



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

CO(YOUTH) WORKING COMPETÊNCIAS

Um modelo de competências para o
espaço de coworking – youth workers



Comune di Cinisello Balsamo



HUB385



EM FORMAÇÃO

Output Type

Methodologies / guidelines
Methodological framework
for implementation

Goal

There is a need for the youngest
to increase their skills
and ambitions.
It is a toolbox for youth workers
and coworkers to work
together in order to reach these
youngest and their needs.

CO(YOUTH) WORKING

AUTORES

Comune di Cinisello Balsamo
Head of European Funding Dept.

Massimo Capano

Project Facilitator

Michele di Paola

HUB385 Zagreb
Communication & coworking coordinator

Ivana Radić

CO-ACTIONS Coop.
Cooperation Project Managers

Noémie Escortell

Impact Hub Amsterdam
Project Manager

Rutger de Rijk

Chairman / Young Creators

Stan Schalij

President of APPJ

Hilário Matos

Politecnico di Milano
Scientific Evaluation

Arianna Vignati

Project Manager

Elisa Scardoni

Cooperation Project Managers

Karine Laroche

Community Catalyst

Evelien Janson

Vice-President of APPJ / CEO of Adamastor

Hugo Ribeiro



INTRODUÇÃO

Este modelo de competências foi criado por membros de todas as organizações parceiras durante o projeto Erasmus +KA2 CoYouthWorking, como uma ferramenta para definir as competências necessárias para os youth workers que desejam usar os espaços/serviços de coworking no seu trabalho com a juventude ou como uma ferramenta/abordagem para promover oportunidades para a juventude local.

Este modelo foi construído depois do Modelo de Competências para Youth Workers definido pelo Centro de Recursos de Formação e Cooperação do SALTO seguindo a Estratégia Europeia de Formação (European Training Strategy). Por este motivo, este modelo de referência é frequentemente definido como o modelo ETS de competências.

O modelo da ETS em si, não é um modelo estático e está atualmente a ser atualizado, para por exemplo, adicionar a dimensão digital às diferentes competências dos youth workers'. Esta atualização iniciada com a conferência Explorar a dimensão digital das competências dos youth workers realizada em Viena em fevereiro de 2019, foi adiada pela pandemia de Covid e ainda está em curso.

Por isso, no nosso modelo de competências procurámos agregar a nossa própria dimensão digital das competências dos youth workers, aplicada à criação e gestão de um espaço de coworking direcionado para a juventude e para a promoção local. Outras grandes diferenças no modelo ETS de competências, são que algumas competências ou áreas de competências foram agrupadas ou encurtadas, com o intuito de focar mais nos detalhes específicos necessários para usar os espaços de coworking no trabalho com jovens. Por esta razão, recomendamos, de qualquer forma, consultar o modelo ETS de competências para uma definição mais ampla e profunda de todas as competências necessárias nos diferentes aspetos do trabalho com jovens.

PROJETAR & FACILITAR A APRENDIZAGEM INDIVIDUAL E EM GRUPO NUM AMBIENTE ENRIQUECEDOR

Atitudes	Conhecimento	Competências	Comportamentos
<ul style="list-style-type: none"> • Estar aberto ao uso de diferentes formas e métodos para estimular a criatividade, a resolução de problemas e o pensamento “fora da caixa) Estar aberto a aceitar que o fracasso faz parte do processo de aprendizagem Manter-se atualizado com os métodos existentes e fontes relacionadas • Ter cuidado para não usar métodos que implicitamente reforçam estereótipos e mecanismos de discriminação • Estar pronto para improvisar e aceitar a ambiguidade • Estar aberto para a aprendizagem/aprendizagem inesperada (para o próprio e para os outros) • Estar pronto para melhorar as suas capacidades • Estar pronto para ser desafiado e assumir riscos Estar pronto para confiar na capacidade dos jovens para orientar a própria aprendizagem • Disponibilidade para abordar questões éticas como fonte de aprendizagem sobre outras pessoas 	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimento dos processos, mecanismos e princípios do grupo (incluindo relações de poder) • Conhecimento dos princípios das metodologias utilizadas na área da juventude • Ter uma cultura de cooperação, projetos participativos de economia social, solidária e responsabilidade social • Conhecimento sobre emoções e mecanismos emocionais • Conhecimento sobre mecanismos e gestão de crises • Conhecimento de estilos de aprendizagem, conhecendo métodos para identificá-los e trabalhar com eles • Conhecimento sobre como procurar informações sobre 	<ul style="list-style-type: none"> • Competências de criar empatia de forma que os outros possam aprender com a sua experiência • Competências de escolher métodos apropriados e avaliar as necessidades e objetivos de aprendizagem, dos jovens • Competências de identificar dimensões e etapas em processos de grupo • Competências de trabalhar com uma abordagem de inclusão social • Competências de analisar um contexto específico e desenvolver um programa tendo em consideração as necessidades endógenas (competências de diagnóstico) • Competências de identificar, organizar e consultar os recursos apropriados para apoiar a própria aprendizagem • Competências de lidar com situações de crise 	<ul style="list-style-type: none"> • Abordar fatores que apoiam e bloqueiam a criatividade • Incentivar a criatividade, a resolução de problemas, o pensamento “fora da caixa” • Promover a participação democrática e ativa • Procurar atingir objetivos educacionais usando formas e métodos específicos que encorajam a criatividade, a resolução de problemas, o pensamento “fora da caixa”, em diferentes aspetos ambientais • Usar ferramentas e métodos adequados para apoiar o grupo na desconstrução e reconstrução da realidade (lutando contra estereótipos, preconceitos, suposições, etc.) • Motivar e empoderar os jovens • Apoiar os jovens com as crises de forma justa e construtiva • Gerar confiança e manter a confidencialidade • Reconhecer as experiências dos outros • Incentivar e apoiar ativamente as ações coletivas • Ser honesto, respeitador e transparente • Ousar improvisar, experimentar e reconhecer a sua importância • Aumentar a consciência dos jovens sobre o poder da mudança

COMO COLOCAR AS COMPETÊNCIAS EM PRÁTICA?

- Organizar workshops educacionais para que os jovens desenvolvam conhecimentos práticos
- Organizar workshops educacionais para que os jovens desenvolvam um espírito de iniciativa
- Promover a participação ativa dos jovens
- Exercitar as suas competências de empatia usando ferramentas específicas
- Apropriação: permitindo-a desde o início

CO(YOUTH) WORKING

ORGANIZAR E GERIR RECURSOS

Atitudes	Conhecimento	Competências	Comportamentos
<ul style="list-style-type: none"> • Consciencialização das próprias competências e recursos • Estar pronto a aprender constantemente, por exemplo na gestão financeira • Interesse sincero pelo bem-estar dos jovens • Não ter uma atitude: ser flexível e estar disponível, sabendo quando se é mais produtivo (ou seja, “manhã) ou “pessoa noturna” • Confiável • Vontade em assumir tarefas que por vezes não sejam parte da sua função • Estar pronto para ser desafiado sobre estilos de liderança • Estar pronto para partilhar e estar aberto sobre as próprias intenções • Estar pronto para trabalhar e tornar-se um “líder inspirador” 	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimento dos grupos-alvo em torno da comunidade (por exemplo, amigos, família, colegas, etc.) • Conhecimentos de gestão de recursos humanos e liderança inspiradora • Quando relevante, conhecimentos de gestão financeira (com foco em projetos/programas) • Negócios e desenvolvimento económico: identificar as alavancas económicas e garantir o desenvolvimento dos recursos do espaço • Construir e manter um bom relacionamento com as pessoas e com todo o grupo de jovens, tendo em consideração o meio ambiente • Quando relevante, conhecimentos de arrecadação de fundos • Quando relevante, conhecimentos pertinentes da política e legislação sobre tópicos específicos (por exemplo, saúde) 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade de trabalhar com diversos grupos num contexto de educação não formal • Capacidade de ajustar os elementos do programa à gestão de recursos • Saber como capacitar os jovens para organizar e gerir recursos • Saber como aplicar ferramentas de gestão de recursos humanos a ambientes de educação não formais e a grupos-alvo específicos • Capacidade de usar uma abordagem de liderança inspiradora • Capacidade em gerir/lidar com frustrações, conflitos e riscos • Força em saber como promover a colaboração entre os membros do grupo, levando em consideração o ambiente à sua volta (individual) 	<ul style="list-style-type: none"> • Demonstrar capacidades de autogestão • Construir e manter um bom relacionamento com as pessoas e com todo o grupo de jovens, tendo em consideração o meio ambiente • Gerir recursos financeiros, recrutamentos e gerir voluntários e funcionários pagos • Arrecadar fundos e gerir de recursos financeiros • Desenvolver programas ou atividades com base na análise das necessidades e oportunidades, incluindo atividades de socialização • Oferecer apoio aos jovens para correrem riscos • Recrutar e gerir os voluntários e funcionários pagos • Encorajar e apoiar os jovens na gestão de recursos – se possível, de uma forma amigável do ambiente • Prestar atenção ao bemestar dos jovens • Reconhecer e celebrar os esforços dos jovens

COMO COLOCAR AS COMPETÊNCIAS EM PRÁTICA?

- Reunir os membros para partilhar uma refeição
- Ser um guia para os usuários
- Mapeamento interativo
- Receber um voluntário europeu

COLABORAR COM SUCESSO EM EQUIPAS

Atitudes	Conhecimento	Competências	Comportamentos
<ul style="list-style-type: none"> • Estar aberto a diferentes fontes de aprendizagem e principalmente a fontes digitais • Estar aberto e pronto para novos desafios • Estar ciente das próprias competências • Disponibilidade para assumir tarefas que normalmente não fazem parte da sua função, mas que irão garantir a segurança tanto da equipa como do grupo; • Estar pronto para refletir e repensar o próprio papel • Estar pronto para aprender continuamente • Estar ciente do quanto os outros lhe podem ensinar e dos princípios de “receber e dar” • Estar pronto para apoiar as necessidades de aprendizagem dos colegas • Estar à vontade para pedir apoio e admitir limitações pessoais no contexto da atividade/grupo • Estar ciente de que é um modelo a seguir, tanto como indivíduo como equipa 	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimento de como lidar com as emoções • Conhecimento sobre técnicas de feedback (como dar feedback, como recebê-lo, etc.) • Conhecimento sobre métodos de coaching • Conhecimento sobre mecanismos de trabalho em equipa, em diferentes contextos e de resultados possíveis através de diferentes abordagens • Conhecimento sobre prevenção e transformação de conflitos • Conhecimento sobre interesses e focos individuais vs. Coletivos • Conhecimento sobre as próprias limitações pessoais e como superá-las 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade de adequar as competências dos membros da equipa aos objetivos da atividade e aos perfis dos jovens • Capacidade de lidar com emoções • Capacidade de trabalhar com várias abordagens, por exemplo: co visão, supervisão, feedback e cooperação • Capacidade de lidar bem com crises/conflitos na equipa • Dominar métodos e técnicas que apoiam uma divisão clara e justa de funções e responsabilidades • Capacidade de contextualizar e conceituar as práticas de trabalho em equipa com os princípios da educação não formal • Capacidade de desenvolver um plano próprio de aprendizagem contínuo 	<ul style="list-style-type: none"> • Promover a comunicação e a colaboração entre os membros da equipa para nutrir qualidades e lidar com a resistência • Solicitar e oferecer suporte quando necessário • Aplicar técnicas de feedback • Demonstrar empatia • Identificar diversidade, pontos fortes e fracos na equipa • Garantir que o conhecimento, competências, estilos e preferências da equipa sejam partilhados e comunicados; • Aprofundar o conhecimento de tópicos/questões particulares • Orientar colegas – sempre que possível e solicitado – com base na abordagem de educação não formal • Ajudar a construir o espírito de equipa e a confiança • Atuar autenticamente • Alocar recursos e tempo adequados para a construção da equipa • Orientar emoções coletivas e individuais numa direção positiva • Receber e expressar críticas de forma aberta, respeitosa e construtiva • Lidar com a frustração de forma construtiva

COMO COLOCAR AS COMPETÊNCIAS EM PRÁTICA?

- Usar a metodologia de co-desenvolvimento

COMUNICAR DE FORMA SIGNIFICATIVA NUM AMBIENTE INTERCULTURAL

Atitudes	Conhecimento	Competências	Comportamentos
<ul style="list-style-type: none"> • Vontade de aprender sobre as origens/contextos/realidades dos jovens • Saber o “tom de voz” que usar em diferentes situações • Abertura para expressar os sentimentos e as emoções (próprios e dos outros) Estar pronto para desafiar-se a si próprio e aos outros • Estar pronto para dar um passo atrás e refletir (por exemplo, nas próprias percepções, compreensões, sentimentos) • Estar ciente da abordagem única, porém perplexa, da sua identidade e como lidar com isso ao trabalhar em grupo Sensibilidade à abertura e diversidade 	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimento das diferentes dimensões e elementos da escuta ativa e da comunicação não verbal • Conhecer vários métodos e abordagens para trabalhar com diferentes grupos de pessoas • Estar atualizado sobre os conceitos e teorias atuais sobre a diversidade • Conhecimento relacionado com empatia 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade de ouvir ativamente e demonstrar empatia; • Ser capaz de encorajar o compartilhamento e o apoio mútuo dentro do grupo • Capacidade de falar noutra língua diferente da sua língua materna quando necessário • Usar novas redes sociais para comunicação • Capacidade de demonstrar empatia de uma forma que os outros possam aprender com esta 	<ul style="list-style-type: none"> • Ouvir os outros com atenção, sem julgamento, interrupção e, se possível, de maneira imparcial • Estar atento à linguagem corporal • Criar um ambiente seguro onde os sentimentos e emoções podem ser expressos de forma livre e respeitosa • Manter a comunidade atualizada com tudo o que está a acontecer offline e online • Demonstrar compreensão do que desperta emoções e como lidar com isso • Identificar sentimentos e emoções e entender o seu impacto nos outros • Abordar as preocupações, sentimentos ou interesses não expressos de outras pessoas • Combinar conhecimentos, teorias, e experiências com a realidade e as identidades no grupo (explícita ou implicitamente) • Ser transparente sobre o seu estado emocional e compartilhar pensamentos de forma simples

COMO COLOCAR AS COMPETÊNCIAS EM PRÁTICA?

- Organizar eventos comunitários (para funcionários e usuários – jovens) para estimular o networking e o sentimento de “casa” no espaço
- Co-construir o grupo
- Compartilhar as suas notícias e anúncios – também de forma digital

NETWORKING E ADVOCACY

Atitudes	Conhecimento	Competências	Comportamentos
<ul style="list-style-type: none"> • Vontade de colaborar com outros atores e stakeholders interessados • Apreciação do valor agregado de novas oportunidades de parceria e colaboração • Ter cuidado com a segurança e o bem-estar dos jovens (e de todas as pessoas que estão envolvidas) Estar pronto a ser confrontado com outras visões e abordagens de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimento sobre meios de comunicação e mecanismos de promoção do trabalho de juventude incluindo ferramentas digitais para networking e colaboração • Conhecimento sobre políticas de juventude e o trabalho com jovens no seu próprio contexto (comunidade, região, etc.) • Conhecer o ecossistema jovem • Conhecimento do background socioeconómico dos jovens • Conhecimento sobre os direitos dos jovens • Conhecimento sobre os regulamentos relacionados com a mobilidade para os jovens • Conhecimento de abordagens e métodos de advocacy num contexto de trabalho com jovens 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser capaz de identificar parceiros relevantes em diferentes ambientes (especialmente num cenário internacional) • Capacidade de trabalhar com uma rede variada de sistemas e atores externos • Capacidade de planejar eventos de networking online e manter a comunidade ativa • Capacidade de transferir/comunicar e partilhar o potencial de aprendizagem • Ser capaz de identificar e nomear a dimensão europeia/internacional no seu trabalho • Capacidade de transferir/comunicar e partilhar o potencial de aprendizagem de experiências de mobilidade internacional • Capacidade de pesquisar e aceder a informações relevantes sociais de forma cuidadosa, garantindo a segurança e os direitos dos jovens • Quando relevante, superar a resistência a novas parcerias através da avaliação do potencial dessa parceria 	<ul style="list-style-type: none"> • Desempenhar um papel pró-ativo no trabalho em rede com outros atores e organizações/estruturas alinhadas com o interesse dos jovens • Abordar as relações de poder de uma forma que foque principalmente o interesse dos jovens • Organizar e facilitar eventos de networking (também online) • Apoiar parcerias com outros atores • Desempenhar um papel pró-ativo no trabalho da dimensão política do networking, dando passos em direção a ações concretas • Promover e explicar o potencial (de aprendizagem) das experiências de mobilidade internacional • Transferir/partilhar conhecimento dos jovens, direitos sociais, regulamentos formais relacionados com potenciais parceiros e os jovens • Tratar e utilizar as redes

COMO COLOCAR AS COMPETÊNCIAS EM PRÁTICA

- Atrair os potenciais sócios
- Ter um padrão claro de eventos
- Trabalhar em sinergia com o Município
- Ativar os processos participativos

CO(YOUTH) WORKING

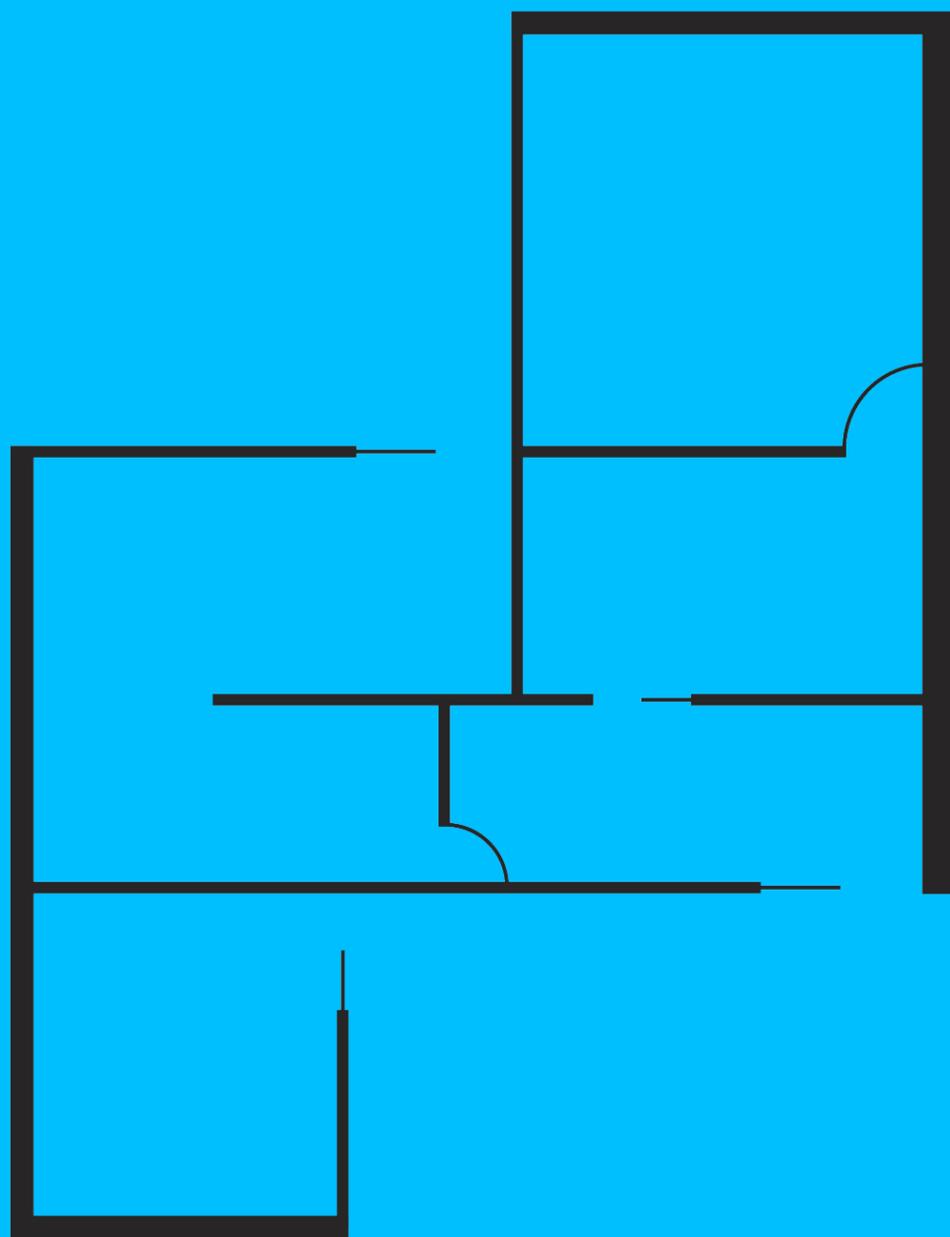
DESENVOLVIMENTO DE PRÁTICAS DE AVALIAÇÃO PARA AVALIAR E IMPLEMENTAR MUDANÇAS

Atitudes	Conhecimento	Competências	Comportamentos
<ul style="list-style-type: none"> • Estar pronto para apresentar e partilhar os resultados de um programa/projeto com um público mais amplo, tanto online quanto offline • Estar aberto a diferentes abordagens de avaliação e (autoavaliação) em diferentes ambientes de educação não formal Estar pronto para ser desafiado e desafiar outros sobre a transformação • Interesse em processos de mudança 	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimento do que pode gerar mudança e de como ajustar a divulgação dos resultados • Conhecimento dos diferentes métodos de recolha de dados • Conhecimento dos processos de avaliação, mecanismos e ferramentas de avaliação • Conhecimento sobre estudos atuais (sobre a juventude) para apoiar o processo de avaliação • Conhecimento das diferentes fases de avaliação • Conhecimento sobre onde e como garantir dados/materiais adequados para avaliação • Conhecimento de técnicas relacionadas às TIC no que diz respeito à avaliação 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser capaz de identificar a abordagem de avaliação mais adequada sobre as necessidades dos jovens e os objetivos da atividade • Competências para escrever relatórios e apresentá-los a diversos públicos de forma online e offline • Competências de garantir que a avaliação de impacto das necessidades dos jovens atende aos objetivos identificados • Capacidade de interpretar informações/de acordo com o contexto da atividade • Capacidade de planear o acompanhamento de uma experiência, tendo em consideração os resultados do programa/projeto 	<ul style="list-style-type: none"> • Definir formas adequadas de recolher informações/dados relevantes • Apoiar os jovens em desafiar os seus pontos de vista e a capacidade de prever os próximos passos • Quando relevantes, usar TIC's para apoiar o processo de avaliação, ou a análise de dados • Lidar explicitamente com a noção de mudança e transformação • Planear e aplicar uma série de métodos participativos de avaliação • Desenvolver abordagens de avaliação adequadas • Demonstrar competências na redação de relatórios e apresentações voltadas para uma variedade de públicos • Verificar se os resultados de uma avaliação correspondem adequadamente aos métodos usados para o projeto de avaliação de impacto • Usar descobertas para influenciar a prática • Interpretar informações/dados de acordo com o perfil e contextos dos jovens • Incentivar a criatividade ao lidar com o acompanhamento de uma determinada experiência

COMO COLOCAR AS COMPETÊNCIAS EM PRÁTICA?

- Apoiar a autoavaliação usando o Entrecomp Competence Framework
- Conversa aberta sobre ideias e o seu potencial
- Colocar a pergunta certa

2



CO(YOUTH) WORKING

**COMO COLOCAR AS
COMPETÊNCIAS EM
PRÁTICA : dicas e
exemplos que
funcionaram!**

**Projetar & Facilitar a
aprendizagem
individual e em grupo
num ambiente
enriquecedor**

Exemplos de práticas

Organizar oficinas educacionais para que os jovens desenvolvam conhecimentos práticos

HUB385

O Hub385 costuma organizar workshops gratuitos (com ênfase em competências digitais) para crianças e jovens como:

- Semana de código– evento de uma semana organizado uma vez por ano, com workshops que ensinam aos participantes os conceitos básicos de codificação e programação
- Brave New World – festival de novas tecnologias com encontros gratuitos, aulas, exposições, etc., que ensinam aos participantes o que as novas tecnologias podem oferecer e como podemos usá-la

Code Week: <https://hub385.com/code-week>

Brave New World: <https://hub385.com/brave-new-world>

CO(YOUTH) WORKING



Exemplos de práticas

Organizar oficinas educacionais para que os jovens desenvolvam o espírito de iniciativa



Comune di Cinisello Balsamo

Todos os anos o Cofè coworking, em colaboração com o Município de Cinisello Balsamo e as escolas secundárias locais, acolhe o projeto “Laboratório de Empreendedorismo Inclusivo para Jovens”, que dá a oportunidade a jovens estudantes (16-18 anos) de aprenderem mais sobre os elementos-chave de lançar uma start-up, através de uma simulação: através de atividades não formais, os facilitadores orientam os grupos no processo de geração de ideias, na definição do plano de negócios e na elaboração dum elevator pitch. Os participantes têm ainda a oportunidade de conhecer alguns jovens empreendedores, obtendo feedback dos mesmos, e de visitar empresas particularmente atentas ao bemestar dos seus colaboradores. A atividade visa desenvolver o espírito de iniciativa e a capacidade empreendedora, uma das 8 competências-chave da Aprendizagem ao Longo da Vida reconhecidas no quadro europeu: a opção de envolver alunos do ensino secundário no projeto, evidencia a importância da divulgação da “cultura empreendedora” entre os mais jovens para apoiar o desenvolvimento do capital local social e humano.

<https://www.comune.cinisello-balsamo.mi.it/spip.php?rubrique3418>

CO(YOUTH) WORKING



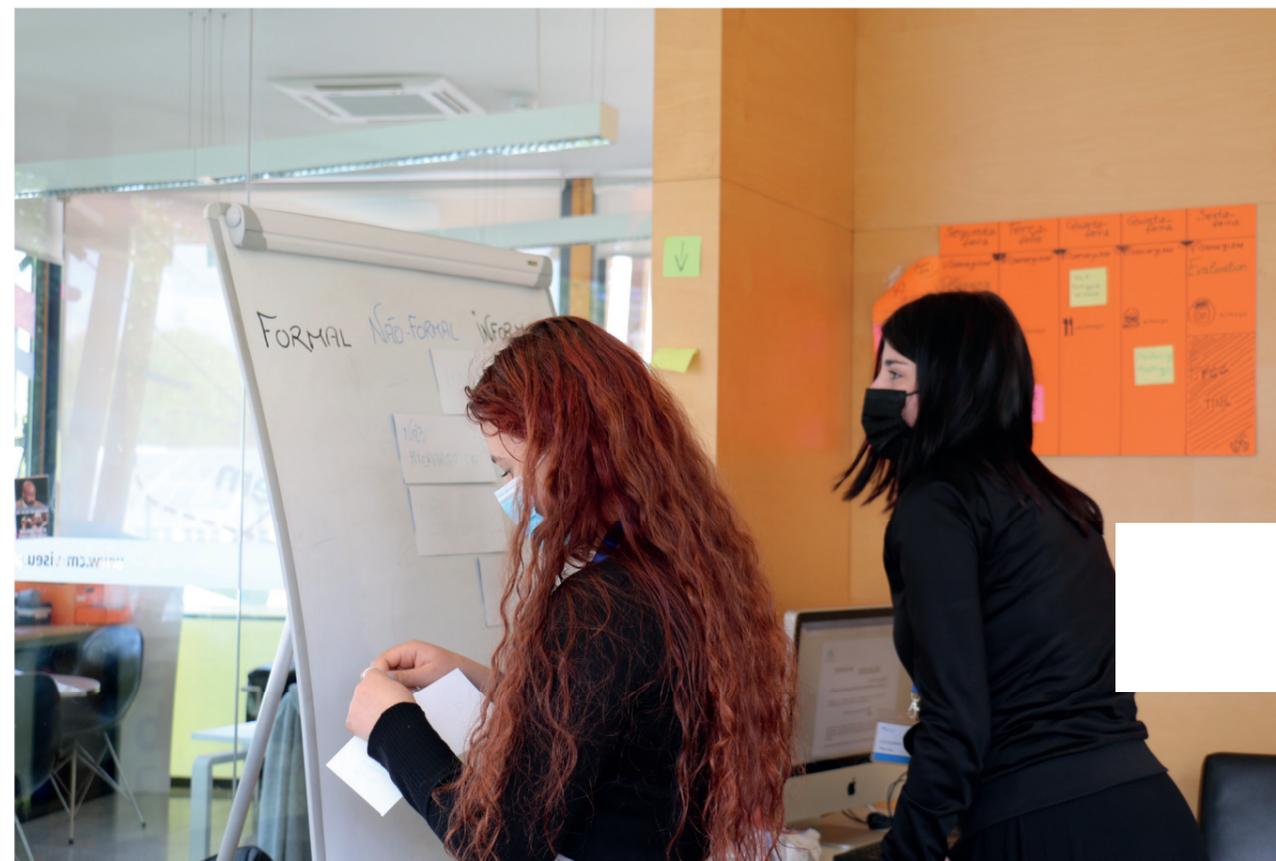
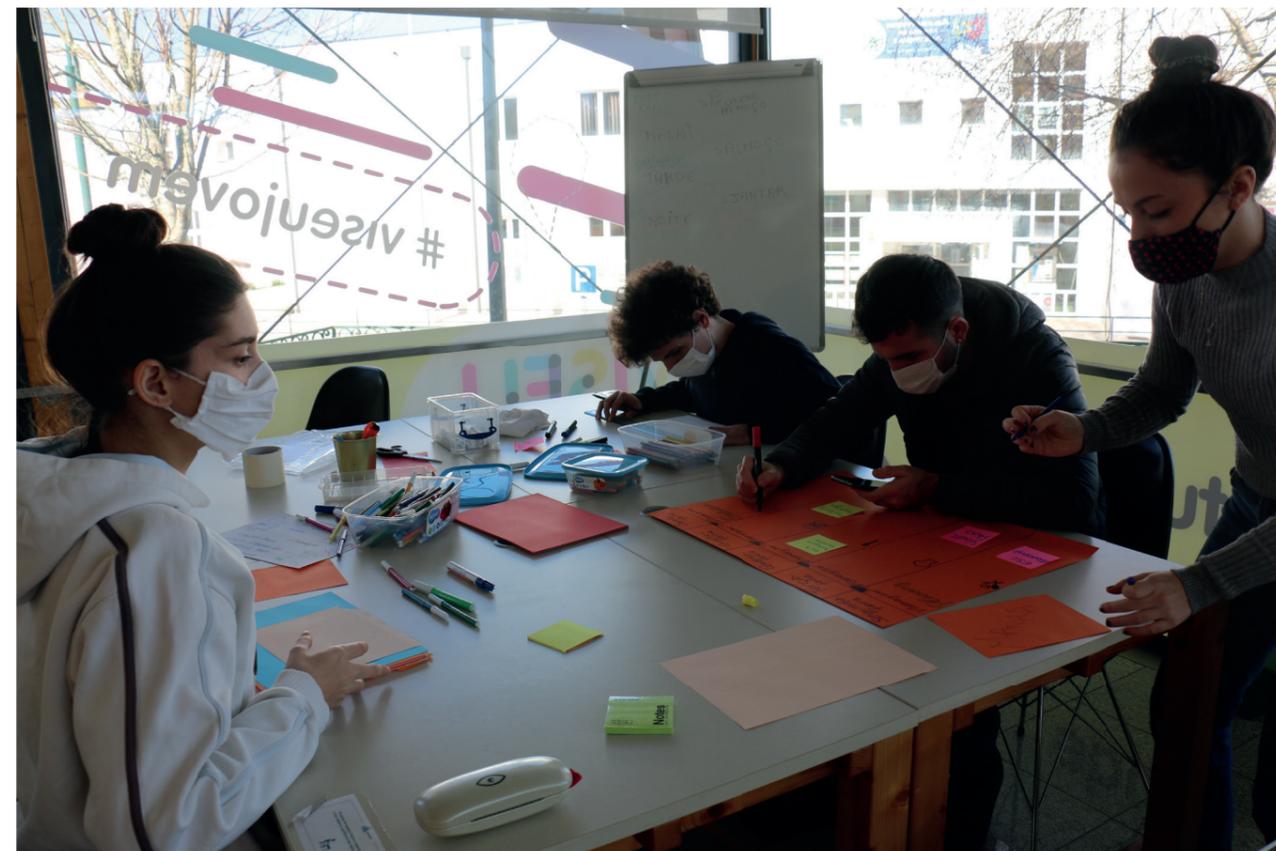
Exemplos de práticas

Promoção da participação ativa dos jovens



adamastor

Promover campanhas, workshops, sessões de esclarecimento, seminários, formações, redes sociais e plataformas online; promover o papel do voluntariado a nível local e internacional para fomentar a cidadania ativa e participativa, identificando e criando uma rede local de promoção de voluntariado juvenil; apoiar a coordenação e a dinamização pedagógica do plano de atividades do espaço de coworking tendo em consideração o trabalho socioeducativo com os jovens do concelho.



CO(YOUTH) WORKING

Exemplos de práticas

Exercitar as capacidades de empatia através de ferramentas específicas



Ao desenvolver a experiência dos membros (processo de grupo), coloque-se no lugar dos membros e pense no que estes estão a sentir, com o que estão preocupados, com o que se importam, o que estão a procurar. Podem ser usadas diferentes ferramentas, como o mapa de empatia ou o Persona de Comprador (“Buyer persona”). Este é um ótimo exercício para fazer com os colegas de marketing/comunicação.



CO(YOUTH) WORKING

Apropriação: permitindo-o desde o início



Para permitir que os membros sintam que a propriedade do espaço é partilhada. A cultura de receber e o processo de co-design do espaço determinam em que grau os membros estão convidados a mudar o espaço e a usá-lo independentemente da assistência constante dos anfitriões. Os membros devem sentir-se parte do grupo para que possam hospedar-se e também transmitir aos visitantes e novos membros, a mentalidade de uma incubadora de impacto e a forma de trabalhar com membros e visitantes, permitindo que estes estejam disponíveis para ajudar.

Exemplos de práticas

COMO COLOCAR AS COMPETÊNCIAS EM PRÁTICA : dicas e exemplos que funcionaram!

Organizar e gerir recursos

CO(YOUTH) WORKING

Reunir os membros para partilhar uma refeição



Amsterdam

A colaboração começa com a confiança e esta precisa de ser construída. Começar simplesmente a reunir os membros para comer, certificar-se que está visível para todos os membros mesmo para que aqueles que (ainda não estão a participar) saibam o que está a acontecer. O potencial de pertencer a algo grande pode incutir o sentimento de pertença dos membros.



Exemplos de práticas

Acolher um voluntário europeu



A coordenação e a gestão de voluntários do Corpo Europeu de Solidariedade irão apoiar a implementação das atividades do espaço de coworking. O financiamento do Corpo Europeu de Solidariedade é concedido sob a forma de subvenções a organizações através de convites à apresentação e propostas, para acolher voluntários e/ou estagiários em projetos que podem durar de 2 semanas a 12 meses.

www.europa.eu/youth/solidarity_en



CO(YOUTH) WORKING

Ser um “guia” para os usuários



Quando um membro aborda um anfitrião com uma necessidade ou pergunta específica para o seu projeto, os anfitriões não precisam necessariamente de fornecer as respostas diariamente, mas guiá-los pelos canais e conexões de que precisam, capacitando-os – em vez de fazer as coisas por eles.

Mapeamento interativo



Convidar os membros atuais para uma sessão onde se pode fazer um mapeamento interativo. Mapear a sua comunidade atual em termos de competências e experiências e use-a para criar uma parede de membros – com fotos de todos os membros.

Exemplos de práticas

COMO COLOCAR AS COMPETÊNCIAS EM PRÁTICA : dicas e exemplos que funcionaram! Colaborar com sucesso em equipas

CO(YOUTH) WORKING

Usar a metodologia do co-desenvolvimento



Utilizar co-ações para promover uma abordagem de inteligência coletiva através da metodologia de co-desenvolvimento, que é um método para promover a ajuda mútua entre pares, dentro de um grupo. O principal princípio é baseado no desejo de aprender com os outros. É um método bastante flexível, geralmente organizado por grupos de 4 a 6 pessoas. O grupo de codesenvolvimento profissional é uma abordagem de formação para pessoas que acreditam que podem aprender umas com as outras para melhorar e consolidar a sua abordagem. A reflexão individual é incentivada através de um exercício de consulta estruturada (de acordo com Claude Champagne e Adrien Payette, os fundadores da metodologia). As co-ações concretamente organizam diferentes grupos de co-desenvolvimento uma vez por mês e veem realmente os benefícios da metodologia nos jovens empreendedores dos espaços de coworking.



Exemplos de práticas

COMO COLOCAR AS COMPETÊNCIAS EM PRÁTICA : dicas e exemplos que funcionaram! Comunicar de forma significativa num ambiente intercultural

Organizar eventos para a comunidade (para os funcionários e os usuários – jovens) para estimular o networking e o sentimento de “casa” no espaço

HUB385

HUB385 para promover o espírito da comunidade dá o pequeno-almoço, faz torneios de pingue-pongue, questionários da incubadora e tarifas de trabalho.



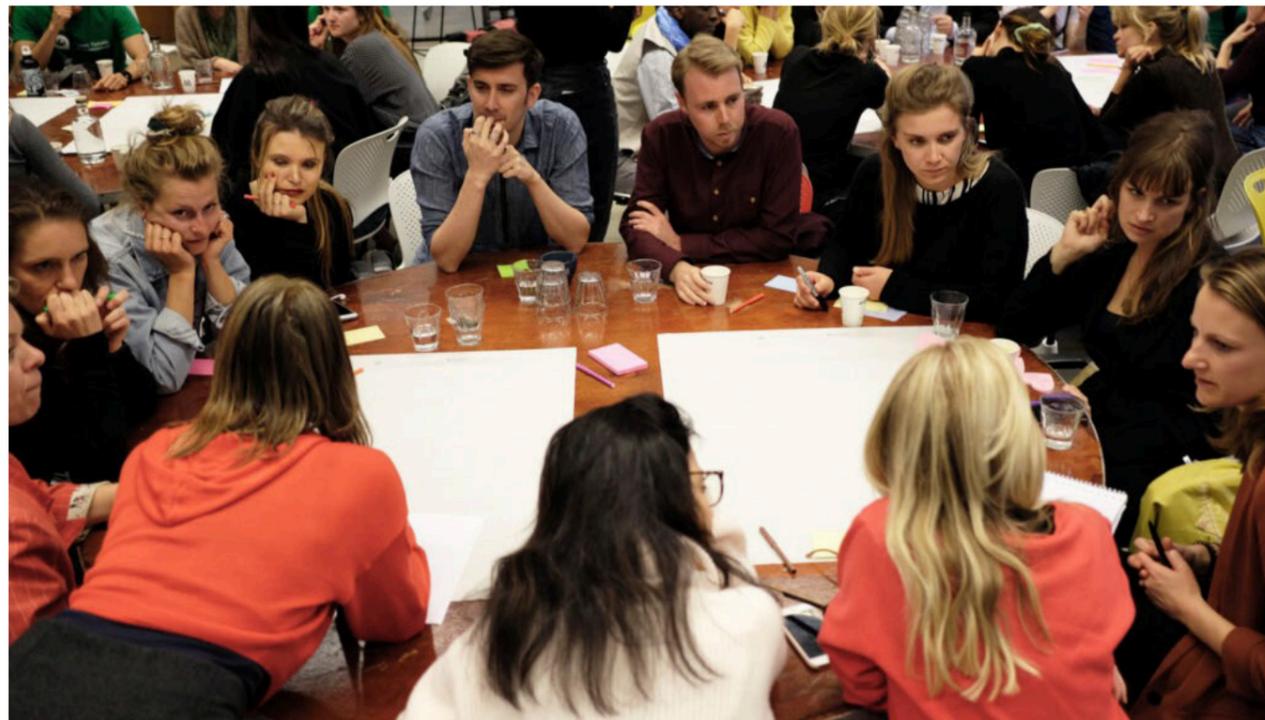
CO(YOUTH) WORKING

Exemplos de práticas

Co-construir o grupo



Construir relacionamentos, alcançar um entendimento comum e um objetivo comum demora tempo, então não se pode precipitar nas atividades sem dedicar um tempo para trabalhar o espírito de grupo.



CO(YOUTH) WORKING

Partilhar as suas notícias e anúncios – também de forma digital



- Pedir a um pequeno grupo de membros para ajudar a postar e a partilhar conteúdo para iniciar a interação
- Atender à integração online e offline. Sempre que houver um evento divertido no espaço, tirar uma foto e partilhar online, vice-versa: trazer fluxos de conversas ativas on-line para o espaço, pedindo aos membros que organizem um evento/encontro
- Usar #hashtags para ser mais fácil de encontrar conversas sobre tópicos específicos



Exemplos de práticas

COMO COLOCAR AS COMPETÊNCIAS EM PRÁTICA : dicas e exemplos que funcionaram! Networking e advocacy

CO(YOUTH) WORKING

Atrair os potenciais membros



Ao começar a construir uma comunidade, é essencial atrair um núcleo forte de membros fundadores. O primeiro passo é mapear a potencial comunidade. De seguida, convidar esses potenciais membros para o espaço, oferecendo-lhes diferentes oportunidades e valores, desde o início



Exemplos de práticas

Ter um padrão claro de eventos



Para convidar membros para um evento relevante, é necessário haver um padrão claro de eventos que sejam visíveis num calendário online e no espaço, e claro, que estes sejam uma boa seleção e que estejam alinhados com os valores e experiências que desejam passar, por exemplo: acesso ao conhecimento, capacitação, inspiração, ação, etc.



CO(YOUTH) WORKING

Trabalhar em sinergia com os Municípios



- Criação e promoção de um programa de atividades no espaço de coworking, em sinergia com o Município e parceiros, como o Conselho Municipal de Juventude e associações de outras autarquias
- Promover em conjunto com a Divisão de Juventude do Município, diversas ferramentas de comunicação e informação (bases de dados, newsletters, etc.)



Exemplos de práticas

Ative processos participativos



Comune di Cinisello Balsamo

Co-desenhar a incubadora com os cidadãos, de forma a ter uma visão aberta, para ampliar o seu impacto no território e reduzir o risco de “autorreferencialidade” das iniciativas nele promovidas. No âmbito do projeto HubOut promovido pela Câmara Municipal de Cinisello Balsamo em colaboração com a Cofò Coworking, foram organizadas atividades preliminares para envolver os jovens cidadãos intervenientes locais na definição do programa de um novo espaço para colaborar.

- Focus groups que envolveram jovens (com menos de 35 anos) interessados em desenvolver o seu próprio projeto empresarial e jovens representantes de organizações locais com um conselho com menos de 35 anos. Foi-lhes perguntado que tipo de atividades, eventos, cursos de formação e ferramentas não podem faltar num espaço destinado a apoiar jovens empreendedores;
- Inquérito online dirigido a todos os cidadãos e pessoas que trabalham na cidade para a validação dos resultados dos grupos focais

CO(YOUTH) WORKING



Exemplos de práticas

COMO COLOCAR AS COMPETÊNCIAS EM PRÁTICA : dicas e exemplos que funcionaram!

Desenvolvimento de práticas de avaliação para avaliar e imple- mentar mudanças

CO(YOUTH) WORKING

Apoiar a autoavaliação usando o Entre- comp Competence Framework



Comune di Cinisello Balsamo

Já no ano de 2016, a Comissão da UE desenvolveu o “EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework” para apresentar uma definição partilhada de empreendedorismo como uma competência, para trazer consenso entre as partes interessadas e estabelecer um ponto entre os mundos da educação e do trabalho. O modelo é baseado nas seguintes áreas de competências:

- Pensamento ético e sustentável: Avaliar as suas consequências e o impacto de ideias, oportunidades e ações
- Autoconsciência e autoeficácia: acreditar em si próprio e continuar a desenvolver-se
- Mobilizar outras pessoas: inspirar, entusiasmar e fazer com que as outras pessoas participem
- Tomar a iniciativa: ir em frente

Lidar com a incerteza, ambiguidade e risco: tomar decisões mesmo que lidando com a incerteza, ambiguidade e risco. Através do projeto HubOut, o Município de Cinisello Balsamo em colaboração com a rede de coworking Cofò e Basilicata Creatova, propõe-se as competências EntreComp como um quadro de apoio aos jovens participantes no acompanhamento e avaliação da sua evolução antes, durante e após o percurso formativo.



Exemplos de práticas

Conversa aberta sobre ideias e potencial



Os anfitriões precisam de ser abertos, ouvir e evolver os seus membros com conversas significativas sobre as suas ideias e o progresso das suas iniciativas. Sem um conhecimento claro sobre o que os membros fazem, como desejam crescer e para onde querem caminhar, é possível ajudá-los.

Fazer a pergunta certa



Quando os membros vierem falar de uma ideia, pergunte: o que posso fazer para ajudá-lo? Isto cria uma grande mudança. O seu desejo, é capacitá-los. A principal razão pela qual as pessoas não o fazem é porque atrapalhamos.

