

We4Change: Raparigas e Mulheres Conectadas para a Mudança Ambiental

Currículo de Eventos We4Change Changemakers

Workshop “Orientação para a Mudança”



Autores:
Empow'Her, França
2022

 empowher

Esta obra está licenciada sob Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Para ver uma cópia desta licença, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



Aviso: Esta análise é publicada como parte do projecto "Girls and Women Connecting for Environmental Change" financiado ao abrigo do programa Erasmus Plus da União Europeia. O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do conteúdo que reflecte apenas a opinião dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito da informação nela contida.

Conteúdos

Quem são os mentores e instrutores?	4
Qual será o seu papel durante os eventos do W4C?	4
Porque estamos a promover esta sessão?	5
Como é estruturada a sessão?	5
Conteúdo da sessão:.....	7
Recursos :	14

Caros formadores,

Temos o prazer de apresentar o módulo **"Mentoring 4 Change"** (**"Orientação para a Mudança"**)!

Como notará no planeamento dos eventos do W4C, no dia 2, 4 horas serão dedicadas ao trabalho do projecto com instrutores e mentores. Haverá cerca de 5 instrutores e mentores por eventos que serão encarregues de orientar os grupos no desenvolvimento da sua ideia e de os preparar para a apresentação perante o júri.

Quem são os mentores e instrutores?

Os mentores e instrutores serão profissionais com diferentes percursos. Como organizador do evento, será sua responsabilidade identificar e recrutar estes instrutores e mentores. Estes podem diferir de um evento para outro, de acordo com o tema.

Podem ser especialistas no tema do evento ou noutra área, podem ser treinadores profissionais, empresários ou qualquer profissional experiente disposto a apoiar os participantes através desta jornada!

Deve ter em mente que todos os instrutores e mentores intervirão voluntariamente, e que nenhuma remuneração será planeada no âmbito do projecto.

Qual será o seu papel durante os eventos do W4C?

Os mentores e instrutores intervirão durante o 2º dia, para o trabalho do projecto. Antes da sua intervenção, os participantes terão sido instruídos no sentido de desenvolver suas competências digitais, compreender melhor o tema do evento relacionado com as alterações climáticas, e terão sido compostos grupos após uma sessão sobre "design thinking".

Assim, esta sessão de trabalho do projecto será o último momento totalmente dedicado ao desenvolvimento da ideia, antes da apresentação perante o júri e encerramento do evento.

Durante estas 4 horas, os instrutores e mentores irão de grupo em grupo com 5 objetivos em mente:

- Compreender melhor as ideias dos participantes e encorajá-los a aprofundar os seus pensamentos;
- Ajudá-los a trabalhar em grupo;
- Reafirmar e dar-lhes confiança no desenvolvimento deste projecto;
- Orientá-los no desenvolvimento e próximos passos deste projecto;
- Prepará-los para a apresentação perante o júri.

Porque estamos a promover esta sessão?

Esta sessão é essencial para fornecer aos mentores e instrutores o contexto, dicas e ferramentas necessárias e prepará-los para intervir durante os eventos.

Mais concretamente, os nossos objectivos através desta sessão são:

- Apresentar melhor o projecto We4Change e os eventos We4Change Changemakers;
- Explicar tudo sobre o seu papel durante os eventos;
- Fornecer-lhes dicas e ferramentas para guiar as raparigas da melhor maneira possível;
- Permitir que eles se conheçam antes dos eventos;
- Responder a todas as suas perguntas antes dos eventos.

Como é estruturada a sessão?

A sessão está planeada para durar 2h20 mas seria preferível agendar uma reunião de 2h30 para ter tempo de responder a todas as perguntas e aproveitar ao máximo a interação (e todos ficarão felizes por terminar mais cedo!).

Foi concebida para ser bastante leve em termos de aprendizagem e realmente interactiva: o público é composto por profissionais que se comprometeram de forma voluntária, pelo que o nosso objectivo é que se divirtam.

A sessão está dividida em duas partes principais:

1 - Descobrir os eventos We4Change Changemakers e compreender melhor o seu papel

2 - Receber dicas e ferramentas para guiar os participantes da melhor forma possível

A sessão foi concebida para ser realizada online, para que seja o mais conveniente possível para os mentores e para garantir que todos possam participar. Não é necessário material específico, excepto um computador, uma boa ligação à Internet e uma conta Zoom.

- Antes da reunião: certifique-se de que partilha a data, hora e ligação Zoom com todos os participantes e aproveite o tempo necessário para confirmar a sua participação.
- Ponto de atenção: se o seu público for internacional, certifique-se de que leva em consideração o fuso horário de todos e que especifica o seu (ex: WET, CET, EET, etc).

Conteúdo da sessão:

Slide 1: Dê as boas-vindas e agradeça a todos os presentes, apresente-se e apresente a agenda prevista para o dia (5 minutos)

- Apresentar o projecto We4Change e os eventos We4Change Changemakers
- Explicar a todos sobre o seu papel durante os eventos
- Fornecer-lhes dicas e ferramentas para guiar os participantes da melhor maneira possível
- Permitir que eles se encontrem antes dos eventos
- Responder a todas as questões antes dos eventos

Slides 2 a 5: Sobre o W4C (10 minutos)

- Apresentação geral do projecto
- Foco nos eventos do W4C Changemakers
- Foco no planeamento dos eventos e quando terão de intervir como mentores

Slides 6 a 10: O seu papel como mentor e instrutor (45 minutos)

- 20 minutos para o quebra-gelo: a sessão é pensada para cerca de 15 participantes. Cada um deles terá de mudar o seu nome Zoom para o seu nome real e o seu superpoder (por exemplo: "mestre da informática", "fabricante de mudanças", etc.). Depois, faça uma passagem rápida pela mesa (a iniciada por si) durante a qual partilhará o seu nome, o seu superpoder e o essencial que gostaria de transmitir às raparigas e mulheres que participam nos eventos

NB: se o grupo for superior a 15 pessoas, pode criar várias salas com 10 pessoas cada.

- 15 minutos para explicar os seus papéis como mentores com os 5 objectivos e recontextualizar (quando será durante o evento, o que terão feito as raparigas antes deste tempo com elas). Certifique-se de que dispõe do tempo necessário para responder a todas as questões.
- 5 minutos de partilha: De acordo com eles, quais são as características de uma boa mentoria? Podem dar palavras-chave, qualidades, falar sobre o que deve ter uma relação entre um mentor e um aprendiz, etc.
- 5 minutos para explicar as principais ferramentas e dicas que iremos partilhar com eles hoje: Como encontrar a postura correcta? Como ouvir com atenção? Como parafrasear e questionar com eficácia?

É claro que todas estas ferramentas e dicas são subjectivas e abertas à discussão! Encoraje-os a partilhar os seus pensamentos e reacções no chat, e certifique-se de que os considera enquanto faz a apresentação.

PAUSA DE 5 MINUTOS!

Slides 12-13: Encontrar a postura correcta (5 minutos)

A abordagem de Edgar Schein às interacções enquanto ajuda é um primeiro passo interessante no tópico: que postura devo adoptar enquanto oriento o participante, de modo a deixá-lo expressar-se a si próprio e às suas ideias livremente?

E. Schein identificou 3 posturas diferentes; cada abordagem parece correcta em situações diferentes:

- Especialista:

O perito é trazido para realizar uma tarefa específica ou resolver um problema específico. O perito é necessário quando os próprios participantes diagnosticam e identificam o problema e necessitam de ajuda para implementar uma solução.

- Doutor:

De uma forma semelhante ao perito, mas com poderes adicionais de diagnóstico. Nestas situações, o participante chega ao consultor com sintomas, sem saber o que os está a causar.

- O consultor do processo:

Em vez de tentar fornecer uma solução, ou diagnosticar externamente o problema, coloca o peso sobre os próprios participantes. Estes são os que conhecem melhor a ideia e a questão que gostariam de resolver neste contexto e podem ter uma noção muito melhor do que irá ou não funcionar. Ao contrário dos modelos "Especialista" ou "Doutor" de ajuda, o aprendiz continua a ser dono do processo e não o redireciona para o ajudante. É um problema do aprendiz; o consultor apenas o ajuda a encontrar uma solução viável.

Slide 14 (10 minutos): Nesta fase, pode dedicar um momento à discussão desta teoria: quais são os seus pensamentos? Será que por vezes adoptam uma postura particular? Qual é, na sua opinião, a melhor postura a adoptar?

Para o fazer, pode dividir o grupo em várias salas de discussão de 3-4 pessoas durante 5 minutos e depois fazer uma troca colectiva de 5 minutos na sala principal.

Conclusão: De acordo com Schein, **a melhor postura é a de “consultor do processo”**. Dá poder ao participante, uma vez que está envolvido no processo de identificação do problema e da solução. No futuro, permitir-lhe-á enfrentar melhor as dificuldades. Para adoptar esta postura, a consultora do processo precisa de aceitar o facto de que a decisão final será tomada pelos indivíduos acompanhados e deve praticar a escuta activa (ver ponto seguinte).

Biografia de E. Schein :

Edgar Schein é *Professor Emérito da Sociedade de Bolseiros de Sloan* e *Professor Emérito da Escola de Gestão do MIT Sloan*.

Schein investiga a cultura organizacional, consulta de processos, processo de investigação, dinâmica de carreira, e aprendizagem e mudança organizacional. Em *Career Anchors*, terceira edição (Wiley, 2006), mostra como os indivíduos podem diagnosticar as suas próprias necessidades de carreira e como os gestores podem diagnosticar o futuro dos empregos. A sua pesquisa sobre cultura mostra como as culturas nacionais, organizacionais e ocupacionais influenciam o desempenho organizacional (*Cultura Organizacional e Liderança*, quarta edição, 2010). Em *Process Consultation Revisited* (1999) e *Helping* (2009), analisa a forma como os consultores trabalham sobre problemas nos sistemas humanos e a dinâmica do processo de ajuda. Schein escreveu dois estudos de casos culturais - "Pragmatismo Estratégico": *The Culture of Singapore's Economic Development Board* (MIT Press, 1996) e "DEC is Dead; Long Live DEC" (Berett-Kohler, 2003). O seu *Guia de Sobrevivência da Cultura Empresarial*, segunda edição (Jossey-Bass, 2009) diz aos gestores como lidar com as questões culturais nas suas organizações.

Schein tem uma licenciatura em Psicologia Social pela Universidade de Chicago, licenciatura e mestrado em Psicologia Social pela Universidade de Stanford, e doutoramento em Psicologia Social pela Universidade de Harvard.

Recursos:

[Edgar H. Schein | MIT Sloan](#)

[Are You the Expert, the Doctor, or the Process Guy? | Leader's Beacon : Knowledge is Power \(leadersbeacon.com\)](#)

[How You Can help - Process Consultation – deparkes](#)

[Exploring The Consultant's Helping Role – Results Map®](#)

[Helping: How to Offer, Give, and Receive Help: Edgar H. Schein: 8601400277584: Amazon.com: Books](#)

Slides 15-16: Ouvir com atenção (7 minutos)

Para se poder adoptar esta postura de consultor do processo, é essencial repensar a forma como nos ouvimos uns aos outros, e a forma como os mentores irão ouvir as ideias dos participantes.

Otto Scharmer resume 4 níveis de escuta:

- Transferência: Esta é a forma mais básica e habitual de ouvir. É muito directa, e normalmente só ocorre quando o indivíduo está familiarizado com o que está a ouvir/ lhe está a ser comunicado e, portanto, só está a ouvir para confirmar o que já sabe, ou a sua opinião actual, que provavelmente não irá mudar. Tudo o que estão a ouvir está a ser projectado sobre preconceitos da situação e está a reflectir o passado e não o momento presente.
- Escuta Factual: Esta é a fase seguinte, que envolve ouvir com uma mente totalmente aberta e sem quaisquer presunções ou julgamentos prévios. Os indivíduos que empregam a escuta factual estão atentos a novas ideias e dados e aceitam quaisquer diferenças em relação ao que já sabem. O resultado é que as suas opiniões ou pontos de vista sobre uma situação podem ser alterados por novas informações que estão agora à sua disposição. Isto é bom para os cientistas, ou indivíduos numa situação analítica, mas ainda não é adequado para aqueles que precisam de ser mais visionários, tais como os líderes.
- Escuta empática: A Escuta Empática requer um nível de escuta ainda mais profundo e necessita que o indivíduo em questão tenha um certo nível de inteligência emocional. Esta é a capacidade de se conectar verdadeiramente com o indivíduo que está a ser ouvido e de ver o mundo, a situação, o sujeito ou a opinião como eles vêem, através dos seus olhos, e fornece-lhe uma ligação emocional ao orador. Isto proporciona ao ouvinte perspectivas alternativas que podem ajudar a esculpir e a definir a sua tomada de decisão.

- Escuta Generativa: Este é o nível mais elevado e informativo de escuta, e é uma habilidade muito importante para os líderes aprenderem. Requer que o indivíduo ganhe uma ligação com o melhor futuro que puder; um futuro emergente e em desenvolvimento, ou futuros possíveis. Isto resulta subseqüentemente numa mudança profunda e num sentido de conhecimento verdadeiramente profundo. Isto pode ser utilizado para prever o desenvolvimento individual e também pode ser utilizado para conceber e planear mudanças organizacionais.

Biografia de Otto Scharmer:

Otto Scharmer é Professor Principal na Escola de Gestão do MIT Sloan e co-fundador do [Presencing Institute](#). Preside ao programa IDEAS do MIT para a inovação intersectorial e introduziu o conceito de "presencing" -*learning from the emerging future*- nos seus livros mais vendidos *Theory U* and *Presence* (este último co-autor com Peter Senge e outros). O seu livro mais recente, *The Essentials of Theory U*, resume os princípios fundamentais e as aplicações da mudança dos sistemas baseados na consciencialização.

[Dr. C. Otto Scharmer | Otto Scharmer](#)

Recursos:

[Otto Scharmer's 4 Levels of Listening: Be a Better Listener - The World of Work Project](#)

[Four Levels of Listening \(businessballs.com\)](#)

Slide 17 (15 minutos): Em várias salas e em grupos de dois. Cada participante terá de falar durante 5 minutos seguidos sem ser interrompido pelo parceiro, que estará activamente a ouvir. E o inverso.

Podem responder à seguinte pergunta, por exemplo: Porque gostaria de ser um mentor?

De volta à sala principal no final do exercício, devem ser encorajados a partilhar as suas ideias sobre esta teoria. Desperta-lhes alguma coisa? Como é que eles se auto-reflectem sobre isto? Será que já experimentaram a escuta generativa? Compreendem eles a diferença face à empatia?

Slides 18 - 19: Como utilizar estas ferramentas para fomentar o trabalho em grupo (5 minutos)

Estes elementos podem também ser relevantes para transmitir aos participantes, para os ajudar a colaborar e evitar que algumas das raparigas se sintam excluídas ou intimidadas. O nosso objectivo é que elas se divirtam, se sintam confortáveis, criem laços e desenvolvam a sua auto-confiança. Destacámos 3 pontos de atenção, mas também pode convidar os mentores a participar se identificarem outros.

- Alguns participantes são intimidados pelo grupo e não se sentem suficientemente confiantes para partilhar os seus pensamentos;
- Alguns participantes não ouvem nem têm em conta as ideias dos outros;
- Alguns participantes sentem-se sobrecarregados com a formação e não vão manter o seu interesse após o evento.

De acordo com estes pontos de atenção, existem 3 regras de ouro a ter em mente durante os eventos e dentro do grupo:

- Todos os membros dos grupos devem ouvir-se uns aos outros, para que todos se sintam suficientemente confiantes para expressar a sua opinião
- Os membros dentro dos grupos devem reagir com gentileza e abertura às ideias e sugestões dos outros
- Como mentor, certifique-se de incluir todos e valorizar as ideias de todos

Slides 20 - 21 : Porquê parafrasear ? (5 minutos)

Nesta altura da sessão, discutimos:

- Qual a postura a adoptar como mentor?
- Como ouvir com atenção as ideias do pupilo e fomentar a colaboração e a gentileza dentro dos grupos?

Finalmente, aqui estão algumas dicas e ferramentas para ajudar os participantes a aprofundar os seus pensamentos no desenvolvimento das suas ideias, a precisar e a identificar os próximos passos para que possam apresentar um projecto claro perante o júri.

Parafrasear

Parafrasear pode ser uma ferramenta útil para:

- Garantir que compreendeu bem a ideia do pupilo e permitir uma melhor compreensão do resto do grupo também;
- Destacar a ideia do pupilo e dar-lhe confiança dentro do grupo;
- Encorajar o pupilo a aprofundar o seu pensamento, clarificando os seus pensamentos.

Para o fazer, os mentores não devem hesitar em repetir ou resumir as ideias.

Recursos:

[Useful Communications Skills - How to Paraphrase and Summarize - Coaching and Action Learning \(managementhelp.org\)](https://www.managementhelp.org/2.6.3.Types.of.Paraphrases.pdf)
[2.6.3 Types of Paraphrases.pdf \(idahotc.com\)](https://www.idahotc.com/2.6.3.Types.of.Paraphrases.pdf)

Slide 22: Perguntas (5 minutos)

A ferramenta 5W2H pode ser utilizada pelos mentores para aprofundar a ideia do pupilo, identificar os próximos passos e uma visão a partilhar com o júri.

Este exercício pode também encorajar os indivíduos acompanhados a continuar a trabalhar no projecto em conjunto após os eventos, pois já terão identificado as próximas etapas

Slide 23: Perguntas poderosas (15 minutos)

Outro instrumento é o "questionamento poderoso": para além da pergunta à qual está a tentar responder pode estar escondida outra, a verdadeira pergunta a que se quer responder.

Tente praticar em grupos de 2: Um dos dois começa por fazer uma pergunta aberta à qual está a tentar responder (pode ser relacionada com o trabalho ou sobre família, pessoal, sobre equilíbrio de vida, família, etc.)

O parceiro irá então parafrasear a pergunta noutra pergunta aberta e aquele que primeiro fez a pergunta fará o mesmo. Parafrasear a pergunta deverá conduzir à pergunta poderosa: qual é a verdadeira pergunta à qual quer responder?

Deslize 24: Conclusão (10 minutos)

5 minutos para partilharem as suas ideias sobre a sessão de hoje e os eventos futuros

5 minutos para partilhar os próximos passos e o acesso aos recursos:

- Esta apresentação
- A bibliografia da sessão para ir mais fundo nos conceitos
- Os contactos uns dos outro
- O conteúdo do evento
- Ferramentas sobre como fazer uma boa apresentação

Recursos :

Sobre a We4Change:

- [DLI and Partners Launch WE4Change Project – Digital Leadership Institute \(dlii.org\)](https://www.dlii.org/)
- All educational resources can be found at: <http://we4change.eu/educational-resources/>

Edgar Schein:

- [Edgar H. Schein | MIT Sloan](https://www.mit.edu/~edgar/)
- [Are You the Expert, the Doctor, or the Process Guy? | Leader's Beacon : Knowledge is Power \(leadersbeacon.com\)](https://www.leadersbeacon.com/knowledge-is-power/)
- [How You Can help - Process Consultation – deparkes](https://www.deparkes.com/how-you-can-help-process-consultation/)
- [Exploring The Consultant's Helping Role – Results Map®](https://www.resultsmap.com/exploring-the-consultant-s-helping-role/)
- [Helping: How to Offer, Give, and Receive Help: Edgar H. Schein: 8601400277584: Amazon.com: Books](https://www.amazon.com/dp/B001400277584)

Otto Scharmers:

- [Dr. C. Otto Scharmer | Otto Scharmer](https://www.ottoscharmer.com/)
- [Otto Scharmer's 4 Levels of Listening: Be a Better Listener - The World of Work Project](https://www.ottoscharmer.com/4-levels-of-listening/)
- [Four Levels of Listening \(businessballs.com\)](https://www.businessballs.com/four-levels-of-listening/)

Parafrasear:

- [Useful Communications Skills - How to Paraphrase and Summarize - Coaching and Action Learning \(managementhelp.org\)](#)
- [2.6 3 Types of Paraphrases.pdf \(idahotc.com\)](#)

Como preparar um bom lançamento?

- [The Pitch Canvas | Upmetrics](#)
- [Storytelling for female game-changers | Udemy](#)
- [The Art of Effective Storytelling in Pitch Decks | Best Pitch Deck Examples | Pitch Deck Templates | SlideUpLift](#)