

**RESTLESS  
DEVELOPMENT**

Conjunto de Ferramentas da  
Formação do Programa

# PODER DA JUVENTUDE

**Módulo 3**





## Módulo 3

# PARTILHANDO O SEU PODER JOVEM (YOUTH POWER) E ATRAINDO OUTROS



## Passo 1

### Fundamentação e Partilha

Durante a primeira etapa deste módulo, facilitamos um exercício de preparação que permitirá aos jovens líderes sentirem-se à vontade para participar nas sessões seguintes.

Também criaremos espaço para os líderes partilharem e reflectirem sobre a sua compreensão da diversidade dos jovens nas suas comunidades e sobre o que é necessário para partilhar o poder com essas comunidades. Durante esta sessão, os líderes serão encorajados a realizar e partilhar os resultados da Ferramenta de Avaliação do Envolvimento Significativo dos Jovens das suas organizações

[\[Disponível aqui em Kobo\]](#)

Depois de concluírem esta etapa, as pessoas participantes devem ter uma ideia de com quem estão atualmente a partilhar o poder e com quem precisam de se envolver mais.

Como a pessoa facilitadora, deve ter uma boa compreensão da forma como as organizações presentes estão atualmente a colaborar com os jovens e de alguns dos obstáculos que enfrentam.

---

*Duração total:*  
5 horas

---

## Espaços seguros

30 mins

Estabelecer a cultura do seminário

- Dar as boas-vindas a todos as pessoas participantes na oficina.
- Recapitular o debate sobre espaços seguros que teve lugar durante o Módulo 1 e 2 “O que significa ter um espaço seguro?” [se o grupo for novo, repetir a sessão].
- Assegurar que as pessoas participantes sabem que podem fazer pausas quando necessário.
- Partilhar protocolos de salvaguarda e bem-estar.

---

## Exercício de fundamentação

30 mins

Para que todos se sintam à vontade na oficina

- Dar as boas-vindas a todos ao workshop. Explicar que vamos começar com um exercício de estabilização para nos ajudar a preparar as nossas mentes para a sessão que se segue. Explicar que vamos fazer uma breve meditação com velas.
- Acenda uma vela na parte da frente da sala e ponha a tocar uma música relaxante [se, por razões práticas, não puder acender uma vela, mostre este vídeo do YouTube].
- Peça a todos que se sentem e olhem para a vela, sem falar, durante 15 minutos. Não são permitidos telemóveis ou computadores portáteis!
- Incentive as pessoas a sentarem-se em silêncio e a não se preocuparem se os seus pensamentos vaguearem. Explique que as pessoas participantes podem levantar-se e andar de um lado para o outro, sentar-se no chão e estar onde se sentirem confortáveis.
- Depois do exercício, peça a algumas pessoas para partilharem: o que acharam do exercício? Acharam difícil sentar-se em silêncio? Com que frequência tem tempo para se sentar e estar atento?

---

## Quem são os detentores dos direitos?

90 mins

Ajudar as pessoas participantes a considerar os diferentes detentores de direitos com os quais estão a interagir

- Explique as pessoas participantes que vamos pensar sobre os diferentes jovens, ou titulares de direitos, com quem trabalhamos.
- Dividir as pessoas participantes em 4 grupos e dar a cada grupo um dos perfis do Anexo 3.1.
- Peça as pessoas participantes para fazerem um desenho do perfil que lhes foi atribuído num flipchart. Peça-lhes depois para discutirem em grupo as perguntas do Anexo 3.1 e acrescentarem as respostas ao desenho.
- Peça a cada grupo que apresente o seu desenho e as respostas às perguntas.
- Facilitar um debate em grupo sobre o seguinte
  - Vê algum problema na forma como os perfis foram representados nos desenhos? *Por exemplo, se o desenho da mulher com deficiência incluir uma cadeira de rodas, incentive as pessoas participantes a considerarem diferentes deficiências - mesmo as “invisíveis”.*
  - Foram feitas suposições ou seguidos estereótipos? *Por exemplo: partiram do princípio de que a mulher transgénero não tinha filhos? Ou que a rapariga com HIV não se casaria? Incentive as pessoas participantes a pensar sobre a variedade de experiências vividas pelas pessoas e também sobre como essas experiências e identidades se cruzam e se sobrepõem umas às outras.*
- Se tiver acesso à Internet, partilhe os vídeos abaixo para ajudar a clarificar os termos de diversidade e inclusão
- Diversidade
- Inclusão:

---

## Contar as nossas histórias - com a Escuta Activa

60 mins

---

Permitir que as pessoas participantes tenham uma compreensão mais profunda das diversas experiências

- Explicar que vamos agora dedicar algum tempo a conhecer e a compreender a experiência de vida de outro participante do grupo.
- Peça as pessoas participantes para se dividirem em pares. Incentive-os a seleccionar uma pessoa que não conheçam e que tenha uma origem diferente da deles.
- Peça as pessoas participantes para partilharem as suas experiências durante 5 minutos cada um. Peça as pessoas participantes para debaterem uma das seguintes questões
  - *Como foi o teu crescimento? / Como foi a tua infância?*
  - *Que desafios enfrentou no ensino ou no local de trabalho?*
  - *O que é que gostaria que as pessoas compreendessem melhor sobre si e sobre a sua experiência?*
- Incentive as pessoas participantes a praticarem a “Escuta Activa” [ver Módulo 2 para mais informações]. Não devem interromper, distrair-se com telefones ou juntar-se a outras conversas.
- Após o exercício, facilitar um debate em grupo sobre
  - O que é que achou da experiência?
  - Aprendeste alguma coisa nova?
  - O que é que o fez pensar sobre os jovens com quem trabalha?
  - Como é que se sentiu em relação ao poder e aos privilégios que tem? (ou não tens?)

---

## Partilhar - os resultados da nossa Avaliação do Envolvimento Significativo dos Jovens

90 mins

---

Permitir que as pessoas participantes compreendam e se concentrem nas áreas em que precisam de reforçar o seu envolvimento dos jovens

- Antes desta sessão, as organizações participantes devem ter completado a Ferramenta de Avaliação do Envolvimento Significativo dos Jovens [[Disponível aqui no Kobo](#)]
- Escreva as 6 perguntas seguintes num flip chart/parede, uma por baixo da outra. Ver Anexo 3.2 para um exemplo.
  - A sua organização está preparada para colaborar consigo de forma significativa?
  - Os adultos da sua organização confiam nos jovens?
  - Os jovens estão no centro da tomada de decisões?
  - A sua organização é inclusiva, segura e acessível a todos os jovens?
  - Envolve os jovens no seu trabalho de investigação e de sensibilização?
- Escreva “SIM” e “NÃO” num papel e crie uma escala.
- Peça as pessoas participantes, nos seus pares/grupos organizacionais, que dediquem 30 minutos a discutir as questões e a refletir sobre a Avaliação da AMI que completaram.
- Peça as pessoas participantes para assinalarem o ponto em que a sua organização se encontra na escala - entre SIM e NÃO.
- Incentive algumas organizações (ou todas, se tiver tempo) a partilharem as suas reflexões com o grupo alargado.
- Como facilitador, partilhe as suas reflexões e organize um debate em grupo.
  - Existe algum domínio em que as organizações sejam mais fortes?
  - Quais são as razões subjacentes aos domínios em que obtivemos uma classificação mais baixa?
  - Que áreas precisam de ser melhoradas?
  - Há alguma coisa que o surpreenda?
  - Que acções recomenda para a sua organização ou grupo?

## ADAPTAR E INCLUIR!

### Falta de preparação

Se as pessoas participantes não tiverem conseguido preencher a ferramenta de Avaliação do Envolvimento dos Jovens, criar espaço para o fazerem durante as sessões anteriores (por exemplo, fundamentação, quem são os titulares de direitos).

### Para as pessoas com deficiência auditiva

Certifique-se de que dispõe de interpretação em língua gestual adequada para permitir a actividade de “escuta activa”. . Não agrupe os utilizadores de língua gestual, é importante que os outros aprendam com a sua experiência.

### Para as pessoas com deficiência visual

Pedir as pessoas participantes que digam em voz alta onde estão a colocar as suas organizações na escala. Pode até incentivá-los a utilizar sons (por exemplo, gritar para SIM, sussurrar para NÃO).

### Neurodivergente

As pessoas neurodivergentes, como os autistas, podem não se sentir à vontade para ficarem sentadas e estabelecerem contacto visual durante a escuta activa. Por conseguinte, encoraje as pessoas participantes a darem um passeio em conjunto, ou mesmo a sentarem-se costas com costas.

### Dica para as pessoas facilitadores

Quando pedir as pessoas participantes que partilhem as suas experiências pessoais, certifique-se sempre de que, depois disso, faz o check-in com o grupo e com os indivíduos.

Também é bom lembrar as pessoas participantes a confidencialidade e que não devem partilhar nem mesmo parte de uma história com outra pessoa



## Etapa 2

### Aprendizagem e Experimentação

Durante a segunda etapa deste módulo, criaremos uma oportunidade para os jovens líderes adquirirem novos conhecimentos e competências e testarem e ganharem confiança na sua utilização num ambiente de apoio. Durante esta sessão, basear-nos-emos nos debates anteriores sobre o envolvimento significativo dos titulares de direitos e aprofundaremos algumas ferramentas e quadros.

Como resultado da conclusão deste módulo, as pessoas participantes devem ter uma boa compreensão dos [Princípios de Envolvimento Significativo dos Jovens do WeLead](#), bem como dos modelos das 3 Lentes e da Escada de Participação.

Como facilitador após a Etapa 2, deve ter uma compreensão de como as pessoas participantes entendem o envolvimento significativo dos jovens e quais as áreas que podem querer reforçar nas suas organizações.

---

*Duração total:*  
5 horas

---

## O que é um envolvimento significativo dos jovens?

60 mins

Introduzir e clarificar o conceito

- Explique as pessoas participantes que, nesta sessão, vamos aprofundar o envolvimento significativo dos jovens.
- Peça as pessoas participantes para debaterem em pares “O que significa para si um envolvimento significativo dos jovens”? E como é que isso se relaciona com o poder?

- Partilhar a definição abaixo

“O envolvimento significativo dos jovens é uma parceria inclusiva, intencional e de respeito mútuo entre jovens e adultos, em que o poder é partilhado, as respectivas contribuições são valorizadas e as ideias, perspectivas, competências e pontos fortes dos jovens são integradas na conceção e execução de programas, estratégias, políticas, mecanismos de financiamento e organizações que afectam as suas vidas e as suas comunidades, países e globalmente”

Facilitar um debate em grupo sobre

- Qual é a sua definição de envolvimento significativo dos jovens?
- O que é / e o que não é significativo? (partilhar exemplos)
- Como é que isto se relaciona com o Poder da Juventude - e o Poder Coletivo?
- Explicar que a Partilha de Poderes equivale a criar uma cultura de envolvimento dos jovens.
- O envolvimento significativo dos jovens é uma ferramenta que podemos utilizar para partilhar o poder e trazer outros para as nossas organizações, por exemplo, através da criação de funções significativas.

---

## Aprofundar= ferramentas e quadros para um envolvimento significativo dos jovens

90 mins

Ajudar as pessoas participantes a compreender as três ferramentas

- Explique ao grupo que, embora não exista um modelo único para um envolvimento significativo dos jovens. No entanto, existem algumas ferramentas e estruturas que podem ajudar a analisar e a compreender o seu trabalho com os jovens.
- Explique que vamos dividir-nos em dois grupos e desenvolver apresentações para nos familiarizarmos com estas abordagens.

Grupo 1: Três lentes

Grupo 2: Escada de participação

- Entregar a cada grupo um folheto do Anexo 3.3
- Dê as pessoas participantes 45 minutos para reverem a ferramenta e prepararem uma breve apresentação de 5-10 minutos.
- Incentivar as pessoas participantes a utilizar abordagens criativas (por exemplo, teatro, música, desenho, jogos)
- Como pessoa facilitadora, percorra os grupos e dedique algum tempo a responder a perguntas e a explicar elementos.
- Peça a cada grupo que apresente a sua resposta, dando tempo para perguntas.

---

## Testar as ferramentas-significativo ou simbólico?

60 mins

Ajudar as pessoas participantes a familiarizarem-se com a utilização das ferramentas

- Explique que vamos agora testar a utilização das ferramentas para nos ajudar a analisar um estudo de caso.
- Partilhar o estudo de caso dos “Jovens Embaixadores do Clima”.
- Peça a cada grupo que pegue no estudo de caso do Anexo 3.4 e o discuta, utilizando a “Ferramenta” para os ajudar a analisá-lo. Ver perguntas de orientação abaixo

- **Grupo 1:** Com que 'Lente' acha que a ONGI viu os jovens? Como é que isso poderia ser alterado?
- **Grupo 2:** Como acha que os jovens classificariam a sua experiência na Escada?
- **Grupo 3:** Quais são os comportamentos e os valores dos adultos e dos jovens?
- Peça aos grupos para partilharem a sua análise do estudo de caso com o grupo mais alargado.

90 mins

- Explicar as pessoas participantes que vamos analisar os princípios do Envolvimento Significativo dos Jovens que foram desenvolvidos para o programa WeLead
- [Utilize este folheto](#) para apresentar os 7 Princípios
  1. Ambiente aberto, inclusivo, seguro e acessível a todos os titulares de direitos.
  2. Os titulares de direitos estão no centro da tomada de decisões.
  3. O poder é equilibrado e é para o bem
  4. Reforço da capacidade e da liderança dos titulares de direitos
  5. Os titulares de direitos estão representados em todos os espaços de participação e de defesa a todos os níveis.
  6. A participação dos titulares de direitos dispõe de recursos suficientes.
  7. O Consórcio We Lead é responsável.
- Peça as pessoas participantes para trabalharem em pares, ou em pequenos grupos, para debaterem um dos princípios.
- Peça as pessoas participantes para debaterem;
  - *Considera que estes princípios reflectem a sua experiência no projeto?*
  - *Quais as áreas que consideraram mais difíceis?*
  - *Quais das recomendações gostaria de levar por diante na sua organização/grupo?*
- Certifique-se de que anota as reacções, uma vez que estas podem ser úteis para o controlo e a avaliação futuros.

## INCLUIR E ADAPTAR!

### Torne-o relevante

Se estiver a utilizar este documento fora do programa WeLead, certifique-se de que altera a linguagem para a que está familiarizada com o grupo. Pode também trocar os princípios do Envolvimento Significativo dos Jovens pela versão da sua organização, ou centrar-se no envolvimento significativo de um grupo diferente de titulares de direitos (por exemplo, pessoas com deficiência)

### Informado sobre o trauma

Tenha em atenção que os debates e o estudo de caso são susceptíveis de abranger temas muito semelhantes aos das pessoas participantes. Se forem levantadas questões de proteção através das histórias contadas, reserve tempo para as abordar utilizando os mecanismos adequados.

### Para aprendentes com deficiência visual ou auditiva

Certifique-se de que fornece cópias escritas dos estudos de caso.

### Não há tempo suficiente?

Concentre-se em familiarizar-se com as ferramentas e reduza o tempo gasto no estudo de caso.

## Dicas para as Pessoas Facilitadoras

Ao partilhar novas ferramentas e estruturas, certifique-se de que dá tempo suficiente para que as pessoas participantes compreendam completamente. Reserve algum tempo para verificar as pessoas participantes que possam ter dificuldades. Lembre-se que cada pessoa aprende e processa a informação de forma diferente!



### **Etapa 3**

## **Acção e Responsabilidade**

Durante a etapa final deste módulo, encorajaremos os jovens líderes a identificar as acções que as suas organizações podem tomar para partilhar o seu Poder da Juventude (Youth Power) e atrair outros.

Como resultado da conclusão desta etapa, as pessoas participantes terão desenvolvido um Plano de Acção que podem levar para as suas organizações. Terão também considerado a forma de se responsabilizarem a si próprios, e uns aos outros, pela execução do plano de acção.

Como a pessoa facilitador após a Etapa 3, deve ter uma compreensão dos compromissos que as pessoas participantes assumiram para tomar medidas e ser capaz de identificar potenciais barreiras ou apoio adicional necessário para pôr as acções em prática.

---

*Duração total:*  
*5 horas*

### **Onde se situa o poder?**

*90 mins*

Ajudar as pessoas participantes a elaborar um mapa da sua organização - para ver como e onde são tomadas as decisões.

- Explique que, para este módulo final, vamos pensar sobre as acções que podem ser tomadas nas nossas organizações para melhorar a forma como partilhamos o poder com os jovens - e especialmente como envolvemos de forma significativa diversos detentores de direitos.
- Explicar que, para poder elaborar um plano de partilha do poder, é útil compreender onde se situa o poder nas nossas organizações.
- Peça as pessoas participantes para se colocarem no meio da sala. Distribua-os por diferentes locais da sala. Pode ser útil escrever sinais.
  - Conselho de Administração
  - PCA / Director / Fundador
  - Equipa de gestão/chefia
  - Pessoal
  - Jovens
- Leia as seguintes perguntas. Peça as pessoas participantes que se dirijam para o canto da sala que, na sua opinião, reflecte a sua organização. Incentivar as pessoas participantes a refletir sobre quem tem mais poder e toma as decisões gerais.
  1. Quem decide quais os projectos a realizar?
  2. Quem recruta os novos membros do pessoal?
  3. Quem decide em que é que se gasta o dinheiro?
  4. Quem fala com os dadores?
  5. Quem redige a estratégia?
  6. Quem dirige os eventos de angariação de fundos?
  7. Quem efectua a investigação?
  8. Quem fala com os políticos?
- Após a actividade, peça a alguns participantes que partilhem as suas reflexões.
- Onde acha que se situa o poder na sua organização?
- Em que áreas acha que precisa de partilhar o poder com os jovens?
- Há alguma área em que acha que não pode partilhar o poder com os jovens?

## Desenvolvimento de planos de acção

110 mins

Ajudar as pessoas participantes a criar planos de acção para as suas organizações

- Entregue a cada organização uma cópia do modelo de planeamento de acções do Anexo 3.5.
- O modelo de planeamento de acções pede às organizações que identifiquem;
  - *Um objectivo: O que é que quer fazer?*
  - *Acções: O que precisa de fazer para atingir o seu objectivo?*
  - *Responsável: Quem estará envolvido na sua concretização?*
  - *Prazo: Quando é que isso vai acontecer? Tem um prazo?*
  - *Recursos: O que é que tem e o que é que precisa?*
- Peça as pessoas participantes que se juntem a mais 1 ou 2 organizações e partilhem os seus planos de acção.
- Incentivar as pessoas participantes a questionarem-se mutuamente e a ajudarem a aperfeiçoar o plano de acção.

## Seguir em frente, usando o nosso poder para atrair outros

60 mins

Ajudar as pessoas participantes a refletir - e a desenvolver estratégias de responsabilização

- Peça as pessoas participantes para reflectirem sobre o Módulo e considerarem
  - *O que é que aprendeu sobre como partilhar o seu poder e trazer outros para a sua organização?*
  - *De que apoio precisa do colectivo para que isso aconteça?*
  - *Como é que nos vamos responsabilizar pelos actos que cometemos?*
  - *Que acções estão “nas nossas mãos” (por exemplo, sob o nosso controlo/ influência) e que acções estão “fora das nossas mãos” (por exemplo, fora do nosso controlo/ influência)*
- Encerrar a sessão, agradecendo as pessoas participantes a sua honestidade, abertura e participação activa.

## INCLUIR E ADAPTAR!

### Dinâmica de poder

Ter em atenção a dinâmica de poder existente entre as pessoas participantes, especialmente se estiverem a participar membros do pessoal com mais antiguidade. Estar preparado para o facto de algumas organizações poderem não querer partilhar abertamente os seus desafios.

### Para pessoas com dificuldades físicas

Adaptar a actividade “Quatro Cantos” para ser realizada sentada e levantando a mão ou apontando para os cantos para cada uma das perguntas.

### Não há tempo suficiente?

Concentre-se no desenvolvimento do plano de acção e nos debates sobre responsabilidade.

### Dicas para as Pessoas Facilitadoras

Quando trabalhar com organizações para desenvolver Planos de Acção, encoraje-as a ligá-lo a planos ou compromissos existentes que tenham assumido - como uma estratégia organizacional ou um plano de projeto. Caso contrário, o trabalho pode tornar-se mais um documento esquecido numa gaveta quando regressarem ao escritório

## Módulo 3

# ANEXO DO KIT DE FERRAMENTAS

**Anexo 3.1** Quem São os Titulares de Direitos?

**Anexo 3.2** Sim / Não

**Anexo 3.3** Lentes e Escada

**Anexo 3.4** Os “Jovens Embaixadores pelo Clima”

**Anexo 3.5** Modelo de Planeamento de Acções

## Anexo 3.1 Quem São os Titulares de Direitos?

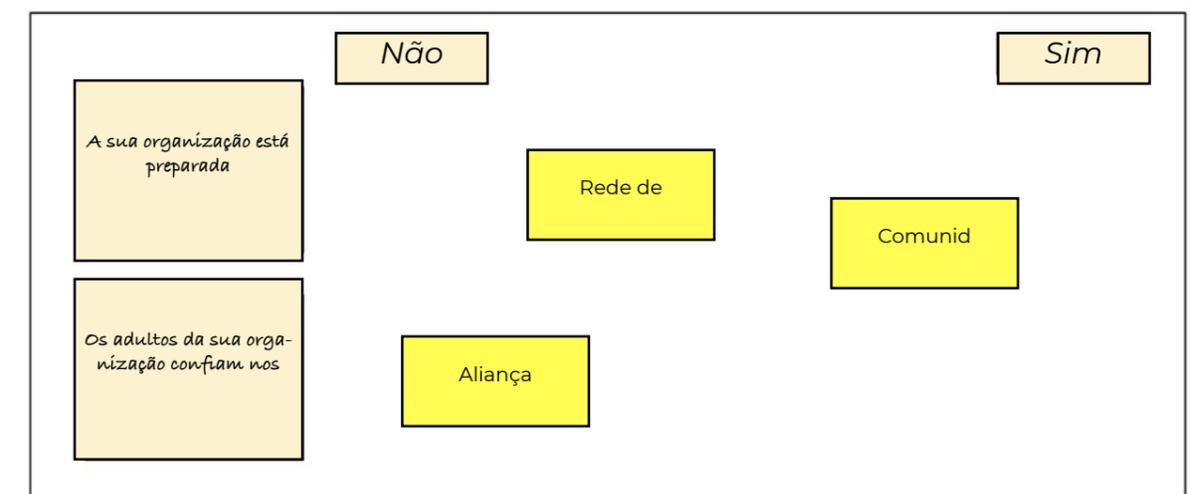
A pessoa facilitadora atribuirá um dos seguintes perfis:

1. Uma rapariga de 15 anos, afectada pelo deslocamento.
2. Mulher jovem de 21 anos, deficiente, comunidade rural
3. Jovem mulher transgénero de 24 anos, comunidade urbana
4. Rapariga de 17 anos, que vive com HIV

Faz um desenho do jovem do grupo de titulares de direitos que te foi atribuído.

- Onde é que ela vive
- Onde é que ela estuda?
- Que tipo de família é que ela tem?
- Que tipo de emprego é que ela tem?
- O que é que ela gosta de fazer no seu tempo livre?
- Ela é politicamente afiliada?
- Qual é o seu estado civil?
- Com que religião é que ela se identifica?
- Qual é o seu estatuto de refugiado ou de migrante?
- Ela tem acesso a cuidados de saúde?
- Qual é a sua etnia?
- Ela tem filhos ou responsabilidades de cuidados?

## Anexo 3.2 Sim / Não



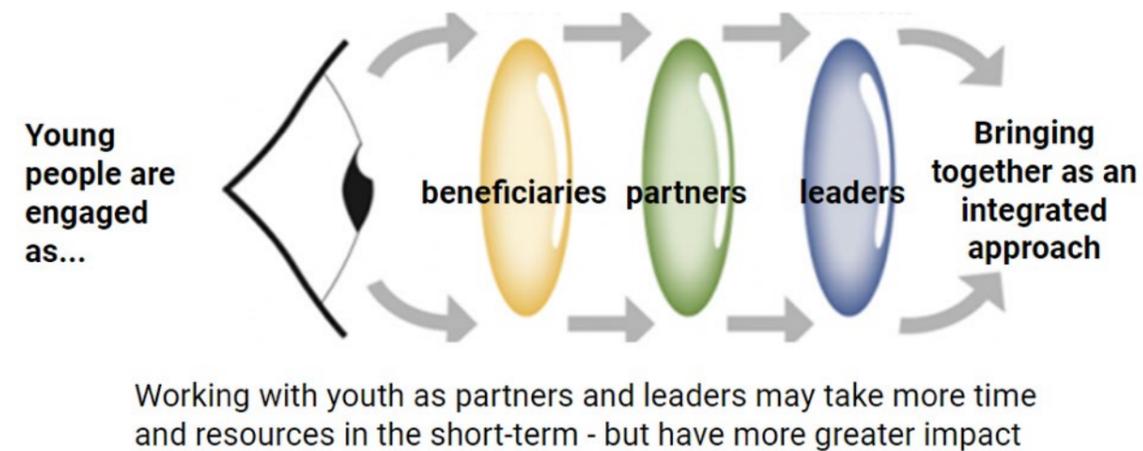
## Anexo 3.3 Lentes e Escada

### Grupo 1: Três lentes

O modelo “Três Lentes” para o envolvimento dos jovens foi publicado pela primeira vez no Relatório de Desenvolvimento do Banco Mundial em 2007, tendo sido posteriormente adaptado e simplificado por um grupo de organizações internacionais que trabalham com o governo do Reino Unido em 2010. Desde então, o modelo tem sido utilizado e adaptado por várias agências das Nações Unidas e organizações internacionais, incluindo a UN AIDS.

O modelo das ‘Três Lentes’ incentiva os parceiros de desenvolvimento a olharem para os jovens através de ‘três lentes’. A primeira lente consiste em compreender os jovens como beneficiários da ajuda ou do reforço das capacidades. A segunda lente é como parceiros em projectos de desenvolvimento, por exemplo, trabalhando com organizações de jovens para prestar serviços. A terceira lente é considerar os jovens como líderes no trabalho de desenvolvimento. O modelo das “Três Lentes” demonstrou que é necessário ver os jovens através das três lentes para ter o maior impacto na comunidade em que se está a trabalhar.

## The 3-lens Approach



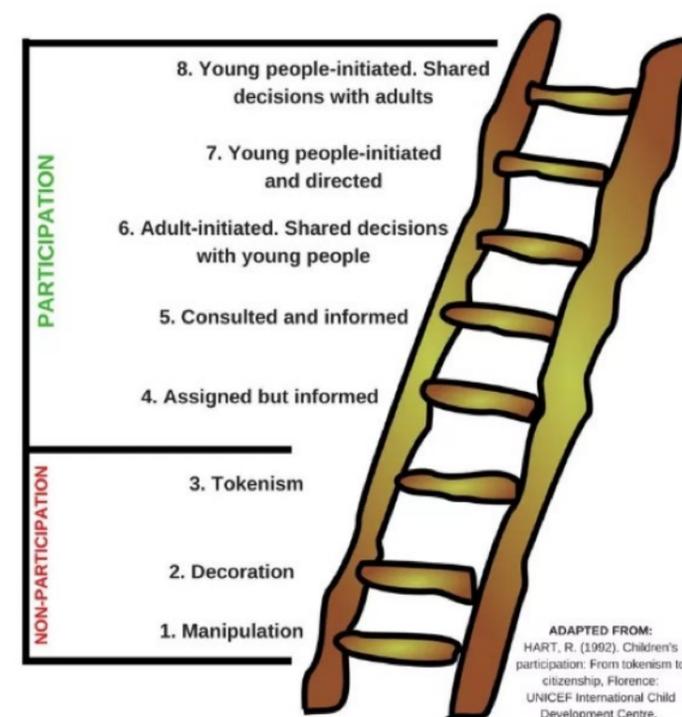
### Referências

- [Relatório do Banco Mundial para o Desenvolvimento \(Banco Mundial, 2007\)\)](#)
- [Participação dos jovens no desenvolvimento: um guia para as agências de desenvolvimento e os decisores políticos \(DFID, 2010\).](#)
- [Jovens e HIV: Integrar uma abordagem de três lentes à participação dos jovens \(UNAIDS< 2018\)](#)

### Grupo 2: Escada de participação

A ‘Escada da Participação’ foi publicada pela primeira vez pela UNICEF em 1992, num relatório intitulado ‘Children’s Participation: From Tokenism to Citizenship’. Roger Hart modificou um quadro para a participação dos cidadãos desenvolvido por Sherry Arnstein e aplicou-o ao trabalho com crianças e jovens em projectos dirigidos por adultos. A ‘Escada da Participação’ tem sido utilizada por muitas organizações internacionais para ajudar a planear e avaliar o seu trabalho com os jovens.

A ‘Escada da Participação’ divide os degraus entre a não participação e a participação significativa. Os três primeiros degraus da escada, manipulação, decoração e tokenismo, não são considerados boa participação. Os últimos 5 degraus da escada são considerados diferentes tipos de participação. Enquanto algumas organizações podem estar a progredir na escada em direcção aos jovens que têm ‘decisões partilhadas com os adultos’, outras organizações, como as que são lideradas por jovens, podem parar no degrau 7, iniciado e dirigido pelos jovens.



### Referências

- [Children’s Participation: From Tokenism To Citizenship \(UNICEF, 1992\)](#)
- [Arnstein Ladder of Citizen Participation \(Citizens Handbook, 1969\)](#)

## Anexo 3.4

### Os “Jovens Embaixadores pelo Clima”.

“Better World” é uma Organização Não-Governamental Internacional (ONGI) sediada no Canadá que promove a sensibilização para o impacto das alterações climáticas. A organização decidiu que seria bom ter alguns “Jovens Embaixadores pelo Clima”. Isto foi muito emocionante, pois era a primeira vez que a Better World estaria a falar e a ouvir jovens do sul global

Um membro da equipa colocou um anúncio nas redes sociais e mais de mil jovens de todo o mundo candidataram-se.

Tem menos de 25 anos e é afectado pelas alterações climáticas? Junta-se a nós como Jovem Embaixador pelo Clima!

Terá a oportunidade de

- Participar e falar em eventos mundiais
- Fazer a diferença na sua comunidade
- Influenciar a nossa estratégia organizacional
- Estabelecer contactos com outros jovens líderes

Todas as candidaturas são bem-vindas!



Dev era um deles e ficou feliz quando foi seleccionado. Eles têm 19 anos, vivem em comunidades afectadas pelas cheias no Bangladesh e estão a estudar comunicação. Pensaram que esta seria uma boa oportunidade para estabelecer contactos com pessoas de diferentes países.

Maribel também foi seleccionada. Tem 22 anos e a sua família perdeu a casa num incêndio florestal na Bolívia. Vive numa comunidade rural e trabalha na quinta da família, para além de cuidar dos irmãos. Pensou que esta seria uma boa forma de partilhar a sua história e obter mais apoio para a sua comunidade.

A primeira coisa que pediram Dev e Maribel foi que fizessem um vídeo para se apresentarem a equipa. Nesse vídeo, partilharam as suas histórias pessoais. Os membros da equipa julgaram o vídeo tão bom que o colocaram na Página Web e o utilizaram em eventos de arrecadação de fundos.

Um mês mais tarde, a Better World convidou Dev para falar numa conferência a decorrer em Nova York. Estavam muito entusiasmados, pois seria a primeira vez que viajariam. Dev obteve autorização da sua Universidade e utilizou fundos pessoais para reservar um autocarro para o aeroporto. No entanto, à medida que a data se aproximava, eles não ouviram nada da Better World. Três dias antes do início do evento, receberam um e-mail a dizer que os seus voos não podiam ser reservados porque a organização não tinha pedido um visto para eles a tempo.

Durante uma reunião com o Director Executivo da Better World, Dev perguntou quando é que teriam a oportunidade de contribuir para a estratégia, tal como tinha sido anunciado. O Director Executivo disse que não sabia nada sobre isso, que deve ter sido um erro, uma vez que a estratégia já está escrita. Maribel perguntou se os materiais poderiam ser traduzidos para espanhol. O Director Executivo concordou, mas depois da reunião foi-lhe dito por um membro da equipa que tal não seria possível.

Após alguns meses de funcionamento do projecto Jovens Embaixadores pelo Clima, a Better World decidiu que não dispunha de recursos para dar continuidade ao projecto. O membro da equipa que dirigia o projecto saiu. Dev e Maribel disseram que estariam dispostos a ajudar a arrecadar fundos para o projecto, mas não obtiveram resposta.

[note-se que se trata de uma história fictícia, mas baseada numa experiência real].

## Anexo 3.5

### Modelo de Planeamento de Acções

Nome .....  
Data .....  
Organização .....

<b>Objectivo</b> <i>O que é que quer fazer?</i>	<b>Acções</b> <i>O que precisa de fazer para alcançar o seu objectivo?</i>	<b>Responsável</b> <i>Quem estará envolvido na sua concretização?</i>	<b>Calendário</b> <i>Quando é que isso vai acontecer? Tem um prazo para o fazer?</i>	<b>Recursos</b> <i>O que é que tem e o que é que precisa?</i>
1.				
2.				
3.				
4.				

