jóvenes a partir de sus relatos. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 30, 77-89. DOI:10.7179/PSRI_2017.29.06.

² <https://www.coordinationsud.org/document-ressource/etat-des-lieux-de-la-prise-en-compte-des-jeunes-dans-les-organisations-française-de-solidarite-internationale/>

Uso da ferramenta



Esta ferramenta é pensada como **um questionário**. Dependendo dos seus objetivos, o questionário é adaptado. Para começar, basta responder a todas as **11 perguntas**.

Deve somar os quadrados, triângulos e círculos obtidos e, em seguida, as páginas de resultados. Os resultados permitem-lhe ter uma visão global com **menos oportunidades** e recomendações de ações a implementar para melhorar. Estas recomendações foram construídas através de workshops que reuniram.

Além disso, elas categorizadas em 9 dimensões. Estas dimensões foram definidas no âmbito do projeto **HEBE**³. Para consultar as definições das dimensões, **consulte a página 34**.

Se desejar ir mais longe na sua abordagem, pode também consultar o site **«Place aux Jeunes !»**, sendo que o questionário online é mais preciso sobre os resultados.

Nota:

Recomendamos que a ferramenta seja aplicada individualmente e depois de forma coletiva, envolvendo todas as pessoas que desejem participar na reflexão.

Pronto ?

Você deseja **avaliar** o ambiente favorável ao empoderamento de **jovens adultos com menos oportunidades** dentro de um projeto...

← direção página 10

Você quer **desenvolver uma reflexão** dentro de sua estrutura sobre **jovens adultos com menos oportunidades**...

← direção página 14

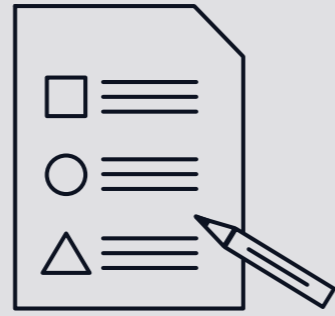
Você quer **identificar** pontos de melhoria dentro de sua estrutura para fortalecer o empoderamento de **jovens adultos com menos oportunidades**...

← direção página 18

³ O HEBE é um projeto de investigação que se debruça sobre o empoderamento dos jovens. Tem como objetivo desenvolver um quadro que agrega e reflete sobre dimensões e indicadores que, estando interligados, permitem medir qualitativamente o empoderamento dos jovens. Ainda que este quadro tenha sido, inicialmente, concebido para os trabalhadores sociais, é em grande parte extensível para o sector da solidariedade internacional. Estas dimensões e indicadores emergiram de uma abordagem qualitativa, que contou com pareceres de peritos e investigadores, workshops participativos, histórias de vida e revisões de literatura sobre o tema.
URL projeto HEBE : <http://projectehebe.com/en/>

1.

PROCURO AVALIAR O AMBIENTE PROPÍCIO PARA O EMPODERAMENTO DE JOVENS COM MENOS OPORTUNIDADES NO ÂMBITO DE UM PROJETO



Pergunta 1

Encoraja a participação dos jovens, em particular JAMO, no projecto?

- Os JAMO participam apenas ocasionalmente em algumas atividades para as quais são convidados.
- Os JAMO participam na concepção, implementação e acompanhamento de projetos, respondendo aos.
- Os JAMO são consultados para o desenvolvimento de projetos e participam nas atividades de acordo com seus.

Pergunta 2

Em que nível de participação considera que estão os JAMO na sua organização ?

Os JAMO e a tomada de decisão é conjunta com os técnicos e supervisores da organização.

- Os JAMO consultados no desenvolvimento do projecto e a sua opinião tida em consideração.
- Os JAMO participaram nas actividades sem realmente saber o que se a passar.

Pergunta 3

Encorajam os JAMO a assumir responsabilidades e mostrar iniciativa na realização de tarefas, sendo apoiados quando pedem?

- As tarefas são desenhadas pelos técnicos, mas os JAMO distribuem-nas de acordo com seus desejos.
- As tarefas são desenhadas pelos técnicos e atribuídas aos JAMO.
- A descrição das tarefas e a distribuição é feita coletivamente entre os JAMO com o apoio dos técnicos.

Pergunta 4

Deixam os JAMO apresentar ou representar os projectos a parceiros/meios de comunicação/instituições políticas (se aplicável)?

- Os JAMO não estão incluídos em reuniões com outros parceiros do projeto ou nas intervenções e da organização ou projeto.
- Alguns JAMO podem ocasionalmente participar em reuniões e/ou actividades operacionais com parceiros, mas não representam o projecto a nível externo.
- Os JAMO são convidados a participar em reuniões e atividades se desejarem, independentemente dos parceiros, e podem representar o projecto no exterior, se assim o desejarem e a oportunidade surgir.

Pergunta 5

Encorajam ou permitem dar um passo para trás durante um projeto? Em particular, no caso dos JAMO?

Necessário muito tempo para que os JAMO se expressassem sobre os seus sucessos e fracassos no projecto enquanto formas de melhorar.

- Não são feitas nenhuma revisões ou feedback devido à falta de tempo.
- Dado feedback aos JAMO sem que o tempo necessário para melhorar as práticas.

1. PROCURO **AVALIAR** O AMBIENTE PROPÍCIO PARA O EMPODERAMENTO DE JAMO NO ÂMBITO DE UM PROJETO

Pergunta 6

Promovem o fortalecimento do know-how dos JAMO no âmbito do projeto?

- São realizados momentos de discussão, entreos jovens e as equipas, permitindo aos JAMO conhecer após discussão as competências desenvolvidas sem que haja um maior reconhecimento global.
- Não existe espaço para discussão ou reconhecimento que permita aos JAMO estarem conscientes da sua aprendizagem individual.
- São desenvolvidas ferramentas dentro da estrutura que permitem aos JAMO ter as suas habilidades e know-how adquiridos reconhecidos externamente.

Pergunta 7

Tem encorajado o reforço da entre os JAMO?

- São organizados momentos revisão/feedback, que permitem aos jovens consciencializarem-se das competências desenvolvidas, preparando-os também para as apresentar externamente, noutros contextos pessoais e profissionais.
- Não são organizadas atividades ou momentos de feedback e as competências adquiridas não são destacadas.
- É organizado um momento de revisão/feedback que permite aos JAMO consciencializarem-se das competências desenvolvidas.

Pergunta 8

Criou atividades/procedimentos para promover o desenvolvimento dos interesses e/ou desejos pessoais e/ou coletivos dos JAMO?

- Não foi desenvolvida nenhuma ferramenta para apoiar os JAMO na realização das suas atividades.
- Os profissionais desenvolvem ferramentas de cooperação, permitindo aos JAMO realizar as suas atividades e alcançar os objetivos estabelecidos.
- Os profissionais desenvolvem métodos de cooperação, permitindo aos JAMO desempenhar as suas tarefas e alcançar os seus objetivos.

Pergunta 9

É incentivada a autonomia dos JAMO?

- Todas as atividades são realizadas e supervisionadas por técnicos, os JAMO estão presentes apenas para suporte.
- As atividades são supervisionadas pelos técnicos, mas os JAMO são consultados e operacionalizam atividades.
- As atividades são realizadas com total autonomia, os técnicos estão presentes apenas se necessário e se solicitado pelos JAMO.

Pergunta 10

É encorajada a criação de um quadro de valores partilhados entre os membros do projecto?

- É desenhada uma carta de valores pelos técnicos fomentando o respeito mútuo no âmbito do projecto.
- Não é definido *à priori* um quadro comum entre os membros do projecto.
- Os JAMO estão na origem do framework e os valores comuns que desejam ver no projeto, acompanhados pelos técnicos, se necessário.

Pergunta 11

Tem apoiado o trabalho de equipa e a cooperação para que todos sejam incluídos no projecto?

- São promovidos os momentos e espaços de trabalho de equipa entre pares e a liderança é exercida alternadamente entre os JAMO quando estes se sentem capazes e/ou disposto a fazê-lo.
- Há momentos e espaços no projecto que o trabalho em equipa por pares, mas a liderança é exercida pelos técnicos.
- Não há momentos e espaços no projecto que promovam o trabalho em equipa por pares e a liderança é exercida pelos técnicos.

AGORA, FAÇA A SOMA DOS

NÚMERO DE = _____

NÚMERO DE = _____

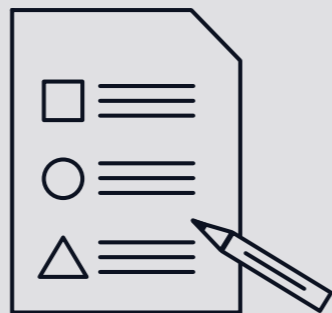
NÚMERO DE = _____



PARA VER OS **RESULTADOS**, VISITE A **PÁGINA 24**

2.

DESENVOLVER UMA **REFLEXÃO** DENTRO DA ORGANIZAÇÃO SOBRE E EMPODERAMENTO DOS JOVENS COM MENOS OPORTUNIDADES



Pergunta 1

Porque quer JAMO na sua organização?

- Novos voluntários; falta de habilidades, especialmente as digitais.
- Porque são o público-alvo dos nossos projectos; a nossa localização geográfica leva-nos a repensar os nossos espaços de voluntariado e a integrar os jovens nas proximidades; promoção da diversidade dentro da estrutura.
- Inclusão : trabalhamos com jovens, incluindo JAMO, mas não levamos isto em conta; queremos conhecer melhor os nossos voluntários; o perfil dos nossos voluntários é homogéneo, embora afirmemos ser inclusivos.

Pergunta 2

A qual nuvem de palavras associa a participação?

- Co-construção, assumir responsabilidade, partilhar opiniões, escuta ativa.
- Consulta, informação, compreensão, objetivos, clareza.
- Poder, origem de um projeto, apoio, tomada de decisão, iniciativa, confiança.

Pergunta 3

Pensa que os JAMO poderiam ter um lugar em seus órgãos de coordenação/ governança?

- O lugar dos JAMO nos órgãos de coordenação/ governança é formalizado, mas não necessariamente operacional.
- A presença de JAMO nos órgãos de governança não é explicitada nos estatutos da organização ou em qualquer outro documento.
- O lugar dos JAMO nos órgãos de coordenação/ governança não está formalizado, mas está a imergir.

Pergunta 4

Que papel os JAMO podem ter organismos?

- Os JAMO são consultados e as suas opiniões são ouvidas; os decisores dispendem tempo com os jovens para ouvir as suas exigências; é criado um «Conselho Consultivo da Juventude.»
- Os JAMO são membros de órgãos de coordenação/ governança e suas vozes contam na tomada de decisões.
- Os JAMO fornecem, por iniciativa própria e através de um processo dedicado, recomendações aos órgãos de coordenação/governança; um «Conselho de Recomendação» é criado reunindo os JAMO.

Pergunta 5

Tem o tempo necessário dentro da sua organização para acompanhar os JAMO na sua aprendizagem individual e colectiva ligada aos desafios da organização?

- Não existem profissionais suficientes para gerir tudo e, portanto, temos muito pouco tempo para acompanhar os JAMO.
- Cada membro da equipa pode dispendir algum tempo a responder às perguntas dos JAMO e acompanhá-los se necessário.
- É nomeada uma pessoa de referência no apoio individual e coletivo dos JAMO

2. DESENVOLVER UMA **REFLEXÃO** DENTRO DA ORGANIZAÇÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO E EMPODERAMENTO DOS **JOVENS COM MENOS OPORTUNIDADES**

Pergunta 6

Tem um conhecimento preciso sobre a composição dos seus membros, voluntários, técnicos?

- Um método estabelecido de recolha de informações para conhecer o perfil de nossos membros.
- Não temos como saber os perfis sociológicos nossos membros.
- Temos conhecimento parcial, informal e sem recolha de informações metódicas estabelecidas.

Pergunta 7

Dentro da organização, existem ferramentas e métodos à disposição dos técnicos e das equipas que lhes fazer um balanço individual ou das suas competências?

- Não foi para refletir nas adquiridas individual ou coletivamente.
- Existe uma ferramenta/método de referência dentro da organização, mas não há tempo alocado para que todos a utilizem individual.
- Existe uma ferramenta e/ou um método e é dado tempo para que todos reflitam nas desenvolvidas, individual e/ou coletivamente.

Pergunta 8

A organização interna da estrutura permite aos técnicos dedicar tempo à formação e realização de de uma forma metódica e coerente?

- Tempo dedicado, livrete de boas vindas e direito a cometer erro, mas mal percebidos.
- Sem tempo de indução nem livrete de boas-vindas para membros, voluntários, etc.; sem formação dedicada em processos e métodos de trabalho; sem tempo dedicado a formação ou auto-estudo.
- Tempo, livrete de boas-vindas e formação existentes e suporte no processo de aprendizagem autónomo, tal como o direito a cometer erros.

Pergunta 9

Dentro da organização, a autonomia e a iniciativa são valorizadas?

- As decisões estratégicas vêm dos órgãos, mas a implementação dos é autónoma.
- O funcionamento é maioritariamente horizontal e as decisões são tomadas coletivamente desde que não tenham impacto em toda a estrutura.
- A hierarquia é muito piramidal, as ideias e decisões vêm sempre dos órgãos directivos.

Pergunta 10

É encorajada, dentro da organização, a partilha de valores comuns?

- Não é definida nenhuma carta de valores ou estrutura comum dentro da organização.
- Uma carta de valores comuns a ser respeitados.
- Define-se uma carta de valores, um quadro de trabalho, formação e espaços de, permitindo que todos se sintam confiantes na estrutura.

Pergunta 11

Os projetos são construídos em equipa e isso promove uma direção e liderança rotativa?

- Os projetos são realizados em equipa, mas tudo permanece muito isolado.
- Os projetos são realizados, com cada pessoa a fazer apenas o que lhe compete.
- Os são realizados em equipas, tentando maximizar as sinergias entre os projectos

AGORA,
FAÇA A SOMA DOS

NÚMERO DE = _____

NÚMERO DE = _____

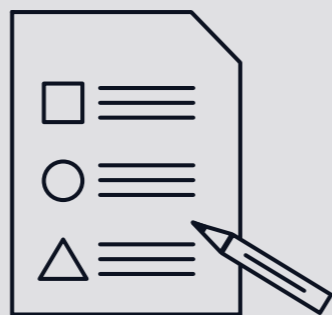
NÚMERO DE = _____



PARA VER OS **RESULTADOS**, VISITE A **PÁGINA 28**

3.

IDENTIFICAR ÁREAS DE MELHORIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO PARA CAPACITAR E EMPODERAR OS JOVENS COM MENOS OPORTUNIDADES



Pergunta 1

Na escala de participação, onde situaria a participação dos JAMO na sua organização?

- Os JAMO estão presentes e participam em e/ou na estrutura mas não têm uma compreensão das questões e missões.
- Os JAMO são informados e compreendem os da estrutura e dos; desempenham um papel real e são voluntários para participar após conhecerem o seu papel.
- E estratégias são iniciados por JAMO e apoiados por técnicos, especialmente na tomada de decisões.

Pergunta 2

Existem cargos de coordenação/governança

- Os JAMO são nomeados para cargos de coordenação, mas não são ativos.
- Não há presença de JAMO em cargos de coordenação, a sua participação não está formalizada em nenhum documento interno.
- Os JAMO são membros da coordenação e têm um papel ativo.

Pergunta 3

Qual o papel dos JAMO nos espaços de coordenação/governança?

- Os JAMO são consultados por organismos e as suas opiniões são ouvidas; os decisores dispendem tempo com os jovens para ouvir as suas exigências.
- Os JAMO fornecem, por iniciativa própria e através de um processo, recomendações aos órgãos de coordenação/governança; É criado um Conselho de Recomendações que reúne os JAMO da estrutura.
- Os JAMO são membros de órgãos de coordenação/governança e as suas vozes contam na tomada de decisões.

Pergunta 4

Dentro da organização, as equipas dedicam tempo e criam espaços para permitir aos JAMO entenderem as questões económicas, políticas, sociais e estruturais nas quais a organização se encaixa?

- Não é criado espaço para os JAMO compreenderem estas questões.
- São realizados espaços para discussões ou mesmo workshops entre as equipas e os JAMO ou entre pares para permitir que estes entendam as questões da organização.
- Os documentos são disponibilizados aos JAMO, mas não são criados espaços de discussão.

Pergunta 5

Encoraja o desenvolvimento de competências transversais nos JAMO dentro da sua organização?

- Não é estabelecido tempo para discussão individual e/ou coletiva, nem tempo para feedback.
- São organizados momentos de discussão individual e/ou coletiva com os JAMO permitindo que desenvolvam as suas habilidades e/ou competências interpessoais.

- Os momentos de discussão são realizados de acordo com os desejos e necessidades dos JAMO, para permitir que se tornem mais conscientes das suas competências transversais.

3. IDENTIFICAR ÁREAS DE MELHORIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO PARA CAPACITAR E EMPODERAR OS JAMO

Pergunta 6

Na sua organização, existem mecanismos que permitam aos JAMO tomar consciência do seu?

- Não há tempo para discussão e formação para os JAMO, o que lhes permitiria tomar consciência de seu empoderamento.
- Momentos de, debates e formação são organizados por profissionais para JAMO para que eles se de seu empoderamento.
- Momentos, debates e formações são organizados pelos JAMO com o apoio dos técnicos, promovendo a abordagem.

Pergunta 7

A organização interna da estrutura permite que os JAMO tenham tempo para se desenvolver no seu próprio ritmo, permitindo uma eficácia progressiva e com apoio se necessário?

- Existe um técnico de referência para os JAMO, este dedica o seu tempo a apoiar e formar os JAMO; o direito de cometer erros é reconhecido.
- Nenhum técnico consegue dedicar tempo a formar e acompanhar os JAMO; o direito a cometer erros não é reconhecido como parte do processo de aprendizagem; existem competências específicas que são esperadas dos JAMO, mas não há suporte que permita desenvolver essas competências.
- Alguns técnicos conseguem dedicar um pouco de tempo para apoiar os JAMO; o direito de cometer erros é reconhecido, mas não amplamente aceite.

Pergunta 8

Apoia os JAMO na sua autonomia dentro da e fora da organização (autonomia financeira, procura de emprego, administração, formação, etc.)?

- As equipas não têm tempo ou conhecimento para melhor apoiar os JAMO na sua autonomia além da autonomia na estrutura.
- As equipas conseguem ajudar os JAMO pontualmente quando estes encontram dificuldades, mas ninguém é responsável por isso.
- Uma pessoa de referência realiza workshops e/ou sessões individuais, favorecendo o apoio entre-pares para permitir que os JAMO sejam mais autónomo dentro e fora da estrutura.

Pergunta 9

É promovida a partilha dos valores da organização com os JAMO?

- Existe uma carta de valores comuns que é respeitada, mas não é discutida ou socializada internamente.
- Um estatuto, uma estrutura de trabalho, formação e espaços de intercâmbio são definidos coletivamente, permitindo que todos estejam confortáveis e confiantes na organização.
- Não está definida nenhuma carta de valores ou quadro comum dentro da estrutura.

Pergunta 10

Permite que partes interessadas se reúnam com os JAMO promovendo e encorajando intercâmbios, reuniões e interculturalidade?

- Os JAMO têm espaços nos quais podem discutir com os colegas, mas também conhecer outros jovens.
- Os JAMO não têm um espaço definido para conhecer outros jovens, outras organizações ou autoridades públicas.
- São organizados momentos de intercâmbio com os membros da estrutura, mas também com outros jovens, autoridades públicas e pessoas das esferas sociais dos jovens (família, amigos, etc.)

Pergunta 11

Dentro da estrutura, os JAMO são incentivados a trabalhar entre pares, com liderança rotativa?

- Há tempo ou espaço nas instalações para a formação de equipas de pares e a liderança é exercida pelos técnicos.
- Momentos e espaços de trabalho em equipa entre pares são favorecidos, mas a liderança é exercida pelos técnicos.
- São favorecidos os momentos e espaços de trabalho em equipa entre pares e alterna-se a coordenação entre os JAMO quando se sentem capazes e/ou motivados.

AGORA, FAÇA A SOMA DOS

NÚMERO DE = _____

NÚMERO DE = _____

NÚMERO DE = _____



PARA VER OS RESULTADOS, VISITE A PÁGINA 32



RESULTADOS...

1.

➔ 24

2.

➔ 28

3.

➔ 32

1.

PROCURO **AVALIAR** O AMBIENTE PROPÍCIO PARA O EMPODERAMENTO DE **JAMO** NO ÂMBITO DE UM PROJETO

UMA MAIORIA DE **INICIAL**

UMA MAIORIA DE **EM DESENVOLVIMENTO**

UMA MAIORIA DE **AVANÇADO**

AQUI ESTÃO AS NOSSAS RECOMENDAÇÕES PARA CADA UMA DAS DIMENSÕES DO EMPODERAMENTO⁴



RESULTADOS



QUADRADO PARA O NÍVEL INICIAL

- 1 Participação** : incluir os jovens em todo o processo de implementação do projeto: informá-los, sendo o mais transparente possível e apoiá-los nas suas solicitações.
- 2 Responsabilidade** : permitir que os jovens sejam responsáveis por uma tarefa de acordo com os seus desejos, as suas necessidades e o tempo que têm, mas também de acordo com os seus pares (sempre com o apoio de um profissional para responder às suas questões e necessidades).
- 3 Capacidade Crítica** : organizar um workshop ou um momento de discussão no final do projeto para permitir que os jovens identifiquem os sucessos e fracassos do projeto.
- 4 Auto-percepção** : no início do projeto, encorajar os jovens a conhecerem-se mutuamente através de momentos informais.
- 5 Meta-aprendizagem** : organizar um workshop de pares para que cada jovem se possa expressar, dando um passo atrás nas competências adquiridas e para que os demais dêem o seu feedback.
- 6 Eficácia** : estabelecer como regra básica que o importante não é fazer as coisas rapidamente, mas fazê-las bem, levando o tempo necessário. Realizar um workshop sobre gestão do tempo.
- 7 Autonomia** : promover total autonomia numa das tarefas necessárias para a realização do projeto. Criar um espaço visual onde estão escritas as funções de cada um permitindo que vejam quem faz o quê e o que já foi feito.
- 8 Identidade Comunitária** : promover um momento de partilha entre os jovens com o objetivo de que eles assimilem os valores comuns e o quadro de trabalho comum do projeto.
- 9 Trabalho de Equipa** : incentivar momentos informais dentro e fora do projeto para criar um sentimento de pertença ao grupo.

REDONDO PARA O NÍVEL EM DESENVOLVIMENTO

- 1 Participação** : incluir os jovens em todo o processo de tomada de decisão (identificação de necessidades, planeamento de atividades, implementação e avaliação). Incluí-los do início ao fim do projeto.
- 2 Responsabilidade** : permitir que os jovens se responsabilizem por parte ou por todo o projeto tanto na distribuição de tarefas como na execução das mesmas (com o apoio de um profissional que acompanha o projeto e a divisão do trabalho, verificando se tudo está a funcionar corretamente).
- 3 Capacidade Crítica** : incentivar uma cultura de feedback e tempo de reflexão (debriefing) para permitir aos jovens reajustar as suas ações no âmbito do projeto de acordo com os objetivos definidos.
- 4 Auto-percepção** : incentivar momentos de partilha entre pares, permitindo-lhes discutir os seus desejos, as suas intenções, as suas necessidades e os seus problemas, mas também inspirar-se em si próprios e nos outros sobre o seu potencial, as suas conquistas e o seu desenvolvimento de competências.
- 5 Meta-aprendizagem** : promover o reconhecimento do seu know-how externamente através de modelos de reconhecimento de competências.
- 6 Eficácia** : realizar um workshop onde cada jovem reflita sobre as suas intenções pessoais no projeto e depois as apresente aos pares para definir as intenções coletivas do projeto. Ter momentos de formação, de acordo com as competências que os JAMO precisam de desenvolver para levar a cabo o projeto.
- 7 Autonomia** : promover total autonomia em todos os aspetos operacionais das atividades do projeto. Criar momentos de troca e partilha, onde os jovens possam refletir sobre as suas dificuldades e como lidar com elas, para lhes permitir ser mais autónomos na sua gestão e descobrir soluções por si próprios sem recorrerem sempre aos profissionais.
- 8 Identidade Comunitária** : promover a criação de um quadro de valores comuns (ouvir os outros, respeito uns pelos outros, confiar nos outros, etc.) entre todos os intervenientes do projeto, permitindo uma maior identidade coletiva.
- 9 Trabalho de Equipa** : procurar que exista um equilíbrio entre o que cada um sabe fazer e o que gosta de fazer, para criar uma realização global no grupo de jovens.

⁴ Ver página 36 para definições de cada dimensão


1.

PROCURO **AVALIAR** O AMBIENTE PROPÍCIO PARA O EMPODERAMENTO DE **JAMO** NO ÂMBITO DE UM PROJETO

UMA MAIORIA DE **INICIAL**

UMA MAIORIA DE **EM DESENVOLVIMENTO**

UMA MAIORIA DE **AVANÇADO**

AQUI ESTÃO AS NOSSAS RECOMENDAÇÕES PARA CADA UMA DAS DIMENSÕES DO EMPODERAMENTO 

TRIÂNGULO PARA O NÍVEL **AVANÇADO**

- 1 Participação** : promover a flexibilidade e, portanto, a criatividade, apoiando as iniciativas dos jovens. Garantir que os jovens estejam na origem do projeto e que os profissionais coconstruam junto com os jovens. Garantir que os profissionais desempenhem o papel de função de suporte, criando um espaço de ideias onde os JAMO possam pensar novos projetos, mesmo que informalmente.
- 2 Responsabilidade** : convidar os jovens a envolverem-se na criação e redação de projetos nacionais e internacionais, se assim o desejarem.
- 3 Capacidade Crítica** : incentivar uma cultura de feedback e institucionalizar a capitalização de projectos de modo a que os jovens possam melhorar as suas práticas. Dispor de instrumentos de avaliação para avaliar as iniciativas, permitindo uma reflexão sobre questões em que a equipa possa não ter pensado.
- 4 Auto-percepção** : promover a apresentação do projeto pelos jovens à comunidade, políticos, mídia, etc. Criar momentos de reconhecimento (gala de final de projeto, com entrega de prémios).
- 5 Meta-aprendizagem** : apoiar os jovens no alcance dos seus objetivos: procura de emprego, estudos, formação, etc.
- 6 Eficácia** : dedicar algum tempo regularmente a cada jovem para poder discutir as suas intenções no projeto e em relação às tarefas que lhes são atribuídas.
- 7 Autonomia** : promover total autonomia nos aspetos operacionais e estratégicos do projeto.
- 8 Identidade Comunitária** : promover a definição coletiva de um quadro de valores comuns com todas as partes interessadas (incluindo para além do projeto), e garantir tempo de discussão para a sua assimilação.
- 9 Trabalho de Equipa** : promover um ambiente de trabalho comum e uma dinâmica de inclusão que permita a todos encontrar o seu lugar no grupo. Realizar atividades mais informais para fomentar o espírito de equipa.

RESULTADOS



Para um diagnóstico e resultados mais precisos, não hesite em utilizar **a ferramenta**⁵

⁵ «Place aux Jeunes j» : place-aux-jeunes.org

2.

DESENVOLVER UMA REFLEXÃO DENTRO DA ORGANIZAÇÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO E EMPODERAMENTO DOS JAMO

UMA MAIORIA DE **INICIAL**

UMA MAIORIA DE **EM DESENVOLVIMENTO**

UMA MAIORIA DE **AVANÇADO**

AQUI ESTÃO AS NOSSAS RECOMENDAÇÕES PARA CADA UMA DAS DIMENSÕES DO EMPODERAMENTO⁶



RESULTADOS



QUADRADO PARA O NÍVEL INICIAL

- 1 Participação** : estabelecer contacto com estruturas que trabalham com JAMO para iniciar uma reflexão entre pares sobre a intenção de diversificar os seus membros.
- 2 Responsabilidade** : apoiar os JAMO criando um espaço no qual eles possam fazer recomendações aos órgãos de coordenação/governança.
- 3 Capacidade Crítica** : criar um sistema de mentoria onde uma pessoa possa ter tempo para apoiar um jovem na sua experiência dentro da organização e atender às suas necessidades.
- 4 Auto-percepção** : uma ou duas pessoas estabelecem contacto com outra organização que trabalha com jovens e em particular com JAMO para criar uma discussão e compreender as questões relacionadas com os jovens.
- 5 Meta-aprendizagem** : estabelecer um horário no calendário com os JAMO para que eles possam realizar uma introspeção pessoal e coletiva com o objetivo de refletir sobre suas atividades e aprendizagem.
- 6 Eficácia** : dedicar tempo a questionar a sua capacidade interna para integrar os jovens, e em particular os JAMO, devido à necessidade de apoio nos projetos.
- 7 Autonomia** : promover uma organização horizontal e utilizar a educação por pares e metodologias não formais (educação popular).
- 8 Identidade Comunitária** : definir claramente os princípios e valores dos projetos e da organização.
- 9 Trabalho de Equipa** : criar atividades informais para fortalecer o sentimento de pertença a um grupo/equipa/coletivo.

REDONDO PARA O NÍVEL EM DESENVOLVIMENTO

- 1 Participação** : divulgar a organização através da realizando de ações solidárias diretamente nos espaços de convivência dos JAMO. Ir até eles em vez de fazer com que eles venham ter consigo.
- 2 Responsabilidade** : integrar os JAMO nos órgãos de tomada de decisão, permitindo-lhes ter voz na tomada de decisões, apoiando-os a promover uma tomada de decisão clara e consciente, livre e informada.
- 3 Capacidade Crítica** : estabelecer entre cada mentor e mentorando tempos e canais de comunicação dedicados para promover uma comunicação fluida, permitindo que os JAMO se questionem sobre as suas dificuldades e peçam conselhos.
- 4 Auto-percepção** : desenvolver atividades que promovam o bem-estar e a saúde mental dos JAMO.
- 5 Meta-aprendizagem** : ter uma pessoa qualificada para orientar/facilitar momentos individuais e coletivos de introspeção.
- 6 Eficácia** : promover o facto de cada jovem ter um interlocutor principal com quem se sente bem, para que se sinta apoiado e realize os projetos.
- 7 Autonomia** : permitir que os JAMO tenham as ferramentas, os meios e as competências para serem autónomos no seu trabalho voluntário, apoiando-os quando expressarem necessidade.
- 8 Identidade Comunitária** : promover, nas estratégias da organização, o respeito mútuo, a inclusão e a não discriminação (religiosa, de género, sexo, etc.).
- 9 Trabalho de Equipa** : convidar os JAMO a organizar momentos informais para fortalecer o espírito de equipa.

⁶ Ver página 36 para definições de cada dimensão


2.

DESENVOLVER UMA **REFLEXÃO** DENTRO DA ORGANIZAÇÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO E EMPODERAMENTO DOS **JAMO**

UMA MAIORIA DE **INICIAL**

UMA MAIORIA DE **EM DESENVOLVIMENTO**

UMA MAIORIA DE **AVANÇADO**

AQUI ESTÃO AS NOSSAS RECOMENDAÇÕES PARA CADA UMA DAS DIMENSÕES DO EMPODERAMENTO 

TRIÂNGULO PARA O NÍVEL **AVANÇADO**

- 1 Participação** : organizar um “dia de solidariedade” com, por exemplo, atividades desportivas de manhã e à tarde, feiras de emprego, entrevista simulada, workshop sobre autoestima, etc.
- 2 Responsabilidade** : permitir que os JAMO tenham seu próprio espaço de tomada de decisão, permitindo que eles tenham voz na tomada de decisões nos órgãos de coordenação/governança da organização.
- 3 Capacidade Crítica** : fomentar uma relação em pares entre os profissionais e os JAMO para promover uma comunicação fluida e criar um espaço onde os jovens também possam questionar e orientar-se uns aos outros.
- 4 Auto-percepção** : ter iniciativas que promovam o bem-estar e a saúde mental ao incluir os JAMO na criação e facilitação destes momentos.
- 5 Meta-aprendizagem** : envolver os JAMO no planeamento e facilitação de momentos individuais e coletivos de introspeção.
- 6 Eficácia** : promover o apoio entre pares, permitindo que os JAMO se ajudem e formem uns aos outros tanto dentro como fora da organização.
- 7 Autonomia** : priorizar a aprendizagem experimental, permitindo aos JAMO experimentar algo primeiro e depois refletir sobre a sua aprendizagem e ajustar o processo.
- 8 Identidade Comunitária** : a organização deixa espaço para a manifestação individual de cada cultura.
- 9 Trabalho de Equipa** : incentivar competências transversais (conhecimentos ou know-how dominados por várias profissões), permitindo que cada pessoa assuma funções que podem ser desempenhadas por diferentes membros da equipa.

RESULTADOS



Para um diagnóstico e resultados mais precisos, não hesite em utilizar **a ferramenta**⁵

⁵ «Place aux Jeunes j» : place-aux-jeunes.org

3.

IDENTIFICAR ÁREAS DE MELHORIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO PARA CAPACITAR E EMPODERAR OS JAMO

UMA MAIORIA DE **INICIAL**

UMA MAIORIA DE **EM DESENVOLVIMENTO**

UMA MAIORIA DE **AVANÇADO**

AQUI ESTÃO AS NOSSAS RECOMENDAÇÕES PARA CADA UMA DAS DIMENSÕES DO EMPODERAMENTO⁸



RESULTADOS



QUADRADO PARA O NÍVEL INICIAL

- 1 Participação** : ser transparente, informar os jovens e inclui-los em todas as atividades, de acordo com os seus desejos.
- 2 Responsabilidade** : apoiar os JAMO criando um espaço no qual possam fazer recomendações aos órgãos de gestão.
- 3 Capacidade Crítica** : organizar uma ou duas sessões de formação por ano sobre os tópicos que desejam abordar.
- 4 Auto-percepção** : criar momentos de feedback/comentários, permitindo que todos aprendam entre pares.
- 5 Meta-aprendizagem** : organizar debriefings regulares sobre atividades passadas.
- 6 Eficácia** : dedicar tempo para questionar a sua capacidade interna para integrar os jovens, e em particular os JAMO, devido à necessidade de apoio nos projetos.
- 7 Autonomia** : tentar perceber que membros da organização poderão ter tempo para acompanhar o JAMO (recepção, formação sobre as ferramentas, apresentação da organização, etc.).
- 8 Identidade Comunitária** : a estrutura dedica tempo para informar os JAMO de seus valores e missões, permitindo que eles entendam melhor o ambiente em que se encontram.
- 9 Trabalho de Equipa** : criar atividades informais para fortalecer o sentimento de pertença a um grupo/equipa/coletivo.

REDONDO PARA O NÍVEL EM DESENVOLVIMENTO

- 1 Participação** : incluir os jovens em todo o processo de tomada de decisão, não apenas num processo de consulta, mas dar-lhes poder de decisão.
- 2 Responsabilidade** : integrar os JAMO nos órgãos de tomada de decisão, permitindo-lhes ter voz na tomada de decisões, apoiando-os a promover uma tomada de decisão clara e consciente, livre e informada.
- 3 Capacidade Crítica** : criar um espaço para os jovens para que eles possam dar feedback uns aos outros, para refletirem e discutirem os seus sentimentos.
- 4 Auto-percepção** : criar momentos individuais com cada jovem, para discutir, partilhar, para que reconheçam as suas competências e aquelas que desenvolveram.
- 5 Meta-aprendizagem** : assegurar que os JAMO tenham a possibilidade de preparar e organizar os momentos de debriefings e partilhas de atividades anteriores.
- 6 Eficácia** : encorajar cada jovem a ter uma pessoa de contacto principal com quem se sintam confortável, para que possa sentir-se apoiado e realizar projetos.
- 7 Autonomia** : nomear uma pessoa de referência que garanta que os JAMO tenham os recursos necessários para desenvolver atividades de forma independente.
- 8 Identidade Comunitária** : os JAMO são incentivados a expressar os seus valores, culturas e tradições, garantindo uma estrutura de respeito mútuo para todos.
- 9 Trabalho de Equipa** : os JAMO são convidados a organizar momentos informais para fortalecer o espírito de equipa.

⁸ Ver página 36 para definições de cada dimensão

3.

IDENTIFICAR ÁREAS DE MELHORIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO PARA CAPACITAR E EMPODERAR OS JAMO

UMA MAIORIA DE **INICIAL**

UMA MAIORIA DE **EM DESENVOLVIMENTO**

UMA MAIORIA DE **AVANÇADO**

AQUI ESTÃO AS NOSSAS RECOMENDAÇÕES PARA CADA UMA DAS DIMENSÕES DO EMPODERAMENTO



TRIÂNGULO PARA O NÍVEL **AVANÇADO**

- 1 Participação** : incluir toda a comunidade em torno dos jovens, tanto nos projectos como na organização.
- 2 Responsabilidade** : permitir que os JAMO tenham o seu próprio espaço de tomada de decisão, permitindo que eles tenham voz na tomada de decisões nos órgãos de coordenação/governança da organização.
- 3 Capacidade Crítica** : incentivar o diálogo entre jovens adultos e profissionais para permitir que cada um deles se exprima sobre a sua experiência e criar um quadro de confiança.
- 4 Auto-percepção** : relatório, carta de recomendação, etc.
- 5 Meta-aprendizagem** : garantir que os JAMO tenham meios para realizar introspeções diárias sobre a sua experiência durante o dia no projeto.
- 6 Eficácia** : promover o apoio entre os pares, permitindo que os JAMO se ajudem e formem uns aos outros tanto dentro como fora da organização.
- 7 Autonomia** : os JAMO são encorajados a experimentar de forma independente, entre pares, aceitando simultaneamente que os erros fazem parte do processo de aprendizagem.
- 8 Identidade Comunitária** : os JAMO organizam momentos interativos e informais com seus colegas para explorar as suas próprias culturas, tradições e interesses. Todos os profissionais participam nesses momentos de partilha.
- 9 Trabalho de Equipa** : os JAMO são convidados a experimentar diferentes papéis dentro da organização, em diferentes funções que requerem competências transversais.

RESULTADOS



Para um diagnóstico e resultados mais precisos, não hesite em utilizar **a ferramenta**⁵

⁵ «Place aux Jeunes j» : place-aux-jeunes.org

DEFINICIÓN de las dimensiones



Participação

Proceso individual ou coletivo, alcançado através da comunicação, responsabilidade e interações. Permite alcançar um objetivo específico ou trabalhar num projeto coletivo.

Meta-aprendizagem, Eficácia, Autonomia

Ter consciência do que se sabe e do que não se sabe para implementar estratégias e atingir objetivos. É também a capacidade de aprender num ambiente controlado, através da experiência pessoal de cada dia.

Responsabilidade

Tanto uma capacidade como uma ação, que incluem o compromisso, a definição de objetivos profissionais ou pessoais, a realização de ações, a responsabilização e a aceitação das consequências das nossas ações.

Identidade Comunitária

Conjunto de princípios/ características (culturais, ideológicos, género, país, religião...) partilhados por um grupo/ comum num espírito de coexistência e de relações sociais. Pode ser homogéneo ou heterogéneo.

Capacidade Crítica

Capacidade de observar e/ou analisar certas situações ou ações para dar uma opinião construtiva que possa melhorar a situação ou enriquecer um projeto.

Trabalho de Equipa

Um grupo de pessoas que trabalham/ cooperam juntas em torno de um objetivo comum.

Auto-perceção

O processo e a capacidade de se conhecer a si próprio, de ter uma auto-percepção positiva (também influenciada por fatores externos), de tomar conta de si próprio e dos outros. Inclui também estratégias para nos melhorarmos a nós próprios, conhecendo os nossos limites e colocando desafios.

Coordenação da publicação

William Feys

Design gráfico

Chloé Degaille

Layout

Chloé Degaille

Design

Anaïs Mesnil, Anna Ciraso, Arthur Beauté, Beatriz Melo, Bertrand Soulcié, Daniela Valente, Elizabeth Vénisse, Joana Neiva, Laura Segarra, Paloma Valdivia Vizaretta, Saul Miranda Ramos, William Feys, Xavier Uçar

Redacção

William Feys

Tradução

Beatriz Melo, Daniela Valente, Joana Neiva

Revisão

Arthur Beauté, Anna Ciraso, Beatriz Melo, Daniela Valente, Joana Neiva, Saul Miranda Ramos, Paloma Valdivia Vizaretta

Gostaríamos também de agradecer a todas as pessoas que, de perto ou de longe, participaram na criação desta ferramenta. Trata-se de um trabalho rico dos intercâmbios que tiveram lugar ao longo de todo o projecto e sem os quais o resultado final não teria sido tão enraizado nas realidades das organizações.