



# Planeamento Estratégico no Trabalho Juvenil Democrático

*Manual para a elaboração de atividades de  
trabalho juvenil para promover a democracia e  
combater a discriminação*



## **Impressão**

### **Eastern Europe Open Boundaries**

#### **Coordenação:**

AGJF Sachsen e.V.

Responsabilidade do conteúdo → MUT  
– Rassismusprävention. Demokratiebildung  
in Jugendarbeit und angrenzenden  
Arbeitsfeldern

Coordenação Administrativa →  
Uferlos - Kampagne zur  
Aktivierung der Internationalen  
Jugendarbeit im Freistaat Sachsen

#### **Parceiros:**

A.D.E.L. (Eslováquia)  
Active Youth (Lituânia)  
Dobra Wola (Polónia)  
ICRP (Hungria)  
Right Challenge (Portugal)  
Walk together (Bulgária)

#### **Publicação → AGJF Sachsen e. V.**

Strategische Partnerschaft „Eastern Europe Open Boundaries“  
Neefestraße 82  
09119 Chemnitz

[www.agjf-sachsen.de](http://www.agjf-sachsen.de)

**Layout e Design → Mathias Engert (www.cmykey.de)**

**Fotos → Parceiro, www.pixabay.com , Mathias Engert**

**Edição → Romy Nowak**

Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuer-  
mittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten  
des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.



STAATSMINISTERIUM  
FÜR SOZIALES UND  
VERBRAUCHERSCHUTZ



Die Staatsministerin für Gleichstellung und Integration



Financiado pelo programa  
Erasmus+ da União Europeia

## Porque motive deves ler esta brochura?

- Trabalhas com jovens.
- Observas atitudes não democráticas de recusa nos jovens com quem trabalhas e/ou no seu ambiente.
- Queres lidar com essas atitudes problemáticas, mas não sabes por onde começar.
- Abordas questões relacionadas com a discriminação, homofobia, racismo, etc. com jovens, mas não sabes se és bem-sucedido.
- Queres saber o que é planeamento estratégico e como aplicá-lo a contextos de trabalho juvenil.
- Queres aprender o que é um modelo lógico e como ele pode ajudar a conceituar as tuas atividades pedagógicas.
- Queres definir metas pedagógicas profissionalmente e aprender o que é necessário para torná-las acessíveis.
- Interrogaste sobre se o conteúdo e os métodos para o trabalho democrático da juventude que tens em mente e o que os outros usam, está de acordo com os contextos de trabalho, e se é adequado para os jovens com quem trabalhas.

## Índice

|   |    |
|---|----|
| A Parceria Estratégica “Eastern Europe Open Boundaries” .....                   | 6  |
| As Organizações Participantes .....   | 7  |
| Planejamento estratégico no trabalho juvenil.....                               | 12 |
| O Modelo Lógico como ferramenta para o planeamento estratégico e avaliação..... | 14 |
| Passo 1: Análise da Situação Inicial.....                                       | 16 |
| Passo 2: Estabelecimento de objetivos.....                                      | 18 |
| Passo 3: Encontrar atividades e modelar situações .....                         | 20 |
| Passo 4: Observar os resultados .....   | 24 |

DRAFT

## A Parceria Estratégica “Eastern Europe Open Boundaries”

O principal objetivo deste projeto é contribuir para a melhoria da qualidade do trabalho juvenil no campo específico do racismo e comportamentos de violência, tendências antidemocráticas, nacionalistas e populistas entre os jovens, em particular nos países do leste europeu. O objetivo do projeto é fortalecer as organizações para a promoção da democracia, prevenção do racismo e do populismo da direita. Através do desenvolvimento e implementação de instrumentos para combater as recusas relacionadas com o grupo, tais como o racismo, antirrefugiados e antimuçulmanos, bem como o sexismo e a homofobia. Essas medidas inovadoras a serem desenvolvidas durante o projeto pretendem a profissionalização e o aprimoramento do padrão de qualidade entre a organização do trabalho juvenil e dos seus profissionais.

Um grupo de sete parceiros internacionais com experiência na área elaborou material conceitual para processos de qualificação, bem como para o projeto individual de atividades. Quando trabalhadores juvenis querem promover a compreensão democrática, atitudes inclusivas e agir contra o racismo, a homofobia, o sexismo e outras discriminações, precisam de uma ferramenta profissional que os leve a um conceito viável para os seus grupos-alvo. Esta ferramenta profissional é antes de tudo uma qualificação específica. Mas também precisam de materiais para construir bons projetos e processos.

O elemento inovador do material conceitual é que não estabelece nenhuma orientação substantiva ou foco metodológico para os processos. O objetivo é garantir que os trabalhadores juvenis reconheçam que a prevenção do racismo pode ocorrer a qualquer momento e onde quer que os interesses dos envolvidos sejam trabalhados.

## As Organizações Participantes

**AGJF Sachsen e.V.** é uma organização abrangente para o trabalho com jovens na Saxónia que realiza formação, conferências, programas de intercâmbio e consultoria para profissionais. Durante mais de 10 anos, envolveu-se ativamente no aprimoramento da qualidade no campo do trabalho democrático da juventude e no tratamento do racismo e da discriminação.

**Active Youth** Associação (Asociacija “Aktyvus jaunimas”) é uma organização sem fins lucrativos com sede em Kaunas que reúne jovens líderes da Lituânia dispostos a trabalhar voluntariamente para facilitar o diálogo intercultural e aumentar a competência dos jovens europeus.

**A.D.E.L. Slovakia** atua no campo da educação de jovens e adultos como líderes, mas também como parceiros de diferentes projetos na Eslováquia e no exterior. Trabalha tanto a nível local quanto internacional, e as suas atividades e projetos incluem a nível internacional: intercâmbio de jovens, formação, seminários, conferências, cooperação com organizações internacionais.

**Dobra Wola** é uma associação Polaca com o objetivo principal de apoiar jovens e crianças, especialmente de famílias pobres, e lutar pelos direitos dessas pessoas. Em particular, apoia a mudança na Bielorrússia, ajuda os bielorrussos da Polónia e da Bielorrússia.

O **Institute for Cultural Relations Policy (ICRP)** é uma organização não-governamental e sem fins lucrativos que fomenta a educação científica e o discurso público sobre a política de relações culturais. Centra-se no diálogo intercultural global, na promoção e proteção dos Direitos Humanos Internacionais, no reconhecimento da diversidade cultural e nas questões religiosas e minoritárias.

**RIGHTCHALLENGE** é uma organização não-governamental que visa a promoção da educação, formação, cultura e desporto como meio de inclusão social e igualdade de oportunidades em Portugal.

**WalkTogether** é uma associação de educação não-formal de alta qualidade a adultos e jovens, cobrindo as três áreas principais da educação não formal: educação sócio-cultural (popular), educação para o desenvolvimento pessoal e formação profissional. É constituída por um grupo de formadores que desejam contribuir para a construção de uma sociedade responsável, qualificada e consciente na Bulgária.

## Trabalho Juvenil Europeu no Espírito da Emancipação

Posições e atitudes antidemocráticas e desumanas colocam desafios às sociedades europeias em geral e ao trabalho e à pedagogia dos jovens, em particular. Cenários de crise estão a surgir globalmente. Crises políticas, democráticas e conflitos internacionais estão a atingir o auge e estão a mudar as relações locais. Os debates foram criados por perspectivas neoconservadoras, fundamentalistas, autoritárias e racistas muito antes dos debates atuais sobre migração forçada e mudanças sociais causadas pela migração. Através disso, as relações sociais foram rearranjadas ao longo das lógicas competitivas colaterais. Como resultado, o nacionalismo que destaca os interesses nacionais e questiona os direitos humanos ganhou influência em toda a Europa.

Tão importante quanto uma reação adequada às ocorrências recentes pode ser, também necessário desenvolver uma abordagem estratégica a nível das linhas coletivas e sociais. Nesse contexto, o trabalho com jovens não é a solução para o problema, mas pode ser parte da solução. O trabalho com jovens pode oferecer espaços para uma aprendizagem democrática, na qual a igualdade e o respeito podem ser praticados independentemente da origem, cor da pele ou género. Através disso, o trabalho com jovens pode oferecer educação em democracia e direitos humanos.

Embora esses aspetos do trabalho com jovens sejam geralmente subestimados, os profissionais do campo muitas vezes precisam enfrentar a necessidade por medidas eficazes contra o racismo e as atitudes de extrema-direita. Especialmente nas crises, o trabalho com jovens deve oferecer intervenções preventivas rápidas e extensivas.

É aí que ocorre um dilema: o trabalho com jovens é visto como uma espécie de “brigada contra incêndio”, ou seja, uma solução para o problema, ao mesmo tempo em que é questionada a sua eficácia com base em desempenhos passados em atividades democráticas e relevância social.

Tendo como pano de fundo, as seguintes proposições pretendem ajudar o trabalho juvenil a ser levado a sério e ajudar a refletir sobre as qualidades do trabalho com jovens e o seu papel como uma profissão pedagógica social e democrática. O trabalho com jovens faz parte de estruturas emancipatórias baseadas em educação respeitosa e educação política crítica. Através disso faz parte do modelo educacional público visando a maturidade política dos seus membros.



Este trabalho foi desenvolvido por MUT para formação avançada, aconselhamento e desenvolvimento estratégico em cooperação com Prof. Dr. Albert Scherr. Assistidos pelo conselho de administração da AGIF Sachsen. Queres apoiar as nossas posições? Observa o link abaixo: <https://agif-sachsen.de/unterstuetzungsseite.ht>

1. Como outros eventos sociais, incidentes violentos e racistas nas comunidades locais, Chemnitz terá um papel importante na vida de muitos jovens e sugerirá certas posições e atitudes. **Os trabalhadores juvenis têm que enfrentar esses tópicos abertamente, ao mesmo tempo em que se posicionam democraticamente.**
2. **Os nacionalistas imaginam-se à beira de um golpe/derrota nacional.** Como todas as ideologias fundamentalistas, elas anseiam por condições semelhantes à guerra civil e perda social de controle para afirmar reivindicações políticas. **Não são parceiros em debates civis e democracia.** As suas ações são estratégicas e lideradas por emoções como medo e experiências de privação.
3. **Neo-nazis, húngaros nazistas e outras pessoas envolvidas em estruturas fascistas e forças nacionalistas nunca foram e não podem ser o grupo alvo do trabalho juvenil.** Não podem mais ser abordados pelo trabalho com jovens e tentam instrumentalizar o trabalho dos jovens para os seus próprios propósitos. Há uma necessidade de diferenciação. Espaços abertos de comunicação e educação dentro dessas configurações serão prejudicados e tornar-se-ão áreas proibidas para outros destinatários. A educação só pode ser baseada num relacionamento profissional e deve ser colocada em alianças pedagógicas projetadas coletivamente.
4. **O trabalho com jovens não oferece soluções de emergência.** Seria fatal seguir os desejos desses trabalhadores juvenis para apaziguar a situação atual. As experiências frustrantes e a desvalorização do trabalho com jovens na Saxônia não devem resultar em superestimação dos seus potenciais. Alguns parceiros de cooperação local e para a promoção da democracia devem ser incluídos no desenvolvimento e planeamento de intervenções estratégicas para o trabalho com jovens. **O objetivo deve ser o estabelecimento de estratégias e atividades mútuas permanentes dentro de redes que funcionem bem.**
5. Deduções retiradas da teoria do extremismo que propõem um problema “da esquerda versus da direita” não fazem justiça à análise por profissionais, nem ao compromisso democrático contra mobilizações racistas e nacionalistas. **Os trabalhadores juvenis não são uma extensão das políticas municipais.** Conceitos baseados nisso oferecem dimensões utópicas e emancipatórias para a promoção da democracia. **Trabalho juvenil que é capaz de analisar criticamente as circunstâncias dos seus destinatários é a educação crítica no melhor sentido da palavra.**
6. **O trabalho com jovens como educação crítica tem uma exigência coletiva.** É capaz de espelhar áreas problemáticas individuais dentro das relações sociais. Por isso, é capaz de oferecer novas opções de ação aos jovens. Como resultado, os mecanismos existentes de poder e exclusão são refletidos criticamente.
7. As estruturas sociais moldadas por interesses de mercado e conflitos hierárquicos causam experiências de marginalização e crise para os jovens. **O trabalho com jovens tem que enfrentar essas experiências anti-emancipatórias e dar espaço para alívio e negociação.**
8. Experiências diárias suportam a forma como vivenciamos as coisas e como agimos. Medos e experiências existentes nos jovens devem ser levados a sério. No entanto, experiências pessoais de desvalorização não podem justificar a negação de direitos humanos ou ações depreciativas realizadas por jovens. Embora a maioria dos jovens seja capaz de se deslocar através do público sem medo, alguns são afetados pelo racismo e pelo heterossexismo e, portanto, limitados na sua mobilidade.
9. **O trabalho com jovens considera os jovens como sujeitos independentes**

**que agem autonomamente.** Ele reconhece as formas criativas pelas quais eles dominam as suas vidas diárias e assimilam os seus ambientes sociais. Os destinatários devem ser apoiados nos seus requisitos.

- 10. Os trabalhadores jovens têm de reavaliar regularmente as suas próprias opiniões sobre os seus destinatários num contexto profissional.** Os jovens podem ser vistos como grupos com diferentes dimensões de diversidade. Vê-los desta maneira pode ajudar a identificar necessidades específicas e permite que os trabalhadores juvenis trabalhem com elas. Ao mesmo tempo, os destinatários permanecem indivíduos autónomos. **Uma constante reflexão deve ser assegurada, posteriormente uma linguagem descritiva para conflito deve ser aplicada; mesmo em situações conflituantes.**
- 11. Os trabalhadores da juventude precisam de uma posição clara baseada nos valores democráticos e na dignidade humana.** Essa atitude deve ser expressada oralmente e refletida na **composição das configurações dentro do campo de trabalho.** O objetivo é desenvolver um habitus profissional que permita que os jovens trabalhadores se posicionem dentro das equipas, em

frente ao conselho de administração e nas interações com os destinatários.

- 12. O trabalho com jovens faz parte de estruturas sócio-pedagógicas que atuam no espírito de emancipação com *tudo por todos*. “Trabalho juvenil como trabalho educativo ativo e envolvente leva o mundo real e a utopia a sério e tenta encontrar conceitos em que a utopia possa tornar-se mais realista e a realidade mais conforme a utopia.”<sup>1</sup>**
- 13. Conflitos fazem parte de sociedades democráticas. O objetivo das discussões políticas nos ambientes de trabalho juvenil é debater os interesses opostos e diferenciados, a fim de estabelecer princípios inelutáveis que possam ser aplicados para apoiar uma sociedade moderna e emancipada.** Todas as partes envolvidas devem posicionar-se deliberadamente.
- 14. Os trabalhadores da juventude, bem como as instituições que os rodeiam, devem qualificar os contextos profissionais de acordo com esses princípios.** Ao mesmo tempo, há uma necessidade de mudança nas perspectivas e no próprio campo de trabalho. O trabalho de advocacia política, bem como a expansão de estruturas já estabelecidas, são necessários em toda a Europa para desenvolver ofertas adequadas.

Profissionais no campo do trabalho com jovens e os seus parceiros políticos devem coletivamente lutar pelos recursos necessários. Esperamos que este documento funcione como uma pedra de toque para as necessidades que o trabalho da juventude deve cumprir diariamente. É importante refletir sobre casos e situações da prática. Além disso, as experiências daqueles que trabalham no trabalho com jovens devem ser documentadas. Os contactos locais devem ser considerados e levados em consideração, as cooperações devem ser estabelecidas. Só então é possível ajustar as posições pessoais através da reflexão e tornar-se mais crítico. Isso é crucial para a luta por uma sociedade emancipada.

---

<sup>1</sup> Kentler, Helmut (1970): Jugendarbeit als Aufklärung. In: Müller, C. Wolfgang et al.: Was ist Jugendarbeit. München, S.49

DRAFT

## Planejamento estratégico no trabalho juvenil

### *Aprendizagem Informal*

A aprendizagem informal surge do envolvimento do aprendiz em atividades que não são realizadas com um propósito de aprendizagem em mente.

É uma parte involuntária da vida quotidiana. Por essa razão, às vezes é chamada de aprendizagem experiencial.

Acontece acidentalmente. É por isso que o planeamento de processos informais de aprendizagem não é possível, mas os trabalhadores juvenis podem fornecer ambientes educativos não formais nos quais certas experiências de aprendizado se tornam mais possíveis de acontecer.

### **Características do campo**

O trabalho com jovens como qualquer campo de trabalho social é caracterizado pela fluidez e complexidade. A juventude como grupo alvo não é homogênea. Por esta razão, as atividades e serviços devem basear-se nas circunstâncias reais e necessidades individuais dos jovens e devem levar em conta as diferenças decorrentes de género, etnia, cultura, saúde, local de residência, situação socioeconómica e assim por diante. Além disso, estes pontos de referência podem mudar constantemente. Como a participação é voluntária, grupos fixos e estáveis de participantes são raros. Os jovens usam os serviços de trabalho juvenil de forma irregular e, assim, os tópicos mudam de acordo com quem está atualmente lá ou com o que realmente surge e, de repente, é mais relevante. Quem participou num projeto desde o início pode não participar mais no final e vice-versa. Os ambientes de trabalho juvenil são muito menos formalizados e previsíveis do que outros contextos educacionais como a escola. Isso torna muito mais desafiador planejar e implementar processos educacionais estrategicamente.

### **A necessidade do Planejamento Estratégico**

Os jovens também possuem mandatos e crenças profissionais, que exigem que eles estabeleçam tópicos para estimular e apoiar atividades que contribuam para o desenvolvimento pessoal e social dos jovens. Além disso, existem potenciais específicos para a educação democrática em contextos de trabalho juvenil. A aprendizagem está inserida nas atividades e situações quotidianas. A abordagem holística, orientada para o mundo da vida, do trabalho com jovens permite experiências de aprendizagem que são mais diretas do que, ex. experiências de aprendizagem abstratas apenas cognitivas na escola.

O planeamento estratégico tem um papel focal para uma perspectiva de aprendizagem visível e para o planeamento de atividades de acordo com objetivos claros de aprendizagem que sejam relevantes para os jovens que participam. Embora haja muitas contingências estruturais no trabalho com jovens, o planeamento estratégico é possível e, além disso, necessário para que os jovens trabalhadores cumpram suas tarefas pedagógicas. Permite que eles criem ambientes de trabalho juvenil como ambientes de aprendizagem nos quais certas experiências de aprendizagem podem tornar-se mais prováveis de acontecer. Ajuda-os também a moldar situações quotidianas bastante imprevisíveis, pois influenciam-nas deliberadamente com sua formação profissional. E por último, mas não menos importante, o planeamento estratégico é um aspeto essencial da ação profissional para tornar as próprias abordagens e intervenções transparentes e comunicáveis para colegas e partes interessadas.

### *Educação não-formal*

A educação não formal ocorre fora de ambientes formais de aprendizagem, como escolas.

Configurações, conteúdos e métodos são principalmente planeados, mas também flexíveis de acordo com as necessidades e dinâmicas de grupo.

Centra-se em métodos de aprendizagem criativos, multimodais, que apelam para diferentes tipos de aprendizagem e compreensão.

É um modo voluntário de educação deliberadamente escolhido que enfatiza a auto - aprendizagem.

## Professional Habitus

Todo o planeamento é baseado na atitude profissional do trabalhador da juventude. Atitude profissional significa competências específicas na dimensão do conhecimento, habilidades e atitudes. Habitualmente, funciona como uma bússola com a qual os trabalhadores juvenis são capazes de se posicionar confidencialmente e permanecem capazes de agir em situações desafiadoras. Determina as perceções e estimativas de destinatários, situações e interações e influencia a escolha de intervenções e ações pedagógicas.

As competências básicas no contexto de atividades para reduzir o racismo e promover a democracia incluem os seguintes aspetos:

*Orientação para os direitos humanos e consciência ética:* Os direitos humanos devem ser a referência básica no trabalho com jovens quando se trabalha com jovens que mostram atitudes discriminatórias, mas também com aqueles que são afetados pela discriminação e exclusão. Os trabalhadores juvenis precisam de agir de acordo com princípios e éticas comuns de trabalho, como ser aberto e inclusivo, opor-se à discriminação, reconhecer a diversidade e levar em conta os interesses dos seus grupos-alvo.

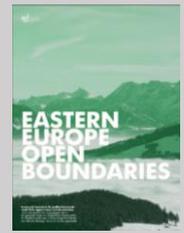
*Conhecimento sobre discriminação e atitudes discriminadoras:* Atitudes discriminadoras individuais estão relacionadas com discursos e representações hegemônicas que emergem de estruturas sociais de dominação e discriminação. São desenvolvidas em experiências individuais de socialização, interações e narrativas que ocorrem no mundo da vida micro-sistémica direta, como a família ou grupo de pares. O trabalho com jovens deve contribuir para a desconstrução de rejeições generalizadas. O impacto do comportamento discriminatório sobre os afetados deve ser levado a sério e o apoio e capacitação devem ser dados.

*Conhecimento de género:* A discriminação de género na forma de sexismo e homofobia é parte de comportamentos e atitudes problemáticas em ambientes de trabalho juvenil, que precisam de ser abordados. As normas de género, por outro lado, trabalham sobre comportamentos, interesses, interações e perceções. Podem tornar funcional mostrar atitudes racistas, como sentir-se obrigado a ser um homem de verdade lutando com estranhos e protegendo raparigas brancas. O trabalhador juvenil precisa de conhecimento sobre normas de género e sua habitualização através de processos de socialização para trabalhar criticamente neles.

*Ação metódica:*

Os trabalhadores juvenis precisam de desenvolver estratégias sistemáticas para prevenir o racismo e outras recusas com uma atitude correspondentemente desenvolvida. Essas abordagens devem estar fundamentadas em conhecimento científico, bem como em experiências de trabalho e conhecimento de campo que permitam a implementação no contexto específico. Além disso, os trabalhadores juvenis devem ter desenvolvido habilidades e competências pedagógicas específicas, como habilidades comunicativas ou a capacidade de regulação e moderação do conflito.

### Leitura posterior



Mais detalhes sobre as qualificações e competências básicas no trabalho democrático para a juventude, que encontrará no Currículo EEOB, que também foi desenvolvido nesta parceria estratégica. O currículo pode ser usado para projetar formações adicionais ou para aprendizagem individual e aprimoramento de competências:

<https://uferlos.wixsite.com/eob>

## O Modelo Lógico como ferramenta para o planeamento estratégico e avaliação

O Modelo Lógico é uma ferramenta que é usada há mais de 20 anos por trabalhadores juvenis. O modelo descreve as relações lógicas entre os recursos, atividades, produtos, audiências do programa e resultados de curto, médio ou longo prazo relacionados com um problema ou situação específica. A partir do momento em que o programa tenha sido descrito em termos do modelo lógico, medidas críticas de desempenho podem ser identificadas.

Aqui, propomos aos trabalhadores juvenis que usem o Modelo Lógico ao trabalhar em tópicos de promoção da democracia e prevenção do racismo com os jovens. Embora pareça claro que o objetivo dessas tentativas é reduzir as atitudes racistas e criar configurações de trabalho mais inclusivas, os profissionais às vezes acham difícil decidir por onde começar e como implementar intervenções pedagógicas eficazes. Este é um capítulo prático sobre a abordagem metodológica para a implementação de processos adequados e atraentes de prevenção e integração. Os modelos lógicos podem ser uma ferramenta significativa para o planeamento espacial quando os jovens trabalhadores lidam com a discriminação no seu trabalho com os jovens e dentro da comunidade. Permite a avaliação de projetos/atividades no final, mas também em todas as etapas.

### Ferramenta de trabalho 1: O Modelo Lógico



## Pense estrategicamente e planeie sistematicamente

Os trabalhadores juvenis, como facilitadores para o apoio bem-sucedido à aprendizagem, ao desenvolvimento da personalidade e aos processos de integração, são profissionais competentes, que têm grande experiência em responder a uma infinidade de questões que os jovens trazem para o contexto do trabalho juvenil.

No lado institucional, a insuficiência de recursos disponíveis, particularmente financeiros e materiais, que sempre se agrava em tempos de estagnação económica e recessão, implica um claro esforço de otimização, eficácia e eficiência. Somando as duas componentes, pessoal e institucional, parece claro que as atividades devem ser implementadas estrategicamente. Projetar e seguir um conjunto de etapas de implementação e respeitar vários princípios essenciais pode ser um bom ponto de referência profissional e orientação em situações de trabalho quotidianas. Ao mesmo tempo, essas etapas não podem ser consideradas fixas e estáveis. De acordo com a mudança de situações, os trabalhadores juvenis devem refletir continuamente sobre os processos educacionais e, se necessário, ajustar os seus planos iniciais.

Em relação ao processo de construção de atividades num Modelo Lógico, é fundamental pensar sobre as fases de pré-atividade/pós-projeto (design), atividade/projeto (implementação) e pós-atividade/ pós-projeto (avaliação e disseminação), a fim de construir uma resposta eficaz aos objetivos pretendidos. A implementação assume um papel especial aqui. Na verdade, é parte do processo, mas como as situações sociais são complexas e não são totalmente previsíveis, a configuração concreta dessa parte não depende apenas das intervenções profissionais. O que realmente acontecerá pode ser influenciado por um bom planeamento e pode ser refletido depois dele. Como o Modelo Lógico está de acordo com a ação profissional, especialmente uma ferramenta para planear atividades e uma ferramenta para avaliá-las no final, vamos nos concentrar nas fases pré e pós-atividade nos capítulos seguintes.

A aplicação do modelo lógico como ferramenta de planeamento permite uma comunicação precisa sobre os propósitos de um projeto, os componentes de um projeto e a sequência de atividades e realizações. Além disso, as atividades originalmente projetadas com a avaliação em mente são muito mais prováveis de produzir dados benéficos, caso a avaliação seja desejada.

### Leitura posterior



Mais sobre o modelo lógico como uma ferramenta de planeamento que podes encontrar no documento "Projetar e implementar atividades usando o modelo lógico" que foi criado na parceria estratégica

<https://uferlos.wixsite.com/eeob>

## Passo 1: Análise da Situação Inicial

No início de todo planeamento estratégico há uma análise completa da situação e dos problemas e desafios que os trabalhadores juvenis enfrentam nela. Esta análise da situação deve não apenas concentrar-se nos jovens como o grupo-alvo mais óbvio, mas também levar outros aspetos relevantes e atores envolvidos em consideração. No primeiro passo, uma análise de situação de múltiplas perspetivas aumenta a complexidade e, portanto, dá lugar à diversidade de interpretação. Isso deve ajudar a evitar julgamentos precipitados e permite ver correlações que forneçam pontos de partida adequados para intervenções profissionais. Analisando a situação inicial pode indicar opções adicionais que podem ter sido negligenciadas à primeira vista.

### **Obtendo uma visão geral e definindo um foco**

A análise da situação é a base na qual os trabalhadores juvenis escolhem o seu foco para ações futuras. A análise mostrou que os jovens mostram atitudes racistas, comportamentos? Ou vejo o desafio nos discursos e desenvolvimentos da comunidade no ambiente social? O meu grupo alvo neste ambiente em risco também se manifesta e aumenta as atitudes racistas e discriminatórias? Ou eles precisam de espaços seguros e atividades e serviços de capacitação, pois são imediatamente afetados por esses desenvolvimentos? As respostas a estas perguntas terão influência sobre o planeamento futuro. Ele determinará o meu grupo-alvo e, portanto, enquadrará as minhas opções na definição de metas, na escolha de conteúdos e na localização de métodos adequados. Uma análise de situação multi-perspectiva, muitas vezes, mostra mais de uma constelação problemática que se pode tornar um alvo da intervenção do trabalho dos jovens. Portanto, é essencial que os trabalhadores juvenis deliberadamente se concentrem em concentrar-se.

### **Que recursos tens?**

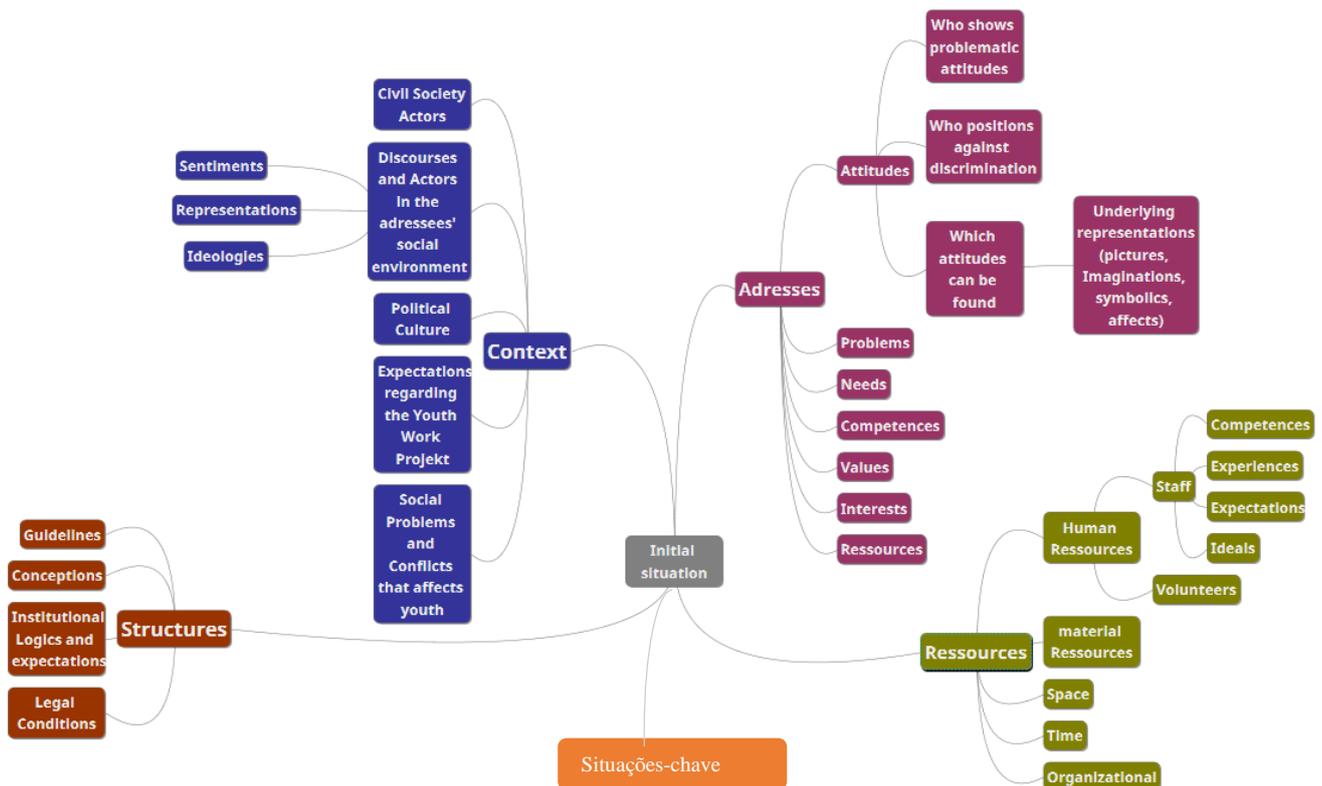
As atividades e serviços de trabalho juvenil não ocorrem no vácuo. Realizar atividades e projetos, bem como moldar os espaços e ambientes existentes para que se tornem ambientes estimulantes para a aprendizagem, o desenvolvimento e a mudança requerem vitalmente pessoal ou voluntários que o façam e tenham conhecimentos especializados sobre os tópicos. Precisa de tempo, dinheiro, espaço (s) e relacionamentos de rede que permitam um acesso mais amplo aos recursos. Que recursos estão disponíveis ou podem ser realisticamente mobilizados, talvez apenas problemas específicos possam ser efetivamente direcionados, enquanto outros não podem (ainda). Além disso, esta decisão depende de condições estruturais, como mandatos institucionais e expectativas de partes interessadas e outros atores e membros relevantes da comunidade. Assim, a análise da situação ajuda a aumentar a consciencialização sobre os desafios inerentes às condições estruturais ou recursos institucionais e pode mostrar pontos de partida para intervenções mais gerais, como ganhar mais reconhecimento na comunidade, construir e expandir redes profissionais com outros atores da sociedade civil ou desenvolver e atualizar a conceção organizacional com todos os membros da equipa.

## Visualização ajuda

Técnicas de visualização ajudam a ver e manter os resultados operacionais do planeamento. A forma mais fácil seria simplesmente escrever tudo numa folha de papel. Outra ferramenta útil para uma análise inicial da situação pode ser um mapa mental. É uma maneira fácil de debater pensamentos sem se preocupar com ordem e estrutura. Permite-lhe estruturar visualmente as suas ideias e é livremente expansível a qualquer momento. Isso possibilita a inclusão de novos aspetos e ideias, mesmo num estado posterior de planeamento, quando as coisas mudam e precisa de voltar à análise da situação ou precisa de aprofundar os detalhes de certos aspetos.

Pense com seus colegas e membros da equipa sobre dados e informações relevantes para sua análise de situação. Para inspirações, pode usar a ferramenta de trabalho com perguntas e aspetos exemplares abaixo. Recolha-os num quadro ou em cartões e estruture-os da maneira que achar útil. Também pode usar ferramentas digitais para isso. Para o trabalho em grupo da equipa, recomendamos os cartões como mais práticos e participativos.

## Ferramenta de Trabalho 2: Mapa Mental para Análise da Situação <sup>2</sup>



<sup>2</sup> Derived from Lempp et al. (2017). Mit Rückgrat gegen Pakos! Eine Step by Step-Anleitung für die Jugendarbeit zur Gestaltung und Selbstevaluation von Angeboten gegen Pauschalisierende Ablehnungskonstruktionen. <http://www.bpb.de/shop/lernen/weitere/249751/mit-rueckgrat-gegen-pakos>

## Passo 2: Estabelecimento de objetivos

Maneiras criativas de refletir sobre expectativas, desejos e metas com os jovens:

- Perguntas não convencionais: "Se ganhasse loteria" ou "Tem três desejos, o que deseja?"
- Quadro de visualização: Criando uma colagem a partir de imagens que representam coisas que os jovens esperam melhorar, alcançar ou aprender
- Três estrelas e um desejo: Cada jovem vem com três "estrelas" ou coisas que ele já faz bem. Em seguida, eles têm que chegar a um "desejo" - algo que um jovem quer trabalhar. Refletir sobre as estrelas e como elas foram alcançadas ajuda a alcançar novos objetivos

Mais sobre este tópico no documento sobre o estabelecimento de metas para atividades que foram criadas na parceria estratégica:

<https://uferlos.wixsite.com/eeob>

A definição de metas é uma das partes mais importantes de qualquer planejamento de atividades. A definição de metas pode ajudar a determinar o que realmente deseja alcançar, elas o impulsionam a seguir em frente e a inspirá-lo a alcançar as coisas. Metas são necessárias para obter uma direção e foco. Escrever objetivos concretos e dar a si mesmo um prazo para alcançá-los dá-lhe a possibilidade de avaliar o trabalho depois de atingir o objetivo ou reavaliar o processo em caso de falha.

### Múltiplos interesses e negociação

O estabelecimento de objetivos no trabalho com jovens depende essencialmente dos interesses e expectativas dos atores envolvidos. Isto é especialmente verdadeiro para os jovens e a equipa de trabalhadores juvenis, mas também outras perspetivas no ambiente social ou nos contextos institucionais moldam o processo de estabelecimento de objetivos. Portanto, o consenso deve ser encontrado e negociado.

### Definição de metas passo a passo

As suas análises de situação são a base para encontrar os diversos interesses e expectativas dos atores significativos envolvidos. Os problemas aqui identificados oferecem pontos de partida para o que precisa de ser mudado e como a situação deve ser.

Os jovens devem estar envolvidos ativamente nesse processo e ter a oportunidade de formular os seus desejos. Mas especialmente quando os próprios jovens mostram tendências discriminatórias, os seus desejos e expectativas podem estar longe do que é profissionalmente aceitável e dos princípios éticos do trabalho (por exemplo, "não queremos dividir o local com a juventude refugiada"). O trabalhador juvenil precisa de descobrir o que motiva esses desejos e tentar encontrar desejos mais gerais por trás disso. Aqui, métodos criativos e lúdicos podem ajudar a obter uma dica (veja quadro ao lado sobre "Maneiras criativas de refletir expectativas, desejos e objetivos com os jovens").

Desejos consensuais podem agora ser formulados como objetivos primários mais gerais, que descrevem o estado desejado a ser alcançado. Estes podem ser divididos novamente em objetivos secundários, que descrevem aspetos específicos relacionados com o

objetivo primário. Eventualmente, pode estabelecer metas de ação "inteligentes", que operacionalizam os seus objetivos e visam os arranjos que os jovens trabalhadores podem realmente criar para alcançar esses objetivos. (para os critérios S.M.A.R.T ver a caixa ao lado)

Os objetivos dissidentes também devem ser documentados para um recurso posterior. Eles podem ser refletidos para encontrar uma justificação profissional da sua rejeição ou também podem mudar ao longo do tempo.

Estabelecer objetivos de ação s.m.a.r.t. s:

**S**pecific  
**M**easurable  
**A**ttractive  
**R**ealistic  
**T**imely

### Ferramenta de trabalho 3: Negociação de objetivos consentidos<sup>3</sup>

|  | Perspetiva A (ex. jovem) | Perspetiva B (ex. Outros atores envolvidos) | Perspetiva dos trabalhadores juvenis |
|--|--------------------------|---|--------------------------------------|
| <b>Estimulação da situação</b><br>Qual é o problema?   |                          |   |                                      |
| <b>Referência às desigualdades sociais</b><br>Subjacente às normas sociais, requisitos, posições, que tornam o comportamento dos atores subjetivamente funcional (por exemplo, género) |                          |   |                                      |
| <b>Mudar a perspetiva</b><br>Quem ou o que precisa de ser mudado?  |                          |   |                                      |
| <b>Objetivo/Futuro desejado</b><br>Como deve ser a situação no futuro próximo, para podermos dizer “valeu a pena”?<br>Como seria se o problema fosse resolvido?                        |                          |   |                                      |
| <b>Referência às Desigualdades Sociais</b>   |                          |   |                                      |
|  | <b>Objetivo primário</b> | <b>Objetivos secundários</b>                | <b>Objetivos de Ação</b>             |
| <b>Objetivos de consentimento</b><br>Acordo de todos os atores envolvidos  |                          | 1.<br><br>2.<br><br>...                     | 1.<br>2.<br>...<br><br>...           |
| <b>Objetivos Dissidentes</b>   |                          |   |                                      |

<sup>3</sup> Derived from von Spiegel (2011). Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. München: Ernst Reinhardt Verlag

## Passo 3: Encontrar atividades e modelar situações

Depende da configuração, bem como das motivações e interesses do grupo-alvo, que ações pedagógicas são adequadas. Num intercâmbio internacional de jovens sob um determinado tópico, pode ser mais comum e esperado pelos participantes realizar atividades em grupo em oficinas ou excursões formalizadas. Em contextos abertos de trabalho com jovens, as atividades são geralmente menos formalizadas e muitos tópicos são processados em conversas informais ou durante atividades quotidianas (por exemplo, durante o jogo de ténis de mesa). No entanto, em muitas ocasiões, pode ser bom tentar algo novo ou mudar as perspetivas. Métodos e exercícios formais podem ser implementados de forma lúdica em ambientes abertos, assim como oportunidades informais de aprendizagem durante o tempo livre podem ser proveitosamente utilizadas em projetos de educação não formal.

### Conteúdo relevante

Há tópicos que os trabalhadores juvenis querem ou precisam aproveitar de acordo com os seus objetivos, os seus interesses e conhecimentos pessoais ou com mandatos institucionais e profissionais. Tópicos comuns em trabalho democrático da juventude neste sentido podem ser, por ex. cidadania ativa (europeia), migração, justiça social, intolerância e discriminação, religião, identidade ou proteção do ambiente. O desafio é encontrar conteúdo que agrade aos jovens e que seja relevante para eles. Portanto, não deve ser muito abstrato, mas estar ligado aos seus mundos da vida e referências culturais da juventude. Isso significa procurar as “grandes” questões sociais e políticas da vida quotidiana, como regras de negociação e responsabilidades no clube da juventude, como parte da participação democrática, voluntariado como cidadania ativa ou discussões informais sobre os incidentes atuais no ambiente social direto. Os métodos e formatos precisam de estar próximos dos interesses dos jovens e serem conceitualizados basicamente como vivos, por exemplo usando ferramentas digitais, oferecendo atividades criativas, organizando eventos desportivos ou “saindo juntos”. Mais uma vez, aqui a criatividade e consciencialização dos trabalhadores juvenis para os interesses dos seus destinatários são necessários.

#### Leitura posterior



Mais sobre os tópicos mencionados, o seu significado e as suas inspirações sobre como abordá-los com os jovens encontra-se no Documento “Que tópicos são atraentes e educacionalmente apropriados na educação política/cívica” que foi criada na parceria estratégica

<https://uferlos.wixsite.com/eeob>

#### Ferramenta de trabalho 4: planeamento de métodos <sup>4</sup>

|   |  |
|---|--|
| 1) O que pretendo com estes métodos, que processos eu quero iniciar?  |  |
| 2) Qual é o método fácil para?<br><br>(alto, silencioso, perspicaz, relacionado com a linguagem, capacidade física, habilidades motoras exigidas, leitura/escrita, trabalho em equipa, ...) |  |
| 3) Qual é o método difícil para?<br><br>(observa a coluna anterior)   |  |
| 4) Esse método reproduz exclusões potencialmente presentes?<br><br>(relacionadas com dinâmica de grupo)   |  |
| 5) Este método corre o risco de reproduzir condições sociais de dominância *?   |  |
| 6) Este método corre o risco de lesões/insultos/(re)-traumatizações?  |  |
| 7) Se sim de 4-6:<br><br>Como posso lidar com isso apropriadamente?<br><br>(Prevenção, ter em consideração, proteja os indivíduos, divida o grupo, peça ajuda, não use o método etc.)       |  |

<sup>4</sup> Derived from "Intersect Violence Toolbox" <https://igiv.dissens.de/the-toolbox/english.html>

## **Escolha dos métodos em atividades educacionais formalizadas**

Mantendo as questões referentes ao conteúdo em mente, agora é importante especificar as intervenções pedagógicas. Em contextos educativos mais formais, como workshops, formações ou ofertas educacionais fixas, isto significa, em primeiro lugar, encontrar e programar exercícios ou métodos adequados que ajudem a mediar o conteúdo de acordo com os objetivos definidos. Há muitas coleções de métodos e caixas de ferramentas de melhores práticas às quais os jovens podem aceder facilmente. É importante ter em mente que cada um deles foi desenvolvido e implementado num determinado contexto. Pode ter havido problemas semelhantes, mas condições locais diferentes. Os trabalhadores juvenis devem estar cientes disso quando querem aplicar esses métodos para o seu propósito e refletir criticamente sobre ele. A Ferramenta de Trabalho 4 ajuda a refletir sobre o potencial e os riscos de certas atividades com referência aos participantes específicos e à reprodução da exclusão e discriminação.

## **Definição das etapas de ação em situações-chave informais**

Se o contexto for mais informal e as atividades não puderem ser agendadas, o foco deve ser colocado na definição de situações-chave. Estas são situações (problemáticas) que estão acontecendo regularmente ou são vistas como oportunidades importantes para os jovens trabalhadores agirem e reagirem de uma maneira pedagógica (por exemplo, lidar com declarações racistas ou sexistas). O instrumento de trabalho 5 ajudará os trabalhadores juvenis na sua reflexão sistemática sobre essa situação e nas suas tentativas de encontrar possíveis passos de ação futura. Um acordo mútuo sobre princípios básicos de trabalho e diretrizes na equipa é a base essencial para a atuação profissional nessas situações. Ele orientará as diferentes ações dos membros da equipa em situações individuais, de acordo com valores e entendimentos profissionais compartilhados. Para se ter uma impressão, se as intervenções pedagógicas situacionais tiveram algum impacto, os jovens precisam de pensar em indicadores (comportamentos, enunciados, procedimentos) que mostrem uma mudança positiva em relação aos objetivos e metas de ação previamente determinados. Eventualmente, é possível especificar etapas de ação tangíveis e princípios de trabalho que devem guiar as intervenções e reações individuais nas respetivas situações no futuro. Estes só podem ser relacionados com as ações dos profissionais, pois são os únicos que os trabalhadores juvenis podem influenciar ativamente. As ações de outros atores são autónomas e, portanto, não podem fazer parte do planeamento.

Ferramenta de trabalho 5: desenvolvimento de etapas de ação para situações-chave <sup>5</sup>

| nível de caso                               | objetivos, princípios de trabalho e diretrizes de ação  | indicadores para obtenção de metas                            | Passos de ação                                  |
|---|---|---|---|
| <p><u>situação chave experienciada:</u></p> | <p><u>Objetivos:</u></p> <p><u>Objetivos de ação:</u></p> <p><u>princípios e diretrizes de trabalho</u><br/> <u>(Que atitudes básicas são</u><br/> <u>propícias para atingir as metas?</u><br/> <u>Que diretrizes podem ser</u><br/> <u>derivadas disso?)</u></p> | <p>(como reconhecemos que os objetivos foram alcançados?)</p> | <p>(Quem deve fazer o quê? Quando? E como?)</p> |

<sup>5</sup> Derived from von Spiegel (2011). Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. München: Ernst Reinhardt Verlag

## Passo 4: Observar os resultados

Os trabalhadores juvenis são praticantes. A implementação de ações ou projetos com jovens é o que mais os preocupa e o que os motiva. Uma avaliação subsequente é muitas vezes vista por muitos como irritante, demorada, redundante. Mas apenas uma avaliação estruturada permite que os profissionais respondam à questão se as intervenções e estratégias tiverem sido bem-sucedidas, serias e transparentes. As avaliações são sempre também oportunidades de aprendizagem para melhorar o próprio trabalho e, assim, promover efetivamente a coexistência democrática dos jovens. Portanto, deve-se ter tempo para uma avaliação sistemática. A boa notícia: Preparação e planejamento bem fundamentados, como sugerido neste folheto, tornam a avaliação ainda mais fácil!

### **Que atividades avaliar para?**

#### *Financiamento e política*

Os jovens trabalhadores são obrigados a avaliar as suas atividades para financiadores e tomadores de decisão. Os responsáveis querem certificar-se de que o seu dinheiro foi tratado com responsabilidade e que as medidas correspondentes tiveram um efeito de interesse público. Muitas vezes, o trabalho com jovens é confrontado com uma pressão geral de legitimidade e, mais ainda, com representantes de posições antidemocráticas e populistas. Os trabalhadores juvenis, portanto, devem ser capazes de apresentar claramente o impacto do seu trabalho para “pessoas de fora”.

#### *Comunidade de trabalhadores juvenis e estudiosos*

Enquanto muitos atores realizam trabalhos preventivos para jovens democráticos, há poucas avaliações sistemáticas sobre os resultados que ajudariam a provar os seus efeitos. Para uma profissão prática, são necessários exemplos que tornem as boas práticas transparentes e exequíveis em termos do seu sucesso. Só assim as abordagens podem ser adaptadas a outros contextos e transferidas com sucesso. O conhecimento compartilhado e aprovado de abordagens eficazes para lidar com o racismo e a discriminação no trabalho com jovens é a base para a ação confiante de uma profissão.

#### *Profissionais e sua própria equipa*

A avaliação é especialmente valiosa para os próprios trabalhadores da juventude. Eles obtêm um instrumento de reflexão para tornar o seu próprio trabalho mais compreensível para si mesmos e para os outros, e receberão indicadores sobre o que poderiam ser tentativas promissoras ou onde as estratégias precisam de ser mudadas. Os resultados documentados podem ser usados numa data posterior, quando as memórias e a impressão de uma atividade não estão mais atualizadas ou em comunicação com colegas não envolvidos ou novos. Um sentimento apenas vago sobre se as atividades e projetos foram bem-sucedidos especialmente no trabalho pedagógico sobre as atitudes dos jovens: O sucesso depende não apenas da qualidade do trabalho juvenil, mas também de muitos fatores externos, nos quais o trabalho juvenil tem influência limitada. A avaliação ajuda a demarcar a ação pedagógica de forma realista. Também o desenvolvimento pessoal e a mudança são lentos. O progresso pode ser percebido não imediatamente, mas por um longo período de tempo. Uma boa avaliação documentada ajuda a ver até mesmo os pequenos passos no caminho.

## **A questão do impacto**

As resistências dos trabalhadores juvenis na avaliação das suas ofertas também estão relacionadas com o fato de que, devido à especificidade do campo de trabalho mencionado no início, uma medição de desempenho quantitativa clássica nem sempre é significativa e possível. O trabalho da juventude promotora da democracia aborda as atitudes e crenças dos jovens. As mudanças aqui são expressas de muitas maneiras, nem sempre são claramente mensuráveis, precisam de tempo e acontecem individualmente em graus variados. Além disso, devido à complexidade estrutural dos processos sociais, as causalidades não podem ser investigadas diretamente. Se um efeito ocorre devido a uma intervenção pedagógica, pode ser avaliado indiretamente com base em hipóteses bem fundamentadas que levam em consideração situações, a sua explicação e abordagens derivadas. Isto contradiz as lógicas de projeto tecnologicamente compreendidas e as práticas de avaliação associadas para medir o sucesso imediato. Os trabalhadores da juventude têm que encontrar um bom equilíbrio aqui e formar uma perspectiva profissional.

### **O que avaliar?**

#### *Produtos*

São produtos concretos e resultados quantificáveis de uma atividade. Estes incluem materiais como vídeos, colagens, produtos artísticos, bem como declarações de jovens ou os resultados de pesquisas de feedback específicas na forma de por ex. questionários. E finalmente, declarações sobre a realização do grupo alvo e o número de participantes.

#### *Resultados*

Os resultados são mais difíceis de identificar e muitas vezes mais complexos de medir. Entende-se por aqueles efeitos que se manifestam como mudanças intencionalmente intencionais ou mesmo consolidações diretamente nos destinatários, nas suas atitudes e competências, bem como nos seus contextos de vida.

#### *Impactos*

Os resultados obtidos não em indivíduos ou grupos abordados, mas em instituições, agências, associações e outras organizações são capturados pelo termo "impacto". Estes são frequentemente efeitos de radiação, que levam a oferecer implementações e são considerados como resultados positivos se forem avaliados positivamente.

## Ferramenta de Trabalho 6: Lista de Verificação para Avaliação

|                   | <b>Produtos</b>  | <b>Resultados</b>               | <b>Impactos</b>                        | <b>Resultados não intencionais</b>   |
|-------------------|--|---------------------------------|--|--------------------------------------|
|                   | Quem participou / número de participantes?<br>O que foi criado?  | Que efeitos eu vejo nos jovens? | Que efeitos vemos em nós e nos outros? | Onde há resultados não intencionais? |
| <b>Reflexão</b>   | (Chegamos ao nosso objetivo? Os métodos encaixaram-se? O que os outros (na comunidade) dizem? Tenho que reconsiderar minha atitude?) |                                 |  |                                      |
| <b>Conclusões</b> |  |                                 |  |                                      |

DRAFT

## Leitura posterior

Professional Open Youth Work Declaration of Principles – Poywe: [http://poywe.org/site/wp-content/uploads/2016/09/Declaration-of-Principles\\_Professional-Open-Youth-Work.pdf](http://poywe.org/site/wp-content/uploads/2016/09/Declaration-of-Principles_Professional-Open-Youth-Work.pdf)

Tools and Methods for Quality Development in professional open youth work Toolkit: [http://www.boja.at/fileadmin/download/Projekte/Uploads\\_Qualitaet/3\\_Toolkit\\_2016\\_EN.pdf](http://www.boja.at/fileadmin/download/Projekte/Uploads_Qualitaet/3_Toolkit_2016_EN.pdf)

Quality Youth Work: A common framework for the further development of youth work: [http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/quality-youth-work\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/quality-youth-work_en.pdf)

Youth Monitoring Yearbook 2012, [www.noorteseire.ee/en](http://www.noorteseire.ee/en)

Thinking seriously about Youth Work: <https://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/1667851/Thinking+seriously+about+YW.pdf/6b620a71-f7be-cf80-7da9-17408a3960ba>

The Strategic Partnership **„Eastern Europe Open Boundaries“** has been coordinated and implemented by **AGJF Sachsen e.V.** in cooperation with the project **„MUT - Rassismusprävention. Demokratiebildung in Jugendarbeit und angrenzenden Arbeitsfeldern“** and the project **„Uferlos - Kampagne zur Aktivierung der Internationalen Jugendarbeit in Sachsen“**.



Association Walktogether



Gefördert im Rahmen des Landesprogramms **„Welftoffenes Sachsen für Demokratie und Toleranz“**



Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.



Erasmus+

This project is financed by the European Commission through the Erasmus plus Program. This publication reflects the view only of the author, and the European Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.