



**We4
Change**

Girls and Women Connecting
for Environmental Change

GIRLS AND WOMEN CONNECTING FOR ENVIRONMENTAL CHANGE

MANUAL PARA FORMADORES E ANIMADORES DE JOVENS NA EXECUÇÃO DE UM EVENTO WE4CHANGE CHANGEMAKERS



Cofinanciado pelo
Programa Erasmus+
da União Europeia

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

Autores

Coordenado por: Stimmuli for Social Change, Grécia

Contribuindo:

Instituto de Liderança Digital, Bélgica

Ao Asociația Pentru Dezvoltarea Tehnologiilor Informationale Educat, Moldávia

Zero - Associação Sistema Terrestre Sustentável, Portugal

Empow'her, França

2021



Esta obra está licenciada sob uma Licença 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 um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.



Índice:

Introdução	4
Sobre o Manual We4Change	4
Objectivos de aprendizagem	4
Resultados da aprendizagem e valor acrescentado	6
Quadro conceptual e competências desenvolvidas	7
O conceito, valores e filosofia We4Change	7
Competências desenvolvidas por formadores e animadores de juventude	8
Competências transversais	8
Competências de comunicação sobre género e clima	13
Habilidades a serem desenvolvidas por raparigas e jovens mulheres durante os eventos	16
Competências digitais	16
Mentalidade empreendedora	17
Consciência ambiental e pensamento sustentável	20
Competências em inovação social	23
Como organizar We4Change Changemakers Events?	24
Qual é o objectivo dos eventos?	24
Preparar antes do evento	25
Escolha de um tema	25
Comunicação e envolvimento	25
Elementos de marca	27
Agenda	28
O papel dos organizadores durante os eventos	30
Escolha dos convidados: oradores inspiradores, membros do júri e mentores	30
Oradores inspiradores	30
Mentores	Error! Bookmark not defined.
Membros do júri (opcional)	31
O papel do Mestre de Cerimónia	31
As sessões dos eventos	32
A Sessão de Abertura	32
Escolha dos seminários	32
Ideação e agrupamento de equipas	33

Trabalho de projecto em equipas	35
Apresentação e feedback do projecto (ou apresentação a um júri)	35
Patrocínio	36
Seleção dos participantes	37
Practicalidades e logística	38
Organização online de um evento We4Change Changemakers	40
Quebra-gelos para criar ligações entre os participantes	43
A importância da continuidade e da Comunidade para além dos eventos	45
Directrizes de monitorização e avaliação	46
Bibliografia	48
Materiais pré-feitos	49

Introdução

Sobre o Manual We4Change

Este manual é o material do curso para o *workshop We4Change "Train the Trainer"*, organizado como parte da *We4Change: Projecto Girls and Women Connecting for Environmental Change*, financiado ao abrigo do programa Erasmus+ da União Europeia. Procura apoiar formadores e animadores de juventude - incluindo aqueles que talvez nunca se tenham aplicado antes das ferramentas de integração do género - para organizar eficazmente um evento We4Change Changemakers, para conduzir a cidadania activa e capacitar raparigas e jovens mulheres com competências digitais e de consciência ambiental para se tornarem os futuros agentes de mudança da sua comunidade.

O manual introduz os princípios orientadores do conceito, valores e filosofia We4Change, descreve as competências que os formadores e os animadores de juventude, bem como os participantes, irão aplicar nas diferentes actividades, e inclui toda a informação prática necessária para organizar um evento We4Change Changemakers bem-sucedido.

O manual é complementado pelo *Currículo de Eventos We4Change Changemakers*, que inclui uma série de materiais de formação a serem utilizados na organização e facilitação dos Eventos We4Change Changemakers.

O currículo dos eventos, bem como todos os outros materiais desenvolvidos pelo projecto estão disponíveis gratuitamente para download em:

<http://we4change.eu/educational-resources/>

Objectivos de aprendizagem

O workshop We4Change 'Train the Trainer', juntamente com este manual, tem como objectivo fornecer aos formadores e aos animadores de juventude toda a informação necessária para organizar com sucesso 'Eventos de Mudança' dedicados a raparigas e jovens mulheres. Serve como um pacote de apoio para qualquer formador, profissional ou especialista interessado na área da juventude e, mais importante ainda, na área do empoderamento feminino e da melhoria das competências das jovens mulheres do século XXI (tais como

competências digitais, cidadania activa, competências de inovação social, etc.). O objectivo é incorporar a dimensão de género em políticas e programas eficazes para a juventude, tanto a nível nacional como europeu, contribuindo com exemplos práticos e dados para a integração do género nas políticas e práticas para a juventude. A perspectiva de género é mais do que essencial porque hoje em dia o sector da juventude continua a ser altamente influenciado pelas desigualdades baseadas no género. Especificamente, as jovens mulheres, particularmente as provenientes de meios desfavorecidos, enfrentam desafios específicos de género relacionados com a educação, empregabilidade e participação cívica e tendem a estar mais expostas e não equipadas face a fenómenos ameaçadores, como as alterações climáticas.

Outro objectivo deste manual é fomentar o desenvolvimento profissional e enriquecer a experiência e o conhecimento dos formadores e dos animadores de juventude sobre o conceito e as áreas temáticas We4Change, reforçando a sua prontidão e consciência para adoptarem com sucesso uma abordagem baseada no género e da base para o topo durante os eventos e, em geral, durante qualquer actividade inspiradora que possa liderar a curto ou a longo prazo e que esteja relacionada com o envolvimento feminino. Devido ao seu carácter participativo, transferível e flexível, este manual pode inspirar e orientar qualquer animador de juventude que deseje replicar a filosofia e os métodos dos eventos We4Change Changemaker e divulgar à sua própria maneira a ideia e o impacto destes eventos no futuro dentro da sua organização.

Com base na estrutura de betão deste manual prático, tem a oportunidade de aprender mais sobre o assunto:

- ✓ o principal conjunto de competências que os (futuros) formadores e animadores de juventude precisam de adquirir e exercer durante um evento We4Change Changemakers;
- ✓ a descrição dos diferentes papéis das pessoas envolvidas na realização de um evento We4Change Changemakers bem sucedido;
- ✓ instruções passo a passo e informações práticas sobre as diferentes fases de organização dos eventos;
- ✓ ideias sobre como realizar virtualmente os eventos We4Change;
- ✓ sugestões para a aplicação de actividades de construção comunitária durante os eventos;

✓ directrizes de avaliação.

Resultados da aprendizagem e valor acrescentado

O workshop de formação We4Change e este manual têm como objectivo orientar e preparar formadores e animadores de juventude para

✓ apoiar eficazmente os participantes durante os eventos para criar e conceber novos projectos empresariais, que tenham um carácter inclusivo e inovador em termos de género;

✓ promover a integração da perspectiva de género nos seus programas de trabalho actuais e futuros para jovens, tendo como guia os materiais fornecidos ao projecto;

✓ compreenda o seu papel no desenvolvimento de uma cultura de mudança cívica feminina, com o apoio de técnicas de coaching e mentoria;

✓ integre os métodos We4Change nas suas práticas de trabalho juvenil através de vários materiais significativos e educativos baseados nas melhores práticas;

✓ tornar-se mais criativo, eficaz, habilitado, confiante, e melhor ligado aos beneficiários finais a fim de contribuir substancialmente para o desenvolvimento local e regional;

✓ exercite as suas capacidades de comunicação enquanto interage com um público diversificado, e é chamado a adaptar-se a diferentes situações que exigem que lide com dinâmicas de grupo complexas ;

✓ realizar ou assistir vários workshops sobre temas relevantes para este projecto, tais como formação em literacia digital, inovação social, empreendedorismo e consciência ambiental.

Quadro conceptual e competências desenvolvidas

O conceito, valores e filosofia We4Change

O conceito We4Change foi desenvolvido para apoiar raparigas e jovens mulheres com diversos contextos culturais, sociais e económicos a tornarem-se agentes de mudança. Ao equipá-las com as ferramentas para participarem plenamente na economia digital e soluções inovadoras para os desafios sociais e ambientais urgentes, podem ter um papel activo na transformação económica e contribuir para um futuro mais equitativo e sustentável. Esta abordagem reconhece o papel crítico que as raparigas e jovens mulheres desempenham na condução do progresso económico e social e procura criar oportunidades para elas liderarem, inovarem e serem bem sucedidas.

À medida que as nossas sociedades estão a mudar, a construção de economias mais justas e inclusivas deve ser o objectivo dos fabricantes de mudanças globais e nacionais, mas também o nosso. Para lá chegar, é essencial incutir a paridade de género na educação, saúde, política e em todas as formas de participação económica. O investimento em iniciativas de construção de competências é um caminho crítico para a construção da auto-confiança e resiliência das raparigas e jovens mulheres, aumentando o seu acesso às oportunidades, assegurando a sua participação igualitária na força de trabalho, e promovendo o seu empoderamento. Assegurar que os programas sejam adaptados às necessidades únicas das raparigas e que as próprias raparigas estejam envolvidas na concepção e implementação de tais iniciativas são princípios centrais para a eficácia e impacto destes programas.

Muitas raparigas não têm acesso a modelos femininos nas suas comunidades, a adultos femininos de apoio que são elas próprias capacitadas, habilitadas e/ou empregadas de forma significativa, e a adultos de confiança para confiar, e para as ajudar a navegar nos desafios da vida e bloqueios de estradas que as impedem de alcançar as suas aspirações. Como tal, um futuro onde têm e são capazes de aplicar as competências de que necessitam para ganhar um rendimento equitativo, tornar-se financeiramente independentes, iniciar um negócio, ou liderar uma iniciativa comunitária, pode parecer inatingível para muitas raparigas.

Devido aos riscos e barreiras de género que as raparigas experimentam ao longo do seu percurso para a idade adulta, os esforços para apoiar as raparigas no desenvolvimento das suas competências serão ineficazes se elas não procurarem também construir a sua auto-eficácia para as utilizar e minimizar os riscos que ameaçam as suas trajectórias de vida. As raparigas devem, acima de tudo, ter um ambiente física e emocionalmente seguro para aprenderem. Devem ser capazes de ver exemplos de outras mulheres com poder na sua comunidade para que também possam começar a imaginar-se como adultos com poder. As raparigas precisam de saber que as suas opiniões são valiosas. Finalmente, as raparigas devem ter a oportunidade de aplicar as suas competências nas suas comunidades.

O sucesso da iniciativa We4Change é guiado pelos seguintes valores e princípios:

- ✓ Centrado nas mulheres: o evento está a enfrentar desafios que afectam raparigas e mulheres;
- ✓ Centrado no principiante: não é exigida experiência prévia com tecnologia, start-ups ou o tópico em questão;
- ✓ Prático e orientado para os resultados: durante os eventos são dados workshops práticos, orientados para os resultados e centrados nas competências digitais;
- ✓ Socialmente orientado: os resultados são projectos/ ideias empresariais que estão a enfrentar desafios sociais e com um claro impacto social;
- ✓ Ecossistema local e comunidade: o contacto com a comunidade local ajuda a fornecer soluções adequadas ao ecossistema local e assegura um maior apoio a iniciativas para além do evento;
- ✓ Sensibilização linguística: foi adoptada uma linguagem específica para combater os estereótipos de género inconscientes relacionados com o empreendedorismo digital, que também se reflecte nos materiais fornecidos.

Os eventos We4Change Changemakers são gratuitos, dirigidos a principiantes, e centram-se na construção de conjuntos de competências, confiança e comunidade para transmitir raparigas e jovens mulheres e os seus projectos a incubadoras de arranque digital e, eventualmente, lançar o seu negócio de modo a impulsionar empregos e transformação económica positiva a nível local, nacional e global.

Competências desenvolvidas por formadores e animadores de juventude

Competências transversais

Oferecer aos jovens e formadores a possibilidade de se envolverem em iniciativas comunitárias locais, mas também participar em projectos de mobilidade de aprendizagem em toda a Europa como parte do seu contínuo desenvolvimento de capacidades e da sua jornada de aprendizagem ao longo da vida é hoje mais do que essencial. Tal processo é frequentemente acompanhado pelo cultivo e aquisição de múltiplas competências transversais para as pessoas que trabalham com e para os jovens. Ao mesmo tempo, as agendas educativas da UE, bem como as instituições e fornecedores de aprendizagem formal ou não formal da UE, dão uma ênfase contínua a esta necessidade. Durante os últimos anos, múltiplas estratégias de formação,

instrumentos de capacitação e materiais educativos foram desenvolvidos por actores experientes para o campo do trabalho juvenil, com o objectivo de fomentar o desenvolvimento profissional dos animadores de juventude para se tornarem mais eficazes e efectivos no seu trabalho e práticas.

Através da sua participação activa nos Eventos We4Change Changemakers, os animadores de juventude e formadores de jovens reforçarão, entre outras, competências transversais que são essenciais tanto no desenvolvimento profissional como pessoal. Uma vez que os eventos estão centrados em áreas que promovem o desenvolvimento de competências do século XXI (por exemplo, formação de competências digitais, pensamento de design e inovação social, consciência ambiental, etc.), o conjunto de competências que se prevê que sejam cultivadas pelos formadores de jovens está em conformidade com vários quadros de competências europeus.

As competências estão sempre ligadas a um contexto específico (trabalho intercultural, trabalho juvenil, trabalho social, etc.). Este manual centra-se em primeiro lugar no "[Modelo de Competência para animadores de juventude para Trabalhar Internacionalmente](#)", como objectivo central da Estratégia Europeia de Formação no domínio da Juventude. Este modelo apoia a formação e a qualidade no trabalho juvenil e oferece a oportunidade de criar estratégias de formação, cursos de formação e permite às pessoas que trabalham no sector da juventude analisar as suas próprias competências e enfrentar os seus desafios pessoais, melhorando a si próprias como trabalhadores e cidadãos. Paralelamente, é uma boa base para o apoio de pares, revisão por pares e (auto-) avaliação.

O modelo acima mencionado está adaptado ao trabalho juvenil europeu e aos princípios da aprendizagem não-formal. Alguns dos princípios fundamentais subjacentes a este modelo de competência são:

- ✓ Transparência
- ✓ Confidencialidade
- ✓ Atenção ao conteúdo e metodologia
- ✓ Voluntariado
- ✓ Participação
- ✓ Capacitação
- ✓ Valores e práticas democráticas¹

¹ Evrard, G. & Bergstein, R. (2016). A Competence Model for Youth Workers to Work Internationally. Salto Youth. Disponível em: https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3460/CompetencemodelForYoutworker_Online-web.pdf.pdf

E como foram apresentados os princípios básicos da aprendizagem não formal, é tempo de nos concentrarmos nas competências dos "animadores de juventude". De acordo com uma abordagem multidimensional que o modelo de competências anterior adopta, existem **oito competências** que são essenciais para os animadores de juventude:

- ✓ Facilitar a aprendizagem individual e em grupo num ambiente enriquecedor
- ✓ Concepção de programas
- ✓ Organização e gestão de recursos
- ✓ Colaborar com sucesso em equipas
- ✓ Comunicar de forma significativa com os outros
- ✓ Mostrar competência intercultural
- ✓ Trabalho em rede e defesa
- ✓ Desenvolver práticas de avaliação para avaliar e implementar a mudança apropriada

É importante sublinhar que estas competências devem ser tomadas em consideração e adoptadas em conjunto, pois são entendidas como um sistema global de valores, atitudes, crenças, aptidões e conhecimentos de que os animadores de juventude necessitam para se desenvolverem e cultivarem de modo a gerirem com sucesso situações e tarefas complexas.

Além disso, cada uma das competências descritas anteriormente está dividida em quatro partes: *atitudes, conhecimentos, aptidões e comportamentos*.

De acordo com o modelo de competência que exhibe as quatro dimensões que sustentam cada competência, as **atitudes** são o pré-requisito, a base para o desenvolvimento da competência. A característica de uma atitude conduz ao conhecimento e a competências específicas (capacidade de executar uma tarefa, de aplicar conhecimentos e de transformar atitudes em acções). Em seguida, os **conhecimentos** e **competências** que um trabalhador jovem desenvolve conduzem a um comportamento adequado e contextual. A parte relacionada com o **comportamento** incorpora atitudes e acções, conhecimentos e aptidões. Através do comportamento, o nível de competência de um animador de juventude pode ser avaliado, e pode ser examinado se é suficiente para o seu trabalho. Todos os aspectos são independentes e

igualmente importantes para o desenvolvimento profissional dos animadores de jovens.²

Competências de facilitação para actividades de aprendizagem orientadas para as mulheres

A facilitação é uma habilidade transversal que é inerentemente participativa e precisa de ser ainda mais exercida por formadoras de jovens que interagem com jovens mulheres transformadoras.

A facilitação requer³ :

- Atitudes de aceitação, compreensão, confiança, cuidado e respeito. O humor também é uma mais-valia.
- É importante para um facilitador estar consciente dos seus preconceitos e preconceitos pessoais (sobre mulheres e homens, pobres e ricos, orientação sexual, profissões diferentes, religiões diferentes, bem como culturas diferentes da sua). Estes terão um impacto na forma como ele/ela facilita um grupo e o seu uso de linguagem, piadas e exemplos.
- Aprendizagem através da observação, experiência, erros e boas e más reuniões e reflexão sobre isto (também chamada aprendizagem reflexiva)
- Comunicação intercultural, diálogo interactivo horizontal entre pessoas de diferentes culturas e níveis de educação.
- Antes de facilitar, seja claro sobre os objectivos do grupo, as expectativas do facilitador, e as pessoas com quem irá trabalhar.

Para serem eficazes neste papel, os facilitadores devem possuir um conjunto único de competências que sejam adaptadas às necessidades e experiências específicas das mulheres:

- **Empatia:** Os facilitadores devem ser capazes de compreender os desafios únicos que as mulheres enfrentam, incluindo questões

² Evrard, G. & Bergstein, R. (2016). A Competence Model for Youth Workers to Work Internationally. Salto Youth. Disponível em: https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3460/CompetencemodelForYoutworker_Online-web.pdf.pdf

³ #Women2030 Master Manual for Training of Trainers: Building knowledge, skills, and capacity to implement gender responsive SDGs. Disponível em: <https://www.women2030.org/wp-content/uploads/2018/02/Mod-3.-Gender-sensitive-Training-and-Coaching-Skills.pdf>

relacionadas com o género, cultura, e identidade. Ao demonstrarem empatia, os facilitadores podem construir confiança e criar um ambiente de aprendizagem seguro e de apoio onde as mulheres se sintam confortáveis a partilhar as suas experiências e a participar em discussões significativas.

- **Competência cultural:** Isto implica compreender as diversas origens culturais das mulheres e ser capaz de criar um ambiente de aprendizagem inclusivo que respeite e valorize estas diferenças. Os facilitadores devem estar conscientes dos seus próprios preconceitos culturais e ser capazes de criar um ambiente de aprendizagem que seja sensível às necessidades e experiências das mulheres de diferentes origens culturais.
- Capacidade de **comunicação:** Os facilitadores devem ser capazes de comunicar eficaz e claramente, tanto verbalmente como não verbalmente, para assegurar que todos os participantes possam envolver-se plenamente nas actividades de aprendizagem. Isto inclui ouvir activamente os participantes, fornecer feedback, e fazer perguntas ponderadas que encorajem uma reflexão e aprendizagem mais profundas.
- **Conhecimento da situação da mulher:** Os facilitadores devem possuir um sólido conhecimento das questões sociais, económicas e políticas que afectam as mulheres, bem como dos desafios específicos que as mulheres enfrentam em diferentes contextos. Este conhecimento pode ajudar os facilitadores a conceber actividades de aprendizagem que sejam relevantes e significativas para as mulheres, e a fornecer conhecimentos e perspectivas valiosas que possam ajudar as mulheres a ultrapassar estes desafios.
- **Capacidade de liderança:** Os facilitadores devem ser capazes de liderar e guiar os participantes através das actividades de aprendizagem, ao mesmo tempo que fomentam um sentido de comunidade e colaboração. Isto inclui fornecer direcção e estrutura, bem como capacitar os participantes a apropriarem-se da sua própria aprendizagem e desenvolvimento.
- **Ouvir:** Concentre a sua mente e ouça com atenção. Mantenha o contacto visual. Continue a olhar para a pessoa que fala, mesmo que ela não esteja a olhar para si. Transmita aceitação e empatia com a linguagem corporal. Responder à pessoa que fala acenando com a cabeça e reconhecendo-a.
- **Observando:** Observar o grupo com atenção. O que é que a linguagem corporal dos participantes diz? Estão eles absorvidos ou a perder o interesse? Fazer contacto visual com a pessoa que está à espera de falar.

- Fazer perguntas em aberto: Fazer perguntas abertas que convidam à participação e não aquelas que exigem respostas de sim ou não. Exemplos disso são: "Mais alguém gostaria de acrescentar algo a este ponto?"; "Há mais alguma coisa que queira dizer sobre isto?"
- **Resolução de conflitos:** Apanhar os conflitos cedo. Talvez seja necessário parar o processo de workshop para lidar com ele. Em questões sensíveis, comece com a partilha de experiências pessoais em vez de opiniões. Trabalhar com os participantes para criar processos para lidar com os conflitos. Permitir que as partes em discussão apresentem as suas opiniões e se ouçam umas às outras.

Competências de comunicação sobre género e clima

Uma das maiores clivagens nas sociedades é a desigualdade de género. As disparidades salariais, de pensões e de emprego entre homens e mulheres continuam a ser significativas nas nossas sociedades. As mulheres continuam a estar pouco representadas em posições de poder e de tomada de decisão e a divisão do trabalho em função do género continua a atribuir às mulheres a responsabilidade da maioria do trabalho não remunerado de assistência. Esta realidade social e económica diferente condiciona as responsabilidades, vulnerabilidades e oportunidades das mulheres para responder e adaptar-se às alterações climáticas. Por conseguinte, todos os aspectos das alterações climáticas têm uma dimensão de género: as causas, os impactos, bem como as políticas de resposta às alterações climáticas que podem ter efeitos diferentes nas mulheres e nos homens.

As mulheres e raparigas são extremamente vulneráveis face a catástrofes relacionadas com o clima. Os formadores e os animadores de juventude devem estar conscientes dos aspectos críticos para evitar percepções tendenciosas quando se fala de género e alterações climáticas.



Mas como podem eles contribuir melhor para a igualdade de género, quebrando os estereótipos existentes em relação a uma questão ambiental tão grave que diz respeito a todas as pessoas? Os quadros seguintes sugerem alguns *DOs* e *DON'Ts*⁴ quando se fala de mulheres e ideias sobre alterações climáticas sobre como evitar alguns estereótipos durante a comunicação sobre género e clima:

⁴ The Greens/ EFA. Communication toolkit on gender and climate. Disponível em: https://www.greens-efa.eu/files/assets/docs/gender_tool_kit.pdf

Não o faça	Faça
Falar de 'género' e pensar em 'mulheres', e esquecer os homens.	Em particular no contexto das alterações climáticas, acontece muito frequentemente que as questões de género são consideradas como questões de mulheres. Contudo, devemos estar conscientes de que as normas sociais de masculinidade estão a conduzir a comportamentos prejudiciais ao clima, tais como comer carne em vez de vegetais, conduzir grandes carros em vez de viajar em transportes públicos, confiar em soluções tecnológicas em vez de transformação socioeconómica. Por conseguinte, estas normas e o comportamento resultante devem ser desafiados e superados.
Falar de género e esquecer a interseccionalidade.	É importante reconhecer e reconhecer as múltiplas formas de discriminação que as pessoas podem enfrentar com base no seu género, origem, religião, rendimento, estatuto social, orientação sexual, identidade sexual, raça ou etnia, entre outros. Os diferentes sistemas de opressão sobrepõem-se frequentemente e são compostos e, portanto, um foco singular num identity can afastar-se da resolução do problema sistémico mais amplo.
Falar de "género e alterações climáticas" e pensar em "mulheres vulneráveis nos países em desenvolvimento".	Devemos estar conscientes de que as injustiças existem em todas as regiões do mundo. Na Europa, há também pessoas pobres que emitem muito poucos gases com efeito de estufa, mas que são as mais vulneráveis, entre outros, devido ao seu baixo rendimento. Como mencionado acima, na Europa, as mulheres ainda ganham menos que os homens, fazem a maior parte do trabalho de cuidados, conduzem menos carros, utilizam mais transportes públicos, e estão sujeitas a assédio sexual - todas estas questões têm de ser consideradas na elaboração de políticas climáticas.
Diga "as mulheres são ..., os homens são ... as mulheres fazem ... os homens fazem".	Isto sugere que todos estariam em conformidade com os seus respectivos papéis e podem levar à estereotipagem. Melhor utilizar 'a maioria das mulheres ...', 'a maioria dos homens ...', 'em média'.
Diga "Específico de género".	Isto poderia ser entendido como se um

	<p>atributo estivesse directa e exclusivamente ligado a um género, o que, evidentemente, não é o caso, uma vez que ninguém está a cingir-se completamente ao seu papel de género. É melhor usar "género-tipo", pois pode descrever melhor a realidade social que se encontra mais frequentemente com um género.</p>
<p>Pense "As mulheres podem salvar o planeta".</p>	<p>Muitas vezes, as mulheres são consideradas como as que vão limpar o mundo. Mas será que funcionaria, se os homens continuassem a fazer o que fazem, e as instituições continuassem a ser dominadas pelos homens e pela masculinidade? Promover melhor uma abordagem de género que aborde as normas e estereótipos de género, contribuindo assim para a transformação para uma sociedade de baixas emissões, resiliente, inclusiva, e social e equitativa em termos de género.</p>



Toolbox

Saiba mais sobre a igualdade de género:

- ✓ Formar o Formador em Currículo de Igualdade de Género, disponível em:
https://www.jafnretti.is/static/files/utgefid_efni_af_gomlu_sidu/curriculu_m_genderstrat_final.pdf

- ✓ #Women2030 Manual Mestre de Formação de Formadores: Construção de conhecimentos, competências e capacidade para implementar SDGs sensíveis ao género, disponível em:
<https://www.women2030.org/wp-content/uploads/2018/02/Mod-3.-Gender-sensitive-Training-and-Coaching-Skills.pdf>

Habilidades a serem desenvolvidas por raparigas e jovens mulheres durante os eventos

Ao longo dos eventos We4Change Changemakers, o foco está na promoção das seguintes competências para raparigas e jovens mulheres para enfrentarem os desafios da mudança climática:

Competências digitais

As competências digitais têm-se tornado cada vez mais uma base para a competitividade global, impulsionando o emprego e o crescimento. As sociedades digitais requerem competências digitais para assegurar a plena participação das pessoas na vida social e laboral. A Internet tem sido de extrema importância no trabalho para uma educação de alta qualidade a todos os níveis, enquanto a crise da COVID-19 mostrou que a maioria dos trabalhos pode ser feita remotamente utilizando a tecnologia.

As competências e conhecimentos digitais apoiam o desenvolvimento dos jovens alfabetizados digitalmente, permitindo-lhes utilizar e compreender a tecnologia, procurar e gerir informação, criar e partilhar conteúdos, colaborar, comunicar, construir conhecimentos e resolver problemas de forma segura, crítica e ética. As competências digitais são fundamentais para a transição bem sucedida das raparigas e jovens mulheres para o mercado de trabalho do século XXI, bem como para a sua capacidade de socializar e envolver-se em linha em segurança. A construção de competências digitais começa cedo com a exposição prática à tecnologia para construir o interesse e a confiança das raparigas. Tipicamente, complementar a formação de aptidões técnicas com competências transversais, o envolvimento de modelos e a criação de ligações estruturadas ao mercado de trabalho têm resultados positivos.



Toolbox

Os planos dos workshops com instruções do formador sobre os seguintes tópicos podem ser descarregados gratuitamente em

<http://we4change.eu/we4change-changemakers-event-curriculum/>

- Construir uma aplicação de tradução com o MIT App Inventor
- Construir uma Página Web de Aterragem
- Desenhe o seu primeiro objecto 3D com o Thinkercad
- Visualização de dados com Tableau
- A identidade visual do seu projecto com o Canva

Outros recursos:

- Mais informações sobre componentes-chave da competência digital, juntamente com recursos para educadores, podem ser encontradas no website dedicado ao **Quadro Europeu de Competência Digital**, também conhecido como "DigiComp".

Mentalidade empreendedora

O empreendedorismo tem o potencial de ser uma força poderosa para o crescimento económico e a mudança social. O empreendedorismo permite às pessoas agir e transformar ideias e oportunidades em valor partilhado. O empreendedorismo como competência chave refere-se menos às competências para iniciar e crescer um negócio e mais à "mentalidade" - os traços psicológicos e comportamentais (por exemplo, pensamento criativo, resolução de problemas, procura de oportunidades e avaliação de riscos) tipicamente associados ao carácter empreendedor. Desde plataformas de crowdfunding até ao comércio electrónico, e desde cadeias de fornecimento globais até à economia gigante, estão a abrir-se novas oportunidades para jovens empresários. Equipar raparigas e jovens mulheres com as competências necessárias para prosperarem na economia digital de hoje e no futuro representa uma prioridade para as apoiar a tornarem-se resilientes, auto-suficientes e, eventualmente, os líderes de emprego nas suas comunidades.

Apesar dos progressos recentes, continua a existir um fosso significativo em termos de género no empreendedorismo, com as mulheres a iniciarem e a crescerem empresas a taxas muito mais baixas do que os homens. Desenvolvendo a mentalidade empreendedora das raparigas e das jovens mulheres, podemos ajudar a colmatar este fosso e criar um ecossistema empresarial mais equitativo e inclusivo, criando novos negócios, empregos e riqueza. Proporcionar a raparigas e jovens mulheres o acesso a recursos e redes pode ajudá-las a ultrapassar algumas das barreiras que as podem impedir de iniciar e desenvolver negócios. Isto pode incluir o acesso a financiamento, espaço de trabalho e serviços de apoio às empresas, bem como oportunidades de estabelecer redes com outros empresários e líderes empresariais. Do mesmo modo, proporcionar a raparigas e jovens mulheres o acesso a empresárias e líderes empresariais bem sucedidas pode ajudá-las a aprender com as experiências dos outros e a obter conhecimentos e conselhos valiosos. Programas de mentoria, eventos de *networking*, e séries de oradores são todas formas eficazes de ligar raparigas e jovens mulheres com modelos e potenciais mentores.

O empreendedorismo também tem o potencial de ser um instrumento poderoso para enfrentar alguns dos mais prementes desafios sociais e ambientais do mundo. Ao desenvolver a mentalidade empreendedora de raparigas e jovens mulheres, podemos equipá-las com as competências e conhecimentos de que necessitam para criar soluções inovadoras para estes desafios e ter um impacto positivo nas suas comunidades e mais além.

Os planos dos workshops com instruções do formador sobre os seguintes tópicos podem ser descarregados gratuitamente em

<http://we4change.eu/we4change-changemakers-event-curriculum/>

- Tela de Modelo Empresarial Sustentável
- Prepare-se para lançar o seu projecto
- Mentoria para a mudança

Outros recursos:

- A Comissão Europeia desenvolveu o **EntreComp: o Quadro Europeu de Competências Empresariais** como quadro de referência para explicar o que se entende por uma mentalidade empreendedora. Oferece uma descrição abrangente dos conhecimentos, competências e atitudes que as pessoas necessitam para serem empreendedoras e criar valor financeiro, cultural ou social para os outros, identificando 15 competências em três áreas-chave que descrevem o que significa ser empreendedora. Mais informações e recursos para educadores podem ser encontrados no website dedicado ao Quadro Europeu de Competências para o Empreendedorismo.

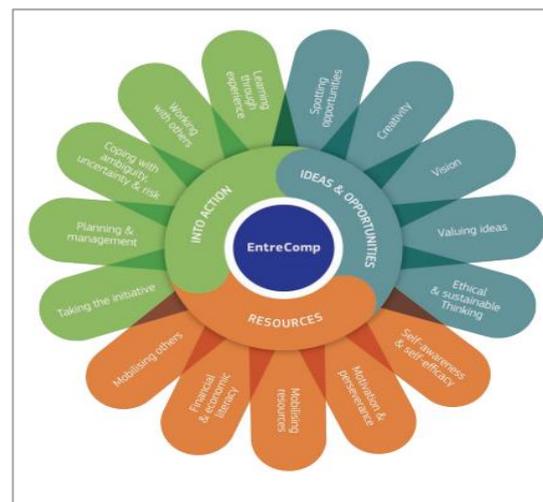


Figura:A Estrutura EntreComp

Consciência ambiental e pensamento sustentável

A implementação de práticas sustentáveis e a criação de uma sociedade mais consciente do ambiente podem ter benefícios económicos significativos, desde a redução de resíduos e conservação de recursos até à criação de novos empregos e indústrias. Ao desenvolver a consciência ambiental e o pensamento sustentável das raparigas e jovens mulheres, podemos ajudá-las a aproveitar estas oportunidades e contribuir para o crescimento de uma economia mais sustentável e inclusiva. Além disso, a degradação ambiental pode ter sérios impactos na saúde e bem-estar humanos, desde a poluição do ar e da água até à propagação de doenças. Ao desenvolver a consciência ambiental e o pensamento sustentável das raparigas e jovens mulheres, podemos ajudá-las a compreender as ligações entre o ambiente e a sua saúde, e tomar medidas para promover um mundo mais sustentável e saudável. As nossas acções de hoje terão um impacto duradouro nas gerações futuras, e é fundamental que equipemos raparigas e jovens mulheres com estas competências e conhecimentos para as apoiar a fazer escolhas informadas e a tomar acções que beneficiarão as gerações futuras e garantir um planeta saudável para todos.

O formato do We4Change Changemakers Event implica que cada evento tem um tema geral relacionado com as alterações climáticas e a consciência ambiental que orienta o seu trabalho ao longo do seu evento. Conceptualizámos **três temas específicos** que estão directamente alinhados com três Objectivos de Desenvolvimento Sustentável: 1. Energia Verde, 2. cidades sustentáveis e mobilidade verde e 3. O consumo sustentável. Os três temas são apresentados de forma mais detalhada abaixo:



1. Energia:

O que é energia? A energia está à nossa volta e alimenta literalmente as nossas vidas - os nossos dispositivos, os nossos modos de transporte, até mesmo os nossos corpos. Mas a energia tem um custo: as emissões de gases com efeito de estufa. O nosso sistema energético continua a depender sobretudo da queima de combustíveis fósseis, que é um dos principais motores das alterações climáticas. Neste contexto, o evento irá concentrar-se na forma como o sistema energético está a alimentar as alterações climáticas, abordagens e soluções alternativas para abordar o nosso fornecimento e necessidades energéticas, tanto a nível colectivo como individual. O objectivo é explorar novas abordagens e soluções tecnológicas

para (re)moldar o sistema energético, um sistema que garanta energia acessível e limpa para todos.

2. Cidades sustentáveis e mobilidade verde:

Como se viaja da sua casa para a escola ou para o trabalho? Onde vive no mundo afecta grandemente a resposta a esta pergunta. A forma como nos deslocamos mudou radicalmente ao longo dos séculos, e o progresso tecnológico revolucionou o planeamento das cidades. O desenvolvimento de veículos motorizados individuais permitiu uma outra sensação de liberdade e permitiu à maioria das pessoas viver em lugares não tão próximos da escola e do trabalho. Mas teve um custo, uma vez que a maioria dos veículos dependem de combustíveis fósseis e são um dos sectores que mais contribuem para as emissões globais de gases com efeito de estufa. Há muito debate sobre como podemos descarbonizar o sector - será a resposta sobre electrificar os nossos automóveis ou encontrar outras fontes para alimentar os veículos? Devemos afastar-nos completamente dos modos de transporte individuais? E como é que isto afecta o planeamento urbano e as cidades do futuro? Neste evento iremos explorar estas questões enquanto conceptualizamos abordagens tecnológicas para prever o futuro da mobilidade sustentável e das cidades.



3. Consumo sustentável:

O que comemos, o que vestimos, o que compramos, tudo isto tem um ponto de origem comum: o nosso planeta. Tudo o que consumimos requer recursos que se encontram na terra, e desde a revolução industrial a taxa de consumo tem aumentado exponencialmente. O nosso sistema económico baseia-se na premissa de que o crescimento económico infinito é possível num planeta com recursos finitos. Não só estamos a consumir mais do que o nosso planeta pode suportar, mas também há questões de acesso e distribuição destes recursos entre todos os países do mundo. Como é que o sistema económico está a alimentar as alterações climáticas? Neste caso, vamos explorar como vários sectores económicos estão a contribuir para a crise climática, e como ela se cruza com os nossos estilos de vida. O nosso objectivo é explorar acções individuais e colectivas para abordar a equidade e equidade entre os países e gerações e explorar soluções de base tecnológica para assegurar um novo paradigma de sustentabilidade na sociedade.



Toolbox

Apresentações com instruções do formador sobre os seguintes tópicos podem ser descarregadas gratuitamente em

<http://we4change.eu/we4change-changemakers-event-curriculum/>

- Reparigas e Mulheres Ligadas para a Energia Limpa
- Reparigas e Mulheres Ligadas para a Mobilidade
- Reparigas e Mulheres Ligadas para um Consumo Sustentável

Outros recursos:

- A Comissão Europeia desenvolveu o GreenComp, o quadro de referência para as competências de sustentabilidade. Fornece uma base comum aos aprendentes e orientação aos educadores, avançando uma definição consensual do que a sustentabilidade como competência implica. Mais informações e recursos para educadores podem ser encontrados no website dedicado à GreenComp: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/greencomp-european-sustainability-competence-framework_en
- Climate Fresk: um workshop de colaboração que ensina a ciência fundamental por detrás das alterações climáticas, capacitando os participantes a tomar medidas: <https://climatefresk.org/>
- Informações e recursos sobre os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável apresentados pelas Nações Unidas podem ser encontrados aqui: <https://sdgs.un.org/goals>

Competências em inovação social

A inovação social refere-se à criação e implementação de novas ideias, práticas e soluções destinadas a enfrentar os desafios sociais e ambientais na sociedade. Envolve o desenvolvimento de abordagens inovadoras para resolver problemas complexos que vão para além dos modos de pensar tradicionais e da sabedoria convencional. A inovação social pode variar desde novos modelos de negócio, produtos e serviços, a novas políticas, programas e práticas que promovam mudanças sociais positivas. O objectivo da inovação social é criar um mundo mais equitativo, sustentável, e inclusivo, abordando os desafios sociais e ambientais mais prementes de formas novas e inovadoras.

Ao desenvolver as capacidades de inovação social de raparigas e jovens mulheres, podemos equipá-las com a capacidade de identificar e enfrentar estes desafios de forma criativa e inovadora. A inovação social pode levar à criação de novos produtos, serviços e mercados, que podem impulsionar o crescimento económico e criar novos empregos e oportunidades. As raparigas e jovens mulheres trazem à mesa diversas perspectivas e experiências, e é importante que as suas vozes e ideias sejam ouvidas no desenvolvimento de novas soluções para os desafios sociais. Ao desenvolver as suas capacidades de inovação social, podemos ajudar a assegurar que as suas perspectivas e ideias sejam tidas em conta e contribuam para um mundo mais equitativo e diversificado.



Os planos da oficina com instruções do formador sobre os seguintes tópicos podem ser descarregados gratuitamente em:

<http://we4change.eu/we4change-changemakers-event-curriculum/>

- Design Thinking

Outros recursos:

- O Quadro de Competências em Inovação Social do projecto NEMESIS fornece a base conceptual e teórica para o desenvolvimento de práticas de ensino de inovação social de alta qualidade. Coloca ênfase no poder transformador da inovação social para fomentar a capacidade da sociedade para impulsionar a mudança social e a criação de valor para um mundo melhor, mais democrático e sustentável: https://nemesis-edu.eu/wp-content/uploads/2019/07/D1.1_NEMESIS-Social-Innovation-Competence-Framework-and-Pedagogical-Model_compressed.pdf

Como organizar We4Change Changemakers Events?

Qual é o objectivo dos eventos?

Os eventos We4Change Changemakers visam reunir **raparigas e jovens mulheres** para lhes proporcionar as competências, os recursos e o acesso à perícia necessários para desenvolver a sua mentalidade empreendedora e inspirá-las a agir em prol do clima. Utilizando uma abordagem ascendente e orientada para resultados, os eventos We4Change Changemakers envolvem directamente raparigas e jovens mulheres na identificação de desafios sociais que têm impacto nas suas comunidades e apoiam-nas no desenvolvimento de soluções para o benefício dessas comunidades e da sociedade em geral.

Os eventos We4Change Changemakers são gratuitos, dirigidos a principiantes, e concentram-se na construção de conjuntos de competências, confiança, comunidade e objectivo:

- alcançar 30-40 raparigas e jovens mulheres;
- ministrar 3-4 oficinas de construção de competências relevantes (digital, empreendedorismo, etc.);
- criar uma média de 8 projectos por evento;
- produzir um mínimo de 3-4 iniciativas de arranque viáveis, orientadas para a tecnologia/activadas.

Dependendo do perfil das associações organizadoras, após os eventos We4Change Changemakers, os participantes podem participar num programa de "incubação" que proporciona acesso adicional a mentores, o que aumenta as suas probabilidades de lançar uma actividade empresarial de sucesso. Além disso, outros actores - desde autoridades públicas à sociedade civil e proprietários de empresas - estão directamente envolvidos na criação de um ecossistema no qual as mulheres podem participar para além do evento.

Na prática...

... *We4Change eventos Changemakers* seguem uma estrutura semelhante a uma *hackathon*, ocorrendo durante um período de dois dias, geralmente durante os fins de semana, porque os participantes que trabalham ou vão à escola durante a semana estão normalmente mais disponíveis nessa altura. O evento tem uma agenda intensa que inclui workshops práticos para o desenvolvimento de competências, tempo para o trabalho em equipa com mentores, mas também inclui sessões que visam inspirar os participantes a

desenvolver projectos que possam ter um impacto positivo nas suas comunidades.

Preparar antes do evento

Escolha de um tema

A escolha do tema do evento We4Change Changemakers é um primeiro passo crítico, pois permite aos organizadores começar a comunicar sobre o evento a potenciais patrocinadores, participantes, mentores, oradores, etc. O tema deve estar relacionado com o clima ou acção ambiental que tenha o potencial de ter um impacto desproporcionado nas raparigas e mulheres e nas suas comunidades.

Aqui estão algumas dicas sobre como escolher a temática:

- Procure áreas que careçam de ferramentas e serviços que considerem as necessidades das mulheres, onde os participantes possam criar benefícios positivos bastante rapidamente para o seu mercado-alvo;
- O tema deve ser suficientemente amplo para ter uma grande variedade de soluções, e será idealmente centrado nas últimas tendências de inovação.
- As discussões e soluções propostas deverão influenciar positivamente as mulheres, orientando-as para um melhor bem-estar e vida: soluções de concepção, economia de tempo, adaptação às novas tecnologias, experiência do cliente, inclusão em qualquer campo.

Exemplos de temas incluem: energia barata e limpa, cidades e comunidades sustentáveis, produção responsável, consumo sustentável, etc.

O título do evento deve seguir este formato: "We4Change": Raparigas e Mulheres Ligadas por *tema*".

Exemplo: **We4Change: Raparigas e Mulheres Ligadas para Cidades Sustentáveis**

Comunicação e envolvimento

A concepção de uma campanha de comunicação eficaz para alcançar raparigas e jovens mulheres requer uma abordagem estratégica e bem pensada. Aqui estão alguns passos chave a considerar:

- Defina o seu público-alvo: com base na sua experiência e foco das suas actividades, considere quem pretende alcançar, quais são os seus

interesses e necessidades, e o que os motiva. Esta informação ajudá-lo-á a adaptar as suas mensagens e a sua abordagem para garantir o máximo impacto.

- Desenvolver uma mensagem clara e convincente: A sua mensagem deve ser clara, concisa e ter ressonância com o seu público-alvo. Considere o uso de narrações e outras técnicas criativas para envolver o seu público e dar vida à sua mensagem.

"Os eventos We4Change Changemaking reúnem raparigas e jovens mulheres com especialistas, formadores e mentores de negócios, a fim de desenvolver competências digitais e de inovação, aumentar o envolvimento cívico e desbloquear o seu potencial de mudança para enfrentar as alterações climáticas e impulsionar a transformação ambiental".

- Escolha os canais certos: considere quais são os canais mais eficazes para atingir o seu público-alvo. Isto poderia incluir plataformas de comunicação social, publicidade em linha, correio directo, ou eventos e programas de divulgação. Seja estratégico na sua selecção de canais e escolha aqueles que terão maior impacto para atingir o seu público-alvo.

Actividades de comunicação que poderá querer considerar:

- *Planear o calendário e o calendário das actividades de comunicação e de envolvimento.*
 - *Lançamento do website do evento [data].*
 - *Iniciar o marketing por e-mail [data].*
 - *Iniciar a promoção dos meios de comunicação social [data].*
 - *Enviar comunicados de imprensa [data].*
 - *Comunicação de seguimento aos participantes registados [data].*
-
- Meça os seus resultados: Monitorize e avalie regularmente os resultados da sua campanha. Isto irá ajudá-lo a avaliar a sua eficácia e a fazer os ajustamentos necessários para melhorar o seu impacto.
 - Colaborar com parceiros: considere trabalhar com organizações, comunidades, ou influenciadores que tenham uma forte ligação ao seu público-alvo. Isto pode ajudá-lo a alcançar um público mais vasto e a explorar as redes e relações existentes.

Elementos de marca

Uma marca eficaz para um evento é crucial para criar reconhecimento, diferenciação, e construir uma reputação positiva. Eis alguns passos para criar uma marca eficaz para um evento:

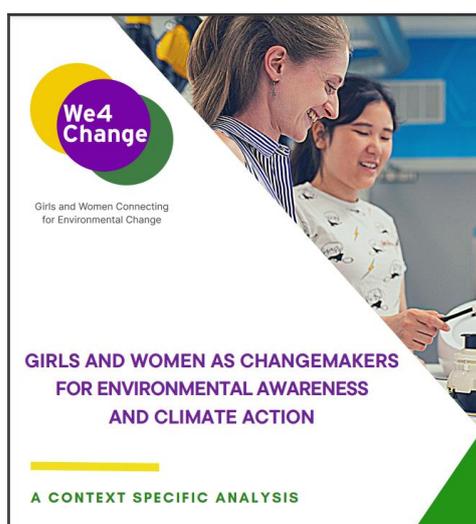
- Definir o objectivo e o público-alvo do evento: O objectivo do evento e o público alvo devem ser definidos claramente, uma vez que isso terá impacto no tom e estilo da marca.
- Escolher um nome e um slogan memoráveis: O nome e o slogan do evento devem ser memoráveis, fáceis de lembrar e reflectir com precisão o objectivo e o tema do evento.

Evento We4Change Changemakers

Raparigas e Mulheres Ligadas para Cidades Sustentáveis

- Desenvolver uma identidade visual: Deve ser desenvolvida uma identidade visual, incluindo um logótipo, paleta de cores, tipografia e imagens para ajudar a diferenciar o evento dos outros e criar um aspecto e uma sensação consistentes em todos os materiais de comunicação.

We4Change adoptou círculos e verde, roxo e amarelo como cores da sua identidade visual. Estes elementos podem sempre ser encontrados nos materiais educativos desenvolvidos e nos postos de comunicação social:



Cobertura da análise específica do contexto Apresentação de um dos materiais educativos We4Change

- A coerência é fundamental: A identidade visual e o envio de mensagens do evento devem ser consistentes em todos os materiais de comunicação, incluindo sinalização de eventos, websites, comunicações por correio electrónico, e plataformas de comunicação social.
- Utilizar as redes sociais: A utilização de plataformas de comunicação social como Instagram, Twitter, e Facebook é uma ótima forma de alcançar uma grande audiência e construir uma comunidade em torno do evento. As plataformas de meios de comunicação social devem também reflectir a identidade visual e o envio de mensagens do evento.

Pode encontrar mais materiais de marca para utilizar nos seus eventos no final deste manual.

Agenda

Uma agenda de eventos eficaz deve ser clara, concisa e fácil de compreender, e deve fornecer aos participantes uma visão geral do que podem esperar experimentar durante o evento.

Abaixo está um exemplo da estrutura da agenda sugerida para organizar um evento de 2 dias inspirado nos eventos We4Change Changemakers:

Dia 1 (Sábado)	Dia 2 (Domingo)
9:00 - 10:00: Inscrição e boas-vindas	9:00 - 10:00: Inscrição e café + revisão do primeiro dia
<p>10:00 - 11:00 Sessão de abertura:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Introdução da organização, missão e objectivos do evento, temática e o calendário dos dois dias; ➤ uma apresentação da importância da temática escolhida para as raparigas e jovens mulheres com exemplos e dados; ➤ 2-3 conversas inspiradoras de mulheres que realizam actividades (empresariais) relacionadas com a temática do evento. 	10:00 – 12:00: Workshop 3
11:15 - 11:30 <i>Intervalo</i>	12:00 - 17:00 Trabalho de projecto com mentores (1h de almoço de trabalho incluído)
11:00 - 13:00 Workshop 1	17:00 - 18:00 Apresentação de projectos e sessão de feedback (ou sessão de pitch com um júri*)
13:00 - 14:00 Pausa para almoço	18:00: Jantar de encerramento & Networking
14:00 - 15:30 Sessão de ideias	
15:30 - 17:30 Workshop 2	
17:30 - Trabalho de projecto	

Caso deseje organizá-lo como um evento de um dia, terá de usar o tempo de forma mais eficiente e reduzir o conteúdo. No entanto, certifique-se de deixar tempo suficiente para o trabalho do projecto!

Uma agenda potencial para um dia pode parecer-se com esta:

09:30 - 10:00: Inscrição e café
10:00 - 10:15: Introdução da temática do evento
10:15 - 10:30: Conversa inspiradora
10:30 - 11:30 : Propostas de projectos, idealização e selecção de equipas combinadas com o workshop de reflexão sobre design
11:30 - 12:30 Workshop 1 (Tópico de competências digitais)
12:30 - 13:30: Pausa para almoço
13:30 - 15:30: Workshop 2 (Tópico de empreendedorismo aplicado aos seus projectos (ver workshop Modelo Empresarial Sustentável Tela)
15:30 - 17:00: Trabalho de projecto com um coach de negócios
17:00 - 17:30: Apresentação de projectos e sessão de feedback
18:00 Encerramento do evento

O papel dos organizadores durante os eventos

O organizador de um evento We4Change Changemakers desempenha um papel importante tanto antes como depois do evento. Desde a elaboração do conceito e do calendário do evento, convidando oradores e mentores relevantes, até à organização da logística e o contacto com potenciais patrocinadores ou outras organizações que possam estar envolvidas no evento, o organizador será também o principal ponto de referência para os participantes após o evento, apoiando-os com informações relevantes ou contactos para que possam levar mais longe os seus projectos.

Escolha dos convidados: oradores inspiradores, membros do júri e mentores

Oradores inspiradores

Acrescentam à atmosfera enriquecedora de um evento We4Change. Levam a mensagem e entregam-na com uma perspectiva especial que pode aumentar a motivação, mudar a forma de pensar do público e deixar os participantes energizados e inspirados, acreditando que são capazes de realizar qualquer coisa importante. Um evento We4Change requer pelo menos três oradores inspiradores: dois durante a Sessão de Abertura no Dia 1 para definir o cenário e a atmosfera dentro do tópico seleccionado, e um durante a Sessão de Encerramento no Dia 2 para inspirar o seguimento e construir sobre a comunidade criada pelo evento.

Mentores

Durante os dois dias do evento, os participantes trabalham na ideia do projecto que seleccionam durante a sessão de brainstorming. Durante esta fase, mentores externos intervirão para orientar e ajudar no trabalho do projecto. O objectivo do trabalho de projecto com mentores é proporcionar aos grupos uma

experiência real e permitir-lhes obter sugestões e conselhos de um especialista na matéria. Os coaches podem ser parceiros dos organizadores do evento, mas tal como referido na secção anterior, é importante que os coaches venham de diferentes origens e domínios, a fim de proporcionar aos participantes experiência de diferentes áreas.

Os mentores serão também os que darão feedback sobre as apresentações dos projectos de cada equipa.

Membros do júri (opcional)

Se as apresentações dos projectos forem organizadas como uma sessão de pitching com um júri independente, o júri será constituído por uma média de cinco pessoas com perfis diversos, representando idealmente os critérios avaliados na Sessão de Apresentação/Pitching das equipas de projecto, por exemplo: perícia de conteúdo na área temática do evento; perícia nos tipos de soluções técnicas que as equipas podem propor como resultados; decisores do sector público e privado que podem influenciar o apoio e o acesso a recursos para os projectos em curso; e peritos funcionais que podem apoiar os projectos com conhecimentos técnicos, de marketing ou outros conhecimentos para desenvolver e construir empresas para além do evento.

O papel do Mestre de Cerimónia

O mestre de cerimónia ou anfitrião do evento We4Change Changemakers é um facilitador que está bem informado sobre a ideia e os objectivos do seu evento, progresso e resultados, a pessoa que mantém o evento em movimento. É aconselhável ter alguém que tenha boas capacidades de comunicação (boa linguagem corporal e vocabulário, e bom a ler as pessoas e fazê-las sentir-se confortáveis) e que possa criar uma atmosfera relaxada mas motivadora para o trabalho e colaboração.

Durante o evento, o papel do anfitrião é o de:

- Fazer o discurso de boas-vindas e apresentar o evento durante a sessão de abertura;
- Apresentar oradores
- Manter o calendário e a estrutura do evento
- Facilitar o brainstorming, selecção de ideias para trabalhar, agrupamento dos participantes em equipas de projecto, explicação dos critérios do projecto e abordagem de apresentação/abordagem
- Apresentar os mentores (ou membros do júri) e explicar as regras de apresentação e critérios de julgamento
- Facilitar a sessão de feedback (ou selecção de projectos com os membros do júri).

- Evento fechado com agradecimentos aos participantes e parceiros

As sessões dos eventos

A Sessão de Abertura

Durante a Sessão de Abertura, o Mestre de Cerimónia dá breves boas-vindas aos participantes e traça a agenda para os dois dias do evento. Isto inclui a introdução do conceito We4Change e do evento, agradecer aos potenciais patrocinadores, e explicar a logística. Normalmente, realizam-se quatro discursos de abertura durante todo o evento: três durante a Sessão de Abertura no início do primeiro dia e um durante a Sessão de Encerramento no final do segundo dia.

Durante a Sessão de Abertura no primeiro dia, os discursos de abertura são feitos após o discurso de boas-vindas, a fim de lançar oficialmente o evento. Cada discurso tem a duração de cerca de vinte minutos e definem o cenário do evento, inspirando os participantes através dos seus exemplos pessoais, dando-lhes a oportunidade de aprender e potencialmente replicar os factores que contribuíram para o sucesso do orador.

Escolha dos seminários

A formação prática e prática é uma parte importante do evento porque ensina competências técnicas concretas úteis para o desenvolvimento durante o evento de soluções (digitais) relevantes. O objectivo é promover entre raparigas e jovens mulheres uma atitude "faça você mesmo" para ganhar confiança nas suas competências de mudança. Os workshops devem cobrir tópicos digitais e empresariais que possam ser aplicados à temática escolhida.

O workshop deve ser dirigido por um perito técnico, idealmente com alguma experiência no campo abrangido pela temática do evento. O workshop NÃO é uma conferência/seminário, mas é uma formação de "mostre e faça você mesmo". Todos os participantes precisam de ter os seus computadores e outros materiais necessários. Cada workshop tem uma duração ideal entre 1,5h a duas horas e é dirigido por um líder de workshop que pode ser assistido por outro ou dois facilitadores que têm o papel de apoiar os participantes a seguir os passos

Exemplo de oficina que introduz competências técnicas:

- Lançar um site WordPress na nuvem com AWS

- Construir uma aplicação para smartphone Android com MIT AppInventor
- Visualizar dados com Tableau

Exemplo de oficina que introduz competências empreendedoras:

- Pensamento do design
- Tela de modelo de negócio sustentável
- Tela de modelo de negócio digital
- Atirar a sua ideia

Ideação e agrupamento de equipas

A sessão de ideação tem lugar depois dos participantes terem seguido a Sessão de Abertura e são mais

informado sobre o tema. Consiste numa discussão com os participantes sobre potenciais problemas ou necessidades que identificaram nas suas comunidades ou na vida quotidiana relacionada com a temática do evento e as soluções que pretendem trabalhar e transformar em potenciais negócios.

Neste momento, porém, podem ainda sentir-se inseguros sobre a participação activa numa discussão de ideias (brainstorming). Por conseguinte, é tarefa do anfitrião intervir e encorajar a participação de forma táctil. Todas as ideias propostas dentro do grupo são aceites e podem ser utilizadas para iniciar uma discussão. O anfitrião orienta e facilita o brainstorming, ao mesmo tempo que reforça o timing e assegura que a discussão não se afaste demasiado do tópico.

Etapas de ideação:

1. INÍCIO: Inicialmente, o grupo pode estar relutante em pronunciar-se, pelo que o anfitrião pode começar por enumerar as ideias/problemas/soluções relacionadas com o tema do evento que foi apresentado nos discursos de abertura no início do evento.
2. IDEIAS INICIAIS: Ele/ela encorajará então os participantes que tenham ideias de projecto sobre o tópico em questão a articulá-las enquanto regista cada ideia visivelmente num quadro branco ou num documento digital (PPT ou Word) projectado num grande ecrã para todos os participantes verem. Neste momento, nenhuma ideia é descartada, criticada ou eliminada.
3. ENVOLVER TODA A GENTE: É importante que todos tenham a oportunidade de dizer o que pensam. Se um participante estiver

relutante em falar, o anfitrião deve agir de modo a obter uma resposta suave, ou seja, fazendo gentilmente perguntas que comecem com frases como "O que pensa...?" ou "Tem uma sugestão sobre isto...?", etc. Ler a linguagem corporal, ser gentilmente persistente, e um ouvinte activo contribuirá para o sucesso do anfitrião em facilitar um brainstorming frutuoso do projecto. Deve encorajar um ambiente de colaboração, amigável e orientado para resultados para a sessão de brainstorming.

4. **ATER-SE AO TEMA:** Enquanto escreve as ideias do projecto no quadro, o anfitrião certifica-se de manter as ideias a fluir na direcção certa e, mais importante ainda, de que todos sentem que as suas ideias estão a ser ouvidas. O tema do evento é importante, e o MC deve determinar se uma ideia está dentro das directrizes do tema ou se se afasta demasiado. Neste caso, o anfitrião poderá referir-se ao tema e convidar os participantes a sugerir ideias mais estreitamente ligadas.
5. **AGRUPAR IDEIAS SEMELHANTES:** Uma vez terminado o fluxo de ideias, o anfitrião agrupa ideias semelhantes e/ou sugere potenciais alterações às ideias, se ligeiramente fora do âmbito, a fim de se cingir ao tema.
6. **VOTAR A FAVOR DE IDEIAS VIÁVEIS:** Depois de todas as ideias de projectos terem sido escritas no quadro, todos devem votar nas ideias. De todas as ideias reunidas, normalmente, serão reunidas mais de 20, das quais oito ou nove ideias deverão ser escolhidas para trabalhos futuros como projectos, dependendo do número de participantes, com uma orientação de que cada equipa de projecto tenha um mínimo de três membros. A selecção dos projectos a serem criados durante o evento pode ser feita através de uma simples mostra de mãos ou através de uma ferramenta de votação online mais complicada, onde os oito projectos com mais votos sobrevivem. Pequenos autocolantes também podem ser usados pelas pessoas para votar em cada ideia - cada participante pode obter um determinado número de "votos", como 3. Depois é muito fácil ver visualmente quais os projectos que obtiveram mais votos.
7. **AGRUPAR-SE EM EQUIPAS:** Após a votação das ideias do projecto, cada participante deve expressar a sua preferência pelo projecto em que deseja trabalhar nos próximos dois dias. O anfitrião utiliza ou uma simples mostra de mãos ou outro método para assegurar que cada participante está alegremente envolvido com uma equipa de projecto específica. Os participantes devem ter em mente que estarão a trabalhar na ideia de projecto que escolherem para os próximos dois

dias, pelo que precisam de estar motivados para o fazer e de estar alinhados com o seu interesse.

Trabalho de projecto em equipas

Durante os dois dias do evento, os participantes trabalham sobre a ideia de projecto que seleccionam durante a sessão de idealização. Durante esta fase, mentores externos intervirão para orientar e ajudar no trabalho do projecto. O objectivo do trabalho de projecto com coaches é proporcionar aos grupos uma experiência real e permitir-lhes obter sugestões e conselhos de especialistas em diferentes campos. As equipas estruturarão as suas ideias de projecto de modo a que se alinhem com os critérios de avaliação para a sessão de feedback, e são encorajadas até a construir um protótipo do produto que estão a desenvolver utilizando alguns dos conhecimentos que aprenderam durante os workshops práticos, se possível. Os mentores são encorajados a passar a mesma média de tempo com cada grupo e a não mostrar preferência por uma equipa em detrimento de outra.

Apresentação e feedback do projecto (ou apresentação a um júri)

Os participantes serão informados durante o primeiro dia de apresentação dos seus projectos no final do evento e receberão feedback sobre os seguintes critérios:

- 1: O problema ou necessidade identificado pela equipa do projecto como estando relacionado com o tema do evento;
- 2: A solução ou resposta única ao problema/necessidade proposta pela equipa do projecto;
- 3: Um pequeno plano de acção ou passos que o grupo identificou como cruciais para a realização do projecto, bem como uma ideia da equipa envolvida, orçamento, e aspectos práticos para a entrega eficaz da solução proposta;
- 4: O impacto que a ideia do projecto teria na comunidade, no mercado ou na sociedade ao abordar a área problemática/tema;
- 5: A qualidade da apresentação do projecto, ou seja, quão eficaz e convincentemente a ideia do projecto é apresentada ao júri.

Alternativamente, a apresentação pode também ser organizada como uma sessão de pitching com um júri com os mesmos critérios de avaliação.

Ao estruturarem as suas apresentações de projectos, os participantes devem, portanto, abordar os primeiros quatro critérios numa perspectiva de conteúdo, e também prestar atenção à forma como executam a própria apresentação. A

ideia por detrás deste último critério, o tom, é que os participantes compreendam o valor de uma boa apresentação para os preparar para futuras oportunidades de apresentar a sua ideia de negócio na frente dos investidores. Cada equipa tem cinco minutos para fazer a sua apresentação, seguidos de mais 5 minutos para perguntas da equipa de avaliação/júri.

Esta sessão é muito importante pois representa a oportunidade para as equipas participantes apresentarem as soluções em que têm trabalhado ao longo do fim-de-semana e reforça o seu sentido de realização.

Depois de todas as ideias de projectos terem sido apresentadas/pedidas, o júri retira-se para uma sala separada juntamente com o anfitrião para deliberar. Três projectos serão reconhecidos como cobrindo os melhores critérios de adjudicação mencionados acima nas seguintes categorias:

- **Mais Inovador** - Para o projecto que reflecte uma abordagem ou solução digital/técnica que não existe necessariamente na paisagem no momento actual;
- **Mais Impactante** - Para o projecto com a visão mais ambiciosa e/ou impacto na sociedade ao abordar o problema abordado pelo evento; e
- **Overall Best** - Para o projecto demonstrar uma combinação eficaz e holística do acima mencionado mais outros elementos que o colocam acima de todos os outros.

Ao apresentar o seu feedback e os prémios, a equipa de avaliação/câmara de jurados oferece uma breve descrição dos factores que contribuem para a sua decisão, ou seja, a razão pela qual o projecto vencedor se destacou dos restantes; se a equipa organizadora o não fizer, descrevem qual é o prémio para aquele prémio em particular, e depois anunciam o nome do projecto que é atribuído.

Patrocínio

Assegurar o patrocínio de um evento pode ser um aspecto desafiante mas importante do planeamento de eventos, uma vez que pode fornecer um apoio financeiro valioso e aumentar a visibilidade do evento. Aqui estão alguns passos que pode seguir para assegurar patrocínios para o seu evento:

- Defina os seus objectivos e público-alvo: Definir claramente os objectivos e público-alvo do seu evento ajudá-lo-á a identificar os tipos de empresas e organizações que possam estar interessadas em patrocinar o seu evento.

- Patrocinadores potenciais da investigação: Empresas e organizações de investigação que se alinham com os objectivos e temas do seu evento, e determinam o seu nível de interesse no patrocínio de eventos.
- Criar uma proposta de patrocínio: Uma proposta de patrocínio bem elaborada deve realçar os benefícios de patrocinar o seu evento, incluindo o público alvo, alcance e visibilidade, e quaisquer estatísticas ou dados relevantes que apoiem o valor do evento.
- Personalize a sua abordagem: Personalizar a sua abordagem, adaptando a sua proposta a cada patrocinador, com base nos seus interesses e objectivos específicos, pode ajudar a aumentar a probabilidade de obter o seu apoio.
- Proporcionar reconhecimento e benefícios: Os patrocinadores devem receber reconhecimento e benefícios proporcionais ao seu nível de apoio. Isto pode incluir publicidade, oportunidades de branding, e acesso aos participantes, entre outros.
- Acompanhar e manter relações: O acompanhamento com potenciais patrocinadores, a resposta às suas questões e preocupações, e a manutenção de relações contínuas com os patrocinadores existentes podem ajudar a construir confiança e assegurar o sucesso a longo prazo.
- Avaliar e adaptar: Avaliar continuamente a eficácia da sua estratégia de patrocínio e fazer as alterações necessárias. Isto pode ser feito através da recolha de feedback de patrocinadores e participantes, monitorização do retorno do investimento, e acompanhamento do sucesso das iniciativas de patrocínio.

Ao seguir estes passos e demonstrar o valor do seu evento, pode assegurar o apoio dos patrocinadores e criar um evento de sucesso.

Seleção dos participantes

Alinhado com os valores do conceito We4Change, o objectivo é tornar os eventos tão acessíveis quanto possível a uma variedade de raparigas e jovens mulheres, com diferentes origens. Os eventos são gratuitos e abertos a todas as raparigas e mulheres que queiram contribuir para sociedades prósperas, coesas e sustentáveis. Os participantes não são obrigados a ter conhecimentos prévios digitais ou de inovação.

Por conseguinte, não é necessário um processo de selecção adequado, mas aconselhamos a acrescentar ao formulário de inscrição as seguintes perguntas:

- Já tem uma ideia de projecto em que gostaria de trabalhar?

Praticalidades e logística

Local de um evento de hackathon Changemaker

Os eventos We4Change Changemakers são melhor organizados num local que inclua no mínimo duas salas separadas, nomeadamente:

- **Espaço 1:** O espaço mais importante para o evento é aquele que é grande e multiuso e pode funcionar para apresentações e discursos, trabalhos de projecto, refeições e sessões de break-out. Para trabalhos de projecto, o melhor é uma sala de aula com mesas móveis dispostas em forma de U para facilitar o trabalho de grupo, apresentações e discursos. A configuração ideal consiste em pelo menos oito mesas com cadeiras suficientes para permitir que grupos de 5 a 6 pessoas trabalhem confortavelmente. A sala deve também ter uma mesa na frente da sala para os líderes da oficina se sentarem com um computador e apresentarem o conteúdo, incluindo projecções em cima e/ou outros materiais, ao grupo.
- **Espaço 2:** Uma sala separada mais pequena para a equipa de avaliação/membros do júri discutirem a sua avaliação durante o processo de selecção do projecto.

Material técnico e digital

- O local do evento deverá estar equipado com internet rápida acessível a todos os participantes;
- Um ecrã ou um projector para mostrar as diferentes apresentações ao longo do evento;
- Deve haver cabos de extensão suficientes para manter todos os computadores carregados;
- Cada participante precisará de um computador no qual trabalhar durante os workshops e o trabalho do projecto. Estes podem ser trazidos pelos próprios participantes, fornecidos por patrocinadores ou parceiros, e/ou partilhados por outros participantes, com um máximo de duas pessoas utilizando um computador, particularmente para formações de competências digitais.
- Materiais impressos: folhas de avaliação, certificados de prémios, certificados de participação; outros materiais impressos como apresentações, folhas de informação para workshops, etc.

Catering

❖ Café

O catering para ambos os dias deve incluir café e pequeno-almoço de manhã que pode ser servido durante o registo e estar disponível durante os intervalos.

❖ Almoço e jantar

Para aproveitar ao máximo o tempo e manter o fluxo de trabalho, deve ser servido um "almoço de trabalho" no local e não deve durar mais de uma hora. O jantar é opcional no primeiro dia, dependendo se os participantes desejarem continuar a trabalhar nos seus projectos durante a hora do jantar. O jantar é fortemente encorajado no segundo dia, uma vez que cria uma oportunidade de trabalho em rede entre os parceiros do evento e os participantes e encoraja o contacto para além do evento. Este jantar em rede pode ser aberto a convidados externos no momento da inscrição (com um pequeno custo para cobrir a sua alimentação) e deve ter em consideração restrições dietéticas (que podem fazer parte do processo de inscrição).

Organização online de um evento We4Change Changemakers

Alternativamente, os eventos We4Change Changemakers podem também ser organizados virtualmente quando se pretende atingir uma audiência que não se encontra na mesma geografia ou um evento presencial não pode ser realizado. Isto significa que planear um evento virtual é uma oportunidade de apresentar a sua marca a uma audiência global.

Ao decidir realizar o evento virtualmente, deve manter a mesma estrutura do evento We4Change Changemakers apresentada acima, com alguns elementos adaptados ao espaço virtual. Aqui estão algumas dicas para garantir que o seu evento virtual decorra sem problemas:

- ✓ **Seleccionar um espaço web adequado e seguro.** Os diferentes tipos de sessões e actividades a serem organizadas durante os eventos We4Change Changemakers requerem a utilização de uma plataforma virtual que se adapte às suas características. Certifique-se de que a plataforma seleccionada permite a todos os participantes utilizar funções de vídeo e áudio para interagir uns com os outros, ter a opção de partilhar o seu ecrã para as oficinas e apresentações de projectos e poder ter sessões paralelas para o trabalho do projecto em grupos. Da mesma forma, procure uma plataforma que possa proporcionar um espaço seguro, com acesso de login e maiores garantias de privacidade.
- ✓ **Assegurar que todos os participantes - incluindo mentores e oradores - estejam bem informados sobre como aceder ao evento virtual em qualquer altura.** Partilhe o link de acesso (a cada sessão se forem diferentes) com bastante antecedência e envie um lembrete com ele uma hora antes do início do evento. Este é um detalhe muito importante, pois pode correr o risco de atrasos das diferentes sessões ou de participação reduzida se a informação de acesso não for claramente especificada e fácil de encontrar.
- ✓ **Organizar uma breve sessão de informação sobre como utilizar as diferentes funcionalidades da plataforma online no início do evento We4Change Changemakers.** Não assuma que todos os participantes estão familiarizados com a plataforma que está a utilizar para o evento. Certifique-se de que no início do evento informa os participantes sobre quais as funcionalidades disponíveis para a sua utilização (como e quando ligar e desligar as câmaras e microfones ou como partilhar o seu ecrã, por exemplo), como e quando se deslocar entre as diferentes sessões do

evento, que "sala" virtual é dedicada a cada grupo para o trabalho do projecto, etc.

- ✓ **Disponibilizar todo o material a ser utilizado durante o evento para ser descarregado em linha.** Dedique uma página no seu website ou no website onde anuncia o evento para adicionar todos os recursos que serão utilizados pelos participantes, tais como a agenda completa, materiais de formação, outros recursos.
- ✓ **Adicione diferentes ferramentas online para apoiar o trabalho do projecto e tornar o seu evento mais interactivo.** Utilizar ferramentas digitais que permitam às equipas remotas colaborar (Mirro, Mural, MindMaps são apenas alguns exemplos) ou que criem interactividade durante as sessões (sondagens ao vivo, perguntas e respostas interactivas, etc.).
- ✓ **Se possível, envolver os facilitadores para o trabalho do projecto em grupos.** Embora as sinergias entre os participantes aconteçam mais naturalmente durante os eventos presenciais, nem todos os participantes podem sentir-se confortáveis para interagir uns com os outros desde o início. Se possível, envolver mais facilitadores durante o evento para apoiar o anfitrião, especialmente durante o tempo de trabalho do projecto em grupos, para encorajar e apoiar a comunicação entre os membros do grupo.

Dicas gerais (quer para eventos on-line ou físicos):

- ✓ **Criar uma atmosfera positiva e envolver de forma criativa os participantes:**

Tente despertar a motivação das participantes femininas para os temas dos eventos de uma forma criativa (por exemplo, mostrando-lhes um vídeo, abrindo uma discussão e partilhando o pensamento com desenho ou reflexão de grupo, ouvindo as narrativas de outras pessoas sobre a área examinada, etc.).

Terá de se envolver com os participantes que têm interesses, cultura, opiniões e nível de conhecimento de fundo diferentes sobre os tópicos seleccionados. Alguns deles poderão encontrar o tópico do workshop de maior relevância pessoal do que outros. Algumas pessoas esperam aprender algo novo, enquanto outras são resistentes à mudança.

- ✓ **Ser flexível e calmo sobre potenciais obstáculos:** com qualquer evento, é provável que haja conflitos de horários de última hora, questões técnicas e outros obstáculos inesperados / momentos de azar. Sempre que possível, ter planos de reserva que possam ser implementados, se necessário.

- ✓ **Manter as coisas divertidas:** o nível de compromisso necessário para colocar num evento Changemaker pode por vezes ser assustador. Ajudar todos, incluindo a si próprio, a divertir-se pode tornar o processo global mais fácil. Tente fazer actividades de formação de equipas como ter potlucks ao lado de reuniões ou assistir juntos a um evento divertido.
- ✓ **Desenvolver uma linha temporal do projecto:** Utilizar o cronograma para desenvolver um plano geral de planeamento e implementação de cada evento. Desenvolver também um cronograma mais detalhado com prazos-chave para monitorizar o progresso do funcionamento dos eventos.
- ✓ **Gerir o tempo de uma forma inteligente:** Fique atento ao tempo, e certifique-se de que todos estão a ter a oportunidade de contribuir. Três ou quatro minutos antes de o seu tempo acabar, pode:
 1. Agradeçam o seu grande contributo e lembrem-lhes de acreditarem em si próprios e na sua ideia.
 2. Lembre aos participantes que "só lhe restam alguns minutos, será que alguém tem alguma coisa que realmente queira dizer e ainda não teve a oportunidade de o expressar antes?"
 3. **Tente deixar tempo para perguntas e respostas:** responder a perguntas que surjam durante uma actividade pode beneficiar outros participantes. Assim, recomenda-se tentar atribuir o tempo de forma que, após uma sessão de formação, haja um certo tempo para perguntas e dúvidas, a fim de ajudar os participantes a terem uma compreensão completa daquilo de que são formados.
- ✓ **Criar confiança e boa disposição entre os participantes com quebra-gelos e actividades de aquecimento:** fazer os participantes sentirem-se confortáveis desde o início é mais do que essencial em cada actividade e oficina, tanto física como virtualmente. Especialmente se os participantes não estiverem familiarizados uns com os outros, é uma boa ideia reservar algum tempo no início do dia para construir confiança e partilhar alguma informação pessoal ou envolver-se durante alguns minutos num jogo divertido.

Quebra-gelos para criar ligações entre os participantes

1ª actividade proposta: *Características comuns do jogo*⁵

Divida o grupo inteiro em pequenos grupos de 3. Durante 10 minutos, cada grupo terá de encontrar as características mais comuns possíveis. Pode ser tudo, desde que todos partilhem esta característica comum. No final dos 10 minutos, uma pessoa de cada trio tem de partilhar com o resto do grupo, o número de características comuns identificadas, assim como a mais engraçada delas. Este jogo permite ao grupo conhecer-se muito rapidamente uns aos outros.

2ª actividade proposta: *Adivinha quem?*

Cada participante escreve 3 factos sobre si próprio num pedaço de papel. Pode deixá-los livres de escolher que informações gostariam de partilhar ou sugerir temas (porque está aqui? qual é a sua superpotência? o que lhe apaixona? etc.)

Depois, dobrar os pedaços de papel, misturá-los e redistribuí-los aleatoriamente a cada participante. Graças aos 3 elementos escritos no pedaço de papel, terão de descobrir quem o escreveu, o mais rapidamente possível, fazendo perguntas a outros. Uma vez que cada pessoa tenha sido reconhecida, cada participante deverá apresentar a um que tenha encontrado graças ao seu pedaço de papel.

3ª actividade proposta: *Talentos ocultos*

Antes do evento, contactar cada participante para recolher um talento engraçado (ou não) escondido. Cada pessoa que participa no evento deveria ter dado o seu talento oculto. Quando o evento começar, distribuir pedaços de papel com todos os talentos listados: o objectivo é que cada participante seja o mais rápido a reconhecer que talento pertence a quem. Também é possível fazer este exercício em pequenos grupos: o grupo mais rápido a reconhecer todos ganha!

4ª actividade proposta: *Anjo secreto*⁶

Este jogo funciona para um grupo mantendo-se o mesmo para um evento a decorrer em vários dias. Basicamente, cada participante tornar-se-á o anjo

⁵ Pode encontrar mais informações sobre este jogo através deste link: <https://www.starfishtaylor.com/team-building-icebreaker/>

⁶ Pode encontrar mais informações sobre este jogo através deste link: <https://www.twinkl.fr/blog/secret-angel-game>

secreto de outra pessoa: durante toda a duração do evento, o anjo secreto deve cuidar de outro participante, prestando especial atenção a essa pessoa, mas sem que esta pessoa saiba que é o seu "anjo secreto".

Escrever o nome de todos os participantes em pequenos pedaços de papel e redistribuí-los aleatoriamente ao grupo: se alguém escolher o seu nome, deve avisá-lo e escolher outro. Podemos revelar a identidade dos anjos secretos e o fim do evento.

Nota: as actividades acima mencionadas são concebidas para eventos presenciais, mas também podem ser adaptadas a eventos em linha.



Fontes adicionais para quebra-gelos/actividades de aquecimento:

- <https://www.howspace.com/resources/13-online-icebreakers-energizer-activities-and-games-to-make-your-next-workshop-more-engaging>
- <https://www.sessionlab.com/library/energiser>

A importância da continuidade e da Comunidade para além dos eventos

Durante a sua participação nos eventos We4Change Changemakers, raparigas e mulheres têm a oportunidade de adquirir aptidões e competências inovadoras como também um sentido de comunidade e um impulso na sua autoestima que podem não ter sentido anteriormente. Por conseguinte, para continuar com o que experimentaram nos dois dias do evento, uma colaboração contínua entre participantes e mentores, oradores ou outras associações parceiras, coordenada pela equipa organizadora, é crucial como seguimento do evento. Isto pode ser grandemente facilitado pela oferta de mais tutoria ou oportunidades de formação para *coaching* adicional como também a participação em sessões "*pitch*", etc., como parte dos "prémios" atribuídos no final do evento.

Além disso, a construção da comunidade é o principal factor para alcançar uma continuidade para além dos eventos We4Change Changemakers através da criação de ligações entre os participantes e a sua comunidade que irão contribuir para o desenvolvimento das ideias do projecto desde o conceito até aos produtos autossustentáveis. Assim, é necessário colaborar estreitamente com os parceiros locais para melhorar continuamente o conteúdo e as abordagens e proporcionar oportunidades óptimas de crescimento, proporcionando um ambiente seguro, dedicado e de apoio às jovens participantes do sexo feminino.

Directrizes de monitorização e avaliação

A avaliação é uma parte importante da realização de um evento bem-sucedido, uma vez que é utilizada para recolher feedback e informação dos participantes ou partes interessadas sobre a percepção da qualidade da sua participação. Ajuda a avaliar se o programa ou evento cumpriu os seus objectivos, como foi percebido pelos participantes ou partes interessadas, e o que poderia ser melhorado no futuro.

Os questionários de avaliação podem ajudar a identificar pontos fortes e fracos num programa ou evento, o que pode informar a tomada de decisões sobre investimentos futuros. Podem também ajudar a construir relações com as partes interessadas, demonstrando um compromisso de melhoria contínua.

Eis um exemplo de questionário de avaliação que poderia ser utilizado para recolher feedback dos participantes num evento centrado na inovação digital, empresarial, social e ambiental para raparigas e jovens mulheres:

Como tomou conhecimento deste evento?
Redes sociais (Facebook, Instagram, Twitter, etc.)
Boletim electrónico
Palavra de boca em boca
Outros (por favor especifique)

O que o motivou a assistir a este evento?
Interesse em competências digitais
Interesse em capacidades empreendedoras
Interesse em competências de inovação social
Interesse em competências ambientais
Outros (por favor especifique)

Qual foi a sua satisfação geral com o evento?
Muito satisfeito
Um pouco satisfeito
Nem satisfeito nem insatisfeito
Um pouco insatisfeito
Muito insatisfeito

Em qual das seguintes sessões participou? (verifique todas as que se aplicam)
Oficina de competências digitais
Ateliê de competências empresariais
Oficina de competências em inovação social
Oficina de competências ambientais
Sessão de oradores principais
Trabalho de projecto
Outros (por favor especifique)

Qual foi a sua satisfação com o conteúdo das sessões em que participou?

Muito satisfeito

Um pouco satisfeito

Nem satisfeito nem insatisfeito

Um pouco insatisfeito

Muito insatisfeito

Qual foi a sua satisfação com a qualidade dos oradores e facilitadores?

Muito satisfeito

Um pouco satisfeito

Nem satisfeito nem insatisfeito

Um pouco insatisfeito

Muito insatisfeito

Em que medida é que o evento correspondeu às suas expectativas?

Excedeu as expectativas

Satisfez as expectativas

Não correspondeu às expectativas

O que achou mais valioso sobre o evento?

Que sugestões tem para melhorar o evento no futuro?

Estaria interessado em participar num evento semelhante no futuro?

Sim

Não

Tem quaisquer outros comentários ou feedback sobre o evento?

Obrigado por ter tido tempo para dar o seu feedback sobre este evento. O seu contributo é valioso e será utilizado para melhorar futuros eventos.

Bibliografia

Evrard, G. & Bergstein, R. (2016). A Competence Model for Youth Workers to Work Internationally. Salto Youth. Disponível em: https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3460/CompetencemodelForYoutworker_Online-web.pdf

EC. (2021). The Digital Competence Framework 2.0. Disponível em: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp/digital-competence-framework-20_en & https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp_en

Bianchi, G., Pisiotis, U., Cabrera Giraldez, M. GreenComp – The European sustainability competence framework. Bacigalupo, M., Punie, Y. (editors), EUR 30955 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022; ISBN 978-92-76-46485-3, doi:10.2760/13286, JRC128040. Disponível em: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128040>

EC. (2022). The European Entrepreneurship Competence Framework (EntreComp). Obtido em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1317&langId=en>

Kalemaki, I., Garefi, I., Kantsiou S., Protopsaltis, A. (2018). Obtido em: https://nemesis-edu.eu/wp-content/uploads/2019/07/D1.1_NEMESIS-Social-Innovation-Competence-Framework-and-Pedagogical-Model_compressed.pdf

Stang, G. & Balazs, U. (2015). Climate change as a 'wicked problem'. European Union Institute for Security Studies. Obtido em: https://www.iss.europa.eu/sites/default/files/EUISSFiles/Alert_52_Climate_change.pdf

Wodenbusinessnews. (2019). 5 TIPS FOR ENGAGING PARTICIPANTS IN ONLINE WORKSHOPS. Obtido em: <https://www.wodenbusinessnews.com.au/learning/196-5-tips-for-engaging-participants-in-online-workshops.html>

Women2030. Module 3: Gender-sensitive Training and Coaching Skills. Obtido em: <https://www.women2030.org/wp-content/uploads/2018/02/Mod-3.-Gender-sensitive-Training-and-Coaching-Skills.pdf>

The Greens/ EFA. Communication toolkit on gender and climate. Disponível em: https://www.greens-efa.eu/files/assets/docs/gender_tool_kit.pdf

Materiais pré-feitos

Abaixo pode encontrar uma série de materiais prontos que pode utilizar para realizar o seu evento:

- Folheto do evento
- Ficha do Júri
- Modelo de certificado de assiduidade



Girls and Women Connecting
for Environmental Change

SOBRE O NOSSO PROJECTO

Girls and Women Connecting for Environmental Change visa contribuir para a Estratégia da Juventude da União Europeia através do envolvimento, ligação e capacitação de jovens raparigas e mulheres com competências digitais e de inovação, aumentar o envolvimento cívico e desbloquear o seu potencial de mudança para se envolverem na sociedade e terem um olé activo na abordagem dos desafios colocados pelas alterações climáticas.



Junte-se ao
Comunidade
Changemakers!



we4Chage.eu



empowher

TEKEDU

STIMMULI
for social change

ZERO



Cofinanciado pelo
Programa Erasmus+
da União Europeia

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

LIGAR, ENVOLVER
E CAPACITANDO
RAPARIGAS E
MULHERES JOVENS
A TORNAREM-SE
CHANGEEMAKERS



RECURSOS EDUCATIVOS

Desenvolvemos um Manual para Formadores e Animadores de Jovens sobre como organizar um Evento We4Change Changemakers para impulsionar a cidadania activa e para capacitar raparigas e mulheres jovens com competências digitais e ambientais a tornarem-se os futuros agentes de mudança da sua comunidade.

O manual é acompanhado pelo We4Change Changemakers Curriculum, uma série de materiais de oficina e instruções do formador que podem ser utilizados durante os eventos.

Todos os materiais podem ser encontrados em:

we4chage.eu



COMO PODE PARTICIPAR?



Organizar um evento We4Change Changemakers



Aprenda a fazê-lo você mesmo



Fazer parte da Comunidade We4Change



A NOSSA MISSÃO



CONSCIÊNCIA AMBIENTAL E ENVOLVIMENTO CÍVICO

Aumentar o ambiente e a actividade competências de cidadania



LIDERANÇA E EMPREENDEDORISMO

Desenvolver uma mentalidade empreendedora para trazer mudanças sustentáveis no comunidade



COMPETÊNCIAS DIGITAIS E MENTALIDADE DE INOVAÇÃO

Competências digitais como viabilizadores de inovação



Girls and Women Connecting
for Environmental Change

Evento We4Change Changemakers Changemakers Ficha de Avaliação do Júri

Pontuação (0-10)	Critérios	Observações
	1	Estabelece a necessidade (pesquisa de mercado, números, importância, dimensão do problema/oportunidade)
	2	Resolve o problema (diferenciador, nada semelhante no mercado, melhor do que outras ofertas)
	3	Plano (quem, o quê, quando, como): Equipa, Plano, Orçamento (Mistura de fundos, Fluxos de receitas), Estratégia de Saída)
	4	Impacto / Valor acrescentado (mudança mundial, novo, inovador, ambicioso, possível)
	5	Breu / Apresentação (persuasivo, interessante, diferente, envolvente, etc.)

Pontuação total:



Cofinanciado pelo
Programa Erasmus+
da União Europeia



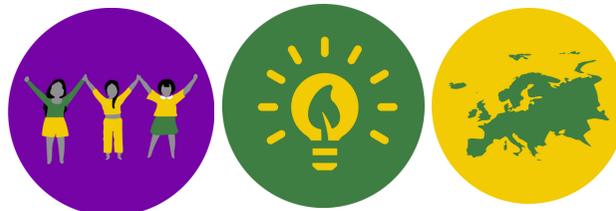
Girls and Women Connecting
for Environmental Change

CERTIFICADO DE PARTICIPAÇÃO

Este certificado é concedido a

Para a participação no evento We4Change Changemakers
Girls and Women Connecting for Environmental Change

REPRESENTANTE DA ORGANIZAÇÃO



DATA



We4 Change

Girls and Women Connecting
for Environmental Change



[WE4CHANGE.EU](https://we4change.eu)



Cofinanciado pelo
Programa Erasmus+
da União Europeia

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.