



Currículo de Apoio

*Para o Trabalho Democrático Qualificado com
Jovens contra o Racismo e a Discriminação*



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.

Índice

Introdução	3
Introdução	4
Conceito e Abordagem.....	5
Para quem é destinado?.....	5
Conceções teóricas	7
O paradigma da “radicalização” e a “normalização” de atitudes antidemocráticas – estratégias de prevenção para o trabalho com jovens.....	7
Desenvolvimento Estratégico e o Potencial do Trabalho com Jovens	9
Realidades Locais, Prioridades Diferentes	11
Circunstâncias para o Trabalho Com Jovens Democrático na Europa	12
Conclusões para o Desenvolvimento da Qualidade Local.....	21
Como utilizar o currículo de apoio	22
Escolha dos Módulos.....	22
Requisitos de Formação	23
Módulos	24
Módulo 1: O Trabalho com Jovens como uma Profissão Orientada para os Direitos Humanos	25
Módulo 2: Discriminação e Ideologias de Desigualdade.....	31
Módulo 3: Género e Normatividade Hétero	38
Módulo 4: Implementação Estratégica de Medidas Preventivas.....	43
Módulo 5: Transferibilidade	48

Introdução

Introdução

Atualmente, os movimentos antidemocráticos, racistas e nacionalistas têm aumentado na Europa, especialmente em países da Europa de Leste como a Polónia, Hungria, Bulgária e também na França, Alemanha e Áustria. Estes movimentos colocam uma ameaça sobre os valores democráticos e direitos fundamentais da fundação das nossas sociedades. Os jovens Europeus são especialmente vulneráveis e afetados por estes desenvolvimentos, pois são diminuídas as oportunidades para o seu desenvolvimento pessoal, participação e inclusão social. Além disso, promove o desenvolvimento de comportamentos problemáticos, sendo expostos a ambientes pautados por atitudes anti pluralistas, cultivadas por estereótipos hostis.

O Conselho Europeu para a Juventude reconhece o trabalho com jovens como uma intervenção importante para prevenir a radicalização deste. É realçada a inestimável contribuição que este trabalho pode ter para alcançar os jovens em situação vulnerável de radicalização, incentivando “o fortalecimento do trabalho com jovens nos interesses de coesão social”¹. De acordo com as conclusões do Conselho Europeu, esta contribuição inclui a promoção da qualidade do trabalho com jovens no terreno.

O currículo deste manual é baseado em práticas bem-sucedidas e promove a procura de novas práticas inovadoras e sustentáveis. São sugeridos padrões de qualidade para a promoção de uma cidadania ativa através do trabalho com jovens – com o objetivo de assistir os técnicos de juventude a nível local, nacional e Europeu, através da ampliação das suas competências na promoção da tolerância e inclusão social dos jovens.

¹ Comissão Europeia (2016): Conclusions of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council, on the role of the youth sector in an integrated and cross -sectoral approach to preventing and combating violent radicalisation of young people; Online: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9041-2016-INIT/en/pdf>

Conceito e Abordagem

Os técnicos de juventude são experientes na intervenção educativa individual e grupal de jovens, com o intuito de desenvolver competências pessoais, sociais e de participação política - pois a promoção destas constitui-se como pilar integrante da educação formal e informal, a nível local e nacional. Recentemente, foi publicado um modelo de competências com o objetivo de assistir os técnicos de juventude a intervir internacionalmente e a nível Europeu. ²Este modelo refere que as competências essenciais são: a facilitação de aprendizagens individuais e grupais; a conceção e desenvolvimento de programas e a comunicação assertiva. Porém, quando confrontados com racismo, homofobia ou outras formas de discriminação entre – ou contra – os jovens, estes profissionais sentem-se frequentemente sobrecarregados e incertos sobre a forma correta de intervir. Nos últimos anos, estas situações têm aumentado devido ao decurso exacerbado de movimentos migratórios na Europa. De forma a lidar com sucesso as atitudes de rejeição e discriminação, os técnicos de juventude necessitam de competências adequadas, bem como estratégias de ação para uma educação democrática e inclusiva. Vários métodos de antirracismo e antidiscriminação falham devido à falta de abertura na participação voluntária. Além disso, muitos dos conceitos requerem estruturas grupais flexíveis e estratégias a médio-prazo de educação e formação – que nem sempre são passíveis de serem transferidas ou adaptadas para outros contextos locais e públicos-alvo.

Desse modo, o presente currículo pretende solucionar os problemas evidenciados, ao providenciar aos técnicos de juventude as ferramentas metodológicas e estratégias de ação, de forma a intervir pedagogicamente com o público jovem. Foca-se, portanto, nas competências requeridas para identificar e intervir as raízes antidemocráticas e anti radicalistas, visando o desenvolvimento de medidas de educação não formal de natureza interdisciplinar, que possam ser implementadas no quotidiano de trabalho. A transferibilidade do currículo é assegurada devido à sua flexibilidade de adaptação aos diversos contextos e grupos.

O currículo pretende ser o primeiro passo na promoção da qualidade no trabalho jovem democrático e na prevenção da radicalização. Incorpora diferentes abordagens de trabalho com jovens para prevenir atitudes de racismo, violência e intolerância, enquanto considera os contextos específicos das organizações participantes e respeito aos seus países de origem.

Para quem é destinado?

Este Currículo oferece sugestões concretas e conteúdo formativo para a promoção da democracia no trabalho com jovens. Assim sendo, é destinado a educadores e formadores que trabalham com jovens. O conteúdo do currículo é sustentado cientificamente e sugere evidências de boas práticas relativas ao tópico.

O manual fornece informação acerca das competências necessárias para os técnicos juventude lidarem com tendências antidemocráticas. O currículo irá auxiliar a sua prática profissional ao oferecer estratégias de melhoria e de utilização dos recursos existentes no seu quotidiano de trabalho.

² <https://www.salto-youth.net/rc/training-and-cooperation/tc-rc-nanetworktcs/youthworkers-competence-model/>

O currículo pretende servir de base para a promoção da reflexão e discussão entre profissionais, educadores, formadores e organizações de juventude que intervêm no campo da promoção da democracia e cidadania e ativa. Este fornece sugestões de mudança nas políticas locais de juventude e respetivo financiamento, bem como argumentos para enaltecer o reconhecimento público do trabalho democrático com jovens como uma profissão fundamentada em conhecimento e competências aprovadas.

Conceções teóricas

O paradigma da “radicalização” e a “normalização” de atitudes antidemocráticas – estratégias de prevenção para o trabalho com jovens

Dr. Nils Schuhmacher, Universidade de Hamburgo

1. O Paradigma da ‘Radicalização’

Desvios, riscos e perigos associados a orientações políticas e rotulagens estão a ser discutidas de forma constante no conceito de “radicalização”. De forma geral, o conceito refere-se aos processos que resultam em atitudes incompatíveis aos valores, normas e conceitos de sociedade democrática. É importante denotar que estes processos são bastante mais complexos do que aparentam. Os seis pontos seguintes oferecem uma examinação meticulosa acerca da complexidade do termo “radicalização”

- (1) O conceito é geralmente referido a diversos níveis de mentalidade (objetivos, especialmente "ideologia"), ação (especialmente 'violência ') e a nível social (afiliação). No entanto, as interações concretas dos elementos individuais usualmente revelam-se incertos.
- (2) Os conceitos de referência (como 'extremismo' e 'terrorismo') ou não são se encontram definidos ou são usualmente utilizados sem reflexão crítica. No entanto, isto não significa que estes conceitos não estejam inseridos a vários níveis. Há também a tendência de se perceber os processos de ‘radicalização’ unicamente pela perspectiva das situações extremamente graves.
- (3) Os processos de ‘radicalização’ não são considerados como multidimensionais, quando, na realidade, existem elementos que podem ser identificados nestes processos: subjetivamente, os motivos que levam a intervir num problema identificado e nas suas raízes podem ser identificados, assim como o cruzamento deliberado de restrições socialmente predeterminadas de pensamento e ação, que podem até ser seguidas por uma estilização cultural “radical”.
- (4) O estabelecimento deste conceito está diretamente relacionado com o fenómeno do Islamismo, apesar de ser cada vez mais utilizado de uma forma transversal, ao ignorar as características dos respetivos fenómenos. A questão central é, no entanto, como e em quais valores democráticos, normas e ideias da sociedade nestes processos são questionados e como (e a quem) é que estas tendências são expressas.
- (5) A discussão foca-se nos desvios comportamentais dos jovens com referência a violência física, ignorando os processos de ‘radicalização’ socialmente estabelecidos por adultos.
- (6) Os debates sobre a ‘radicalização’ revelam a tendência de ignorar a interligação entre estes processos e o desenvolvimento social (e.g. interações e rotulagem)

2. A ‘Normalização’ de Atitudes Antidemocráticas

Os últimos três pontos evidenciados referem que o conceito de radicalização é limitado quando transferível para o contexto de uma intervenção orientada para os direitos humanos na juventude. Este fator deve-se à percepção das atitudes racistas e discriminatórias no jovens meramente como ‘desviantes’. Estes refletem usualmente atitudes que são aceites na sociedade e em meios sociais diretos. Os jovens são ‘radicalizados’ na medida em que assumem e intensificam essas atitudes; isto significa que o problema de questionar os valores e normas democráticas não pode ser simplesmente explicado como um ‘problema na juventude’, mas – acima de tudo – um problema de adultos. Analisando os desenvolvimentos atuais das sociedades Europeias, verifica-se que os intitulados ‘partidos populistas de direita’ estão a adquirir um exponencial significado político e responsabilidade governamental. Simultaneamente, posições e movimentos contra refugiados, migrantes e minorias sociais têm uma forte influência no decurso dos debates públicos, mudando assim o clima social existente. Estes processos expressam tendências antidemocráticas que ultrapassam as fronteiras entre o que é socialmente aceitável e o que parece inaceitável (rotulado como ‘extremismo’).

3. Trabalho com Jovens Democrático

Considerando todos os aspetos acima referidos, o trabalho com jovens é confrontado com ideologias e atitudes de desigualdade que incluem aspetos ‘prevenção da radicalização’, objetivando a integração social dos jovens. Apesar disso, esta intervenção tem de ser concetualizada como uma prática pedagógica que torna possível a interação democrática.

O trabalho com jovens é confrontado com dois desafios: o primeiro deve-se ao facto de este trabalho não poder ser apenas focado em identificar e lidar com o ‘risco de comportamentos desviantes’ no sentido de prevenção. Posto isto, o objetivo inicial prende-se com o desenvolvimento de estilos de vida responsáveis e autónomos. Ao lidar com conceitos de não-equivalência, deve-se considerar que estas ideologias e comportamentos resultantes não são resultantes de ‘sedução’, ‘lavagem cerebral’ ou ‘erros’. Em vez disso, estes jovens tomam decisões que são subjetivamente compreendidas como corretas, consistentes e funcionais no quotidiano. Estes fatores direcionam a percepção das práticas do trabalho com jovens para os modos de vida deste público, possibilitando a tarefa de providenciar experiências alternativas aos seus estilos de vida.

O trabalho com jovens democrático pretende alterar estas condições e iniciar processos de autodesenvolvimento, sem nunca excluir as condições sociais e socio-espaciais que caracterizam o desenvolvimento dos jovens. Apesar da sua componente de prática pedagógica, o conceito de integração valoriza as experiências pessoais e o ambiente em que o público-alvo se encontra inserido. Portanto, o trabalho com jovens democrático deve ser baseado em práticas que promovem espaços de valorização das experiências, pois os jovens não adquirem conhecimento apenas em contexto pedagógico, mas também em contexto familiar, grupo de pares, outros espaços sociais e em discursos políticos oriundo do mundo dos adultos.

O trabalho com jovens democrático é constantemente confrontado com a tarefa de intervir em contexto comunitário e tornar o seu trabalho visível, exercendo um mandato sociopolítico dentro das possibilidades, não se referindo apenas à prevenção da ‘radicalização’. Em vez disso, o trabalho democrático na juventude enfrenta o desafio de desenvolver e de tornar possível uma ideia substantiva de valores e normas democráticas em prática.

Desenvolvimento Estratégico e o Potencial do Trabalho com Jovens

Kai Dietrich, AGJF Sachsen e.V.

O trabalho com jovens fornece espaços para que os jovens possam experienciar segurança, diversas interações e educação democrática. Em vários contextos de trabalho com jovens os profissionais sentem-se pressionados a posicionarem-se contra comportamentos e ideologias racistas massivos, constatando a urgência em iniciar mais esforços para a educação democrática. Estes profissionais encontram jovens que demonstram e publicitam o racismo, o ódio contra os refugiados e à comunidade LGBTQI+. Frequentemente, as atitudes de rejeição são baseadas em desempenhos específicos de género: as populações deslocadas dos países árabes são diretamente conectadas a papéis específicos de género que ameaçam as comunidades que os acolhem (e.g. violência masculina transgressiva e reprodução passiva feminina). Estas atitudes são também direcionadas contra diversidade interna na sociedade – pessoas cuja orientação sexual não se baseia na heterossexualidade e nas normas de família tradicional em termos de ideais nacionalistas são igualmente excluídas, sendo rotulados como um ameaça. Ao longo desses debates, os jovens são mais vulneráveis a desenvolver imagens correspondentes da sociedade e ideologias políticas prejudiciais.

O Conselho Europeu da Juventude descreve o trabalho com jovens um campo importante para evitar a radicalização dos jovens, referenciando a contribuição inestimável que esta intervenção pode ter para alcançar a população que possa estar em situação vulnerável de radicalização e apela ao reforço do trabalho com os jovens nos interesses de coesão social”.³ O 15º Relatório de Crianças e Jovens to Governo Federal Alemão em 2017 enfatiza igualmente esta intervenção como um pilar importante para a educação política. „No trabalho com jovens, estes podem decidir por si próprios se querem ou não ser ativos, podendo referir as suas preocupações e influências. Este é, portanto, um espaço importante para auto-posicionamento”.⁴

Durante anos, os projetos que lidaram com a ideologia Neonazi, movimentos nacionalistas etnocêntricos com posições antidemocráticas obtiveram vários níveis de sucesso. Acima de tudo, os processos de medida do aumento da conscientização para o preconceito e o confronto argumentativo atingem – de forma repetitiva – os seus limites: os destinatários rejeitam lidar com o tópico e isolam-se por ser alvo da pedagogia da persuasão. A variedade existente de métodos testados e técnicas para a educação antirracista, anti neonazi e educação promotora da democracia refere que estes conceitos assentam – em primeiro lugar – em ambientes com grupos fixos, como em aulas e workshops. A problemática é apenas dirigida a jovens portadores de atitudes concretas de rejeição.

Abordagens orientadas pelo processo que enfoca a análise de atitudes de rejeição e a sua lógica com base nas experiências são adequadas para uma intervenção que depende do baixo-limiar acesso e orientação sobre os interesses e necessidades dos jovens.⁵

³ Comissão Europeia (2016): Conclusions of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council, on the role of the youth sector in an integrated and cross -sectoral approach to preventing and combating violent radicalisation of young people; Online: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9041-2016-INIT/en/pdf>

⁴ Jugend ermöglichen. Die Jugendbroschüre zum 15. Kinder- und Jugendbericht, BMFSFJ, 2017, S. 34

⁵ Ver Deinet/Sturzenhecker (2013): Handbuch offene Kinder- und Jugendarbeit. Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden

Posto isto, é necessária a contribuição para a profissionalização dos técnicos de juventude (ver Dewe/Otto 2015), tendo a tarefa de implementar educação política juvenil, de caráter não formal. Isto significa que é necessário aludir a educação como um princípio essencial do trabalho com jovens, bem como providenciar conhecimento apropriado e integrado no âmbito político, cultural, social e económico.

Esta tarefa não pode ser aplicada exclusivamente ao neonazismo e a entidades focalizadas em grupo pois em termos práticos, não é útil diferenciar e focalizar o conteúdo e a sua 'resolução' antes de lidar com os tópicos correspondentes; apenas a combinação de ambos os campos de ação e a consciência das declarações com argumentos sociopolíticos pode ser intitulada como uma estratégia sociopedagógica para lidar com a rejeição e promover potencial inclusivo e democrático. As abordagens metodológicas do trabalho com jovens jovem na educação política não formal e informal necessitam de uma investigação orientada para a realidade (ver Thiersch, 2015). São apoiados os processos pedagógicos que oferecem uma perspetiva adequada à vida real e a perspetivas democráticas, sendo desenvolvidas de forma coprodutiva (ver Spiegel, 2011) de acordo com as necessidades dos destinatários.

A referência ao meio social dos jovens é particularmente relevante, uma vez que o sentimento de pertença e não-pertença são identificados e justificados nas relações sociais a nível local. Os discursos aqui referidos atuam, segundo Möller et al., como representações estruturadas na experiência. Estas representam:

"um recurso essencial para os processos de (re)etnicismo, (re) culturalização ou (re)religiosidade transporta normas de género, que têm um valor de orientação decisivo para o autoconceito dos jovens e moldam as suas rejeições neste âmbito. Finalmente, neste contexto, e.g. questões antissemitas, nacionais étnico-culturais, status-relacionadas e desempenho-paradigmáticas são comunicadas e transmitidas" 6

O trabalho com jovens deve intervir na divulgação não-crítica ou refletida das representações que visam o domínio, a desvalorização e a exclusão, devendo ampliar espaços que promovam a discussão reflexiva.

O desafio é ter uma atitude crítica sobre a exclusão e discriminação nas atuais dinâmicas socio-espaciais que lidam com a imigração, realidades de migração e diversidade social, e oferecer igualmente recursos para uma prática inclusiva em relação aos jovens que são afetados pela exclusão social e discriminação. Os especialistas devem ser encorajados a desenvolver medidas com o intuito de preservar proteção democrática a espaços de discussão por aqueles que foram afetados e por jovens democraticamente orientados, aumentando o efeito promotor da democracia do trabalho jovem de modo a reforçar as instituições e projetos orientados para a representação dos valores democráticos na comunidade e de abrir espaços orientados para o debate democrático. "Trata-se de um envolvimento ativo, orientado para os jovens na formação da comunidade local. Esta tarefa é a base para uma interferência nos processos de planeamento municipal" 7 com uma intenção inclusiva e não-hierárquica. Por esta razão, uma carta Europeia para o trabalho com jovens local está a ser discutida a nível Europeu, pois "o trabalho com jovens, muitas vezes realizado em parceria e cooperação com outros setores, produz uma ampla variedade de resultados positivos para os indivíduos, as suas comunidades e sociedade no geral" 8

6 Möller, Kurt; Grote, Janne; Nolde, Kai; Schumacher, Nils (2016): Die kann ich nicht ab!" Ablehnung, Diskriminierung und Gewalt bei Jugendlichen in der (Post-)Migrationsgesellschaft. Wiesbaden: Springer VS., S. 724

7 Mündler, Johannes u.a. (2009): Frankfurter Kommentar SGB VIII. Baden-Baden: Nomos., S. 152

8 <https://www.europegoeslocal.eu/towards-a-european-charter-on-local-youth-work/>

Realidades Locais, Prioridades Diferentes

Circunstâncias para o Trabalho Com Jovens Democrático na Europa

Bulgária

De acordo com a pesquisa realizada pela Comissão Europeia em 2017, a Bulgária posiciona-se no Top 3 dos países mais racistas da Europa.⁹ São identificados vários grupos vulneráveis, alvos de crimes motivados por questões raciais ou xenófobos, violência e discriminação severa que resultam em assédio. Estes grupos incluem imigrantes do Médio Oriente e minorias autóctones, como os Ciganos, Turcos e Muçulmanos.

O racismo e a xenofobia são perpetuados não apenas por cidadãos, mas também por autoridades do estado. Usualmente, polícias manifestam comportamentos racistas e são altamente discriminatórios face à população cigana e refugiados. A proteção é pouco providenciada aos grupos afetados, tal como o acesso aos cuidados de saúde. A situação política piorou com o aumento do apoio do partido nacional-socialista intitulado por ATAKA (Em Português: Ataque) e sua propaganda influencia a vida política e social dos Búlgaros. O preconceito e o ódio profundamente enraizados foram evocados, sendo que o líder do partido é conhecido pelas suas opiniões racistas; este uniu-se contra a população cigana na Bulgária, onde conectava sistematicamente esta população com atos criminais, pedindo até a proibição de mesquitas para deter a disseminação do Islamismo. É também o autor de dois livros antissemitas.

Seis casos de violência contra a comunidade LGBTQ+ foram registadas por ONGs nos últimos anos, sendo que estas organizações acreditam que há falta de reportamento deste tipo de violência. Na Bulgária, a população transgénero é particularmente vulnerável à violência pois são mais visíveis do que a população sem confirmação de género.¹⁰

Quando os refugiados chegaram à Bulgária, estes enfrentam a linguagem de ódio e discriminação. Além disso, estes enfrentam outros problemas: investigações realizadas com mais de 100 entrevistas com refugiados e migrantes revelam que estes são expostos a ameaças “de extorsão, roubo, violência físico, ameaças de deportação e ataques de cães polícias”.¹¹

A discriminação da população cigana sempre foi um problema na Bulgária, no entanto piorou continuamente desde 2014, levando a demolições de habitações ciganas. Os protestos contra ciganos tornaram-se a norma, particularmente durante as eleições. Para os ciganos que vivem na Bulgária, as eleições tornaram-se sinónimo de protestos, violência e destruição contra os ciganos. Estes acontecimentos levam a um racismo mais flagrante e uma maior aceitação de atitudes de discriminação contra a população cigana no seu quotidiano.¹²

De forma compreender a situação do trabalho com jovens na Bulgária, é importante refletir acerca do desenvolvimento do setor não-governamental. A Bulgária é um dos países mais pobres da União Europeia, tendo apenas gerido programas nos últimos 10 anos. Como resultado, o intitulado “terceiro setor” é relativamente desenvolvido e carece de experiência em lidar com assuntos socialmente vulneráveis. Desde a sua entrada na União Europeia em 2007, as oportunidades de financiamento da

⁹ <https://www.novinite.com/articles/182331/EC+Survey%3A+Bulgaria+in+the+Top+3+of+the+Most+Racist+Countries+in+Europe>

¹⁰ <https://rm.coe.int/fifth-report-on-bulgaria/16808b55d8>

¹¹ <https://www.aljazeera.com/indepth/features/2015/12/refugees-bulgaria-extortion-robbery-violence-151210102939544.html>

¹² <http://www.errc.org/news/welcome-to-bulgaria-well-not-if-you-are-roma>

Bulgária diversificaram-se e registaram um crescimento no intercâmbio de práticas e políticas profissionais.

O trabalho com jovens é apenas reconhecido profissionalmente desde 2010 – sendo que a Bulgária não dispunha de estratégias especiais para lidar com questões públicas associadas. No entanto, a necessidade de implementar estratégias públicas foi reconhecida, levando ao governo o desenvolvimento da Estratégia Nacional para a Juventude (2010-2020) que destaca o papel preponderante do trabalho com jovens. De acordo com o documento, o técnico de juventude é um “especialista treinado para fornecer apoio especial para o crescimento pessoal, social e económico dos jovens, bem como estimular a sua participação plena na sociedade”. A necessidade é substanciada na estratégia da análise do impacto económico e social do trabalho com jovens, ao estimular a mobilidade destes pelo país e pela Europa, bem como a introdução de um sistema (instrumentos Europeus como o Europass, EKP, ECVET) para validação de conhecimentos e competências adquiridas pelos trabalhadores da juventude, inseridos em diferentes formas de aprendizagem formal e informal.

Alemanha

Como revela a investigação científica sobre atitudes e comportamentos, bem como os resultados das recentes eleições, a Alemanha enfrenta atualmente um aumento do populismo de direita e inimizades focadas em grupos específicos. Os anos de 2015 e os 2016 foram pautados por amplas mobilizações racistas contra os refugiados (PEGIDA e iniciativas locais contra o acolhimento de refugiados), acompanhados pelo aumento de crimes racistas politicamente motivados, bem como violência contra refugiados, migrantes e opositores políticos.¹³

A descoberta da rede terrorista de extrema-direita intitulada por “National-Socialist Underground” (NSU) em 2011 deram uma ideia sobre a extensão das estruturas e redes neonazis que grande parte da esfera política e social ignorou.

As diferenças de discursos nas esferas políticas e sociais sobre a temática do racismo podem ser atribuídas às diferentes histórias de imigração dos antigos estados Germânicos. Como resultado, processos de transformação e diferentes culturas políticas foram estabelecidas em torno de questões relativas à tomada de posição contra o desenvolvimento de atitudes e posições racistas. Estas, no entanto, existem em grande parte da população, tanto na Alemanha Ocidental como Oriental, associadas a questões como o sexismo, hostilidade face ao desemprego de longa duração, homofobia, etc.

Os primeiros programas do estado contra a radicalização da extrema-direita iniciaram no princípio dos anos 90, depois de a recém-unificada República Alemã ser confrontada com crimes de origem racista. Estes programas são fortemente concentrados no trabalho com os jovens, pois o problema enquadrava-se enquanto um problema na juventude, onde a aquisição de competências no campo da intervenção e prevenção não se enquadrava na formação profissional regular. A eficácia de algumas medidas desenvolvidas e implementadas são atualmente percecionadas como controversas. Por exemplo, a abordagem então intitulada de “aceitar o trabalho com jovens” tem sido amplamente implementada, no entanto de forma adequada – devido à falta de atitude profissional e falta de conscientização das perspetivas da população afetada pelo racismo levou a resultados não intencionais. Em alguns casos, as estruturas neonazis foram fortemente melhoradas, quando deveriam de ter sido enfraquecidas. No entanto, estes programas foram pilares importantes para intervir com jovens orientados para políticas de extrema direita de uma forma social e pedagógica, sendo mais tarde desenvolvidos programas de acompanhamento.

O trabalho com jovens na Alemanha é altamente profissionalizado, regularizado legalmente e financiado publicamente. De acordo com a Lei de Crianças e Jovens Alemã, o trabalho com jovens é uma ferramenta essencial para garantir o desenvolvimento pessoal, participação e integração dos jovens através da educação não formal. Este deve providenciar educação extracurricular aos jovens, dando ênfase à educação enquadrada a temáticas, políticas, sociais, relacionadas com a saúde, culturais, naturais e técnicas. Além disso, deve providenciar educação em nas áreas do desporto e socialização, bem como em assuntos relacionados com empregabilidade, escola e família. O trabalho com jovens internacional, recreação e aconselhamento deve ser igualmente providenciado, sendo administrado por departamentos municipais de juventude e fornecido por associações, grupos e iniciativas de juventude de serviços voluntários e estaduais para jovens.¹⁴

¹³<https://www.bmi.bund.de/DE/themen/sicherheit/kriminalitaetsbekaeufung-und-gefahrenabwehr/politisch-motivierte-kriminalitaet/politisch-motivierte-kriminalitaet-node.html>

¹⁴ https://dejure.org/gesetze/SGB_VIII/11.html

Embora a educação democrática fazer parte do trabalho com jovens, a abordagem às temáticas de prevenção de atitudes racistas e antidemocráticas permanecem inadequadas durante a formação dos especialistas em trabalho social. Os profissionais não se sentem preparados quando confrontados com este fenómeno e usualmente carecem de abordagens estratégicas.

Hungria

De acordo com o relatório ECRI de 2015, “a aplicação de disposições de direito penal sobre o incitamento ao ódio continua extremamente limitada. Um Partido populista da direita radical envolve-se abertamente em discursos anti ciganos, antissemíticos, homofóbicos e xenófobos. No entanto, o discurso de ódio não se restringe apenas a partidos extremistas – ocorrendo em todo o espectro político. Em alguns momentos, pedindo para contra-argumentar, as autoridades permanecem em silêncio. Devido ao clima de impunidade, observações depreciativas sobre ciganos, judeus, comunidades LGBT+, refugiados e populações a pedir refúgio tornaram-se comuns na esfera pública”.¹⁵ Ciganos e refugiados são as comunidades mais afetadas por violência racista.

Em junho de 2018, o parlamento adotou, por maioria absoluta, um pacote legislativo que permite processar os trabalhadores refugiados que prestam “auxílio à migração ilegal”. Além disso, a lei estipula que as organizações que recebem mais de 24,000 euros do exterior por ano, devem proceder ao seu registo.

Se estas obrigações impostas não forem cumpridas, são enfrentadas penalidades e cortes financeiros. Este pacote legislativo promove a política do governo referente a promover as organizações não-governamentais trabalharem com mais afinco.

É impossível promover a educação não formal ou providenciar espaços de autoconhecimento sobre temáticas de sexualidade e género. Na maioria dos casos, o sistema educacional húngaro não está preparado, nem possui estruturas adequadas para promover a conscientização, a partilha do conhecimento ou – simplesmente – fornecer espaços para a discussão destes temas. Além do mais, poucos profissionais – tal como psicólogos, professores ou especialistas do trabalho social – têm formação adequada para discutir e debater as temáticas da juventude com o público-alvo. Desse modo, a conscientização deve ser igualmente dirigida aos profissionais que trabalham estas temáticas com os jovens, pois muitos profissionais – e até adultos – não estão conscientizados acerca das temáticas.

Embora existam vários serviços de trabalho com jovens na Hungria, a profissionalização da área é relativamente recente. Por isso, torna-se difícil encontrar uma base comum sobre o trabalho com jovens que vá além dos serviços gerais para jovens e atividades destinadas a estes.

Por não existir distinções entre o trabalho com jovens formal e não formal, a participação voluntária não é uma necessidade, tampouco um princípio. A política húngara da juventude foi marcada pela legislação da juventude a sua descentralização/regionalização. Quanto à legislação juvenil, esta refere-se aos jovens apenas em questões relativas à educação, formação e proteção. Até hoje, não houve nenhum ato legal que especificasse os serviços públicos relacionados à juventude. Como resultado, a

¹⁵ <https://rm.coe.int/fifth-report-on-hungary/16808b57e8>, page 9

política não é claramente definida como uma responsabilidade pública obrigatória e não possui mecanismos viáveis para a alocação de recursos.¹⁶

A cultura do trabalho com jovens que não se encontra totalmente consolidada, oferece oportunidades para professores, psicólogos e trabalhadores juvenis para moldar a profissão. A área é marcada por um espectro amplo de pessoas que trabalham internamente – desde trabalhadores informais sem qualquer qualificação específica, aos trabalhadores formais – com formação académica superior, especializada na intervenção com jovens.

A Hungria não dispõe nenhum centro de juventude oficial. Existem, no entanto, espaços destinados para os jovens como o “Új Nemzedék Újratöltve: Közösségi terek”, um projeto implementado em várias localidades do país, que promove espaços comunitários abertos. Fora disso, o trabalho com jovens é implementado maioritariamente em escolas.

Lituânia

Nos últimos anos, a Lituânia tem experienciado um aumento constante de discursos e crimes de ódio, tanto online como offline. Em 2012, dos 263 atos e discursos de ódio denunciados às autoridades, 181 estavam relacionados ao incitamento ao antissemitismo ou ao ódio por outras minorias étnicas, religiosas ou nacionais (ciganos, russos e polacos)¹⁸. Em 2011, apenas 48 atos foram relatados, sendo 90% deles cometidos online. O governo lituano adotou medidas de intervenção, mas até hoje ainda ocorrem inúmeros casos que permanecem sem solução devido à falta de evidências e estruturas institucionais capazes de lidar com estes incidentes.

Devido à falta de empatia, compreensão e desinformação, o discurso de ódio é direcionado maioritariamente à comunidade LGBTQ, minorias (religiosas e étnicas) e refugiados. Um dos motivos é a falta de acessibilidade e apoio governamental a recursos informativos estruturados acerca das comunidades afetadas pelos discursos de ódio. Além disso, os ativistas e trabalhadores da juventude que providenciam apoio aos refugiados e minorias enfrentam constantes rejeições, ofensas e ameaças devido ao seu compromisso.

O discurso de ódio esteve sempre presente no quotidiano da Lituânia, no entanto a maioria da população não o percebe enquanto problemática social. Quando o governo lituano foi confrontado com o aumento da taxa de suicídios no país, foram lançadas várias iniciativas e leis para lidar com a questão.

No entanto, os esforços do setor governamental e não-governamental não são usualmente coordenados. Várias ONGs focam-se nos métodos de prevenção para combater os discursos de ódio, enquanto o governo enfatiza as intervenções. Devido a este acontecimento, as ONGs tiveram de repensar a sua abordagem de forma a obter o apoio necessário do governo.

Na Lituânia, o trabalho com jovens (enquanto educação não formal) é formalmente providenciada por pedagogos, que trabalham em vários centros e clubes de educação não formal nas escolas. Estas atividades são a forma de trabalho com jovens sistematicamente mais desenvolvida e financiada na Lituânia. Apesar disso, são identificadas várias lacunas na intervenção dos princípios do trabalho com jovens, bem como nas oportunidades de acesso à educação não-formal e informal.

¹⁶ http://www.youthpolicy.org/library/wp-content/uploads/library/2014_EU_Youth_Work_Study_Country_Report_Hungary.pdf

¹⁷ <http://www.ujnemzedek.hu/kozosségi-terek> last download 2018-08-07

¹⁸ <https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Lithuania/LTU-CbC-V-2016-020-ENG.pdf>

Recentemente, procedeu-se à implementação de centros abertos à juventude: recorrendo a uma intervenção socialmente orientada e com os princípios de abertura e inserção, estes são destinados a toda a comunidade juvenil num determinado território – envolvendo igualmente jovens socialmente desfavorecidos em atividades existentes ou recentes.

As qualificações requeridas para os técnicos de juventude na esfera formal são rigorosas (licenciatura em trabalho social, pedagogia, psicologia), enquanto a esfera não formal é implementada maioritariamente por voluntários de organizações de juventude (principalmente dedicadas à educação cultural e cívica de carácter não formal) e ONGs (religiosas e seculares, normalmente orientadas para o serviço social). De modo geral, o compromisso do estado para o desenvolvimento do trabalho na juventude no país é positivo, havendo planos futuros para instalar equipas móveis e trabalhadores de rua no trabalho com jovens.

O principal trabalho com jovens na promoção da democracia e na redução de atitudes antidemocráticas na Lituânia foi iniciada pelo programa Europeu “Juventude em Ação”.¹⁹

¹⁹ http://www.youthpolicy.org/library/wp-content/uploads/library/2014_EU_Youth_Work_Study_Country_Report_Lithuania.pdf

Polónia

Na Polónia, há a convicção generalizada de que o país é etnicamente uniforme e – portanto, enfrentaria poucos casos de racismo e xenofobia. De acordo com os dados do último censo nacional, a Polónia tem 38.230.000 habitantes, dos quais 36.983.700 pessoas têm nacionalidade polaca, equivalente a 96.74% da população.

O número de estrangeiros que vive na Polónia ronda aproximadamente as 266.000 pessoas, das quais 100.000 são ucranianas. Estimadamente 1,23% da população pertence a minorias nacionais e étnicas reconhecidas. Estas minorias são dificilmente reconhecidas nos media; minorias religiosas e as subculturas juvenis dissidentes são também socialmente marginalizadas. Embora o número de pessoas de cor (POC) e/ou muçulmana seja baixo, o maior número de crimes de ódio documentados em 2016 pela polícia foi de origem racista e xenófoba, seguida de crimes motivados por islamofobias. 20

Enquanto a maior parte dos casos reportados em 2014 resumiam-se a comportamentos de violência e ameaças, o número de agressões físicas aumentou dramaticamente em 2015 e 2016 – problemática raramente debatida publicamente na Polónia. Além disso, figuras ultranacionalistas e neonazis estão a promover cada vez mais as atitudes extremistas; em 2017, durante o dia da independência da Polónia, uma marcha organizada por grupos de extrema direita atraiu a atenção internacional. Durante o evento, slogans racistas e misantrópicos foram apresentados, promovendo confrontos violentos. 60000 pessoas participaram na marcha, incluindo jovens. As autoridades do Estado raramente se opuseram aos eventos, sendo que os manifestantes não foram suficientemente criminalizados.

O Partido Nacionalista-Conservador PiS constituiu a maioria absoluta no parlamento desde 2015. As suas políticas são baseadas em valores ultraconservadores, nacionalistas e parcialmente católico-fundamentalistas e as preocupações dos liberais esquerdistas e estrangeiros são marginalizadas, sendo que os críticos e oponentes políticos são frequentemente rotulados como traidores.

Recentemente, a Polónia iniciou a implementação de diretrizes de antidiscriminação da Europeia, adotando um programa nacional de prevenção à discriminação racial. No entanto, a sua implementação enfrentou obstáculos e várias dificuldades devido a questões organizacionais. Em 2016, o governo aboliu o conselho estatal que, efetivamente se preocupava em intervir no combate ao racismo, apesar do aumento exponencial de crimes de ódio no país.²¹

Devido à natureza intersectorial das políticas de juventude na Polónia, a definição formal de trabalho com jovens é inexistente. Centros de coordenação ou organizações *umbrella* que poderiam desenvolver essa definição são igualmente inexistentes.²²

As atividades de trabalho juvenil na Polónia são implementadas em instituições educacionais baseadas na educação escolar. As ONGs usualmente oferecem atividades de voluntariado entre outras, oferecidas pela administração central e autoridades locais. Enquanto que as entidades do estado abordam o papel do trabalho com jovens de forma mais prescritiva, as entidades de terceiro setor consideram o trabalho jovem mais ativo e participativo.

A política da juventude foca-se nos problemas e não apela ao desenvolvimento holístico dos jovens. Portanto, as atividades usualmente implementadas são dirigidas a públicos-alvo específicos (e.g. jovens com poucos recursos económicos) – sugerindo-se a remoção deste critério para tornar as atividades mais inclusivas.

20 <http://hatecrime.osce.org/poland>,

21 Mikulska, Agnieszka (2010): Racism in Poland. Report on Research Among Victims of Violence with Reference to National, Racial, or Ethnic Origin. Helsinki Foundation for Human Rights

22 http://www.youthpolicy.org/library/wp-content/uploads/library/2014_EU_Youth_Work_Study_Country_Report_Poland.pdf

Portugal

A sociedade Portuguesa é caracterizada pela sua heterogeneidade migratória, devido ao seu historial colónia e imigração das antigas colónias. A população portuguesa experiencia com regularidade o acolhimento de pessoas recém-chegadas –e desse modo, a diversidade cultural. O racismo aberto e ataques violentos ocorre com menos regularidade do que os restantes países da União Europeia, embora não haja monitorização oficial de crimes de ódio e ataques racistas que confirme facto.

Portugal adotou recentemente uma abordagem aberta relativamente aos refugiados, sendo que o Estado referiu estar disposto a acolher mais pessoas deslocadas para combater a diminuição da população. Posto isto, o governo adotou uma posição clara contra a retórica xenófoba. ²³

No entanto, a sociedade portuguesa não é livre do racismo: esta problemática manifesta-se de forma subtil, maioritariamente no acesso à habitação ou alojamento, que é regularmente negado com base na cor da pele e origem étnica. A comunidade cigana é, sem dúvida, a mais discriminada em Portugal. Além disso, existem também casos reportados de racismo contra comunidades migrantes particulares – como os Chineses – principalmente em relação aos seus negócios. Os estereótipos racistas e o preconceito contra os negros prevalecem e o confronto com o passado colonial português ainda enfrenta resistências na esfera pública. ²⁴Dispõe-se de instrumentos legais para combater a discriminação no emprego, apesar de os migrantes e minorias étnicas referirem que ainda enfrentam discriminação: o trabalho é frequentemente mal pago e as condições de trabalho são pobres, sendo que muitos trabalham abaixo das suas qualificações académicas. O facto de existir um valor significativo de migrantes ilegais no país, inibe a participação destes na cidadania ativa e ao acesso de direitos inerentes a esta.

Em Portugal, o trabalho com jovens é maioritariamente providenciado pelo terceiro setor (e.g. organizações comunitárias ou religiosas, autoridades locais, organizações da sociedade civil e instituições privadas).

Não existe uma definição legal do trabalho com jovens em Portugal. Usualmente, este é percecionado como o envolvimento dos jovens através de organizações de juventude, com o objetivo de promover a aprendizagem não-formal, inclusão social e conscientização cívica e democrática.

Os recursos humanos das organizações de juventude consistem maioritariamente em voluntários. Como resultado, o trabalho com jovens não existe enquanto serviço formal e profissional em Portugal. De facto, as câmaras municipais trabalham a nível local em cooperação com escolas e organizações locais de juventude.²⁵

Embora o orçamento para o trabalho com jovens ser bastante limitado, o programa nacional “Escolhas” é um dos programas com mais impacto no trabalho na juventude em Portugal. Esta financia projetos para várias organizações com o objetivo de reduzir a exclusão social entre os jovens migrantes ou em condições socialmente vulneráveis. O programa foi implementado pelo Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural (ACIDI). O ACIDI é responsável pela integração de migrantes, refugiados e minorias étnicas, tendo estabelecido uma rede de centros locais para o apoio na integração de migrantes, sob a convicção que a integração de cidadãos migrantes é eficaz a nível local.

²³ <https://dailymtimes.com.pk/261467/portugal-the-european-country-that-wants-more-migrants/>

²⁴ <https://www.politico.eu/article/portugal-slave-trade-confronts-its-past/>

²⁵ http://www.youthpolicy.org/library/wp-content/uploads/library/2014_EU_Youth_Work_Study_Country_Report_Portugal.pdf

Eslováquia

Durante um inquérito da União Europeia de 2015 com o objetivo de avaliar a discriminação – denominado por Euro barómetro, a Eslováquia apresentou um dos piores resultados entre os países europeus. A população eslovaca compôs o maior número de pessoas a admitir que se sentiriam desconfortáveis se os seus filhos tivessem uma relação com uma pessoa negra, asiática, muçulmana ou judia. Paradoxalmente, a Eslováquia ocupa o 30º lugar de 128 países no Índice de Progresso Social – cujo objetivo remete na medição do bem-estar, oportunidades e necessidades básicas. No entanto, a Eslováquia ocupa o 124º lugar quanto à tolerância em relação às minorias. Estas conclusões foram reproduzidas em vários inquéritos, realçando que a maioria da população eslovaca reconhece as suas atitudes discriminatórias face às minorias, tornando-a num dos países mais racistas e xenófobos da União Europeia.

A opinião pública é fomentada pelas retóricas nacionalistas e contra migrantes dos líderes políticos. Em Dezembro de 2015, devido ao sistema de quotas, o governo eslovaco aceitou 149 refugiados sob a condição de apenas acolher cristãos do Iraque. As últimas eleições em Março de 2016 foram marcadas pela noção que 80% dos eslovacos posicionavam-se contra a aceitação de migrantes no país. Surpreendentemente, o partido neonazi Ludova Strana Nase Slovensko (LSNS) ganhou 8,4% dos votos, sendo eleito para o parlamento pela primeira vez.

Recentemente, o primeiro-ministro eslovaco Robert Fico fez um discurso polémico, referindo que o “Islamismo não tem lugar na Eslováquia. É difícil integrar pessoa com diferentes tradições e culturas [...]”. Lubos Blaha, um dos membros do Partido, referiu sobre os ataques terroristas de Paris “se o multiculturalismo está a falhar em cidades como Paris e Bruxelas, porque haveríamos de tentar promovê-lo aqui?”

O LSNS foi o partido mais popular entre os eleitores que votaram pela primeira vez. As últimas eleições revelaram que os jovens com idades compreendidas entre os 18 e os 21 anos votaram no LSNS. Inquéritos posteriores às eleições evidenciaram que 1/3 dos jovens entre os 12 e os 39 simpatizam com o LSNS. Este fator pode ser justificado com o facto de os jovens passarem bastante mais tempo nas redes sociais e que os canais alternativos dos *media* são mais populares entre eles. No entanto, há igualmente falta de educação sobre os *media* e a política. Após estas conclusões, é evidente destacar a necessidade do trabalho na juventude a abordar e intervir em tópicos como o racismo e o extremismo. As estratégias da Eslováquia para a juventude de 2010-2014 não mencionam a luta contra a discriminação e o racismo explicitamente, apesar de serem evidenciadas soluções em várias partes do documento. A coordenação do trabalho na juventude na Eslováquia é administrada pela IUVENTA, o Instituto Eslovaco da Juventude – que adapta o currículo educacional consoante as necessidades do público-alvo. Recentemente, o currículo incluiu várias ações de formação sobre o discurso de ódio a educação para a tolerância e multiculturalismo. No entanto, existe ainda a necessidade de continuar a educar os técnicos de juventude e professores, particularmente em regiões mais desfavorecidas, onde os níveis de discriminação e racismo são mais elevados. A transferibilidade de experiências para a geração mais jovem de técnicos de juventude é considerada difícil, pois não há nenhuma abordagem sistemática. No entanto, existem oportunidades para educação e formação adicional: ações de formação são ocasionalmente providenciadas por agências nacionais, no entanto o foco permanece para gestão de projetos e o desenvolvimento de novas iniciativas. As ONGs também oferecem oportunidades de formação, no entanto o seu conteúdo depende geralmente de prioridades e financiamento. Concluindo, falta principalmente uma qualificação metodológica de forma a ajuda os técnicos de juventude a trabalhar nas questões do racismo, discriminação, intolerância, discursos de ódio e rejeição.

Conclusões para o Desenvolvimento da Qualidade Local

As descrições acima referidas revelam que as condições e configurações do trabalho na juventude na Europa são diversas, caracterizadas por diferentes realidades locais em termos de discriminação e hostilidade – existindo diferenças e paralelismos entre estes. O trabalho com jovens enfrenta o desafio de encontrar boas práticas (e aprender com estas) noutras contextos, ao mesmo tempo que as adota no seu contexto específico.

O presente currículo pretende assegurar que os técnicos de juventude reconheçam que a prevenção do racismo e de outras atitudes violentas disfuncionais podem ocorrer a qualquer momento, no quotidiano de trabalho destes profissionais, sendo que a intervenção não está meramente limitada a workshops concebidos e implementados com sucesso. O desenvolvimento de competências profissionais deve estar intimamente ligado aos contextos locais e às condições reais do trabalho.

Assim sendo, a transferibilidade do currículo é assegurada tornando o conteúdo formativo o mais simples possível e tão específico quanto o necessário. Em vez de sugerir públicos-alvo específicos, este indica pré-requisitos – pois possibilita a abordagem multidisciplinar e transferível para todos os técnicos juventude e respetivas equipas.

A metodologia é baseada numa “abordagem dialética”, pois a dinâmica de trabalho deve ser realizada e definida através de espaços abertos e integrados, que promovam o diálogo entre o público-alvo e os técnicos de juventude. Estes espaços são estratégicos para oferecer uma educação política e democrática de qualidade.

Como utilizar o currículo de apoio

Escolha dos Módulos

O currículo providencia uma estrutura fundamentada nos objetivos de aprendizagem e respetivo conteúdo de apoio. Este apresenta os desafios que os trabalhadores da juventude enfrentam relativamente à problemática e define possíveis objetivos de aprendizagem, para que respetivas competências possam ser alcançadas com sucesso.

O currículo não deve ser entendido um plano rigoroso e restrito: os educadores, formadores e trabalhadores da juventude têm a oportunidade de escolher as unidades dos módulos que consideram revelantes para as suas necessidades e recursos disponíveis a nível local.

Todos os módulos devem seguir uma temática. No entanto, é possível escolher apenas uma unidade específica de um módulo, ou focar apenas numa área específica. Dependendo dos recursos disponíveis, o currículo pode ser utilizado para organizar workshops individuais ou ações de formação de curta duração.

As descrições do módulo são simples e de fácil compreensão. O conteúdo individual é da responsabilidade dos educadores, formadores e equipas de trabalho com jovens, pois deve ser adaptado à realidade local e comunitária, os recursos existentes e/ou cultura organizacional. Este revela sugestões para possíveis conteúdos a abordar e respetiva estrutura em cada unidade de formação. Para mais informações acerca dos recursos a aplicar na formação podem ser encontrados no [website](#) do projeto:

Requisitos de Formação

Se os formadores pretenderem saber se as suas contextualizações satisfazem os requisitos para a formação avançada para trabalhadores jovens no campo do trabalho democrático para a juventude e prevenção direcionada de discriminação, pode ser utilizada a lista abaixo:

Check List

<input type="checkbox"/> A formação atende os requisitos específicos do ambiente social que os profissionais trabalham?
<input type="checkbox"/> Os requisitos e recursos dos técnicos de juventude são considerados e incluídos no formato do conteúdo e na extensão da formação?
<input type="checkbox"/> As informações apresentadas no conteúdo auxiliam os participantes a promover formas de lidar com as situações e conflitos ao seu quotidiano profissional?
<input type="checkbox"/> O conteúdo da formação vai de encontro às três dimensões essenciais: conhecimento, competências e atitude profissional
<input type="checkbox"/> A metodologia acompanha os objetivos da formação relativamente às três dimensões essenciais? (conhecimento, competências e atitude profissional)
<input type="checkbox"/> A formação encoraja os participantes a identificarem-se com outros atores relevantes na sua comunidade/ambiente social?
<input type="checkbox"/> Há esforços para transferir os resultados da formação de forma sustentável para as práticas dos participantes?
<input type="checkbox"/> Existem instrumentos de avaliação da formação (e respetivos resultados)?

Módulos

Módulo 1: O Trabalho com Jovens como uma Profissão Orientada para os Direitos Humanos

Os técnicos de juventude podem partilhar informação, aumentar a conscientização e promover oportunidades de discussão. Uma compreensão clara das ideias, valores e missão do trabalho na juventude é o pilar sobre o qual construir um autoconceito profissional e político – essencial para o trabalho democrático na juventude.

Este módulo foca-se nos princípios básicos que oferece aos profissionais um terreno comum para promover a democracia e combater os comportamentos e atitudes antidemocráticas. Além disso, considera questões de profissionalização, reconhecimento e deslegitimação dos atores antidemocráticos.

1.1. Visão e Missão do Trabalho com Jovens

A concetualização e políticas do trabalho na juventude variam dependendo do país, dependendo da legislação nacional e desenvolvimento histórico do trabalho social.

O relatório do grupo de investigação sobre o Trabalho na Juventude da Comissão Europeia “Quality Youth Work” compreende fundamentalmente o trabalho na juventude como “ações direcionadas à juventude relativamente a atividades que estes possam fazer parte voluntariamente, destinadas a apoiar o seu desenvolvimento pessoal e social através da aprendizagem não-formal e informal”. Esta definição contém o mandato oficial do trabalho na juventude: o apoio do desenvolvimento pessoal e social dos jovens.

Os trabalhadores jovens são caracterizados como “pessoas que trabalham diretamente com jovens, implementando atividades destinadas à promoção do desenvolvimento pessoal e social através de aprendizagens não-formais e informais. Por sua vez, os trabalhadores da juventude podem ser profissionais, voluntários, profissionais que trabalham em ONGs ou indivíduos da sociedade civil”. A nível local, o trabalho na juventude intervém numa ampla variedade de contextos, objetivos e expectativas, sendo usualmente submetido a tentativas deslegitimação e financiamento.

Objetivos de aprendizagem:

- Conhecimento acerca das referências históricas do trabalho na juventude/trabalho social
- Discutir os atuais debates acerca das definições
- Conhecimento da legislação nacional do setor
- Refletir acerca da missão e autoconceito do trabalhador da juventude
- Aumentar a conscientização sobre a influência que o trabalho na juventude pode ter na sociedade

Exemplo:

Objetivos	Conteúdos	Método
Introdução: Discussão dos participantes acerca das suas perspetivas sobre o tópico	<u>Afirmações</u> -Os trabalhadores da juventude devem atender às necessidades dos jovens - O trabalho na juventude é político - O trabalho na juventude é direcionado apenas para jovens desfavorecidos	Escala concordo/discordo

<p>Conhecimento sobre a (auto)percepção profissional do trabalho social e trabalho na juventude</p>	<p><u>Básicos</u> - Definição e enquadramento legal do trabalho na juventude e respetivos elementos; - Configurações e públicos-alvo - Definição de juventude/especialista de trabalho social - Potencialidades e objetivos;</p>	<p>Apresentação</p>
<p>Conhecimento das raízes históricas e lutas políticas através de exemplos/boas práticas em relação às mudanças da conceitualização do trabalho na juventude na história</p>	<p><u>História dos movimentos sociais e implicações atuais</u></p>	<p>Trabalho de grupo, apresentação</p>

1.2. Padrões de Trabalho Ético

A consciência ética é uma parte fundamental da prática profissional dos trabalhadores da juventude. O seu compromisso em agir eticamente é um aspeto essencial para a qualidade do serviço oferecido àqueles que participam em ambientes de trabalho na juventude. Fundamentos éticos – tais como os adotados pela Federação Nacional de Especialistas do Trabalho Social (IFSW) e Associação de Escolas de Serviço Social (IASSW) em 2004 são vinculativos para profissionais do serviço social, no qual o trabalho na juventude se encontra inserido.

Alguns dos desafios éticos que os trabalhadores da juventude enfrentam quando trabalham contra o racismo e discriminação são bastante específicos ou gerais, dependendo do contexto. Estes devem, portanto, reconhecer e refletir sobre os obstáculos e desafios evidenciados no terreno, de forma a intervir eticamente em cada caso particular. Especificamente, quando é promovida uma intervenção com o público juvenil que fomenta ativamente os valores democráticos, são internalizados princípios de trabalho como a importância da inclusão, reconhecimento da diversidade cultural e oposição à discriminação – do mesmo modo que são considerados os interesses dos jovens e a importância de defender a justiça social e promover a solidariedade com populações oprimidas ou excluídas.

Objetivos de aprendizagem:

- Conhecer as declarações conjuntas sobre os princípios e padrões éticos no trabalho democrático com jovens
- Refletir sobre os dilemas causados pelo conflito de interesses dos atores envolvidos em contextos do trabalho na juventude;
- Capacitar a integração dos princípios de trabalho em objetivos pedagógicos concretos para atuar no quotidiano profissional;

Exemplo:

Objetivos	Conteúdos	Método
Partilha de conhecimento prévio pelos participantes, dando a oportunidade de o interligar com declarações oficiais/conjuntas sobre princípios e ética profissional	<u>Princípios do trabalho na juventude democrático</u>	Brainstorming em grupo /partilha de informações adicionais
Identificar situações de conflito em casos práticos de trabalho e encontrar possíveis resoluções	<u>Situações de conflito em contexto de trabalho</u>	Conselhos cooperativos

1.3. Direitos Humanos, Justiça Social e Educação Democrática

Os direitos humanos devem ser a referência base no trabalho com jovens, especialmente na intervenção com grupos afetados pela discriminação e exclusão, bem como jovens que demonstram atitudes discriminatórias.

Visto que a temática dos direitos humanos não faz parte da maioria dos currículos formais, os trabalhadores da juventude que pretendem incorporar os conceitos de direitos humanos, justiça social e educação democrática na sua prática profissional, usualmente regem-se por conceitos pouco específicos. Além de competências metodológicas, requer conhecimentos específicos e uma atitude clara e coesa acerca dos direitos humanos, de modo a integrar o conceito com sustentabilidade na prática pedagógica.

O conhecimento científico, a formação de redes de partilha de conhecimento, bem como a troca de perspetivas acerca de abordagens teóricas e práticas no terreno podem ser instrumentos eficazes que contribuem para a profissionalização da educação para os direitos humanos no trabalho com jovens.

Nesta unidade, os profissionais devem ter a oportunidade para refletir acerca das suas ambições, de acordo com as suas experiências enquanto profissionais: onde poderiam manter as suas reivindicações? Onde estão os principais desafios e porquê?

Objetivos de aprendizagem:

- Aperfeiçoar o conhecimento acerca dos conceitos base, termos e acordos nos direitos humanos
- Conhecer as referências históricas dos movimentos dos direitos humanos
- Refletir sobre os direitos humanos como o pilar do trabalho social e da juventude
- Compreender os desafios da abordagem dos direitos humanos e justiça social numa perspetiva interdisciplinar

Exemplo:

Objetivos	Conteúdos	Método
Promover a discussão e reflexão crítica sobre a essência dos direitos humanos e justiça social	<u>Direitos Humanos</u> -Quais são os direitos humanos principais? - O que é que pode ser considerado controverso nesses direitos? -Onde é que testemunhamos os principais desafios?	Discussão em grupo
Conhecer a definição de direitos humanos e identificar as boas práticas de trabalho dos direitos humanos na União Europeia	<u>O trabalho dos direitos humanos na União Europeia</u>	Input
Desenvolver estratégias para aumentar a eficácia do trabalho nos direitos humanos	<u>Desenvolvimento da estratégia</u> - Análise (qual é o problema?) - Objetivo (o que é que queremos alcançar?) - Estratégia (o que fazer? Como? Com quem?)	Brainstorming, trabalho de grupo

1.4. Cultura Política e Desenvolvimento Antidemocrático

O trabalho com jovens é considerado uma profissão inserida no discurso político, pois intervém contra atitudes racistas, sexistas e autoritárias dos seus públicos-alvo. Posiciona-se em defesa da democracia e mostra solidariedade com aqueles que são marginalizados e discriminados. Esta atitude não afeta apenas o público-alvo, mas também a esfera social – que pode e deve ser usada estrategicamente no trabalho contra o racismo e discriminação.

Deste modo, os técnicos de juventude representam um alvo potencial aos atores antidemocráticos, que os percebem como oponentes políticos. Dependendo da cultura política predominante na comunidade, os trabalhadores da juventude democráticos são expostos à hostilidade e ameaças a vários níveis, tendo de receber apoios de entidades públicas e privadas para legitimar o seu quotidiano profissional.

Nesta unidade, os profissionais devem refletir no papel do técnico de juventude como um ator democrático na esfera social, bem como discutir sugestões e soluções para combater os desenvolvimentos antidemocráticos no espaço social dos jovens. Ao mesmo tempo, são debatidas as possibilidades para reforçar a intervenção destes profissionais, incluindo a preparação de possíveis tentativas de deslegitimação e estratégias de lidar com a hostilidade.

Objetivos de aprendizagem:

- Discutir a influência do trabalho na juventude no desenvolvimento de tendências sociais e políticas na esfera social
- Identificar oportunidades para a intervenção democrática externa
- Conhecer as estruturas de apoio existentes (redes de profissionais, iniciativas sociais, oportunidades de informação, opções alternativas de financiamento, ...)
- Desenvolvimento de abordagens próprias e estratégias comuns para lidar com tendências antidemocráticas através da (auto) organização política

Exemplo:

Objetivos	Conteúdos	Método
Partilhar experiências e estratégias para lidar com os atores antidemocráticos e identificar os principais desafios e obstáculos na intervenção com este;	<u>Experiências</u> - No meu contexto de trabalho, enfrente as seguintes situações... - As minhas práticas para lidar com essas situações com sucesso são... - As situações que considero como obstáculos e que necessito apoio são...	Trabalho em grupos de pares, recolher as respostas nos cartões Apresentação e discussão em grande grupo
Conhecer as estruturas de apoio em casos de violência da extrema direita e rastrear possíveis atuações durante o processo de aconselhamento	<u>Violência da extrema direita: o que fazer?</u> Atores existentes e processos para o aconselhamento e apoio	<i>Input</i> , relatório de experiências
Identificar atores cooperativos nas comunidades dos participantes, de forma a desenvolver redes estratégicas	<u>Próximos passos</u> Cooperar com quem? De que forma? O que fazer?	Trabalho de grupo, mapeamento mental de possíveis estruturas de apoio no quadro

1.5. Atitude profissional

Esta unidade revela importância da atitude profissional na educação para a democracia. A ideia generalizada que apenas os métodos “corretos” auxiliam na diminuição de atitudes antidemocráticas nos jovens é questionável. Os trabalhadores da juventude necessitam de prestar bastante atenção aos seus contextos locais, pois a atitude profissional determina como estes profissionais compreendem e avaliam situações desafiantes, de forma a intervir com sucesso. Além disso, determina a escolha dos métodos pedagógicos a utilizar.

Nesta unidade, os técnicos de juventude devem confrontar os seus próprios valores e crenças sobre as normas, valores e padrões vocacionais, sendo encorajados a refletir sobre a sua prática profissional. Os tópicos que podem ser abordados são: atitudes, conceitos e valores principais no trabalho da juventude democrático; dilemas do papel profissional; barreiras pessoais, emocionais e afetivas; alcançar soluções estratégicas e integradas. Por fim, os formadores devem transmitir a ideia que o desenvolvimento de atitudes profissionais é um processo contínuo.

Objetivos de aprendizagem:

- Conhecer o significado da atitude profissional e a sua importância crítica para o trabalho com jovens democrático
- Relembrar e examinar aspetos que formam a atitude profissional
- Utilizar valores profissionais e padrões de trabalho na juventude como orientação
- Articular e compreender as posições profissionais em relação à identidade vocacional e atuações conceitualmente exigidas

Exemplo:

Objetivos	Conteúdos	Método
Refletir acerca da atitude profissional no trabalho com os jovens como parte da atitude profissional Reconhecer aspetos que formam a atitude profissional e as competências necessárias para desenvolver a sua própria atitude profissional	<u>Atitude profissional no trabalho da juventude democrático</u>	<i>Input</i>
Desenvolver a reflexão crítica sobre as suas próprias atitudes profissionais e articular posições claras sobre as temáticas do racismo e democracia.	<u>A minha posição acerca...</u> - A democracia para mim significa... - O meu papel enquanto trabalhador da juventude profissional – enquanto promotor de atitudes socialmente competentes é... - Eu rejeito o racismo e a discriminação porque...	Trabalho individual inicial Apresentação das respostas em grande grupo

Módulo 2: Discriminação e Ideologias de Desigualdade

Este módulo oferece uma oportunidade aos técnicos de juventude para aumentar o seu conhecimento teórico-prático, bem como desenvolver estratégias de prevenção do extremismo de direita e reconhecer a sua ideologia. O objetivo geral é dotar os trabalhadores da juventude com informação que tornará facilmente reconhecível as atitudes de discriminação e de extrema-direita, que posteriormente levará ao desenvolvimento da reflexão crítica para promover atitudes antidemocráticas, radicalização e violência. Enquanto as primeiras duas unidades focam-se na compreensão básica da discriminação numa perspetiva sociológica, as unidades seguintes retratam os fatores biológicos no desenvolvimento de atitudes discriminatórias, incluindo as consequências individuais para os afetados. Além disso, estas pretendem identificar e partilhar boas práticas realizadas por trabalhadores da juventude e educadores/formadores para combater a discriminação entre os jovens e agir em prol do empoderamento. Finalmente, as últimas duas unidades lidam com aspetos específicos de ideologias de extrema direita e apresenta as formas de como são comunicadas *online* e *offline*.

2.1. Discriminação e Interseccionalidade

A discriminação existe em várias dimensões (género, orientação sexual, idade, raça, classe, religião, etc.) e em níveis diferentes (individual, estrutural, institucional). A interligação destas dimensões é descrita como 'interseccionalidade': "O conceito de 'interseccionalidade' tem sido definido como *“uma opressão interseccional [que] surge da combinação de várias opressões, que, em conjunto, produzem algo único e distinto de todas as formas de discriminação individual. [...] Uma abordagem interseccional valoriza o contexto histórico, social e político, reconhecendo a experiência individual baseada na interseção de todos os fundamentos relevantes.”*

Face à complexidade das relações de poder e às múltiplas posições sociais e formas de discriminação resultantes, os trabalhadores da juventude necessitam compreender os mecanismos e efeitos do fenómeno da discriminação. Sem a conscientização das interligações da opressão social, os profissionais correm o risco de perder de vista os afetados por múltiplos atos de discriminação e respetivas necessidades (por exemplo, a necessidade de as refugiadas do sexo feminino estarem inseridos em ambientes abertos de intervenção juvenil, por exemplo).

Objetivos de aprendizagem:

- Desenvolver uma visão crítica acerca das relações de poder
- Compreender mecanismos, efeitos e ligações da discriminação de forma a reconhecer a discriminação interseccional
- Identificar práticas para combater a discriminação entre os jovens

Exemplo:

Objetivos	Conteúdos	Métodos
Desenvolver uma definição baseada no conhecimento partilhado previamente	<u>O que é a discriminação?</u> - Conectar a definição com as relações de poder na sociedade	<i>Brainstorming</i>
Análise profunda acerca do tópico	<u>Dimensões e níveis de discriminação</u>	Plenary assemble, discussions and examples
Conhecer o conceito de interseccionalidade e associá-lo ao conhecimento prévio sobre a discriminação	<u>Interseccionalidade</u>	Apresentação teórica, apresentação em vídeo

2.2. Mudança Social e Atitudes Políticas

As teorias da mudança social oferecem explicações para aqueles que desenvolvem visões de extrema-direita populista do mundo e que apoiam ideologias de desigualdade: a dissolução da coesão social dentro de um grupo devido às mudanças sociais pode causar um aumento da desorientação e isolamento. Este fator é acompanhado por perceções reais (ou não) de exclusão no trabalho, do sistema de bem-estar social e da participação democrática. Devido a estas experiências, a população pode-se tornar mais disposta a reforçar interesses específicos por meios de violência coletiva ou individual, ou defender uma aplicação violenta e conflituosa.

Assim sendo, deve ser realizada uma diferenciação na forma como os indivíduos formam os seus julgamentos: se efetivamente enfrentam uma marginalização real, ou se sentem que estão em

desvantagem face a outros grupos. Igualmente, estes podem temer a exclusão de recursos sociais e oportunidades para a participação política no futuro.

Os trabalhadores da juventude necessitam de conhecer o fenómeno de desintegração social e avaliar de que forma o seu público-alvo é afetado. Portanto, é essencial oferecer apoio individual adequado, lutar por melhores condições sociais – enquanto profissionais com um papel político – e desenvolver estratégias pedagógicas para auxiliar os públicos-alvo a lidar com os seus medos e inseguranças, alimentados pelo discurso social.

Objetivos de aprendizagem:

- Conhecer os conceitos da desintegração social e teoria da privação
- Promover a reflexão crítica e distinção dos fenómenos de desintegração social, exclusão e privação relativa/fraterna
- Desenvolver abordagens educacionais para lidar com o respetivo fenómeno

2.3. Atitudes de Discriminação e Processos Biográficos

Nesta unidade, os trabalhadores da juventude adquirem conhecimento acerca da definição de atitudes de discriminação entre os jovens. As atitudes de discriminação são direcionadas contra certos grupos, visões do mundo, religiões ou práticas, baseando-se em atribuições generalizadas, insustentáveis e empiricamente não verificáveis. Referenciando os últimos estudos longitudinais qualitativos²⁶, as atitudes de discriminação não são formadas primeiramente através da doutrina ideológica; estes são relacionados com experiências e interações sociais subjetivas, narrativas do microsistema (e.g. família e grupo de pares). Com base no pressuposto que os jovens ainda se encontram a desenvolver as suas identidades políticas e sociais, realizar uma intervenção em torno das suas atitudes é possível e obrigatória para os trabalhadores da juventude.

Portanto, os trabalhadores da juventude devem sensibilizar a sua perceção nas diferentes manifestações de discriminação, adaptando uma visão subtil e profissionalmente adequada. Necessitam igualmente de investigar os decursos biográficos do público-alvo, de forma a desconstruir as rejeições generalizadas. Compreender estes fatores e circunstâncias permitem encontrar abordagens de prevenção e intervenção.

Objetivos de aprendizagem:

- Refletir acerca da manifestação da discriminação nas atitudes e comportamentos dos públicos-alvo
- Conhecer os fatores biográficos, circunstâncias e motivações sob as quais os jovens podem desenvolver certas atitudes discriminatórias
- Desenhar conclusões e encontrar abordagens para as práticas profissionais de cada um, estando ciente das lacunas/limites das abordagens pedagógicas

Exemplo:

Objetivos	Conteúdos	Métodos
Compreender o conceito de atitudes discriminatórias e as circunstâncias que promovem estas atitudes entre os jovens	<u>Atitudes de discriminação</u> -Atitudes versus preconceitos -Tipos e formas de atitudes discriminatórias -Fatores e circunstâncias	<i>Input</i> Elaboração de um texto em grupos
Retirar conclusões para a prevenção e intervenção de atitudes discriminatórias em contexto de trabalho	<u>Conclusões</u> - Âmbitos de ação para o trabalho na juventude -Quais são os limites?	Pequena reflexão em pares Apresentação e discussão em grande grupo

26 ver Moeller et al. (2016). „Die kann ich nicht ab!“ - Ablehnung, Diskriminierung und Gewalt bei Jugendlichen in der (Post-) Migrationsgesellschaft. Springer VS – Wiesbaden.

2.4. Empoderamento dos Jovens Afetados

Quando a prevenção é focada na diminuição das atitudes de discriminação, os jovens que são alvo de hostilidades racistas, sexistas, homofóbicas e discriminatórias são negligenciados. No entanto, este deve ser uma parte integrante e essencial no trabalho democrático com a juventude, de forma a fortalecer aqueles que são vitimizados pela discriminação e exclusão. O trabalho na juventude pode criar espaços seguros e integrantes, considerando essencial compreender os processos de discriminação através do aconselhamento psicoeducacional e pela troca de experiências com outros jovens afetados. A desindividualização das experiências de discriminação é considerada usualmente como um alívio para estes jovens, abrindo novas potencialidades de ação.

Portanto, o trabalho na juventude deve abrir espaços nos quais os jovens marginalizados possam utilizar os seus recursos para o ativismo, de forma a transmitirem declarações poderosas e criativas contra a discriminação nas respetivas comunidades.

Os trabalhadores da juventude devem compreender o impacto dos comportamentos racistas e discriminatórios nos jovens afetados. Estes devem refletir criticamente sobre o seu posicionamento nas relações discriminatórias sociais, bem como compreender a conexão entre os papéis atribuídos de ambas as partes (perpetrador e vítima). Os trabalhadores da juventude devem ser prestáveis e oferecer assistência (por exemplo, através do modelo do triângulo do drama de Karpman²⁷).

Objetivos de aprendizagem:

- Conscientizar acerca da importância do empoderamento da população afetada
- Refletir acerca dos constructos do perpetrador e da vítima, utilizando modelos psicossociais
- Abordar estratégias de intervenção para a promoção do empoderamento de indivíduos e grupos

Exemplo:

Objetivos	Conteúdos	Métodos
Aumentar a conscientização sobre a importância do empoderamento dos jovens afetados	<u>Triângulo do Drama</u> - Ligação entre o papel do perpetrador e da vítima - Abordagens para um aconselhamento orientado para os recursos e trabalho de grupo	<i>Input</i> Exercício de grupo: aconselhamento orientado para os recursos Troca de ideias e discussão
Obter experiência prática nas estratégias de ação e empoderamento dos jovens afetados	<u>Exemplo de boas práticas</u> Workshop de criação de empresas sociais para empoderar os jovens em toda a Europa	<i>Input</i> Desenvolvimento dos conceitos através de um mapa de ideias

27 Karpman, Stephan (1968): Fairy tales and script drama analysis. In: Transactional Analysis Bulletin 7 (26), S. 39–43

2.5. Ideologias de Extrema-Direita e Hostilidade Focada no Grupo

Existe uma multiplicidade de definições sobre o que é o extremismo de direita e como a sua respetiva caracterização. Uma concetualização homogénea sobre o extremismo de direita não pode ser empiricamente caracterizada, mas os fragmentos da ideologia comum podem.

Os trabalhadores da juventude devem estar capacitados para reconhecer as componentes gerais da extrema-direita radical e a sua ligação às atitudes difundidas na sociedade. Só então é possível promover a reflexão crítica aos seus públicos-alvo e impedir a manipulação e o acesso às ideologias, estruturas e grupos de extrema direita.

Nesta unidade, as semelhanças entre as ideologias de extrema-direita e atuais representações sobre os atores e organizações extremistas são apresentadas, discutidas e analisadas. Além disso, aspetos relacionados às hostilidades focadas em grupos são discutidos e a questão da distribuição de atitudes de extrema-direita radical na população são consideradas.

Objetivos de aprendizagem:

- Identificar componentes das ideologias de direita e a sua conexão com a hostilidade focada em grupos;
- Conhecer os exemplos de ideologias neonazistas e etnocêntricas ou ultranacionalistas no passado e atualmente;
- Conhecer as histórias locais ou Europeias de movimentos fascistas e neonazis
- Conhecer as posições de extrema direita radical nas problemáticas sociais e políticas, bem como estratégias da extrema direita radical para obter a aceitação pública

Exemplo:

Objetivos	Conteúdos	Métodos
Identificar as características do fenómeno do extremismo de direita; comparar e identificar o próprio conhecimento e crenças com dados empíricos das ciências políticas	<u>Extremismo de direita</u> - Atitudes e crenças - Comportamentos - Visões antidemocráticas espalhadas na sociedade	<i>Brainstorming</i> <i>Input</i> Discussão
Concentrar uma ideologia/aspeto de desigualdade na hostilidade focada em grupo e as respetivas características	<u>Características da hostilidade focada em</u> e.g. racismo, xenofobia, antisemitismo, islamofobia, homofobia, sexismo, hostilidade contra sem-abrigo, desempregados ou pessoas com deficiências	Trabalho de grupo Apresentação do trabalho em grande grupo

2.6. A Vida no Mundo Online

Os atores da extrema direita utilizam a internet e redes sociais como forma de propaganda ideológica: de comunicar estrategicamente, normalizar posições políticas e, especificamente, para recrutar jovens. Portanto, além das competências técnicas, os jovens necessitam de adquirir um pensamento crítico e flexível acerca dos novos media e das mudanças aceleradas na comunicação. O termo “nativo digital” sugere falsamente que os jovens sabem – de forma intuitiva – lidar com as novas tecnologias. No entanto, há indícios de que uma proporção considerável de jovens Europeus não possui competências básicas de literacia digital²⁸.

O trabalho com a juventude deve oferecer oportunidades para que os jovens aprendam como lidar com segurança com as redes sociais e o mundo *online*, de forma a promover a radicalização e discriminação *online*. Os trabalhadores da juventude devem, inicialmente, verificar as suas competências digitais e – se necessário – adquirir mais conhecimento. Adicionalmente, necessitam de conhecer as estratégias de comunicação realizadas pelos atores da extrema direita e as condições legais de proteção e apoio, bem como as ações de educação para os *media* existentes.

Objetivos de aprendizagem:

- Conhecer os processos de radicalização na internet. Como é que a radicalização online funciona e quais as estratégias educacionais de prevenção pode ter o trabalho na juventude?
- Reforçar a literacia digital dos trabalhadores da juventude e dos jovens
- Conhecer as regulações legais;
- Conhecer as opções de apoio e suporte para aqueles que foram afetados por discursos de ódio
- Intervenção offline para combater a radicalização e os discursos de ódio

Exemplo:

Learning Target (objective)	Contents (activity)	Instruction Method
Conhecer as características do discurso de ódio e uso estratégico deste através dos atores antidemocráticos	<u>Discurso de ódio</u> - Definição - Demarcação contra o <i>cyberbullying</i> - Ancoragem na discriminação <i>online</i> - Discurso de ódio como estratégia de comunicação dos atores da extrema direita	<i>Input</i>
Capacitar a identificação do discurso de ódio, para analisar as lógicas de desvalorização subjacentes; encontrar possíveis contra estratégias e colocá-las em prática	<u>Comentários do Facebook?</u> - O que é que denotas? <u>Possíveis soluções</u> - Reportar (onde, como) - Contra-argumentar - Estratégias <i>offline</i> (literacia digital e promoção da democracia)	Análise de um caso de estudo Ficha de trabalho Discussão

28 <http://ecdl.org/media/perceptionandreality-measuringdigitalskillsineurope-ecdlfoundationpositionpaper1.pdf>

Módulo 3: Género e Normatividade Hétero

Este modulo retrata os tópicos e formas de normatividade hétero, sexismo e rejeições enfrentadas pela comunidade LGBTQ+. Esta questão intersectorial é usualmente negligenciada, pois os aspetos de género da discriminação, bem como as normas género como razão para os comportamentos discriminatórios não são visíveis de forma tão clara quanto, por exemplo, os casos de racismo. Os técnicos de juventude irão aprenderão a ter mais consciência acerca das raízes, motivos e consequências sociais da homofobia e sexismo, bem como obter conhecimento prático sobre estratégias de redução destes fatores. Uma conscientização generalizada pode ser alcançada através da indução de conhecimentos básicos e terminologias sobre o género e estereótipos homossexuais.

3.1. Relações de Género e Subjetivação de Género

Apesar das diretrizes nacionais, internacionais e Europeias concernentes à igualdade de género e eliminação da discriminação baseada no género – considerada por vários atores como um modelo rígido com ideias ultrapassadas e estereotipadas, a verdade é que as diretrizes persistem.

As atribuições de género atualmente criadas na sociedade podem causar um potencial conflito para o desenvolvimento holístico e livre dos jovens. Além disso, denota-se que os estereótipos presentes são constantemente reproduzidos por meio de autoconceitos, comportamentos e performances de género, tanto pelos jovens, como pelos técnicos de juventude.

De modo a desconstruir estereótipos e providenciar alternativas acessíveis aos estilos de vida dos géneros dominantes, os profissionais devem, primeiramente, obter conhecimento acerca dos conceitos básicos da teoria do género e a forma como as normas de género se manifestam através dos processos de socialização. Acima de tudo, os técnicos de juventude devem refletir sobre as suas atitudes em relação aos discursos de género e permanecerem conscientes das conexões entre o seu próprio género, a perceção dos seus públicos-alvo acerca do tópico e respetivas ações pedagógicas.

Objetivos de aprendizagem:

- Compreender os conceitos e termos gerais (normatividade hétero e dimensões de género (corpo, identidade e expressão)
- Conhecer as relações de poder patriarcal e os processos de socialização de género
- Compreender os comportamentos e atitudes do público-alvo no contexto das exigências sociais existentes na performance de género
- Promover a auto-reflexão crítica sobre as próprias crenças, atitudes e ações pedagógicas

Exemplo:

Objetivos	Conteúdos	Métodos
Contactar com as próprias emoções e associações estereotipadas sobre o tópico	<u>Dramatizar o Género no Quotidiano</u> - Que associações que eu construo são baseadas em certos termos e noções? - Mímica sobre os termos e noções	mímica
Conhecer a ordem de género patriarcal, normas de género e processos de socialização	<u>Teoria do Género</u> - Conceitos básicos - Normas da masculinidade e feminilidade - Subjetividades de género	<i>Input</i>
Refletir de forma biográfica sobre as próprias atitudes	<u>Reflexão: (Des) dramatização</u> - Estereótipos e associações iniciais: de acordo com a minha biografia, são originários de onde?	Autorreflexão Discussão

3.2. Sexismo e Homofobia

Tanto o sexismo como a homo/transfobia são resultantes das relações do poder oriundas de expectativas (atribuídas) de gênero e orientação sexual. Nas relações do poder patriarcal, a masculinidade é a norma dominante e a feminilidade é desvalorizada. A ordem predominante de gênero assume que existem apenas dois sexos (homem e mulher) que são fundamentalmente diferentes um do outro (masculino/feminino), sendo naturalmente relacionados em termos de desejo (heterossexualidade). As pessoas que não se adequam nesta ordem hétero-normativa enfrentam atitudes de desigualdade, exclusão, desvalorização e violência no seu cotidiano.

Os técnicos de juventude devem estar cientes acerca das relações de poder relativamente à orientação sexual e de gênero, de forma a promover a diversidade social ao apresentar a diversidade de gênero/sexual como normal.

Deste modo, esta a unidade irá analisar e discutir exemplos de sexismo, homo/transfobia e respetivos graus de sensibilização para que os técnicos de juventude possam conscientizar os públicos-alvo acerca dos efeitos da discriminação. Para permitir um posicionamento claro contra o comportamento discriminatório, a base do trabalho deve assentar na reflexão acerca dos comportamentos sexistas internalizados na sociedade.

Objetivos de aprendizagem:

- Conhecer a definição de sexismo e homo/transfobia
- Refletir sobre os preconceitos sexistas através de exemplos
- Dedução das consequências para a própria prática pedagógica (intervenção educacional)

3.3. Direitos LGBTQ+²⁹: Movimentos, Atores e Estruturas Comunitárias

Até recentemente, a homossexualidade era punível por lei em vários países Europeus. Os movimentos de direitos lésbicos e *gays* a nível local, nacional e internacional manifestaram-se contra a criminalização da sua orientação sexual – apesar de o reconhecimento legal e social de género e diversidade sexual continuar como tópico controverso em vários países. Investigação científica sobre a população lésbica, gay, bissexual, transexual ou intersexual revelou a exposição ao aumento do stress psicossocial devido ao estigma e das sua orientação sexual e/ou identidade de género. Este fator também se aplica aos jovens LGBTQ+: muitos destes desenvolvem estratégias de lidar com o estigma destrutivas a si próprios.

Os técnicos de juventude necessitam de estar conscientes da situação e das necessidades dos jovens LGBTQ+. Deste modo, o acompanhamento dos movimentos de direitos LGBTQ+ e a promoção de atitudes solidárias com comunidades e atores locais consideram-se como ações fundamentais para alcançar a integração da diversidade. O compromisso político dos ativistas promove a sensibilização e reconhecimento da situação, pois lutam constantemente contra a discriminação. Estes oferecem regularmente aconselhamento profissional e de autoajuda, nos quais os técnicos de juventude podem encaminhar os jovens. Adicionalmente, o conhecimento de movimentos ativistas históricos e atuais pode incentivar o empoderamento local, onde as estruturas organizacionais são escassas.

Objetivos de aprendizagem:

- Aperfeiçoar o conhecimento acerca das comunidades locais e internacionais LGBTQ+, a sua situação atual e as reivindicações/discursos sobre os direitos LGBTQ+ na Europa (onde se situam, apoios do Estado, direitos/poderes destes direitos em cada país, redes nacionais/internacionais)
- Compreender os conceitos base por detrás da diversidade sexual e de género (lésbica/gay/bissexual/transexual...)
- Refletir sobre a abertura de ambientes próprios de trabalho na juventude para comunidades LGBTQ+

Exemplo:

Objetivos	Conteúdos	Métodos
Compreender os conceitos base por detrás da diversidade sexual e de género (lésbica, gay, bissexual, transexual, intersexual...)	<u>Diversidade Sexual</u> - Conceitos - estigma e exclusão social -Significado do trabalho na juventude	Video <i>Input</i> Discussão, consulta de cartões
Refletir sobre abertura de ambientes próprios de trabalho na juventude para comunidades LGBTI*	<u>O quão diverso é o nosso ambiente?</u> - Em termos de (e.g. cultura organizacional, visão, conceito pedagógico e redes de apoio)	Questionário Discussão

29 LGBTI stands for Lesbian, Gay, Bisexual, Trans* and Inter*; here we use it as an inclusive term for sexual orientations and gender identities that deviate from heteronormativity

3.4. Pedagogia Reflexiva de Género

A pedagogia reflexiva de género é um ato equilibrado. Os técnicos de juventude necessitam de o abordar com seriedade, independentemente do público-alvo. Estes devem abrir oportunidades de desenvolvimento pessoal livre e para os estilos de vida e identidades de género alternativos.

É importante concetualizar o 'género' como uma categoria geral de análise, especialmente no trabalho preventivo. Por exemplo, as declarações racistas e orientações de extrema-direita podem ser igualmente funcionais para os jovens, pois estes procuram cumprir requisitos de género, como a soberania masculina e feminina.

Os técnicos de juventude devem promover as suas práticas pedagógicas baseadas em conhecimento sustentado acerca da teoria do género e estarem cientes de situações onde reproduzem estereótipos. Para este propósito, métodos como autorreflexão e reflexão em grupo devem ser colocados em prática.

Por fim, esta unidade providencia múltiplas formas da pedagogia reflexiva de género, discutindo os limites e as possibilidades dos métodos de dramatização e não-dramatização.

Objetivos de aprendizagem:

- Atender às diferentes experiências, situações e necessidades do público-alvo devido à sua pertença de género
- Compreender as funcionalidades do comportamento discriminatório e (auto)prejudicial em relação às normas sexuais e de género
- Conhecer os métodos da pedagogia reflexiva de género
- Promover a autorreflexão e reflexão em grupo
- Refletir acerca da linguagem sensível ao género

Exemplo:

Objetivos	Conteúdos	Métodos
Knowledge about existing and sometimes conflicting gender norms and resulting demands	<u>Normas de Género e Limitações</u> - Que imagens sociais existem para o homem e para a mulher? - O que acontece àqueles que não se adequam a essas imagens sociais e optam por comportamentos desviantes?	visualização/colagem no quadro Discussão
Considerar as funcionalidades dos comportamentos discriminatórios (auto)prejudiciais	<u>Funcionalidades da conformidade de género</u> - Racismo como compensação da independência - Atitudes conservadoras para compensar demandas contraditórias	<i>Input</i>
Identificar situações onde os próprios técnicos de juventude reproduzem estas normas em contexto de trabalho	<u>"Os homens não choram"</u> - Questionar as próprias crenças acerca da normatividade de género - Como intervir e aliviar os jovens das normas de género	Reflexão Trabalho em grupos de pares

Módulo 4: Implementação Estratégica de Medidas Preventivas

Este módulo permite aos técnicos de juventude desenvolver medidas estratégicas para prevenir racismo ou outros comportamentos discriminatórios como uma atitude correspondente. Os participantes ficam a conhecer modelos cientificamente fundamentados e aplicados na prática que devem orientar as suas abordagens. O facto de os técnicos de juventude aprenderem a lidar com tópicos do quotidiano dos seus públicos-alvo facilita a integração voluntária destes nos processos que permitem que os jovens trabalhem eficazmente.

Estes refletem sobre a sua própria identidade e aprendem novas estratégias de intervenção em contexto social e local, aprendendo a lidar com o racismo e outras atitudes discriminatórias. Além disso, os técnicos de juventude são qualificados para ações metódicas, orientadas para os resultados. Com base no conceito da análise dos resultados, são utilizadas abordagens metodológicas específicas e relacionadas ao conteúdo, permitindo processos flexíveis e ao mesmo tempo o alcance dos objetivos.

4.1. Estratégias e Ações Metódicas no Trabalho com Jovens

O trabalho com jovens é uma área de intervenção não-formal que exige que os técnicos de juventude reformulem o seu plano de ação de forma individual, situacional e contextual. Apesar de representar desafios para os técnicos qualificados, não significa que estes não estejam a intervir estrategicamente. Estes podem – e devem – procurar estratégias a longo prazo, além de intervenções e reações situacionais. Embora as competências necessárias integrem o perfil geral de competências dos técnicos de juventude, estas devem ser aprofundadas em contexto de trabalho preventivo.

Nesta unidade, os técnicos de juventude são capazes de refletir acerca das competências necessárias e de examinarem a sua própria ação estratégica pedagógica. Requer competências analíticas e de observação, bem como conhecimento teórico e prático específico de modo a procurar hipóteses, estabelecer metas educacionais e estratégias de implementação. A intervenção deve corresponder aos interesses e necessidades dos jovens numa perspetiva de desenvolvimento holístico, orientada para o quotidiano.

Finalmente, os técnicos de juventude devem estar aptos a implementar as respetivas medidas de acordo com os princípios de trabalho e métodos/técnicas pedagógicas adquiridas, responder a incidentes não planeados e refletir acerca das suas práticas em termos de impacto. O trabalho de combate ao racismo e à discriminação é particularmente desafiante – sendo necessária uma ação metódica, consistente em atitudes profissionais claras e reflexivas, planeada concetualmente e baseada na investigação científica.

Objetivos de aprendizagem:

- Compreender os requisitos específicos para a ação metódica no terreno do trabalho democrático e preventivo com jovens
- Refletir acerca dos diferentes interesses e necessidades dos públicos-alvo
- Desenvolver objetivos profissionais de curto a longo prazo
- Explorar e refletir acerca das próprias estratégias educacionais

4.2. Conhecimento Científico e Modelos

Os técnicos de juventude não podem basear as suas estratégias preventivas apenas no conhecimento quotidiano nas experiências pessoais. A ação metodológica também se relaciona com o conhecimento teórico acerca da investigação empírica acerca do extremismo de direita, psicologia social ou estudos socioculturais. Com o auxílio dos fundamentos justificados cientificamente, os técnicos de juventude podem organizar, explicar e compreender as situações de forma mais adequada, formulando potenciais hipóteses que possam sugerir ações e passos a seguir. No entanto, os estudos demonstram que os profissionais raramente orientam a sua intervenção com fundamentos teóricos pois não são diretamente aplicáveis a casos individuais e dificilmente serão internalizados enquanto prática regular.

Os profissionais necessitam de estar cientes acerca da importância do conhecimento empírico como uma referência essencial para a intervenção profissional. De forma a facilitar a assimilação dos conhecimentos teóricos, os técnicos de juventude devem familiarizar-se com os modelos revelantes e discutir as transferências práticas para o seu quotidiano de trabalho. Os modelos captam a essência das teorias e abordagens, sendo bastante fáceis de aplicar. Os modelos poderiam ser formas de prevenção dependendo da duração da intervenção (por exemplo, a tríade clássica de prevenção segundo Gerald Caplan), modelos psicossociais de partilha identidade e o seu desequilíbrio como motivo de insegurança (por exemplo, os pilares da identidade segundo HG Petzold) ou modelos de pesquisa sobre atitudes de discriminação e fatores biográficos de favorecimento ou distanciamento (por exemplo, KISSeS³⁰).

Objetivos de aprendizagem:

- Conhecer os modelos revelantes de disciplinas de referência do trabalho social, tais como a investigação empírica do extremismo de direita, psicologia social e estudos socioculturais
- Conscientizar para a importância do conhecimento cientificamente fundamentado para a ação profissional
- Capacidade de relacionar o conhecimento científico com o conhecimento prático;
- Identificar as estratégias para a ação metódica e planeamento da ação na prática

Exemplo:

Objetivos	Conteúdos	Métodos
Conhecer o modelo KISSeS, que pode ser utilizado para compreender de forma clara os processos que levam às atitudes discriminatórias	Conhecimento experiencial como raiz das atitudes discriminatórias: (K) controlo, (I) integração, (S) sensualidade, (S) sentido, (E) meio ambiente, (S) social e competências próprias	<i>Input</i>
Discussão dos limites das abordagens exclusivamente cognitivas da educação e conscientização	Atitudes discriminatórias: Apenas uma questão de ignorância? - O que é que temos de mudar? - Como promover novas experiências?	Discussão

30 Ver: Moeller et al. (2016). „Die kann ich nicht ab!“ - Ablehnung, Diskriminierung und Gewalt bei Jugendlichen in der (Post-) Migrationsgesellschaft. Springer VS – Wiesbaden.

4.3. Competências Pedagógicas e Intervenção

Quando confrontados com jovens orientados para atitudes discriminatórias, os técnicos de juventude sentem-se usualmente inseguros e por vezes impotentes. De modo a capacitar a sua confiança e profissionalismo, os técnicos de juventude necessitam de explorar sistematicamente a sua estratégia de ação pedagógica. Por via de exemplos e das suas próprias experiências, estes irão discutir possibilidades e limites no trabalho preventivo-pedagógico, considerando os seus recursos no trabalho de campo. Quando é que os técnicos de juventude têm o direito de intervir? Quando é que são obrigados a fazê-lo de acordo com a ética de trabalho, valores e proteção de autonomia e integridade dos outros? Que medidas regulatórias – como declarações de missão, exigências do trabalho etc. são necessárias? Sob quais circunstâncias as exclusões das instituições são justificáveis?

Certas competências pessoais e sociais – como a capacidade de diferenciar e mudar perspetivas, capacidade de empatia e de auxiliar os jovens a distanciar-se das generalizações e atitudes de extrema direita são essenciais. Estes profissionais irão desenvolver competências úteis e refletirão sobre situações ocorridas no seu ambiente de trabalho. De modo a compreender como lidar com distúrbios antidemocráticos em ambiente de intervenção com jovens, são discutidas possíveis estratégias de intervenção e as principais competências pedagógicas, tais como competências de comunicação e de gestão de conflitos.

Objetivos de aprendizagem:

- Diferenciar objetivos profissionais, limites e possibilidades no trabalho com jovens orientados pela política de extrema-direita
- Refletir acerca da tensão entre a demanda por integração e medidas reguladores
- Reconhecer como as competências pessoais fortalecem os jovens a distanciarem-se dos discursos da extrema-direita
- Promover competências de comunicação na gestão/resolução de conflitos

Exemplo:

Objetivos	Conteúdos	Métodos
Refletir acerca de situações de conflito na intervenção com jovens orientados para a extrema direita e encontrar soluções práticas para resolver o problema	<u>Exemplos de casos:</u> - Roupas com códigos e símbolos neonazistas em acampamentos jovens - Insultos racistas e homofóbicos em associações de juventude - Um participante do sexo feminino de uma associação de juventude juntou-se a uma mobilização racista contra os refugiados na cidade	Estudo de caso; Trabalho de grupo
Praticar os posicionamentos espontâneos contra as declarações populistas/antidemocráticas/racistas/de extrema direita	<u>O que dirias?</u> “Os jovens só querem provocar atitudes neonazistas” “Os refugiados querem apenas beneficiar dos sistemas de bem-estar social.” “Os migrantes do sexo feminino são o maior problema...” E por aí em diante...	Entrevista em cadeia

4.4. Ferramentas para o Planeamento e Avaliação

De modo a desenvolver atividades promotoras da democracia no trabalho com jovens, ferramentas e estratégias na forma de modelos lógicos podem ser úteis. Estas podem ser utilizadas para sistematizar, estrutura, planear e avaliar projetos e processos para analisar o seu impacto. Um processo de ação metódica consiste numa situação inicial, análise dos problemas, planeamento concetual de medidas adequadas, ação situacional durante a implementação de atividades e avaliação dos resultados. Especialmente durante os estágios de análise, planeamento e avaliação, questões podem ser desenvolvidas que podem auxiliar a estruturar atividades, tornando-as acessíveis para reflexão profissional.

Nesta unidade, os técnicos de juventude são familiarizados com um modelo lógico de desenvolvimento estratégico de atividades e desenvolvem um plano de ação dentro do seu contexto de trabalho. A importância do planeamento e avaliação para a intervenção no trabalho de campo é enfatizada e a ferramenta é avaliada relativamente à sua utilidade.

Objetivos de aprendizagem:

- Conhecer exemplos de modelos empíricos como ferramenta de planeamento e avaliação das atividades
- Capacitar a aplicação do modelo no trabalho de campo;
- Conscientizar acerca da importância do planeamento e avaliação;
- Capacitar a elaboração de um planeamento objetivo e claro;

Exemplo:

Objetivos	Conteúdos	Métodos
Reconhecer as seguintes competências: <ul style="list-style-type: none">• Competências culturais• Competências de comunicação• Competências de mediação	Condições transversais e princípios de ação dos técnicos de juventude – competências de trabalho no domínio da interculturalidade e integração	<i>Face-to-face</i> : apresentação PowerPoint; Interação grupo/formador.
Conhecimento sobre os processos de construção de atividades numa lógica de projeto: <ul style="list-style-type: none">• Design de projeto• Implementação• Avaliação e disseminação	Desenhar e implementar atividades num projeto I: pensar estrategicamente e planear as atividades	<i>Face-to-face</i> : apresentação PowerPoint Interação grupo/formador
Compreender os requisitos para o sucesso de um projeto <ul style="list-style-type: none">• Utilidade, sustentabilidade e importância do diagnóstico• Realismo, otimização e viabilidade• Inovação	Desenhar e implementar atividades numa lógica de projeto II – síntese dos critérios	Interação grupo/formador Trabalho de grupo; discussão em grupo.

Módulo 5: Transferibilidade

A transferibilidade é medida após o programa de formação. É definida através da generalização e manutenção de novas informações, conhecimentos, atitudes e competências, que são posteriormente implementadas no cotidiano pelos participantes. É efetivamente e continuamente aplicada ao trabalho dos técnicos de juventude.

Neste módulo, os técnicos de juventude irão compreender quando e como a transferência pode ser suportada. Estes compreenderão o seu papel essencial em assegurar que a transferência ocorra durante toda a experiência de formação. O módulo fornece dicas sobre como os técnicos de juventude podem utilizar o conhecimento adquirido em ambientes de trabalho com jovens ou na envolvimento com novas aprendizagens no futuro.

5.1. Acompanhamento Individual e Coaching

O pilar que sustenta os objetivos de aprendizagem na prática requer conteúdos formativos dinâmicos e práticos, onde os Além disso, os participantes devem desenvolver estratégias que promovam a transferibilidade para situações de trabalho quotidianas.

Nesta unidade, os técnicos de juventude devem ser encorajados a estabelecer metas e a formular planos para implementar projetos a nível local e a discutir opções para os processos de acompanhamento. Deste modo, os participantes conhecem os recursos existentes de apoio e sugerem orientações para auto-organização.

Objetivos de aprendizagem:

- Conhecimento acerca dos fatores de melhoria das aprendizagens
- Estabelecer objetivos profissionais a curto e longo prazo
- Desenvolver estratégias e identificar redes de apoio para a implementação
- Encontrar estratégias para acompanhamento individual e *coaching*

Exemplo:

Objetivos	Conteúdos	Métodos
Desenvolver estratégias para a transferibilidade bem-sucedida do <i>coaching</i>	1) Identificar as necessidades de formação que terão um impacto positivo na prática profissional; 2) Identificar as estratégias de aprendizagem que promovem o desenvolvimento de competências-chave; 3) Promover o acompanhamento em grupo	Discussão em grupo Apresentação das estratégias em grande grupo
Avaliar os resultados de aprendizagem e desenvolver um planeamento estratégico de acompanhamento	<u>Feedback dos tópicos</u> - Opiniões acerca do processo - Aprendizagens adquiridas (acerca de novas práticas/atividades, etc.) -3 estratégias que irei aplicar nas próximas semanas	Plenário

5.2. Condições e Requisitos

Além dos fatores individuais que promovem e/ou dificultam a transferibilidade do conteúdo da formação, é igualmente importante identificar os fatores externos e as respetivas estratégias de resolução.

Objetivos de aprendizagem:

- Identificar os recursos e obstáculos da transferibilidade da formação;
- Refletir acerca das estruturas da equipa na formação;
- Conhecer os processos de supervisão e respetivas estruturas
- Promover o impulso para o *networking* profissional

Exemplos:

Objetivos	Conteúdos	Métodos
<p>Compreender o conceito de transferibilidade da formação/conhecimento</p> <p>Compreender o processo de transferibilidade</p>	<p><u>Condições e requisitos para o sucesso da transferibilidade da formação:</u></p> <p>-O que entendes por transferibilidade da formação?</p> <p>-Qual a importância desta para a formação?</p> <p>-Como compreender se a transferibilidade foi efetivamente alcançada?</p>	<p>Interação entre o grupo/formador</p> <p>Discussão e reflexão em grupo</p>
<p>Adquirir conhecimento sobre fatores que promovem a aprendizagem</p> <p>Conhecer as estratégias de transferibilidade (antes, durante e após a formação)</p>	<p><u>Natureza da transferibilidade das aprendizagens da formação:</u></p> <p>-Transferibilidade das teorias da formação</p> <p>-Processo de avaliação da formação</p> <p>-Professo de transferibilidade da formação</p>	<p>Apresentação em PowerPoint; Interação grupo/formador; Discussão e reflexão em grupo</p>
<p>Reconhecer as estratégias de transferibilidade bem-sucedida da formação</p>	<p><u>Suporte contínuo na transferibilidade:</u></p> <p>-Estratégias de transferibilidade utilizadas durante ao longo da formação;</p> <p>-Obstáculos à transferibilidade;</p> <p>-Fatores que influenciam a transferibilidade da formação;</p> <p>-Características de um ambiente propício para a transferibilidade de conhecimento;</p> <p>-Ambientes organizacionais que promovem a transferibilidade da formação;</p>	<p>Apresentação dos tópicos, dando espaço para os formandos acompanharem e/ou colocarem questões</p>