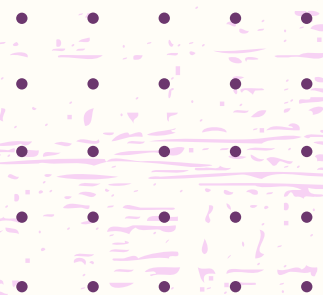


APOSTILA DE APOIO A MENTORIA:

EMPO DERA

& MULTIPLICA!



APOSTILA DE APOIO A MENTORIA:

**EMPO
DERA**

& MULTIPLICA!



CEPIA

Equipe CEPIA

Coordenação Executiva

Jacqueline Pitanguy
Leila Linhares Barsted

Coordenação de Projeto

Andrea Romani
Mariana Barsted

Núcleo Jovem

Débora Silva
Débora Pinheiro
Kézia Yasmin
Lucas Marçal
Pietra Alves

Comunicação

Juliana Grisolia
Karla Oldane

Administrativo

Fernanda Pires
Marina Damião

Produção de Conteúdo

Thais Silveira

Produção Gráfica

Kezia Sampaio

APOIO



© 2021 Cidadania, Estudo, Pesquisa, Informação e Ação – CEPIA

Glória | Rio de Janeiro, RJ | (21) 2558-6115 | cepiacidania@gmail.com
www.cepia.org.br | [@cepiacidania](https://www.instagram.com/cepiacidania) | [@partiu.papo.reto](https://www.instagram.com/partiu.papo.reto)

Apresentação

OLÁ!

Nós somos a Cepia, uma organização não governamental sem fins lucrativos voltada para a promoção da cidadania e para o fortalecimento dos direitos humanos.

Um de nossos programas, Empoderamento e Formação de Adolescentes e Jovens, procura estimular o protagonismo da juventude, em especial, daquelas e daqueles em situação de vulnerabilidade social.

As atividades desse programa incluem a formação e capacitação de adolescentes e jovens através de oficinas e seminários sobre temas relacionados aos direitos humanos, promoção de saúde, protagonismo e de uma cultura de paz e igualdade.

No desenvolvimento desse programa a Cepia também realiza pesquisas, oficinas, cursos e publicações voltados para o desenvolvimento do protagonismo de adolescentes e jovens.

O programa também investe em tecnologias digitais, incluindo o aplicativo Partiu Papo Reto, a página @partiu.papo.reto no instagram e um canal de Youtube com muitos vídeos interessantes.

No ano de 2021, a Cepia promoveu o FIPA - Festival Internacional Pensar e Agir: democratismo, juventudes e tecnologia - que reuniu adolescentes e jovens da América

Latina e África Lusófona, promovendo arte, debates e oficinas práticas, intercâmbio e troca de experiências para ações em defesa de direitos e valores democráticos como o uso de novas tecnologias.

Ao longo de sua trajetória, a Cepia construiu parcerias com órgãos governamentais como as Secretarias Municipais de Educação e de Saúde do Rio de Janeiro, assim como, com instituições acadêmicas e outras organizações não governamentais.

Essa apostila surgiu dessas parcerias, onde, através do Programa Saúde na Escola (PSE) em parceria com a Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro realizamos oficinas sobre as Habilidades para a Vida em que o desenvolvimento de habilidades cognitivas e socioemocionais estão aliadas à promoção de saúde, descobertas da adolescência, cidadania e direitos humanos.

A partir desses encontros nasce a ideia de criar uma mentoria, sobre como montar uma oficina e ser multiplicadora ou multiplicador de um conhecimento. Com isso, veio a ideia de colocar todos os ensinamentos partilhados na mentoria em forma de uma apostila para servir de apoio às(aos) adolescentes participantes e a outras pessoas que poderão se beneficiar desse material.

Então, essa apostila tem como objetivo oferecer um passo-a-passo para que adolescentes possam colocar suas ideias no papel, criar as suas próprias oficinas e as realizar nos espaços em que circulam, em especial as suas escolas, multiplicando conhecimentos.

Pretendemos que ela instrumentalize e inspire mais e mais adolescentes a exercer o seu protagonismo e colocar a mão na massa, transformando a própria realidade e de outras pessoas numa relação de aprendizagem mútua e contínua.

SUMÁRIO

PARTE 1

APRESENTAÇÃO	01
--------------------	----

PARTE 2

1 - O QUE É UMA MENTORIA?	07
---------------------------------	----

2 - HABILIDADES PARA A VIDA	09
-----------------------------------	----

- a) O que são as Habilidades para a Vida?
- b) Habilidades para a vida e a mentoria.

3 - EMPODERAMENTO E PROTAGONISMO.	11
--	----

- a) O que é empoderamento?
- b) O que é protagonismo?

4 - LIDERANÇA	15
---------------------	----

- a) Os tipos de liderança
 - liderança horizontal
 - liderança vertical

5 - APRENDIZAGEM ATIVA E EDUCAÇÃO ENTRE PARES	19
--	----

6 - MULTIPLICAÇÃO	22
-------------------------	----

- a) O papel das redes na multiplicação
- b) Segurança digital

7 - COMUNICAÇÃO E FACILITAÇÃO	28
-------------------------------------	----

- a) comunicação
- b) facilitação

8 - PREPARANDO UMA OFICINA	33
----------------------------------	----

- a) O que é uma oficina
- b) Para que serve?
- c) Passo a passo.

PARTE 3

REFERÊNCIAS	44
-------------------	----

1



MENTORIA



1. O QUE É UMA MENTORIA ?

Sabe aquele momento em que você precisa tomar uma decisão e busca apoio junto a pessoas que já passaram por situação igual ou parecida para que elas possam te ajudar oferecendo conselho, orientação e suporte?

Então, mentoria é mais ou menos isso. A mentoria é quando uma pessoa tem maior conhecimento e/ou experiência, sobre determinado assunto ou ou área, e compartilha seu saber com outras pessoas com o objetivo de crescimento pessoal e/ou profissional de ambas as partes, pois é uma relação de troca onde todas as pessoas envolvidas ganham.

Mentora ou mentor é o nome que se usa para se referir a pessoa que vai compartilhar o seu conhecimento. Esse compartilhamento pode acontecer por meio de atividades práticas, como um gesto ou uma ação, assim como por meio de um conselho ou orientação. E mentorada ou mentorado é o nome usado para a pessoa que vai ampliar o seu conhecimento ao receber a mentoria.

Em algumas situações da vida você pode atuar como mentora(or) e em outros ser mentorada(o), pois aprendizagem e desenvolvimento acontecem por toda a vida. Sempre temos algo a aprender e a compartilhar.

2

HABILIDADES PARA VIDA

2. HABILIDADES PARA VIDA

O QUE SÃO AS HABILIDADES PARA A VIDA?

As Habilidades para a Vida são um conjunto de comportamentos e atitudes destacados pela Organização Mundial da Saúde (OMS), na década de 90, como sendo habilidades essenciais que todas as crianças e jovens devem desenvolver ao longo de sua vida para que tenham um desenvolvimento pleno e saudável. Ou seja, para que sejam capazes de lidar com as adversidades da vida, sejam produtivas(os) e contribuam para o progresso e transformação social. Depois de muito estudo e análise, a OMS considerou fundamental o desenvolvimento de 10 habilidades que são:

- **AUTOCONHECIMENTO**
- **PENSAMENTO CRÍTICO**
- **PENSAMENTO CRIATIVO**
- **RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS**
- **TOMADA DE DECISÃO**

- **MANEJO DAS EMOÇÕES**
- **MANEJO DO ESTRESSE**
- **EMPATIA**
- **RELACIONAMENTO INTERPESSOAL**
- **COMUNICAÇÃO EFICAZ.**

3

EMPODERAMENTO E PROTAGONISMO

3. EMPODERAMENTO E PROTAGONISMO

O QUE É EMPODERAMENTO?

Empoderamento é um processo de resgate de um poder, que pode ter sido perdido ou tomado ao longo da história, através de conscientização de si e da realidade social. Se nós olharmos para a história percebemos que alguns grupos de pessoas possuem mais poder e outros menos poder. E que tipo de poder estamos falando? Poder de escolha, poder de influência, de tomada de decisão, entre outros. É o que acontece com as mulheres, por exemplo. Embora as mulheres sejam a maior parte da população brasileira, elas constituem um grupo chamado de minoria. Minoria é um conceito social que não tem a ver com a quantidade de pessoas, mas diz respeito a uma relação de desvantagem social. Isso quer dizer que em nossa sociedade as mulheres estão em desvantagem, possuindo menos direitos, recebendo salários menores em relação aos homens, e, ainda, em muitos casos, sendo consideradas inferiores aos homens. E os homens, por sua vez, se percebem como superiores, dominadores, chegando até a achar que podem controlar as mulheres. E essa relação desigual não ocorre apenas entre pessoas adultas. Ela também é frequente entre adolescentes.

Notas

Segundo o dicionário, empoderamento é "passar a possuir poder, ter autoridade, domínio sobre".

Outros grupos chamados de minorias são a população LGBTQIA+, negros e negras, a população indígena (também chamados de povos originários), quilombolas, as pessoas com deficiência, entre outras(os).

Empoderar-se é se fortalecer internamente e tomar consciência de como a estrutura da sociedade é constituída, onde você está dentro desta estrutura e como você pode trabalhar para mudar a sua situação e a de outras pessoas dentro dessa estrutura. Por isso, o autoconhecimento e o conhecimento da própria história é muito importante para que todas as pessoas que compõem grupos minoritários possam ter subsídios para iniciar o seu processo de empoderamento e buscar associação e apoio em grupos e instituições que realizam esse trabalho. Esse autoconhecimento também é muito importante para as pessoas que não estão nessas minorias. Pois pode permitir que elas tenham uma maior consciência da coletividade, das desigualdades existentes, de situações privilegiadas em que vivem alguns grupos em comparação com outros, e motivá-las a se engajarem em ações de combate às desigualdades e de respeito aos direitos humanos.

O empoderamento ocorre assim a nível individual permitindo que cada pessoa se conheça melhor, tenha mais ferramentas para exercer sua cidadania e fazer as suas escolhas e construir seus projetos de vida. Mas, ocorre também a nível social, empoderamento social, quando esse autoconhecimento e esse poder são coletivos e podem ser usados para tomadas de decisões que levem a transformações sociais.

Saiba mais sobre empoderamento feminino em: <https://www.politize.com.br/empoderamento-o-que-significa-esse-termo/>

O QUE É PROTAGONISMO?

Bom, quando estamos nos empoderando de nossa história, geralmente, passamos a assumir um controle maior sobre o curso dela. Passamos a entender que existem forças que exercem um poder maior socialmente e agimos para minimizar, contornar ou extinguir essas forças que nos oprimem e impedem que a gente exerça toda a nossa potência. Quando assumimos esse controle e passamos a agir em prol do nosso bem e uma melhor qualidade de vida nos tornamos protagonistas.

O protagonista de um filme, novela ou peça de teatro, por exemplo, é aquela personagem principal no qual toda a história se desenrola em torno dela. Sermos protagonistas é isso, tomarmos o controle sobre o curso de nossas vidas. Voltando ao exemplo do filme ou da peça de teatro, temos aqueles que participam como espectadoras(es),

Para fixar

"Ser protagonista é tomar o controle sobre o curso de nossas vidas e agir para minimizar forças que nos oprimem."

que acompanham a trama do filme, mas são apenas observadoras(es) e temos aquelas(es) que estão em cena e participam ativamente, como protagonistas.

Também podemos exercer o nosso protagonismo quando ajudamos com que outras pessoas se fortaleçam, se empoderem e se tornem protagonistas. Nesse caso, nos tornamos uma liderança.

4

LIDERANÇA

4. LIDERANÇA

Liderar é influenciar pessoas em prol de um objetivo comum de uma forma ativa. A pessoa líder é uma agente de transformação capaz de impactar tanto a sua própria realidade quanto a realidade de outras pessoas.

Uma boa liderança passa, primeiro, pelo autoconhecimento para que a(o) líder entenda quais as suas potências, melhores habilidades e como ela(ele) pode contribuir para o desenvolvimento de outras pessoas e, também, quais as suas vulnerabilidades, ou seja, aquilo que te afeta de forma negativa ou que você não consegue lidar tão bem, para gerenciá-las.



LIDERANÇA HORIZONTAL:

A liderança horizontal acontece quando as responsabilidades e tomadas de decisão de um evento, como uma campanha, por exemplo, ou estratégia de trabalho são compartilhadas entre todas as pessoas do grupo. Todas as pessoas são envolvidas na discussão de ideias, identificação de problemas e busca de soluções.

O papel da liderança, nesse caso, é de orientação para que cada pessoa realize o seu papel da melhor forma, exercendo suas potências e cuidando para o bom funcionamento do grupo e dos encontros. Ela está ali para ouvir e mediar o diálogo e, partindo de todas as visões, auxiliar o grupo a encontrar os caminhos mais satisfatórios para suas questões e pautas levantadas. Quer ver um exemplo? A liderança horizontal é muito comum nos trabalhos em grupo que são solicitados em sala de aula. Nesses trabalhos, por mais que se eleja uma(um) líder, as responsabilidades para o planejamento e execução do trabalho são compartilhadas e a tomada de decisão deve se dar após um diálogo e consenso. Muitas vezes, os conflitos que surgem nos trabalhos em grupo são, justamente, por algumas habilidades não terem sido bem desenvolvidas no grupo como: escuta ativa, comunicação eficaz, relacionamento interpessoal, resolução de problemas e etc.

LIDERANÇA VERTICAL

É quando uma única figura, a(o) líder, fica responsável por todas as tomadas de decisão e delega tarefas para que as outras pessoas do grupo cumpram. Não existe um consenso e, portanto, não é um tipo de liderança democrática.

Para entendermos um pouco mais sobre essas duas formas de liderança, recomendamos a leitura das páginas 10 e 11 do Manual Fomentando a Tomada de Decisões: Manual de Treinamento para a Liderança das Mulheres.

Nós optamos e recomendamos a liderança horizontal, uma liderança mais democrática, onde todas as pessoas do grupo tem a oportunidade de participar de forma ativa, aprendendo e se aprimorando de forma corresponsável. Ainda, outra informação importante sobre o entendimento que temos sobre liderança é que nem toda pessoa precisa e deve exercer papel de liderança em todas as esferas de sua vida e o tempo todo.

Não precisamos ter conhecimento pleno sobre tudo e nem tampouco tomarmos sempre a dianteira. Ou seja, aquela pessoa que foi eleita a(o) líder no trabalho da

escola pode, na aula de música ou no coletivo de bairro, ter o papel de apoiadora(or). Como a liderança horizontal é uma relação de troca e de aprendizagem, assim como na mentoria, sendo líder ou apoiadora, a ideia é que haja um empoderamento e respeito mútuo de todas as pessoas envolvidas.

Para fixar

A liderança horizontal acontece quando as responsabilidades e tomadas de decisão de um evento, como uma campanha, por exemplo, ou estratégia de trabalho são compartilhadas entre todas as pessoas do grupo.

Para fixar

Liderança Vertical é quando uma única figura, a(o) líder, fica responsável por todas as tomadas de decisão e delega tarefas para que as outras pessoas do grupo cumpram.

5

APRENDIZAGEM ATIVA E EDUCAÇÃO ENTRE PARES

5. APRENDIZAGEM ATIVA E EDUCAÇÃO ENTRE PARES

A aprendizagem ativa é um método educacional onde as(os) estudantes são as(os) protagonistas da própria aprendizagem. Ou seja, elas(eles) se comprometem em ser as(os) agentes principais responsáveis por seu aprendizado, pesquisando, buscando fontes e melhores formas que contribuam para o seu desenvolvimento. É diferente do modelo tradicional de ensino onde a(o) professora(or) é detentora(or) do conhecimento e faz a transmissão para suas(seus) estudantes. Na aprendizagem ativa a(o) estudante é quem vai atrás do conhecimento e a(o) professora(or), tutora(or) ou mentora(or) auxilia mediando esse processo com uma relação de boas fontes de pesquisa, oferecendo ideias de desenvolvimento ou tirando dúvidas.

Já a educação entre pares faz parte da abordagem da aprendizagem ativa, a diferença é que na educação entre pares a aprendizagem acontece na interação entre as(os) estudantes, sem a presença ou com uma presença menor de uma(um) professora(or), tutora(or) ou mentora(or). É uma metodologia ativa que requer o envolvimento de todo o grupo no planejamento e execução de tarefas que visam um aprendizado comum. Parte-se do princípio que a partir de uma identificação maior entre os membros do grupo, o aprendizado se torna mais eficaz.

“O cerne da metodologia de educação entre pares é a participação ativa e construtiva de adolescentes e jovens na vida da escola, da comunidade ou da sociedade, de um modo mais amplo. Vale ressaltar que um processo participativo só é genuíno quando se desenvolve em um ambiente democrático.”
(Ministério da Saúde, 2010)

Indicação de material para saber mais sobre o assunto: [Adolescentes e Jovens para a Educação entre Pares: saúde e prevenção nas escolas.](#)

Sobre metodologia ativa, ler página 07 do [Manual de Ideias e Atividades: metodologia ativa para o trabalho com adolescentes e jovens.](#)

Eu ensino...

mas acabo aprendendo. :)

E eu compartilho...



mas sempre recebo.



6

MULTIPLICAÇÃO

6. MULTIPLICAÇÃO

Multiplicar é o mesmo que aumentar a quantidade de algo ou alguma coisa. Ser uma(um) multiplicadora(or) é fazer com que um conhecimento ou informação possa chegar a mais e mais pessoas, entendendo que ao multiplicar esse conhecimento ou informação você está contribuindo para o desenvolvimento dessas pessoas ou grupos. É uma relação onde todas(os) ganham, inclusive quem está multiplicando. E lembre que se atuarmos como multiplicadoras(es) em algum contexto, situação não significa que em outras não possamos atuar como participantes. A mesma ideia que comentamos, quando conversamos acima sobre liderança.

Veja um exemplo:

Você sabia que nos anos 80 o mundo enfrentou uma pandemia de varíola que vitimou mais de 300 milhões de pessoas em todo o globo? E essa doença foi erradicada, ou seja, totalmente eliminada, através da vacinação em massa da população?

Pois é! Ao longo da história da humanidade é comum que vírus e bactérias se espalhem infectando e vitimando os seres humanos devido a nossa forma de interagir com o planeta. Mas, através dos avanços da ciência foi possível descobrir formas de prevenir, controlar e eliminar algumas dessas doenças, como o caso da varíola.

A varíola era uma doença infectocontagiosa, um vírus, que era transmitido através do contato entre humanos por gotículas de saliva e aerossóis e contato com lesões de pele. Causava febre alta, mal-estar intenso, dores de cabeça, dores musculares, náuseas, prostração, dores abdominais intensas, delírios e lesões na pele.

Ela só pode ser controlada com uma estratégia de vacinação em massa da população e hoje essa doença não existe mais.

Nesse momento, estamos enfrentando uma outra pandemia, a da Covid-19. Assim, como no caso da varíola, a vacinação tem um papel fundamental no combate ao Covid-19. E, para que as pessoas se vacinem é fundamental que elas sejam informadas e sensibilizadas sobre o papel da vacina na imunização do seu organismo, sobre a importância de se vacinar e sobre onde se vacinar. E para que entendam que a decisão de se vacinar ou não, é uma decisão pessoal que tem impacto coletivo significativo, pois precisamos de toda a população vacinada para que o vírus pare de circular e também de se transformar em variantes mais resistentes à imunização.

Existe muita desinformação sobre as vacinas, sobretudo diante da pandemia de Covid-19. Você compreende bem o assunto das vacinas? Acredita que mais pessoas se beneficiariam se tivessem mais informações sobre o assunto? Como podemos fazer para as pessoas terem acesso às informações corretas sobre as vacinas?

Esse é um papel para multiplicadoras(es)! Multiplicar é levar conhecimento e informação de qualidade para o maior número de pessoas possível, com o objetivo de que todas(os) se beneficiem com essa ação. É agir para transformar!

Os veículos de comunicação e tecnologia são excelentes meios de multiplicação, eles servem exatamente para multiplicar uma informação e ampliar o conhecimento das pessoas sobre diferentes temas. No entanto, os meios de comunicação não chegam a todas as pessoas e as informações que são repassadas lá são selecionadas e, tendem a favorecer a alguns grupos em detrimento de outros. Lembra que uma das habilidades para a vida é o pensamento crítico? É importante sempre termos a capacidade de avaliar as informações que recebemos, seja nas mídias sociais, seja na escola ou no grupo de amigos. Sabemos a quantidade de fake news que circulam. Lembra também que falamos um pouco sobre empoderamento e minorias?

Pois é, muitas vezes, assuntos importantes para o processo de empoderamento das minorias não são devidamente tratados nos meios de comunicação tradicionais. Sendo assim, o papel das(os) multiplicadoras(es) se torna mais essencial. Por exemplo, como falar sobre a saúde e segurança de meninas que vivem em territórios dominados pelo tráfico? Ou como falar sobre o empoderamento de mulheres, chefes de família, que vivem em situação de extrema pobreza e não possuem acesso à internet ou televisão? Ou mesmo como falar sobre o bullying que jovens LGBTQIA+ sofrem dentro das escolas? E educação sexual, em quais espaços meninas e meninos obtém informações adequadas para que possam se desenvolver e se relacionar com segurança e prazer?

Então, uma forma de fazer essa multiplicação é chegar até o público específico, aquele que se deseja alcançar, e realizar uma palestra, uma roda de conversa ou uma oficina.

Falaremos sobre oficinas no capítulo seguinte, mas antes é importante falarmos sobre o papel das redes na multiplicação.

Saiba mais sobre vacinas em: <https://pensesus.fiocruz.br/vacinas>

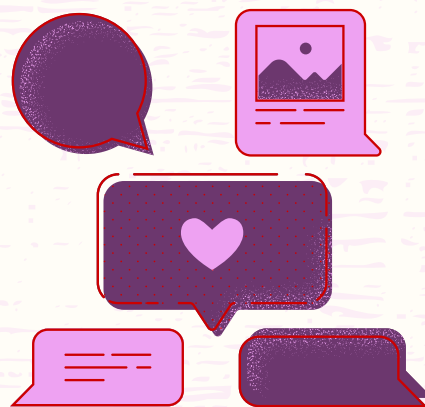
Como era o mundo sem vacinação: <https://bit.ly/revoluçãodasvacinasyoutube>

O PAPEL DAS REDES SOCIAIS NA MULTIPLICAÇÃO.

A internet é um meio de comunicação muito eficaz para a multiplicação de ideias, dados, informações e conhecimento pela velocidade com que a informação circula. Ela pode ser utilizada para multiplicar uma informação, convocar e engajar pessoas em uma ação e até mesmo para a realização de aulas, cursos e oficinas.

É um meio de interação cada vez mais difundido e pode dar a impressão de que todo mundo está conectado à internet, mas não é bem a verdade. No Brasil, segundo dados do IBGE (2019), 82,7% dos domicílios estão conectados à internet de alguma forma, mas 12,6 milhões de casas ainda não estão conectadas. No mundo, apenas 59,5% das pessoas estão conectadas à internet.

A quantidade de dados produzidos entre 2013 e 2015 na internet já era maior do que os dados produzidos por toda a humanidade.



É muita informação disponível na internet! Ela é a principal fonte de pesquisa das(os) estudantes

hoje em dia. Mas nem todas as informações e conteúdos produzidos são seguros e confiáveis. Além disso, existem muitos perigos na rede como o roubo de dados, uso indevido de imagens, fake news, entre outros. Então, é importante, antes de utilizar a internet para obter informações, estudo, interação social ou realização de oficinas, conhecer mais sobre segurança digital. Quer saber um pouco mais sobre esse assunto? Assista a gravação do FIPA, tratamos sobre o tema da privacidade e cidadania digital na abertura e também em seu terceiro dia.

SEGURANÇA DIGITAL

8 a cada 10 adolescentes utilizam a internet para se informar e como entretenimento. Ou seja, cerca de 86% das(os) adolescentes utilizam a internet como seu principal meio de comunicação, porém somente 30% pedem ajuda a um familiar quando há um vazamento de dado, que pode ser o compartilhamento de uma foto ou uma conversa íntima sem autorização, e que podem gerar danos psicológicos muito graves dependendo de como esses dados serão utilizados por outras pessoas.

A internet é considerada como um novo espaço público e é muito útil para a democratização do acesso à informação. As informações que estão na rede circulam numa velocidade muito alta. Isso é muito bom, mas também pode ser muito ruim, pois com a mesma velocidade que uma informação contendo um conhecimento circula, também circulam as notícias falsas (fake news) e os dados vazados. Isso pode ocasionar o linchamento virtual, o cyberbullying e outras formas de violência digital. Só que tem o agravante de que tudo que acontece na internet é muito difícil de ser apagado, são marcas que ficam, muitas vezes para sempre.

Para fixar

A internet é considerada como um novo espaço público e é muito útil para a democratização do acesso à informação.

Cyberbullying

Cyberbullying é o bullying realizado por meio das tecnologias digitais. Pode ocorrer nas mídias sociais, plataformas de mensagens, plataformas de jogos e celulares.

Então, se quiser saber como se proteger no ambiente virtual e como denunciar crimes virtuais acesse um guia que a Cepia preparou especialmente sobre o tema: [Guia Cidadania e Segurança Digital para adolescentes e jovens.](#)

7

COMUNICAÇÃO E FACILITAÇÃO

7. COMUNICAÇÃO E FACILITAÇÃO

Toda vez que pensamos em multiplicação de um conhecimento temos que pensar também em como vamos nos comunicar com o público que queremos atingir. Esse ponto é muito importante! Lembra que falamos em educação entre pares? A educação entre pares é eficaz porque há um ajuste na comunicação. Como são pessoas da mesma idade interagindo na relação ensino-aprendizagem, a linguagem mais acessível torna o aprendizado mais fácil.

A comunicação eficaz é que vai tornar o processo de facilitação de uma oficina mais adequado ao público.

Comunicação também está relacionada ao exercício da liderança, outro tema que abordamos acima. Liderar é comunicar. Para que haja liderança, é preciso, pelo menos, duas pessoas que se

relacionem de algum modo. Ninguém pode liderar em isolamento (página 11, Manual Fomentando a Tomada de Decisões: Manual de Treinamento para a Liderança das Mulheres).

COMUNICAÇÃO

Comunicação é o processo que envolve a troca de informação entre duas ou mais pessoas. Para que ela seja eficaz a linguagem e ferramentas devem ser adequadas ao público. Por exemplo: educação sexual é um tema que deve ser tratado em todas as fases do desenvolvimento humano para que as pessoas se desenvolvam com segurança e saúde. No entanto, a linguagem e a forma com que o assunto será tratado com crianças é diferente da linguagem e forma com que o

o assunto é tratado com jovens e adultas(os).

O mesmo serve para quando vamos realizar uma oficina com pessoas que não sabem ler e escrever. Não é porque elas não sabem ler e escrever que elas não podem ter acesso a informações de qualidade. Ao pensar uma oficina para esse público é necessário pensar em formas de comunicação que não utilizem a leitura e a escrita. Nesse caso o pensamento criativo será bastante utilizado para fazer as adequações necessárias.

Tanto o pensamento criativo como a comunicação eficaz são habilidades para a vida. Acesse o Manual de Habilidades para a Vida para saber mais sobre como desenvolvê-las. Assista também aos vídeos sobre essas habilidades no canal de Youtube da CEPIA!

Ainda sobre a comunicação, em geral, quando pensamos em comunicação, pensamos em formas de nos comunicar verbalmente. Quando estamos no papel de mentora(or) e ou de facilitadora(or) é importante estarmos atentas a outras formas com que nos comunicamos. Você tem ideia de quais seriam?

A forma com que nos expressamos verbalmente (a fala) é uma delas. Mas a forma com que escutamos também é muito importante. Além disso, a pessoa pode estar calada, mas nem por isso não se comunica. Um gesto ou um olhar podem também ser formas de se comunicar.

O Anexo C - Fomentando a Tomada de Decisões: Manual de Treinamento para a Liderança das Mulheres, páginas 147 a 149 trata da Escuta Participativa.

FACILITAÇÃO

A facilitação é uma função de uma ou mais pessoas que organizaram uma oficina. É a pessoa que vai definir o tema do encontro e a forma como ele será abordado (dinâmicas que serão usadas, materiais etc) e cuidar para o bom funcionamento do evento, gerenciando o tempo e o ritmo das atividades, engajando a interação do grupo e fomentando as discussões.

É importante que a(o) facilitadora(or) mantenha certa neutralidade com relação às questões trazidas com a participação do grupo na aprendizagem, ou seja, que não realize nenhum julgamento de valor e cuide para que as(os) participantes também não julguem umas(uns) às(aos) outras(os) para que todas(os) as(os) participantes sintam-se confortáveis em se expressar. Lembra da liderança horizontal? Então, a(o) boa(bom) facilitadora(or), além de se planejar bem, te buscar ampliar seu conhecimento sobre o tema que sera tratado, também deve criar um ambiente que seja de participação, de conversa e para isso é importante que sua liderança , ou sua facilitação, seja horizontal. De muita troca.

Ninguém nasce sabendo facilitar. Ser uma(um) facilitadora(or), assim como ser uma(um) líder, é um processo de aprendizagem, de troca, de erros e acertos. Importante é tentar de forma organizada, planejada e respeitando as pessoas envolvidas no processo. O planejamento é uma das peças mais importantes de uma oficina e será tratado em maior detalhe no capítulo 8.

Uma vez que o planejamento esteja pronto e que o exercício de facilitação se inicie, como a facilitação de uma oficina na escola, é preciso estar atenta(o) também às seguintes questões:

A(o) facilitadora deverá:

- Direcionar conversas: de acordo com o tema abordado, cuidando para que a discussão não fuja do objetivo proposto.
- Estimular a discussão: fazendo perguntas para que as(os) participantes possam refletir sobre o tema e contribuir com suas ideias.
- Compartilhar responsabilidades: como o gerenciamento do tempo, o cuidado com o cumprimento dos acordos de convivência, entre outras.
- Gerenciar o tempo e as atividades: para que tudo seja cumprido dentro do tempo estabelecido para a oficina.
- Respeitar o cronograma:
- Participar ativamente.
- Aproveitar e se divertir

Veja mais dicas sobre facilitação nas páginas 08 a 13 do Manual de Ideias e Atividades e nas páginas 11 e 12 do Manual de Ferramentas Criativas.

Agora que já compreendemos o que é uma liderança, como multiplicar um conhecimento exercendo o protagonismo, conhecemos os meios pelos quais um conhecimento pode ser multiplicado e o papel da comunicação e da facilitação nesse processo, é hora de colocar a mão na massa e aprender a construir uma oficina.

8

PREPARANDO UMA OFICINA

8. PREPARANDO UMA OFICINA

O QUE É UMA OFICINA?

Oficina é um tipo de evento de aprendizagem que combina conhecimentos teóricos (aquele realizado através da organização mental) e práticos (aquele da experiência e experimentação) e possui duração menor do que um curso. As oficinas podem durar algumas horas em um único dia ou mesmo acontecer em um ciclo de determinados números de dias. Ou seja, não é uma receita de bolo. Pode acontecer em um único dia, pode ser dividida em vários encontros, pode variar em tempo... Isso tudo vai depender do objetivo que se quer alcançar, do tempo disponível e também das(os) participantes

O importante é que cada oficina seja pensada com cuidado e carinho de forma a respeitar as(os) participantes e criar um ambiente agradável, de respeito e de bastante aprendizado.

PARA QUE SERVE UMA OFICINA?

Oficinas servem para compartilhar um conhecimento, sensibilizar o público sobre determinado assunto ou mesmo capacitar o público através de um treinamento/aprendizado específico.

MÃO NA MASSA! PASSO A PASSO PARA A CONSTRUÇÃO DE UMA OFICINA.

Quando você é uma liderança e decide ser multiplicadora(or), uma das formas de multiplicar o conhecimento é através de oficinas. As oficinas não são as únicas formas de multiplicar, mas é uma forma bastante eficaz onde o grupo obtém informações teóricas, ou seja um conhecimento mais conceitual e tem a possibilidade de interação e de realizar atividades práticas para aprender o conteúdo através da experimentação. O que torna mais fácil a consolidação do aprendizado.

Então, vamos aprender a criar uma oficina?

A primeira coisa que se tem a fazer é criar um mapa para te orientar no seu projeto de oficina. Então, pegue papel e caneta e comece pensando e escrevendo sobre as seguintes questões:

O que?	O que eu quero transmitir ou multiplicar.
Para quem?	Quais pessoas eu quero influenciar ou transmitir esse conhecimento.
Por que?	Qual objetivo eu quero atingir com essa oficina.
Como?	Como isso será feito, em que lugar, com quais materiais e etc.

Outra questão importante é o tempo:

Quando?	Quando é que a oficina vai acontecer? Quanto tempo tenho para me preparar?
Em quanto tempo?	Qual será a duração da oficina? (Um dia, dois dias, etc.) Qual a duração necessária ou possível para cada encontro?

Quando você tiver definido o mapa da oficina, é hora de organizar a execução dela.

ANTES

- Estude sobre o tema. Mesmo que o tema que você queira levar para a oficina seja algo que você já sabe ou faz há algum tempo, estude-o novamente para se atualizar e obter novas ideias.
- Defina o espaço. É necessário saber: onde será realizada a oficina, qual o tamanho do espaço, se tem infraestrutura para colocar música, exibir um vídeo, transmitir um slide, etc. Oficinas também podem acontecer online. Nesse caso, é preciso definir qual será a plataforma utilizada, quais os recursos que ela dispõe e se o público tem facilidade de acesso e familiaridade com a plataforma.
- A principal característica de uma oficina é mesclar **conhecimento teórico com atividades práticas**. Então, use a **criatividade** para pensar em atividades práticas de quebra-gelo, que são atividades para desinibir as(os) participantes, de interação do grupo, de desenvolvimento da temática e consolidação da aprendizagem, de relaxamento e de fechamento (conclusão da oficina). Em uma oficina não é necessário usar todas essas dinâmicas, você deve planejar de acordo com a necessidade do seu objetivo e de acordo com a necessidade do grupo. Veja página 06 do Manual de Ideias e Atividades e também no Manual de Ferramentas Criativas nas páginas 20 a 43 você encontra mais sobre os tipos de atividades e algumas ideias que poderão ser adaptadas ao seu público.
- Monte a **estrutura** da oficina. A estrutura é como se fosse o esqueleto, uma lista básica do passo-a-passo da oficina. Veja as páginas 14 a 18 do Manual de Ideias e Atividades e a página 12 do Manual de Ferramentas Criativas.

- Separe o material que você irá utilizar. Por exemplo: slides, papéis, canetas coloridas, massa de modelar, música, vídeo e etc. Se a sua oficina for no formato online é possível usar aplicativos ou ferramentas digitais gratuitas para tornar os encontros mais dinâmicos, como o mentimeter, o jamboard, o padlet, que são algumas ferramentas que a Cepia utiliza em suas oficinas, mas existem outras e você pode utilizar a mais adequada ao seu projeto.
- Prepare o roteiro. O roteiro já é algo mais aprofundado do que a estrutura. Quando você prepara o roteiro de uma oficina, você descreve o que vai acontecer em cada passo listado na oficina, inclusive o objetivo de cada atividade, questões norteadoras para fomentar a discussão, etc.

Exemplo:

16:00 - Boas Vindas.

16:05 - Dinâmica quebra-gelo (duração da dinâmica 20min)

16:25 - Roda de Conversa sobre o tema (30min)

16:55 - Atividade prática (20min):

Exibição de um vídeo e atividade com pintura sobre um trecho do vídeo.

17:15 - Compartilhamento sobre a prática (10min)

17:25 - Encerramento.

- Uma sugestão é colocar a hora que está previsto para iniciar cada atividade, bem como o tempo previsto para a execução de cada uma delas. Claro que cada atividade poderá demorar mais ou menos tempo dependendo da interação do grupo, o tempo é uma estimativa para que a(o) facilitadora(or) possa ir gerenciando as atividades e será sempre um desafio equilibrar a programação da oficina e o uso do tempo.
- Estabeleça um tempo para cada atividade, cuidando para manter tudo dentro do tempo estabelecido para a oficina. É importante lembrar que, às vezes, precisamos nos adequar a um tempo pré-determinado, como por exemplo, um tempo de aula em uma escola.

DURANTE

- Organizar o grupo de acordo com o que você pensou para a oficina. Por exemplo: sentados em roda, organizados em duplas ou pequenos grupos, etc. Se a oficina for online, escrever no bate-papo algo sobre você etc
- Fazer uma breve apresentação das(os) facilitadoras(es), do programa e/ou oficina e informar qual o objetivo da oficina.
- Criar com o grupo os acordos de convivência.
- Compartilhar as responsabilidades.
- Estimular a discussão do tema e a interação entre o grupo.
- Manter o olhar atento às (aos) participantes percebendo os gestos e expressões faciais que podem comunicar, por exemplo, algum desconforto.
- Organizar os momentos de fala e circulação da palavra, cuidando para que todas(os) possam se expressar.
- Manter o respeito no diálogo e nas interações e cuidar para que os acordos de convivência sejam mantidos.
- Gerenciar o tempo estabelecido para cada atividade, cuidando para que todas as atividades possam ser realizadas dentro do tempo estabelecido para a oficina.
- E é muito importante antes de encerrar, fazer um fechamento resumindo as reflexões e conceitos trabalhados sobre o tema daquela oficina.

Encontre mais dicas nas páginas 13 a 17 do [Manual de Ferramentas Criativas](#).

DEPOIS

- É importante saber como você conseguiu impactar as(os) participantes da oficina para saber se o seu objetivo (o “O que” de seu Mapa da Oficina) foi cumprido. Por isso, é importante pensar em uma forma de avaliação, em que as(os) participantes possam expressar como foi a experiência delas(deles) nas oficinas.
- Em breve você poderá acessar no site da [Cepia](#), na área da “[Biblioteca](#)” a publicação Apostila: Instrumentos e estratégias de monitoramento e avaliação que reúne materiais de monitoramento e avaliação, muitos deles desenvolvidos e/ou adotados pela CEPIA em atividades com adolescentes e jovens.
- Essa avaliação pode ser ao vivo, durante o último encontro da oficina ou através de um formulário que poderá ser preenchido no último encontro ou enviado posteriormente para as(os) participantes. No caso de oficina online uma das opções de formulário é [formulário google](#).

Além disso, é importante fazer uma autoavaliação do seu trabalho. Pense:

- Como você se sentiu ao facilitar as oficinas?
- O que não saiu como o esperado? Por que? Como isso poderá ser corrigido para a próxima oficina?
- Qual foi o maior desafio da oficina? Por que? Como esse desafio pode ser administrado numa próxima vez?
- Do que você mais gostou? O que você gostaria de manter para as próximas oficinas? O que você gostaria de excluir das próximas oficinas?
- Como foi o gerenciamento do tempo?
- Como foi o diálogo e discussão do tema?
- Fazer essa auto avaliação auxilia no aperfeiçoamento do seu trabalho e numa melhor experiência para as(os) participantes das próximas oficinas.

ESTRUTURA BÁSICA DE UMA OFICINA

ATIVIDADE	TEMPO	DESCRIÇÃO
Boas Vindas		dar as boas vindas ao grupo, apresentando as(os) facilitadoras(es) e informando o cronograma e objetivo da oficina.
Check-in		Entender como as pessoas do grupo estão para saber como estimular as discussões e tendo uma postura empática com aquelas(es) que não estão muito bem. Também serve para entender as expectativas do grupo em relação à oficina.
Apresentações		Fazer uma rodada de apresentação entre o grupo que pode ser através de alguma atividade de interação.
Introdução		Momento onde o tema da oficina será abordado de forma teórica.
Atividade principal		Realizar alguma atividade de interação ou prática sobre o tema abordado.
Discussão do tema		Momento para o grupo refletir e tirar dúvidas sobre o tema. Nesse momento a(o) facilitadora(or) estimula a discussão fazendo perguntas que ela elaborou previamente.

Outras atividades		Caso haja necessidade.
Fechamento		Fazer uma conclusão de tudo que foi abordado na oficina, estando atenta(o) para que todas(os) as(os) participantes tenham compreendido o tema e apreendido o conhecimento.
Check-out		Momento para entender como foi a experiência da oficina para as participantes.

Essa estrutura é básica, novos elementos podem ser inseridos de acordo com a necessidade da oficina, e outros podem ser excluídos. Faça as adaptações que achar necessárias.

Um ponto importante é com relação a distribuição do tempo. Para cada atividade deve-se levar em conta o tempo total disponível para a oficina e a complexidade de cada atividade. Importante: o número de participantes influencia no tempo de cada atividade. Tente imaginar quanto tempo cada pessoa ou o grupo vai levar para realizar cada atividade. Por exemplo: numa dinâmica de apresentação o tempo para a dinâmica vai variar se houver 5, 15 ou 30 pessoas para se apresentar. Se for uma apresentação simples onde a pessoa diz o nome, idade e mais alguma característica, podemos imaginar uma média de 1 minuto para cada pessoa se apresentando. Então, de acordo com o número de participantes, calcule quanto tempo será dedicado à apresentação e assim por diante.

Se não for possível saber o número de participantes previamente, pense em duas dinâmicas diferentes: uma rápida e outra mais demorada e as utilize conforme a necessidade.



obrigada

EBA! QUE BOM QUE VOCÊ CHEGOU ATÉ AQUI!

Essas foram as orientações sobre como montar uma oficina e multiplicar conhecimentos. Esperamos, com essa apostila, poder contribuir para que o conhecimento seja multiplicado através de boas e criativas iniciativas, que você se divirta neste processo e que a apostila contribua também para o seu processo de empoderamento e exercício de sua liderança horizontal dentro dos espaços que você participa.

**AH! E NÃO SE ESQUEÇA... ACREDITAMOS NO
SEU POTENCIAL DE TRANSFORMAÇÃO.**

ENTÃO, VAMOS LÁ!



REDES SOCIAIS DA CEPIA



Cepia cidadania



@cepiacidania



Cepia cidadania



Partiu Papo Reto



@partiu.papo.reto



REFERÊNCIAS



Agência Brasília. Fala, Adolescente! GDF e ONU promovem debates com jovens sobre planejamento reprodutivo, direitos sexuais e maternidade precoce. Eles serão multiplicadores de informação. Agência Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.agenciabrasilia.df.gov.br/2021/02/01/fala-adolescente/>, acesso em 30 de ago de 2021.

Cepia. Fomentando a Tomada de Decisões: manual de treinamento para a liderança das mulheres. Cepia. Disponível em: <http://cepia.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Fomentando-a-tomada-de-decisoes.pdf>, acesso em 30 de ago de 2021.

Cepia. Manual de Ideias e Atividades: metodologia ativa para o trabalho com adolescentes e jovens. Cepia, 2020. Disponível em: http://cepia.org.br/wp-content/uploads/2020/04/Manual_De_Ideias_E_Atividades@CEPIA.pdf, acesso em 30 de ago de 2021.

Cepia. Manual de Ferramentas Criativas: atividades sobre puberdade. Cepia, 2020. Disponível em: http://cepia.org.br/wp-content/uploads/2020/10/Manual-de-Ferramentas_Arquivo-Final_CEPIA.pdf, acesso em 30 de ago de 2021.

Cepia. Manual Habilidades para a Vida: competências psicossociais para adolescentes e jovens protagonistas. Cepia, 2020. Disponível em: http://cepia.org.br/wp-content/uploads/2021/01/Habilidades-para-a-Vida-Final2021@CEPIA_.pdf, acesso em 30 de ago de 2021.

Cepia. Guia de Cidadania e Segurança Digital - para adolescentes e jovens. Cepia, 2021. Disponível em: <http://cepia.org.br/wp-content/uploads/2021/02/REV-2801CIDADANIA-E-SEGURAN%C3%87A-DIGITAL-PARA-ADOLESCENTES-E-JOVENS-11.pdf>, acesso em 13 de set de 2021

Equipe Vacinas.com.br. Doenças erradicadas e controladas com a vacinação. Blog Vacinas. Disponível em:

<https://vacinas.com.br/blog/doencas-erradicadas-com-a-vacinacao/>, acesso em 22 de ago de 2021.

Figueiredo, Patrícia. 9% das mulheres brasileiras sofreram violência sexual alguma vez na vida. G1 SP, 2021. Disponível em:

<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2021/05/11/9percent-das-mulheres-brasileiras-sofreram-violencia-sexual-alguma-vez-na-vida-diz-pesquisa-de-ibge-e-ministerio-da-saude.ghtml>, acesso em 21 de ago de 2021.

Governo Federal. Adolescência, Juventude e Participação - ADOLESCENTES E JOVENS PARA A EDUCAÇÃO ENTRE PARES, Saúde e Prevenção nas Escolas. Ministério da Saúde. Governo Federal, 2010. Disponível em:

http://www.unfpa.org.br/Arquivos/guia_jovens/adolescencia.pdf , acesso em 21 de ago de 2021.

Governo Federal. Ministério divulga dados de violência sexual contra crianças e adolescentes. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH). Governo Federal, 2020.

Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/maio/ministerio-divulga-dados-de-violencia-sexual-contra-criancas-e-adolescentes>, acesso em 30 de ago de 2020.

Governo Federal. Pesquisa mostra que 82,7% dos domicílios brasileiros tem acesso à internet. Ministério das Comunicações. Governo Federal 2021. Disponível em:

<https://www.gov.br/mcom/pt-br/noticias/2021/abril/pesquisa-mostra-que-82-7-dos-domicilios-brasileiros-tem-acesso-a-internet>, acesso em 13 de setembro de 2021.

IBGE, Agência Brasil. Estudo revela o tamanho da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Agência Brasil, 2021.

Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-03/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho>, acesso em 21 de ago de 2021.

IBGE, Agência Brasil. IBGE mapeia casamento e gravidez na adolescência. Agência Brasil, 2021. Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/geral/audio/2021-03/ibge-mapeia-casamento-e-gravidez-na-adolescencia>, acesso em 30/08/2021.