



Raising Capacity for
Inclusive People engaged
in private sponsorship

Syllabus for training paths Portuguese version



This project was funded by the European Union's Asylum Migration and Integration Fund

The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility.

The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.

FORMAÇÃO DE *STAKEHOLDERS*

WP4

PROGRAMA 1

Famílias de Acolhimento

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio

Glocal Factory, Verona, IT

GLOCAL FACTORY



iscte UNIVERSITY
INSTITUTE
OF LISBON



**Réfugiés
BIENVENUE**



This project was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund.

The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility.

The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.



RaCIP - Raising Capacity for Inclusive People engaged in private sponsorships

www.racip.eu

www.linkedin.com/company/racip

www.facebook.com/racipproject

FORMAÇÃO DE STAKEHOLDERS

Programa 1. Famílias de acolhimento

Autores

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio (Glocal Factory, Verona, Italia)

Com o contributo de:

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, PT

CVI – Consorzio Veneto Insieme, IT

JRS Portugal, PT

Municipality of Ioannina, GR

Refugee Welcome, IT

Réfugiés Bienvenue, FR

Second Tree, GR

Synthesis Center for Research and

Education, CY

Como citar esta publicação

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio, *Formação de Stakeholders. Programa 1. Famílias de Acolhimento*, Glocal Factory, Verona, Italia. Disponível em www.racip.eu

Este documento é um produto do Projeto RaCIP. Foi desenhado pela Glocal Factory e realizado com o apoio de todos os parceiros do projeto para efeitos do projeto RaCIP. A sua produção foi desenvolvida entre junho e novembro de 2021.

Índice

PREFÁCIO2

GLOSSÁRIO3

INTRODUÇÃO4

Pré-requisitos5

MÓDULO 1. COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS6

Objetivos de formação e resultados de aprendizagem esperados6

Conteúdos de formação6

Unidade 1.1. Refugiados 6

Unidade 1.2. Ser mentor: motivação e papel7

Unidade 1.3. Empoderamento 8

Unidade 1.4. Prova de obstáculos10

MODULO 2. COMPETÊNCIAS ESPECIFICAS11

Objetivos de formação e resultados de aprendizagem esperados 11

Conteúdos de formação 11

Unidade 2.1. Viver juntos: os desafios do dia-a-dia 11

Unidade2.2. Sair do ninho: autonomia 13

Avaliação da aprendizagem 14

Material de apoio, recursos, textos15

Prefácio

Este documento faz parte de uma coleção de cinco programas, desenhados para capacitar cinco grupos-alvo diferentes de potenciais mentores:

- Famílias anfitriãs
- Famílias mentoras
- Estudantes universitários
- Mentoria no emprego
- Associações e redes de stakeholders

Cada programa inclui dois módulos:

MÓDULO 1. Este módulo é comum aos cinco programas, pois ajuda a fomentar a aquisição de conhecimentos transversais (questões teóricas) e competências (práticas, metodológicas, questões aplicadas) necessárias para construir e implementar qualquer relação de mentoria.

MÓDULO 2. Aborda as necessidades dos diferentes alvos: conhecimentos básicos e habilidades para apoiar as funções e contextos específicos dos mentores.

PROGRAMA	MODULO 1 Competências transversais	MODULO 2 Competências específicas
1. Famílias anfitriãs		UNIDADE 2.1 <i>Viver juntos: os desafios do dia-a-dia</i> UNIDADE 2.2 <i>Sair do ninho: autonomia</i>
2. Famílias mentoras	UNIDADE 1.1 <i>Refugiadas/os</i> UNIDADE 1.2 <i>Ser mentor: motivações e papel</i> UNIDADE 1.3 <i>Empoderamento</i> UNIDADE 1.4 <i>Prova de obstáculos</i>	UNIDADE 2.1 <i>Realçar valores</i> UNIDADE 2.2 <i>Direitos e serviços</i>
3. Estudantes universitários		UNIDADE 2.1 <i>Migrações</i> UNIDADE 2.2 <i>Loquor ergo sum – Eu falo, logo existo</i>
4. Mentoria no emprego		UNIDADE 2.1 <i>Ao trabalho!</i> UNIDADE 2.2 <i>A caixa de ferramentas</i>
5. Associações e redes de stakeholders		UNIDADE 2.1 <i>Mentoria dentro de uma organização</i> UNIDADE 2.2 <i>Um para muitos/muitos para um: pertencer a um grupo</i>

GLOSSÁRIO

ESPECIALISTA: Uma pessoa com muita experiência que traz o seu conhecimento e experiência a um ou mais tópicos no nosso contexto de receção e inclusão de migrantes.

Formanda/o: participante e destinatária/o da formação e futuro mentor.

Beneficiária/o: requerente de asilo ou pessoa que recentemente recebeu um título legal para residir na União Europeia e receberá apoio de mentoria.

Mentor: a pessoa que apoiará um/a Beneficiário/a nas atividades do WP6 do projeto RaCIP.

Família Beneficiária: agregado familiar refugiado que recebeu recentemente um título legal para residir na União Europeia. Pode incluir pessoas que chegaram em momentos diferentes e que agora estão a enfrentar juntas as dimensões da família e da vida social num contexto diferente daquele em que os seus pais nasceram.

Família Mentora: família que apoia uma família refugiada nas atividades do WP6 do projeto RaCIP.

Recém-chegado: requerente de asilo ou pessoa que recebeu recentemente um título legal para residir na União Europeia.

Testemunho: uma pessoa que conta a sua própria experiência para ajudar os Formandos a compreender os seus verdadeiros significados.

Formador: líder do curso de formação, ativamente presente em todas as formações.

INTRODUÇÃO

Quando uma família decide hospedar um/a migrante para compartilhar o seu cotidiano, um pequeno-grande milagre acontece. A presença e a proximidade que só se podem dar na coabitação muda a forma como as pessoas envolvidas se vêem. Surgem novas perspectivas: a da família anfitriã, para quem o rosto e a história do migrante fornecem a chave para repensar de uma forma mais consciente o drama coletivo dos refugiados e quebrar preconceitos, tanto positivos como negativos; a do migrante que por meio de palavras e gestos no cotidiano constrói uma relação que, a partir da família de acolhimento, favorece a sua integração em diversas dimensões.

Uma proximidade que, por um lado, marca um crescimento recíproco, e por outro, constrói um caminho para a emancipação gradual do migrante, que através do apoio moral e material da família acolhedora vai construindo autoconfiança, consciência e competências que são pré-requisitos para sua autonomia.

Na verdade, a família anfitriã não desempenha um papel de mero cuidado, embora o aconchego do lar seja o primeiro conforto contra o medo e a solidão. Com efeito, a família, na qualidade de mentora, apoia o migrante na sua nova vida, ajudando-o a se integrar e a participar ativamente na vida cívica e nas relações da rede local.

A pesquisa realizada por Refugees Welcome Italy, Réfugiés Bienvenue France e Second Tree (Grécia) destacou que as famílias de acolhimento muitas vezes desempenham um papel crucial nos processos de integração dos migrantes, tanto a ultrapassar obstáculos e barreiras à sua participação na vida ativa (documentos, trabalho, etc.) como na criação de relações pessoais. Hospedar famílias e apoiar através de redes sociais pode ser estratégico para ajudar a encontrar emprego e a apoiar no novo emprego; para ajudar a encontrar uma casa ou a obter a carta de condução; para orientar os migrantes no acesso a serviços básicos e preenchimento de documentos e papéis.

A convivência permite que os membros da família e o migrante compreendam melhor as culturas uns dos outros - a partir da língua - retificando mal-entendidos e promovendo uma relação de confiança mútua.

A família pode ampliar as redes de relações dos migrantes. Como a pesquisa mencionada acima mostrou, 60% dos entrevistados que hospedam / apoiam famílias facilitaram a inclusão em redes mais amplas do que as tradicionalmente criadas por migrantes, geralmente compostas por pessoas de seus próprios países (68,9% dos entrevistados) e migrantes que se encontram nas mesmas condições (68,9 %).

Esses resultados são encorajadores. Foram obtidos “no terreno”, a partir de uma relação de confiança mútua que se fortalece a cada dia e é capaz de superar desentendimentos e decepções. Se a vontade e a generosidade são pré-requisitos necessários, às famílias acrescentam ainda os seus recursos intelectuais e emocionais, bem como a sua criatividade e habilidades de resolução de problemas.

Muitas questões surgem quando se decide hospedar um migrante: o acolhimento geralmente reflete apreensão, um sentimento de inadequação, o medo de não poder ajudar ou dar o apoio adequado. Como será o primeiro encontro? Como vamos viver juntos? Como nos entenderemos se não é só a linguagem que nos divide, mas os

diferentes costumes, culturas e religiões? Como os amigos e vizinhos reagirão? Que respostas poderei dar a quem procura emprego ou pretende continuar os estudos? Para quem precisa de cuidados? Para quem gostaria de tirar a carta de condução ou alugar uma casa? Até a questão-chave: serei deixado sozinho ou alguém me apoiará?

Na verdade, quando se trata da abordagem certa no acolhimento de migrantes, outras questões principais estão envolvidas: não só é importante evitar qualquer abordagem paternalista, mas também evitar quaisquer expectativas desproporcionais por parte das famílias de acolhimento, no que diz respeito ao seu próprio envolvimento e ao do anfitrião.

Esta formação para famílias anfitriãs, administrada por formadores e apoiado por especialistas e testemunhas, tentará responder a todas essas perguntas e se possível ainda mais. Está organizado em dois Módulos, num total de seis Unidades. O Módulo 1 (quatro Unidades) trata das principais questões transversais a qualquer experiência de mentoria, enquanto o Módulo 2 (duas Unidades) enfoca os aspetos específicos relacionados ao grupo alvo de famílias anfitriãs.

Pré-requisitos

As famílias candidatas incluem pais solteiros e famílias com apenas uma pessoa.

- Casais ou casais em união de facto sem filhos
- Casais ou casais em união de facto com um ou mais filhos
- Famílias monoparentais (um dos pais com um ou mais filhos)
- Famílias solteiras

Não há pré-requisitos obrigatórios ou conhecimento de fundo específico exigido.

No entanto, os formandos devem apresentar:

- motivação e uma atitude positiva
- adesão aos valores centrais do projeto (boas-vindas, integração, multiculturalismo)
- boas habilidades de escuta, empatia, desejo de se envolver com pessoas de diferentes culturas
- empenho na prossecução dos objetivos do projeto e na execução das suas atividades com responsabilidade pelo período pretendido, ciente de que exigirá muita perseverança e energia.

A experiência anterior de trabalho voluntário e/ou com populações migrantes pode ser uma mais-valia no processo de seleção.

MÓDULO 1 – COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS

Objetivos de Formação e resultados de aprendizagem esperados

Objetivos da formação	Resultados de aprendizagem esperados
<p>O objetivo do Módulo 1, que introduz todos os cursos de formação, é promover a aquisição de conhecimentos transversais (questões teóricas) e habilidades (práticas, metodológicas, questões aplicadas) necessárias para construir e implementar uma relação de mentoria.</p>	<p>No final do Módulo 1, o mentor deve ter adquirido:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Compreensão do contexto, pressupostos metodológicos e objetivos do projeto RaCIP; capacidade de usar a plataforma WIX▪ Conhecimento dos fenómenos migratórios contemporâneos▪ Capacidade de refletir sobre as histórias de migração, receção e primeiros passos de integração▪ Compreensão dos conceitos-chave de interculturalidade, empatia, empoderamento▪ Capacidade de ouvir, analisar e interpretar as necessidades do Beneficiário da mentoria▪ Conscientização das atitudes a serem adotadas ou evitadas para uma mentoria eficaz▪ Conhecimentos básicos sobre os principais caminhos para o reconhecimento da condição de refugiado e acesso aos serviços.

Conteúdos de Formação

UNIDADE 1.1 – “Refugiados” (duração: 2.30 horas)

A primeira unidade visa esclarecer estas questões principais:

- Quem são as pessoas que gostaríamos de apoiar?
- Qual é a sua formação?
- Por que é que eles vieram para a Europa?
- Em que condições vivem?
- Quais são seus medos, mas também esperanças e expectativas?

- Como podemos criar um diálogo entre pessoas de diferentes posicionamentos, reconhecendo as diferenças de poder social, econômico e político?

Os formandos serão levados à variedade e complexidade das questões migratórias: um mundo de mulheres e homens que, para além de sua condição comum de "recém-chegados", têm experiências e histórias pessoais diferentes, distantes dos nossos estereótipos. Os formandos não serão apenas apresentados por meio de relatórios e estatísticas, mas também conhecerão depoimentos contando suas próprias experiências.

Será também dado enfoque às motivações das formandas/os e da sua consciência do papel que irão desempenhar no processo de mentoria.

PRIMEIRO PASSO (1 hora) – “O projeto RaCIP”

- Apresentação dos participantes e do formador (jogo ou apresentação em pares)
- Apresentação do RaCIP e dos seus objetivos; o significado ético, social e político do patrocínio privado será enfatizado como uma estratégia que visa aumentar a integração dos migrantes, assim como a coesão e o bem-estar das comunidades de acolhimento
- Apresentação do curso de formação
- Apresentação da plataforma de aprendizagem WIX e como usá-la durante a formação e a subsequente experiências piloto.

SEGUNDO PASSO (30 minutos) – “Que sabemos sobre refugiados?”

O formador convida os participantes a falar sobre as experiências que podem ter tido com migrantes, desde um simples encontro a um apoio mais envolvente. Preconceitos e estereótipos comuns serão discutidos a partir da experiência dos participantes.

TERCEIRO PASSO (1 hora) – “Pessoas”

O formador apresenta dois testemunhos (ou uma família, na formação para famílias mentoras): um requerente de asilo que ainda não recebeu uma resposta ao seu pedido de proteção internacional e um migrante que está na Europa há alguns anos e melhor integrado na sociedade de acolhimento (tem emprego e alojamento). Eles serão convidados a falar sobre sua chegada e dos seus primeiros passos de integração. Em seguida, serão entrevistados pelos formandos. Entre as possíveis questões, a vulnerabilidade é recomendada como porta de entrada para discutir desigualdades ou adversidades, como insegurança, relativa desvantagem econômica ou social, capacidade limitada e necessidades não atendidas. As/Os formandas/os serão convidadas/os a complementar esta etapa com a leitura dos documentos disponíveis na plataforma WIX.

UNIDADE 1.2 – “Ser mentor: motivação e papel” (duração: 2.30 horas)

A segunda Unidade tem três objetivos principais:

- Ajudar os formandos a entender suas motivações internas para a mentoria;
- Prepará-los para enfrentar as dificuldades que possam encontrar no seu compromisso;

- Conscientizá-los das atitudes que podem facilitar ou, pelo contrário, dificultar ou distorcer a relação de ajuda.

PRIMEIRO PASSO (30 minutos) – “Porque é que eu escolhi tornar-me mentor?”

Cada formando é convidado a pensar por si mesmo e em silêncio, durante 5 minutos (pode fazer anotações), e em seguida a partilhar a sua reflexão com os outros. O formador escreve num quadro as palavras-chave que emergem das exposições, e destaca a importância da motivação pessoal (ou seja: eu comprometo-me porque esta experiência vai ajudar o meu crescimento pessoal).

SEGUNDO PASSO (1 hora) – “O que geralmente acontece na prática”

Dois voluntários ou educadores profissionais, que já experimentaram a mentoria de migrantes, serão convidados a falar sobre as suas experiências e como viveram esta relação desde o seu ponto de vista pessoal e emocional: dificuldades, sucessos, fracassos, lições aprendidas. De seguida, os formandos entrevistarão os dois especialistas. O/A formador/a destaca que numa relação de mentoria, a desilusão e o desânimo estão sempre ao virar da esquina: é por isso que paciência, resiliência e realismo são necessários para as/os próximas/os mentores. As barreiras linguísticas também serão abordadas: o/a formador/a explicará como tentar superá-las por meio de uma comunicação eficaz, seguindo uma abordagem que - no processo de melhoria progressiva das habilidades linguísticas - privilegia as relações sobre a aprendizagem e a aplicação (veja a experiência de “Libera la parola” em Itália, um laboratório aberto para o uso da língua italiana para construir relacionamentos).

TERCEIRO PASSO (1 hora) – “Empatia”

Um/a psicólogo/a e/ou antropóloga/o, que pode usar uma encenação, levará os formandos a pensar sobre as atitudes que ajudam a criar ou destruir a empatia entre duas pessoas. Elas/es vão refletir sobre como ouvir, como ficar ao lado do outro na relação de mentoria, sem se sobrecarregar, como respeitar os silêncios, como lidar com as crises e o desespero, como lidar com mentiras ou meias-verdades, como encorajar, como discutir sem discutir, como abraçar sem sufocar. Será enfatizado que uma relação de mentoria, mesmo que surja da necessidade de dar respostas às condições difíceis ou mesmo dramáticas de uma pessoa, é tanto mais eficaz quando se desenvolve através de momentos de bem-estar, tanto para o mentor como para a/o mentorada/o. O formador irá propor exercícios / dinâmicas específicas em torno da aprendizagem da empatia.

As/os formadoras/es serão convidadas/os a complementar esta etapa com a leitura dos documentos disponíveis na plataforma WIX.

UNIDADE 1.3 – “Empoderamento” (duração: 2.30 horas)

A terceira Unidade visa ajudar os formandos a compreender como projetar e gerir conjuntamente um caminho para a capacitação do Beneficiário da sua mentoria. Existe uma premissa vital: o conceito de empoderamento tem aspetos problemáticos, como “o delicado equilíbrio entre empoderamento e paternalismo, apoio substancial e supressão”. Devemos estar cientes das consequências do papel do “grande benfeitor”. Como indicado, a autonomia mais ampla e o “poder” dos Beneficiários devem ser reconhecidos: “Tão desejável e necessário quanto possa soar para empoderar refugiados, idosos, minorias étnicas, deficientes, pobres, marginalizados ou discriminados, para os Beneficiários do empoderamento se sentirem verdadeiramente

empoderados, dependerá de como as/os detentoras/es do privilégio tratam os intrincados processos sociais que ocorrem em situações de empoderamento”.

PRIMEIRO PASSO (30 minutos) – “Empoderamento: o que significa?”

O formador explica o significado de "empoderamento", as suas origens históricas (nos movimentos de emancipação na América Latina e na comunidade laboral nos EUA) e a sua relevância tanto no plano individual como no coletivo. Explicar-se-á, através de alguns exemplos concretos, a diferença entre uma relação assistencial, portanto "passiva", e uma relação que apoia e conduz as pessoas a um aumento da autonomia e da autoestima.

SEGUNDO PASSO (1 hora) – “Investigar necessidades e recursos”

Um especialista (pessoa com larga experiência no acolhimento e integração de migrantes) explica, através de um PowerPoint e apresentando casos, quais são as necessidades mais frequentes e recorrentes dos requerentes de asilo e migrantes, tanto a nível pessoal como na vida quotidiana (língua, documentos, trabalho, casa, envio de dinheiro ao país de origem, cuidados de saúde, apoio psicológico ou psiquiátrico, carta de condução). Seguir-se-á o debate.

A/O formadora e a/o especialista irão sugerir a abordagem mais apropriada para identificar e priorizar as necessidades da família acolhida. Refira-se que cada migrante, tal como as famílias migrantes, tem tanto necessidades como recursos, que o mentor tem que descobrir, pois são a base para a definição conjunta de uma estratégia de sucesso.

TERCEIRO PASSO (1 hora) – “Territórios e redes”

O formador explica que no RaCIP, o Mentor é visto como um facilitador nas relações entre a/o migrante / família acolhida e a rede de pessoas / associações / serviços de apoio. Cada ator da rede pode atender a uma necessidade e tem seus próprios conhecimentos, habilidades e recursos. O Mentor será incentivado a envolver todos esses atores na relação de mentoria: atores públicos (instituições, agências e serviços), organizações sem fins lucrativos (ou seja, organizações da sociedade civil estruturadas), mas também grupos informais ou indivíduos do chamado "quarto setor" (vizinhos, reformados com muito tempo livre à disposição, professores, artesãos). Em seguida, serão identificadas as instituições / serviços / associações que prestam serviços na área onde as/os mentoras/es vão desenvolver as suas atividades. No final, os formandos realizarão duas atividades, individualmente ou em pequenos grupos, conforme sua preferência:

- Mapeamento de seu próprio território para identificar o maior número possível de atores locais;
- Planear atividades de lazer, permitindo ao Beneficiário da sua mentoria conhecer outras pessoas locais e estrangeiras, falar a língua local e aumentar a sua rede de relações.

UNIDADE 1.4 – “Corrida de obstáculos” (duração: 2.30 horas)

A última Unidade fornece aos formandos competências básicas para apoiar os migrantes nos processos de reconhecimento do estatuto de refugiado e acesso a serviços básicos. O Mentor não pode ser um especialista em todas estas áreas, mas necessita de algumas noções básicas para poder apoiar o Beneficiário e facilitar a sua

relação com os serviços públicos e os seus representantes (advogados, polícias, funcionários públicos em diferentes administrações, etc.).

Os temas a tratar deverão referir-se às normas e procedimentos em vigor relativos aos aspetos jurídicos dos requerentes de asilo e acolhimento de estrangeiros em todos os países parceiros do RaCIP. Um advogado ou especialista sénior com experiência jurídica irá abordar:

- A. O caminho para obter asilo ou outra forma de proteção humanitária ou internacional
- B. Estatuto de residência provisória e permanente
- C. A concessão da cidadania
- D. A questão da residência
- E. Trabalhar durante o período necessário para definir a condição de refugiado.
- F. As regras de acesso aos serviços de saúde (emergenciais e não emergenciais).
- G. Acesso à escolaridade e formação profissional.
- H. As principais formas de apoio à renda para estrangeiros por parte das autoridades estaduais ou locais.

O especialista deve fornecer exemplos concretos e tornar a explicação técnica facilmente compreensível para todos os formandos. O formador, em base do que já emergiu nos encontros anteriores, deve sublinhar o quanto esta "corrida de obstáculos" afeta o estado e a resiliência psicológica das pessoas a serem apoiadas.

Modulo 2 – Competências específicas

Objetivos da formação e resultados esperados da aprendizagem

Objetivos da formação	Resultados de aprendizagem esperados
Aquisição de conhecimentos e competências elementares, que permitam que a coexistência vá para além da hospitalidade e da partilha de	No final do Módulo 2, os formandos deverão ter:

<p>um mesmo espaço, tornando-se um espaço de sociabilidade, de apoio para enfrentar os problemas e obstáculos, assim como uma oportunidade para crescimento cultural e humano mútuo.</p> <p>Os objetivos específicos dizem respeito:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Consciência do papel estratégico do acolhimento no interior da família para a inclusão de migrantes ▪ Consciência da relação de reciprocidade entre a família e a/o anfitriã/o ▪ Fortalecer a emotividade dos membros da família ▪ Capacidade para prestar apoio ao nível das necessidades e expectativas ▪ Conhecimento básico da rede de serviços local e das respetivas formas de acesso ▪ Consciência do valor das redes locais e orientação para contribuir para a sua construção 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uma melhor capacidade de gerir a respetiva “ansiedade de receção”, graças à compreensão das principais dinâmicas de acolhimento em família ▪ Uma melhor capacidade de ouvir, de maneira a identificar as necessidades e aspirações dos Beneficiários e ser capaz de o apoiar e orientar num caminho de inclusão coerente e conjunto. ▪ Uma melhor capacidade organizacional e de resolução de problemas, com vista a construir uma convivência que possa ser construtiva e enriquecedora para ambos ▪ Aprendido as noções básicas sobre os principais serviços locais de apoio à integração dos migrantes e os seus respetivos escritórios e contactos ▪ Uma compreensão das dinâmicas de trabalho em rede da respetiva comunidade local
--	--

Conteúdos da formação

UNIDADE 2.1 – “Viver em conjunto: os desafios do dia-a-dia” (duração: 3 horas)

A primeira unidade do Módulo 2 trata da questão da coabitação, de modo a auxiliar as famílias de acolhimento a enfrentarem e superarem as possíveis ansiedades e preocupações ligadas com o encontro com a/o novo hóspede e à posterior organização e gestão da dimensão do quotidiano, que envolve diversidade cultural que implica uma adaptação gradual e mútua. O diálogo entre diferentes culturas começa a partir da proximidade e dos gestos do dia-a-dia, que ajudam no que diz respeito à compreensão mútua e lançam a base para a confiança mútua, que é a condição inicial e crucial para qualquer relação positiva e construtiva.

O diálogo e a discussão com outras pessoas que já experienciaram os mesmos sentimentos é um excelente ponto de referência e uma fonte de inspiração, um apoio para não se sentir dominado pelo desânimo ou pelo sentimento de impotência. A nível pessoal, é sem dúvida uma fonte de conforto e encorajamento saber que outras pessoas já fizeram anteriormente a mesma escolha, experienciaram as mesmas ansiedades, enfrentaram e resolveram os mesmos problemas. A mensagem é: não estás sozinho e não há que ter vergonha em partilhar os teus medos.

Os seguintes passos vão ser introduzidos com base nos resultados de dois estudos sobre refugiados e famílias de acolhimento, que foram realizados no âmbito do projeto Racip, como ponto de partida para futuras discussões e aprendizagens (ver materiais de estudo, recursos, textos).

PRIMEIRO PASSO (1 hora) – “Bem-vindos a casa”

A/O Formadora/or organiza um focus group com as/os formandas/os de modo a criarem um quadro de tópicos/situações para serem submetidos a três famílias que já experienciaram o acolhimento (ver Terceira etapa da mesma Unidade 2.1). Durante a primeira etapa, as/os formandas/os irão ser convidados a refletir o significado de hospitalidade e de como demonstrar, especialmente na fase inicial, atenção, envolvimento, empatia, num delicado balanço entre solicitude e discrição apropriada. A receção inicial será endereçada, também, às crianças e aos jovens que vivem na família, incluindo também os vizinhos, para estimular a compreensão e proximidade em contextos que podem ser hostis no início.

METODOLOGIA. Focus group, quadro de tópicos para discussão.

SEGUNDO PASSO (1 hora) – “Das 8 às 22: espaços e tempos domésticos”

A vivência diária não é feita apenas de pensamentos, palavras e intenções. Vivendo em conjunto, as culturas manifestam-se através das ações e práticas do cotidiano, que são tanto concretas quanto necessárias. Estes gestos precisam de ser incluídos numa estrutura de regras partilhadas. Também para o caso da família de acolhimento, isto significa uma adaptação a uma nova forma de vida. Gestos simples, possivelmente percecionados como naturais, podem revelar-se uma fonte de mal-entendidos. Em muitos casos, as/os acolhidas/os não estão familiarizadas com as formas locais de realizar as tarefas domésticas, tendo tendência a replica-las de acordo com os seus hábitos (fazer a cama, lavar a roupa, pendurar a roupa) ou podem necessitar de apoio no uso de equipamentos tecnológicos. Assim sendo, é necessário haver uma certa sensibilidade no sentido de orientar a/o respetiva/o formanda/o na gestão destes aspetos do dia-a-dia, evitando imposições abruptas ou pressuposições de superioridade, mas tendo como objetivo a adaptação mútua e gradual.

A/O formadora/or deve guiar as/os formandas/os no sentido da elaboração de uma agenda baseada nos “horários do dia-a-dia”, providenciando ao mesmo tempo indicações sobre como definir regras básicas de coabitação. Os temas e problemas serão discutidos na Terceira etapa desta unidade 2.1.

Metodologia. Focus group, quadro com tópicos para discussão.

TERCEIRO PASSO (1 hora) - “Juntos, nós conseguimos”

Três famílias que já tenham passado pela experiência da hospitalidade falam aos novos anfitriões. Tal como indicado na introdução, é importante evitar qualquer abordagem paternalista, ao mesmo tempo que se evita expectativas irrealistas das famílias. Ambas as situações, em conjunto com os possíveis conflitos que possam surgir – também devido a mal-entendidos de ambos os lados – serão abordados e discutidos partindo da experiência concreta das famílias.

METODOLOGIA. Encontro interativo: introdução de caráter geral e discussão baseada nos contributos e tópicos das etapas 1 e 2 da unidade 2.1.

UNIDADE 2.2 – “Sair do ninho: autonomia” (duração: 3 horas)

O apoio dado pela família anfitriã é crucial – tal como anteriormente mencionado – no processo de integração dos migrantes. Todos os aspetos estão envolvidos: superação de barreiras e obstáculos, ajuda no reconhecimento dos direitos legais (documentação, direito ao acesso à saúde, etc.), introdução à cultura local, estimular as relações com a comunidade local.

Esta segunda unidade trata – a partir de um ponto de vista concreto – aspetos relativos à vida dos migrantes que envolvem a relação destes últimos com o ambiente exterior à casa. O acesso às estruturas e serviços locais serão considerados, tal como essas questões – ex: procura de habitação e de emprego – necessários para completarem o seu caminho rumo à autonomia. Em particular, serão consideradas como foco as ligações com os serviços locais e com os trabalhadores sociais presentes no território.

PRIMEIRO PASSO (1 hora) – “O mundo lá fora: eu preciso...”

Nesta primeira etapa alguns dos principais obstáculos, tanto a nível material como burocrático, que os migrantes enfrentam no seu caminho rumo à independência e que foram tratados na Unidade 1.4, serão abordados de um ponto de vista prático. A/O formadora/or irá prepara uma série de simulações, apresentando situações frequentes: as/os formandas/os irão identificar necessidades, propor e desenhar cursos de ação e respetivas soluções.

METODOLOGIA. Exercício, discussão e tempo para questões.

SEGUND PASSO (1 hora) – “O mundo lá fora: relações”

A família é o principal núcleo de uma comunidade que não se encontra fechada sobre si mas é, em contrapartida, uma ponte para a comunidade mais alargada: a rede parental, em primeiro lugar, que se estende – em círculos concêntricos – a uma rede mais ampla de relações: amigos, colegas, vizinhos, associações e sociedade civil. O objetivo é recriar no ambiente fora de casa, tanto quanto possível, a proximidade e as relações de amizade que ocorrem de forma espontânea dentro da família. A/O formadora/or irá ajudar os formandos a identificar e a “reconstruir” a sua própria rede para posteriormente discutir, em conjunto, os seus pontos fortes e fracos. Partilhar tempo livre com os migrantes será também abordado e experiências de participação na vida social do país de acolhimento serão trazidas para a discussão, de preferência através de testemunhos diretos.

METODOLOGIA. *Focus group*, quadro de questões para serem colocadas durante a terceira etapa da Unidade 2.2.

TERCEIRO PASSO (1 hora) - “Isto foi o que fizemos”

Três famílias que já tenham passado pela experiência de acolhimento interagem com as novas famílias de acolhimento.

METODOLOGIA. Encontro interativo: introdução geral e discussão com base nos contributos e tópicos da etapa 2 da Unidade 2.2.

Os últimos 30 minutos da Unidade 2.2 serão dedicados a uma avaliação presencial do Programa de Formação.

As sessões devem terminar com indicações práticas sobre o início dos processos de mentoria (WP6) e sobre o sistema de apoio e formação contínuos que os Parceiros do Projeto irão providenciar aos Mentores ao longo da sua experiência de acompanhamento dos migrantes.

Avaliação da aprendizagem

A avaliação da aprendizagem será realizada principalmente através de autoavaliação. Cada formando irá preparar um relatório escrito no prazo de duas semanas após o último encontro, onde deve procurar responder às seguintes questões:

- Como e em que medida a formação me ajudou a ter mais atenção aos migrantes e à sua integração?
- De que forma irei desenvolver e planear a relação de empatia e empoderamento com o Beneficiário da minha mentoria?
- De que forma vou planear a coabitação com o Beneficiário?
- De que forma serei capaz de ajudar o Beneficiário a integrar-se na minha rede social?

Este relatório será enviado ao formador, que irá contactar cada formando no sentido de obter feedback e aprofundar junto dele aspetos e tópicos que ainda merecem ser alvo de esclarecimento.

Materiais de apoio, recursos, textos

- Mateus, S., D. Santa-Marta, J. P. Pereira, M. Clemente & T. Seabra (2021). *Private Sponsorship and community-based integration: The PAR example and other good practices* (Paper for RaCIP Project). Lisbon: Iscte-Instituto Universitário de Lisboa, https://www.racip.eu/files/ugd/6edbd8_aae16e97fa9249e99272400b3e14265e.pdf
- Refugees Welcome, *Chi sono i rifugiati e le rifugiate?* https://docs.google.com/presentation/d/1_uBAxwgW7Pnl75Kef1Dmh79nPbBFhfAV/edit#slide=id.p21
- EURITA, *Mentoring Refugees. A handbook for volunteers*, 2019, download at https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/mentoring-refugees-handbook-volunteers_en

- Sobre mentoria <https://www.togetherplatform.com/handbook/mentor>, <https://www.togetherplatform.com/resources>
- Refugees Welcome, *Formazione per nuove famiglie accoglienti*, https://docs.google.com/presentation/d/1siiN1c-L_tu46PkN_AUrWJLu_Fcl-X94/edit#slide=id.p1
- Para informação relevante sobre integração orientada à família: https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/making-integration-work_9789264279520-en#page7; e https://www.researchgate.net/profile/Encarnacion-La-Spina/publication/332767189_Goodbad_migrant_families_and_their_integration_in_the_European_Union/links/5cc8cb8d299bf120978b656b/Good-bad-migrant-families-and-their-integration-in-the-European-Union.pdf
- A.E. Biolo, G. Baracco, C. Quaranta, A. Claes, *Guide on successful community and family-based integration of refugees*, Racip, www.racip.eu
- *Preliminary analysis on experiences of family-based integration refugees*, www.racip.eu
- *Summary report on Refugees Welcome experiences - Desk Research*, www.racip.eu
- Bonora, N. (2011). Donne migranti, protagoniste attive nei processi di trasformazione. *Ricerche Di Pedagogia E Didattica. Journal of Theories and Research in Education*, 6(1). <https://doi.org/10.6092/issn.1970-2221/2235>
- Sobre relações interpessoais, ver C. Kallahan, *Anti-racism resource guide*, <https://www.elon.edu/u/service-learning/wp-content/uploads/sites/519/2020/07/Anti-Racism-Resource-Guide.pdf>
- Uma perspetiva tradicional/institucional, útil para definir abordagens de aprendizagem intercultural, O. Nestian Sandu, N. Lyamouri-Bajja, *T-KIT 4. Intercultural learning*, Council of Europe, 2018 <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262514/PREMS+042218+T-kit4+WEB.pdf/37396481-d543-88c6-dccc-d81719537b32>
- Noções teóricas sobre empatia: Raatikainen, E., Rauhala, L. A., & Mäenpää, S. (2021). *An educational intervention focused on teaching Qualified Empathy to social work students in Finland*. *Journal of Applied Research in Higher Education*.
- Sobre empoderamento, ver L. Weidenstedt, *Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers*, SAGE, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>
- I. Castiglioni, *La comunicazione interculturale. Competenze e pratiche*, Carocci, 2005
- R. Cameron, J.L. Harrison, *The interrelatedness of formal, non-formal and informal learning*, 2012, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1000165.pdf>
- S. Elaine Eaton, *Formal, Non-formal and Informal Learning: What Are the Differences?*, 2010, https://www.researchgate.net/publication/236222254_Formal_non-formal_and_informal_learning_What_are_the_differences
- Um bom exemplo de um guia para um programa de incentivo ao acolhimento <https://www.hostnation.org.uk/guide.pdf>
- Quebra-gelos e atividades de grupo, <https://www.sessionlab.com/blog/icebreaker-games/>

<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/icebreaker-ideas-for-small-groups>

<https://www.tinypulse.com/blog/sk-work-icebreaker-games>

- Atividades de grupo para incentivar a empatia

<https://www.ashoka.org/media/23588/download>

<https://mcc.gse.harvard.edu/resources-for-educators/tag/Caring+and+Empathy>



FORMAÇÃO DE *STAKEHOLDERS*

WP4

PROGRAMA 2 FAMÍLIAS MENTORAS

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio

Glocal Factory, Verona, IT

GLOCAL FACTORY



iscte UNIVERSITY INSTITUTE OF LISBON



JRS

Réfugiés BIENVENUE



This project was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund.

The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility.

The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.



RaCIP - Raising Capacity for Inclusive People engaged in private sponsorships

www.racip.eu

www.linkedin.com/company/racip

www.facebook.com/racipproject

STAKEHOLDERS FORMAÇÃO

Programa 2. Famílias Mentoras

Autores

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio (Glocal Factory, Verona, Italia)

Com o contributo de:

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, PT

CVI – Consorzio Veneto Insieme, IT

JRS Portugal, PT

Municipality of Ioannina, GR

Refugee Welcome, IT

Réfugiés Bienvenue, FR

Second Tree, GR

Synthesis Center for Research and

Education, CY

Como citar esta publicação

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio, Formação dos *Stakeholders*. *Programa 2. Famílias Mentoras*, Glocal Factory, Verona, Italia. Disponível em www.racip.eu

Este documento é um produto do Projeto RaCIP. Foi desenhado pela Glocal Factory e realizado com o apoio de todos os parceiros do projeto para efeitos do projeto RaCIP. A sua produção foi desenvolvida entre junho e novembro de 2021.

Índice

PREFÁCIO	2
GLOSSÁRIO	3
INTRODUÇÃO	4
Pré-requisitos	5
MODULE 1. COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS	6
Objetivos de formação e resultados de aprendizagem esperados	6
Conteúdos de formação	6
Unidade 1.1. Refugiados	6
Unidade 1.2. Ser mentor: motivação e papel	7
Unidade 1.3. Empoderamento	8
Unidade 1.4. Prova de obstáculos	10
MODULO 2. COMPETÊNCIAS ESPECIFICAS	11
Objetivos de formação e resultados de aprendizagem esperados	11
Conteúdos de formação	11
Unidade 2.1. Realçar valores	11
Unidade 2.2. Direitos e Serviços	13
Avaliação da aprendizagem	15
Material de apoio, recursos, textos	16

Prefácio

Este documento faz parte de uma coleção de cinco programas, desenhados para capacitar cinco grupos-alvo diferentes de potenciais mentores:

- Famílias anfitriãs
- Famílias mentoras
- Estudantes universitários
- Mentores no emprego
- Associações e redes de stakeholders

Cada programa inclui dois módulos:

MODULO 1. Este módulo é comum aos cinco programas, pois ajuda a fomentar a aquisição de conhecimentos transversais (questões teóricas) e competências (práticas, metodológicas, questões aplicadas) necessárias para construir e implementar qualquer relação de mentoria.

MODULO 2. Aborda as necessidades dos diferentes alvos: conhecimentos básicos e habilidades para apoiar as funções e contextos específicos dos mentores.

PROGRAMA	MODULO 1 Competências transversais	MODULO 2 Competências específicas
1. Famílias anfitriãs		UNIDADE 2.1 <i>Viver juntos: os desafios do dia-a-dia</i> UNIDADE 2.2 <i>Sair do ninho: autonomia</i>
2. Famílias mentoras		UNIDADE 2.1 <i>Realçar valores</i> UNIDADE 2.2 <i>Direitos e serviços</i>
3. Estudantes universitários		UNIDADE 2.1 <i>Migrações</i> UNIDADE 2.2 <i>Loquor ergo sum – Eu falo, logo existo</i>
4. Mentoria no emprego		UNIDADE 2.1 <i>Ao trabalho!</i> UNIDADE 2.2 <i>A caixa de ferramentas</i>
5. Associações e redes de stakeholders		UNIDADE 2.1 <i>Mentoria dentro de uma organização</i> UNIDADE 2.2 <i>Um para muitos/muitos para um: pertencer a um grupo</i>

GLOSSÁRIO

Especialista: uma pessoa com muita experiência que traz o seu conhecimento e experiência a um ou mais tópicos no nosso contexto de receção e inclusão de migrantes.

Formanda/o: participante e destinatária/o da formação e futuro mentor.

Beneficiária/o: requerente de asilo ou pessoa que recentemente recebeu um título legal para residir na União Europeia e receberá apoio de mentoria.

Mentor: a pessoa que apoiará um/a Beneficiário/a nas atividades do WP6 do projeto RaCIP.

Família Beneficiária: agregado familiar refugiado que recebeu recentemente um título legal para residir na União Europeia. Pode incluir pessoas que chegaram em momentos diferentes e que agora estão a enfrentar juntas as dimensões da família e da vida social num contexto diferente daquele em que os seus pais nasceram.

Família Mentora: família que apoia uma família refugiada nas atividades do WP6 do projeto RaCIP.

Recém-chegado: requerente de asilo ou pessoa que recebeu recentemente um título legal para residir na União Europeia.

Testemunho: uma pessoa que conta a sua própria experiência para ajudar os Formandos a compreender os seus verdadeiros significados.

Formador: líder do curso de formação, ativamente presente em todas as formações.

INTRODUÇÃO

A integração de uma família de refugiados, por comparação a um refugiado isolado, apresenta características, potencial e desafios específicos.

Os processos de integração orientados para uma família são diferentes dos processos individuais. O conceito de família inclui categorias que vão além da heteronormatividade eurocêntrica: casais do mesmo sexo, parcerias conjugais, uniões de fato ou outras configurações familiares que possa incluir irmãos, tias, tios, primos, múltiplas gerações ou parceiros. As crianças podem, por vezes, ser consideradas como adultos independentes a determinada idade, a qual pode não corresponder com a concepção de menoridade no país ou cultura de acolhimento. Isto significa que deve ser abraçada uma definição mais inclusiva de família, de modo a evitar reproduzir preconceitos sobre famílias de refugiados mais “tradicionais”, ou de posicionar diferentes noções de família numa linha de evolução, na qual algumas configurações familiares possam ser vistas como retrógradas, o que não é de todo desejável¹.

Em termos gerais, a família possui duas grandes forças:

- O apoio emocional que os membros do agregado familiar podem dar e receber uns aos outros (contrariando a rotina de solidão que infelizmente pode caracterizar a situação dos refugiados isolados);
- O maior nível de motivação e conhecimento sobre o contexto local que pode ser partilhado diariamente em contexto familiar.

As famílias de migrantes têm sido estudadas no modo como se adaptam a novos contextos: a redefinição dos papéis e responsabilidade parentais, a redefinição das rotinas diárias os significados simbólicos atribuídos a rituais vividos em contextos distantes do local de origem, a percepção de falta de autonomia e privacidade nos países de acolhimento, e a dificuldade de manter as responsabilidades e papéis familiares.

Também é necessário ter em atenção a diversidade e interseccionalidade na abordagem às famílias.

Um dos riscos presentes é que as famílias de refugiados, sentindo-se autossuficientes, se fechem dentro de si mesma, ou se limitem a abrir-se com outras famílias do mesmo grupo étnico, permanecendo isoladas da comunidade local. Este risco é maior para os adultos e outros membros mais velhos da família, do que com crianças e jovens que frequentem a escola, e que serão com maior probabilidade confrontados com outras ideias, hábitos ou comportamentos.

Pelo exposto, no processo de longo prazo de integração, a relação com uma família mentora pode ser de grande ajuda, acompanhando a família de refugiados em duas dimensões distintas mas inter-relacionadas:

¹ Para mais informação relevante: https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/making-integration-work_9789264279520-en#page7; and https://www.researchgate.net/profile/Encarnacion-La-Spina/publication/332767189_Goodbad_migrant_families_and_their_integration_in_the_European_Union/inks/5cc8cb8d299bf120978b656b/Good-bad-migrant-families-and-their-integration-in-the-European-Union.pdf

- A primeira, de carácter prático, é apoiar o acesso pleno aos direitos e serviços oferecidos pela comunidade de acolhimento local e nacional;
- A segunda, mais psicológica e cultural, é oferecer o conhecimento e compreensão do Sistema de valores, normas, significados e comportamentos da sociedade de acolhimento.

Este processo de mentoria também será muito enriquecedor para a família local mentora, tanto cultural e psicológica (reforçando a capacidade de escuta, empatia e solidariedade), como espiritualmente (isto é, o sentido de viver).

Pré-requisitos

Não há indicação de pré-requisitos obrigatórios, nem área de conhecimento específico exigida.

De todo o modo, os formandos devem apresentar:

- motivação e uma atitude positiva
- adesão aos valores centrais do projeto (boas-vindas, integração, multiculturalismo)
- boas habilidades de escuta, empatia, desejo de se envolver com pessoas de diferentes culturas
- empenho na prossecução dos objetivos do projeto e na execução das suas atividades com responsabilidade pelo período pretendido, ciente de que exigirá muita perseverança e energia.

A Família mentora deve ser uma família:

- bem integrada no contexto local;
- empática e curiosa relativamente a outras pessoas e culturas, e consequentemente não-preconceituosa;
- que tenha um determinado número de horas disponíveis por mês para se reunir com a família de refugiados e desenvolver atividades de lazer e tempo livre com eles.

A existência de crianças não é essencial, mas pode ser importante para facilitar o diálogo e o acompanhamento da família de refugiados, normalmente caracterizada pela presença de crianças e adolescentes.

MÓDULO 1 – COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS

Objetivos de Formação e resultados de aprendizagem esperados

Objetivos da formação	Resultados de aprendizagem esperados
O objetivo do Módulo 1, que introduz todos os cursos de formação, é promover a aquisição de conhecimentos transversais (questões teóricas) e habilidades (práticas, metodológicas, questões aplicadas) necessárias para construir e implementar uma relação de mentoria.	No final do Módulo 1, o mentor deve ter adquirido: <ul style="list-style-type: none">▪ Compreensão do contexto, pressupostos metodológicos e objetivos do projeto RaCIP; capacidade de usar a plataforma WIX▪ Conhecimento dos fenómenos migratórios contemporâneos▪ Capacidade de refletir sobre as histórias de migração, receção e primeiros passos de integração▪ Compreensão dos conceitos-chave de interculturalidade, empatia, empoderamento▪ Capacidade de ouvir, analisar e interpretar as necessidades do refugiado Beneficiário da mentoria▪ Conscientização das atitudes a serem adotadas ou evitadas para uma mentoria eficaz▪ Conhecimentos básicos sobre os principais caminhos para o reconhecimento da condição de refugiado e acesso aos serviços.

Conteúdos de Formação

UNIDADE 1.1 – “Refugiados” (duração: 2.30 horas)

A primeira unidade visa esclarecer estas questões principais:

- Quem são as pessoas que gostaríamos de apoiar?
- Qual é a sua formação?
- Por que é que eles vieram para a Europa?
- Em que condições vivem?
- Quais são seus medos, mas também esperanças e expectativas?

- Como podemos criar um diálogo entre pessoas de diferentes posicionamentos, reconhecendo as diferenças de poder social, econômico e político?

Os formandos serão levados à variedade e complexidade das questões migratórias: um mundo de mulheres e homens que, para além de sua condição comum de "recém-chegados", têm experiências e histórias pessoais diferentes, distantes dos nossos estereótipos. Os formandos não serão apenas apresentados por meio de relatórios e estatísticas, mas também conhecerão depoimentos contando suas próprias experiências.

Será também dado enfoque às motivações das formandas/os e da sua consciência do papel que irão desempenhar no processo de mentoria.

PRIMEIRO PASSO (1 hora) – “O projeto RaCIP”

- Apresentação dos participantes e do formador (jogo ou apresentação em pares)
- Apresentação do RaCIP e dos seus objetivos; o significado ético, social e político do patrocínio privado será enfatizado como uma estratégia que visa aumentar a integração dos migrantes, assim como a coesão e o bem-estar das comunidades de acolhimento
- Apresentação do curso de formação
- Apresentação da plataforma de aprendizagem WIX e como usá-la durante a formação e a subsequente experiências piloto.

SEGUNDO PASSO (30 minutos) – “Que sabemos sobre refugiados?”

O formador convida os participantes a falar sobre as experiências que podem ter tido com migrantes, desde um simples encontro a um apoio mais envolvente. Preconceitos e estereótipos comuns serão discutidos a partir da experiência dos participantes.

TERCEIRO PASSO (1 hora) – “Pessoas”

O formador apresenta dois testemunhos (ou uma família, na formação para famílias mentoras): um requerente de asilo que ainda não recebeu uma resposta ao seu pedido de proteção internacional e um migrante que está na Europa há alguns anos e melhor integrado na sociedade de acolhimento (tem emprego e alojamento). Eles serão convidados a falar sobre sua chegada e dos seus primeiros passos de integração. Em seguida, serão entrevistados pelos formandos. Entre as possíveis questões, a vulnerabilidade é recomendada como porta de entrada para discutir desigualdades ou adversidades, como insegurança, relativa desvantagem económica ou social, capacidade limitada e necessidades não atendidas. As/Os formandas/os serão convidadas/os a complementar esta etapa com a leitura dos documentos disponíveis na plataforma WIX.

UNIDADE 1.2 – “Ser mentor: motivação e papel” (duração: 2.30 horas)

A segunda Unidade tem três objetivos principais:

- Ajudar os formandos a entender suas motivações internas para a mentoria;
- Prepará-los para enfrentar as dificuldades que possam encontrar no seu compromisso;

- Conscientizá-los das atitudes que podem facilitar ou, pelo contrário, dificultar ou distorcer a relação de ajuda.

PRIMEIRO PASSO (30 minutos) – “Porque é que eu escolhi tornar-me mentor?”

Cada formando é convidado a pensar por si mesmo e em silêncio, durante 5 minutos (pode fazer anotações), e em seguida a partilhar a sua reflexão com os outros. O formador escreve num quadro as palavras-chave que emergem das exposições, e destaca a importância da motivação pessoal (ou seja: eu comprometo-me porque esta experiência vai ajudar o meu crescimento pessoal).

SEGUNDO PASSO (1 hora) – “O que geralmente acontece na prática”

Dois voluntários ou educadores profissionais, que já experimentaram a mentoria de migrantes, serão convidados a falar sobre as suas experiências e como viveram esta relação desde o seu ponto de vista pessoal e emocional: dificuldades, sucessos, fracassos, lições aprendidas. De seguida, os formandos entrevistarão os dois especialistas. O/A formador/a destaca que numa relação de mentoria, a desilusão e o desânimo estão sempre ao virar da esquina: é por isso que paciência, resiliência e realismo são necessários para as/os próximas/os mentores. As barreiras linguísticas também serão abordadas: o/a formador/a explicará como tentar superá-las por meio de uma comunicação eficaz, seguindo uma abordagem que - no processo de melhoria progressiva das habilidades linguísticas - privilegia as relações sobre a aprendizagem e a aplicação (veja a experiência de “Libera la parola” em Itália, um laboratório aberto para o uso da língua italiana para construir relacionamentos).

TERCEIRO PASSO (1 hora) – “Empatia”

Um/a psicólogo/a e/ou antropólogo/a, que pode usar uma encenação, levará os formandos a pensar sobre as atitudes que ajudam a criar ou destruir a empatia entre duas pessoas. Elas/es vão refletir sobre como ouvir, como ficar ao lado do outro na relação de mentoria, sem se sobrecarregar, como respeitar os silêncios, como lidar com as crises e o desespero, como lidar com mentiras ou meias-verdades, como encorajar, como discutir sem discutir, como abraçar sem sufocar. Será enfatizado que uma relação de mentoria, mesmo que surja da necessidade de dar respostas às condições difíceis ou mesmo dramáticas de uma pessoa, é tanto mais eficaz quando se desenvolve através de momentos de bem-estar, tanto para o mentor como para a/o mentorada/o. O formador irá propor exercícios / dinâmicas específicas em torno da aprendizagem da empatia.

As/os formadoras/es serão convidadas/os a complementar esta etapa com a leitura dos documentos disponíveis na plataforma WIX.

UNIDADE 1.3 – “Empoderamento” (duração: 2.30 horas)

A terceira Unidade visa ajudar os formandos a compreender como projetar e gerir conjuntamente um caminho para a capacitação do Beneficiário da sua mentoria. Existe uma premissa vital: o conceito de empoderamento tem aspetos problemáticos, como “o delicado equilíbrio entre empoderamento e paternalismo, apoio substancial e supressão”. Devemos estar cientes das consequências do papel do “grande benfeitor”. Como indicado, a autonomia mais ampla e o “poder” dos Beneficiários devem ser reconhecidos: “Tão desejável e necessário quanto possa soar para empoderar refugiados, idosos, minorias étnicas, deficientes, pobres, marginalizados ou

discriminados, para os Beneficiários do empoderamento se sentirem verdadeiramente empoderados, dependerá de como as/os detentoras/es do privilégio tratam os intrincados processos sociais que ocorrem em situações de empoderamento”².

PRIMEIRO PASSO (30 minutos) – “Empoderamento: o que significa?”

O formador explica o significado de "empoderamento", as suas origens históricas (nos movimentos de emancipação na América Latina e na comunidade laboral nos EUA) e a sua relevância tanto no plano individual como no coletivo. Explicar-se-á, através de alguns exemplos concretos, a diferença entre uma relação assistencial, portanto "passiva", e uma relação que apoia e conduz as pessoas a um aumento da autonomia e da autoestima.

SEGUNDO PASSO (1 hora) – “Investigar necessidades e recursos”

Um especialista (pessoa com larga experiência no acolhimento e integração de migrantes) explica, através de um PowerPoint e apresentando casos, quais são as necessidades mais frequentes e recorrentes dos requerentes de asilo e migrantes, tanto a nível pessoal como na vida quotidiana (língua, documentos, trabalho, casa, envio de dinheiro ao país de origem, cuidados de saúde, apoio psicológico ou psiquiátrico, carta de condução). Seguir-se-á o debate.

A/O formadora e a/o especialista irão sugerir a abordagem mais apropriada para identificar e priorizar as necessidades da família acolhida. Refira-se que cada migrante, tal como as famílias migrantes, tem tanto necessidades como recursos, que o mentor tem que descobrir, pois são a base para a definição conjunta de uma estratégia de sucesso.

TERCEIRO PASSO (1 hora) – “Territórios e redes”

O formador explica que no RaCIP, o Mentor é visto como um facilitador nas relações entre a/o migrante / família acolhida e a rede de pessoas / associações / serviços de apoio. Cada ator da rede pode atender a uma necessidade e tem seus próprios conhecimentos, habilidades e recursos. O Mentor será incentivado a envolver todos esses atores na relação de mentoria: atores públicos (instituições, agências e serviços), organizações sem fins lucrativos (ou seja, organizações da sociedade civil estruturadas), mas também grupos informais ou indivíduos do chamado "quarto setor" (vizinhos, reformados com muito tempo livre à disposição, professores, artesãos). Em seguida, serão identificadas as instituições / serviços / associações que prestam serviços na área onde as/os mentoras/es vão desenvolver as suas atividades. No final, os formandos realizarão duas atividades, individualmente ou em pequenos grupos, conforme sua preferência:

- Mapeamento de seu próprio território para identificar o maior número possível de atores locais;
- Planear atividades de lazer, permitindo ao Beneficiário da sua mentoria conhecer outras pessoas locais e estrangeiras, falar a língua local e aumentar a sua rede de relações.

UNIDADE 1.4 – “Corrida de obstáculos” (duração: 2.30 horas)

² See L. Weidenstedt, Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>

A última Unidade fornece aos formandos competências básicas para apoiar os migrantes nos processos de reconhecimento do estatuto de refugiado e acesso a serviços básicos. O Mentor não pode ser um especialista em todas estas áreas, mas necessita de algumas noções básicas para poder apoiar o Beneficiário e facilitar a sua relação com os serviços públicos e os seus representantes (advogados, polícias, funcionários públicos em diferentes administrações, etc.).

Os temas a tratar deverão referir-se às normas e procedimentos em vigor relativos aos aspetos jurídicos dos requerentes de asilo e acolhimento de estrangeiros em todos os países parceiros do RaCIP. Um advogado ou especialista sénior com experiência jurídica irá abordar:

- A. O caminho para obter asilo ou outra forma de proteção humanitária ou internacional
- B. Estatuto de residência provisória e permanente
- C. A concessão da cidadania
- D. A questão da residência
- E. Trabalhar durante o período necessário para definir a condição de refugiado.
- F. As regras de acesso aos serviços de saúde (emergenciais e não emergenciais).
- G. Acesso à escolaridade e formação profissional.
- H. As principais formas de apoio à renda para estrangeiros por parte das autoridades estaduais ou locais.

O especialista deve fornecer exemplos concretos e tornar a explicação técnica facilmente compreensível para todos os formandos. O formador, em base do que já emergiu nos encontros anteriores, deve sublinhar o quanto esta "corrida de obstáculos" afeta o estado e a resiliência psicológica das pessoas a serem apoiadas.

Modulo 2 – Competências específicas

Objetivos da formação e resultados esperados da aprendizagem

Objetivos da formação	Resultados de aprendizagem esperados
<ul style="list-style-type: none">▪ Desenvolver conceitos de “igual” e “diferente”▪ Desenvolver a capacidade dos mentores de confrontar de forma empática e crítica outras concepções de família, mulher, relações inter-geracionais, saúde, trajetórias de crescimento individual, entre outras▪ Compreender que atitudes devem ser adotadas na relação de mentoria, de forma a favorecer a afirmação plena dos direitos das migrantes mulheres e crianças▪ Aprofundar o conhecimento sobre o mercado de habitação, sistema educativo e sistema de saúde no seu país.	<ul style="list-style-type: none">▪ Mentores capazes de discutir com os refugiados os modos e dinâmicas familiares, sem paternalismos mas com um pleno sentido dos direitos das mulheres, crianças, e todas as pessoas.▪ Mentores capazes de apoiar refugiados em concreto, da melhor forma possível, nas várias dimensões da vida, do estudo e do cuidado.

Conteúdos da formação

UNIDADE 2.1 – “Realçar valores” (duração: 2 horas)

Esta Unidade pretende levar as famílias mentoras a refletir sobre as semelhanças e diferenças entre a sua própria cultura e a cultura dos países de origem dos refugiados. Neste sentido, retomar muitos dos conteúdos do Módulo 1, com um foco especial nas dinâmicas familiares.

Consequentemente, serão desenvolvidas atividades para destacar os valores comuns e diferentes entre as famílias mentoras, de forma a responder às seguintes questões:

- Como me sinto quando visito uma família diferente da minha?
- O que significa aceitar diferenças de outra pessoa?
- Como posso ser mais tolerante com quem é diferente de mim?

PRIMEIRO PASSO (30 minutos) – “Igual e diferente... o que é que faz de uma família, uma família”

Devemos partir do conceito de “cultura” como uma generalização abstracta que, se mal utilizada, pode ser até perigosa. Na realidade, cada pessoa tem o seu próprio sistema de valores, significados e hábitos, que dependem de um largo conjunto de variáveis: contexto local e nacional, contexto familiar, nível de educação e rendimentos, experiências pessoais, crenças e fé religiosa, pertença a grupos, associações, congregações...

Além disso, a visão e o papel da família – também devido à mútua fusão entre culturas – estão em constante mudança, mesmo nas comunidades locais com ritmos mais lentos de crescimento económico e integração no mundo globalizado.

No final deste passo, as famílias mentoras deverão ter aprendido os conceitos de “igual” e “diferente”.

METODOLOGIA. O especialista – que se sugere ser um antropólogo ou um sociólogo especializado em famílias – pode começar por perguntar aos formandos como são as suas próprias famílias: forma de convivência, papéis e hierarquias, cuidado das crianças e dos familiares mais velhos. O especialista pode dar alguns exemplos dos diferentes modelos de família de hoje, para demonstrar que as generalizações podem ser perigosas e enganadoras, e que, na verdade:

1. O conceito de família é um conceito dinâmico, que muda no tempo e espaço;
2. As visões sobre a família são diferentes no mundo, e é necessário abordá-las sem preconceito.

SEGUNDO PASSO (45 minutos) – “A relação pais – crianças – escola”

Este segundo passo envolve uma reflexão geral sobre as relações afetivas e educativas entre pais e filhos, e o triângulo pais-crianças-escola. Por exemplo, todos sabemos como a maioria dos migrantes ficam muito impressionados - por vezes, atónitos – com a maneira “informal” como as crianças se relacionam com os seus pais nos nossos países.

METODOLOGIA. Para introduzir, o especialista deverá desenhar a evolução das relações pais-filhos na Europa. Depois, será examinada a base das relações pais-filhos nos países de origem dos migrantes e refugiados, se possível com recurso a testemunhos. Os formando, juntamente com o formador, desenharão um mapa mental das dificuldades encontradas nas relações pais-filhos e pais-filhos-escola, de forma a investigar como estas dificuldades surgem e como podem ser resolvidas. O formador pode dividir os formandos em subgrupos, de acordo com as idades dos seus filhos.

TERCEIRO PASSO (45 minutos) – “Mulheres Migrantes”

O terceiro passo foca-se no papel da Mulher na vida familiar, comunitária e social. Embora compreendendo e promovendo a relevância da autonomia da mulher, e a importância da integração profissional das mulheres para os rendimentos do agregado familiar, é crucial não esquecer que o empoderamento feminino é um processo multidimensional, que se tem vindo a desenvolver na história, definido não só pelos contextos sociais, mas também pelas possibilidades e disposições psicológicas individuais e coletivas, que permitiram mudanças sociais nas relações de género, bem como fatores chave históricos, políticos, económicos e sociais que promoveram a igualdade de género.

Isto quer dizer que definir como prioridade o empoderamento económico pode ser uma forma de violência para as próprias mulheres, e uma imposição cultural.

O desafio deve ser “como podemos nós (mentores) distanciarmo-nos e identificar necessidades específicas de género, para procurar dar-lhes resposta”, em vez de “como podemos facilitar o empoderamento das mulheres?”

METODOLOGIA. O especialista conduzirá os formandos a refletir sobre os fatores que dificultam a integração da mulher no país de acolhimento. Os dados mostram muitas mulheres migrantes não usam a língua do país de acolhimento, e por isso, para elas, as partilhas correm o risco de ficar limitadas à comunidade de origem, impedindo relações significativas na esfera social a partir do uso da língua local. Também significa impossibilidade de se poderem expressar.

A importância da relação da mulher migrante com o seu país de origem (cultura de origem e educação das crianças em casa) será explorada, também. Temos de pensar fora da caixa quando pensamos em mulheres e em como responder a necessidades de género específicas. Os mentores/anfitriões devem ser sensíveis às diferenças de relações/dinâmicas e papéis de género, assegurando que as necessidades das mulheres são consideradas, e não negligenciadas e/ou marginalizadas.

O especialista deve ilustrar três ou quatro casos de estudo de mulheres migrantes, e refletir com os formandos sobre os fatores que afetam positiva ou negativamente os seus processos de integração.

Finalmente, os formandos devem interrogar-se sobre quais as atitudes numa relação de mentoria que podem conduzir a resultados positivos ou negativos.

UNIDADE 2.2 – “Direitos e serviços” (duração: 2.30 horas)

Esta Unidade irá fornecer às famílias mentoras o conhecimento básico para ajudar as famílias beneficiárias a melhorar a sua qualidade de vida e o seu processo de integração, relativamente a três dimensões fundamentais: habitação, educação (incluindo educação das crianças) e saúde.

PRIMEIRO PASSO (40 minutos) – “Habitação”

Procurar uma casa adequada às necessidades e recursos económicos de cada família, e construir relações positivas com os vizinhos: estes são os dois maiores desafios para a maior parte das famílias migrantes. A família mentora deve estar preparada para apoiar a família de refugiados ou migrantes em ambas as situações.

METODOLOGIA. Uma família migrante, que viva pelo menos há 5 anos no país de acolhimento, dá o seu testemunho aos formandos, partilhando as dificuldades que encontrou na procura de habitação e no trato com senhorios e vizinhos. Os formandos deverão relacionar este testemunho com as lições aprendidas, para compreender como uma família mentora pode ajudar uma família de refugiados a procurar uma solução habitacional da melhor maneira possível.

SEGUNDO PASSO (40 minutos) – “Educação”

É muito difícil para uma família migrante compreender plenamente o sistema educativo do país de acolhimento, devido ao baixo nível de escolarização e a grandes diferenças educativas no seu país de origem. Estudar (incluindo os filhos) é crucial para a inclusão e bem-estar social, e para a qualidade das relações dentro e fora da família.

Para apoiar as famílias de refugiados, as famílias mentoras precisam de um conhecimento básico sobre o sistema de ensino do seu país, incluindo educação técnico-profissional, universitária e educação para adultos, e tendo em consideração as mudanças que afetaram a educação na EU ao longo dos últimos vinte ou trinta anos. Este conhecimento é fundamental para guiar e apoiar da melhor maneira possível os membros da família beneficiária.

METODOLOGIA. Um especialista em educação e capacitação explicará aos formandos o atual sistema educativo:

- Noções básicas sobre o sistema educativo nacional;
- Cursos e especializações: ensino básico e secundário, educação técnico-profissional;
- Escolas públicas e privadas;
- Educação para adultos;
- Educação não-formal: oportunidades e oferta;
- Depois da escola: estudar em casa;
- Comunicação com a escola e os professores.

TERCEIRO PASSO (40 minutos) - “Saúde”

No que respeita aos cuidados de saúde, a família migrante pode ter muitas dificuldades em compreender os sistemas de saúde locais. Além disso, diferenças relevantes no conceito antropológico de doença e tratamento, bem como os procedimentos e a linguagem dos nossos sistemas de saúde hiper-especializados podem impedir o acesso aos cuidados de saúde.

As famílias mentoras devem ser capazes de:

- Compreender abordagens à doença e cuidados de saúde diferentes da sua;
- Acompanhar os refugiados no acesso efetivo aos serviços do sistema de saúde local.

METODOLOGIA. Um especialista (se possível, um médico ou profissional da saúde com conhecimento na área das migrações) explica aos formandos – através de exemplos e casos de estudo as diferentes abordagens à saúde e aos cuidados médicos entre culturas de origem e culturas de acolhimento, e revê os mecanismos básicos de acesso aos serviços do sistema nacional e local de saúde.

Os últimos 30 minutos da Unidade 2.2 serão dedicados a uma avaliação presencial do Programa de Formação.

As sessões devem terminar com indicações práticas sobre o início dos processos de mentoria (WP6) e sobre o sistema de apoio e formação contínuos que os Parceiros do Projeto irão providenciar aos Mentores ao longo da sua experiência de acompanhamento dos migrantes.

Avaliação da aprendizagem

A avaliação da aprendizagem será realizada através de:

- Debate sobre o conhecimento adquirido;
- Questionário individual, com perguntas abertas para preencher e entregar no final da formação.

Materiais de apoio, recursos, textos

- Mateus, S., D. Santa-Marta, J. P. Pereira, M. Clemente & T. Seabra (2021). *Private Sponsorship and community-based integration: The PAR example and other good practices* (Paper for RaCIP Project). Lisbon: Iscte-Instituto Universitário de Lisboa, https://www.racip.eu/files/ugd/6edbd8_aae16e97fa9249e99272400b3e14265e.pdf
- Refugees Welcome, *Chi sono i rifugiati e le rifugiate?* https://docs.google.com/presentation/d/1_uBAxwqW7Pnl75Kef1Dmh79nPbBFhfAV/edit#slide=id.p21
- EURITA, *Mentoring Refugees. A handbook for volunteers*, 2019, download at https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/mentoring-refugees-handbook-volunteers_en
- Sobre mentoria, <https://www.togetherplatform.com/handbook/mentor>, <https://www.togetherplatform.com/resources>
- Rania, N., Pinna, L., & Coppola, I. (2021). *Parenting in migration: Critical aspects and challenges of “doing family” of refugee families and social workers*, “Journal of Social Work”, 14680173211014681.
- Korntheuer, A. (2020). *Supporting Refugee Families. A systemic analysis of the family education programs Welcome with Impuls, HiPPY and Opstapje*
- Para informação relevante sobre integração orientada à família: https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/making-integration-work_9789264279520-en#page7; e https://www.researchgate.net/profile/Encarnacion-La-Spina/publication/332767189_Goodbad_migrant_families_and_their_integration_in_the_European_Union/links/5cc8cb8d299bf120978b656b/Good-bad-migrant-families-and-their-integration-in-the-European-Union.pdf
- Sobre como cada família contribui para melhorar a sociedade, ver <https://www.learningforjustice.org/classroom-resources/lessons/every-family-is-the-same-every-family-is-different>, <https://www.learningforjustice.org/classroom-resources/lessons/stitching-it-together>
- Bonora, N. (2011). Donne migranti, protagoniste attive nei processi di trasformazione. *Ricerche Di Pedagogia E Didattica. Journal of Theories and Research in Education*, 6(1). <https://doi.org/10.6092/issn.1970-2221/2235>
- Sobre relações interpessoais, ver C. Kallahan, *Anti-racism resource guide*, <https://www.elon.edu/u/service-learning/wp-content/uploads/sites/519/2020/07/Anti-Racism-Resource-Guide.pdf>
- Uma perspetiva tradicional/institucional, útil para definir abordagens de aprendizagem intercultural, O. Nestian Sandu, N. Lyamouri-Bajja, *T-KIT 4. Intercultural learning*, Council of Europe, 2018 <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262514/PREMS+042218+T-kit4+WEB.pdf/37396481-d543-88c6-dccc-d81719537b32>
- Noções teóricas sobre empatia: Raatikainen, E., Rauhala, L. A., & Mäenpää, S. (2021). *An educational intervention focused on teaching Qualified Empathy to social work students in Finland*. Journal of Applied Research in Higher Education.

- Sobre empoderamento, ver L. Weidenstedt, *Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers*, SAGE, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>
- I. Castiglioni, *La comunicazione interculturale. Competenze e pratiche*, Carocci, 2005
- R. Cameron, J.L. Harrison, *The interrelatedness of formal, non-formal and informal learning*, 2012, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1000165.pdf>
- S. Elaine Eaton, *Formal, Non-formal and Informal Learning: What Are the Differences?*, 2010, https://www.researchgate.net/publication/236222254_Formal_non-formal_and_informal_learning_What_are_the_differences
- Um bom exemplo de um guia para um programa de incentivo ao acolhimento <https://www.hostnation.org.uk/guide.pdf>
- EU Commission, Report on the health status of newly arrived migrants and refugees in EU/EEA, 2020, https://ec.europa.eu/health/sites/default/files/social_determinants/docs/health_status_newlyarrivedmigrantsrefugees_en.pdf
- Lebano, S. Hamed, H. Bradby, A. Gil-Salmerón, *Migrants' and refugees' health status and healthcare in Europe: A scoping literature review*, 2020, https://www.researchgate.net/publication/342584247_Migrants%27_and_refugees%27_health_status_and_healthcare_in_Europe_A_scoping_literature_review
- H. Sloopjes, *Healing the Gap, Building inclusive public-health and migrant integration systems in Europe*, 2021, https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/mpie-integration-futures-health_final.pdf
- Quebra-gelos e atividades de grupo, <https://www.sessionlab.com/blog/icebreaker-games/>
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/icebreaker-ideas-for-small-groups>
<https://www.tinypulse.com/blog/sk-work-icebreaker-games>
- Atividades de grupo para incentivar a empatia <https://www.ashoka.org/media/23588/download>
<https://mcc.gse.harvard.edu/resources-for-educators/tag/Caring+and+Empathy>



FORMAÇÃO DE *STAKEHOLDERS*

WP4

PROGRAMA 3 ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio

Glocal Factory, Verona, IT

GLOCAL FACTORY



iscte UNIVERSITY INSTITUTE OF LISBON



JRS

Réfugiés BIENVENUE



This project was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund.

The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility.

The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.



RaCIP - Raising Capacity for Inclusive People engaged in private sponsorships

www.racip.eu

www.linkedin.com/company/racip

www.facebook.com/racipproject

FORMAÇÃO DE STAKEHOLDERS

Programa 3. Estudantes Universitários

Autores

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio (Glocal Factory, Verona, Italia)

Com o contributo de:

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, PT

CVI – Consorzio Veneto Insieme, IT

JRS Portugal, PT

Municipality of Ioannina, GR

Refugee Welcome, IT

Réfugiés Bienvenue, FR

Second Tree, GR

Synthesis Center for Research and

Education, CY

Como citar esta publicação

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio, *Formação de Stakeholders. Programa 3. Estudantes Universitários*, Glocal Factory, Verona, Italia. Disponível em www.racip.eu

Este documento é um produto do Projeto RaCIP. Foi desenhado pela Glocal Factory e realizado com o apoio de todos os parceiros do projeto para efeitos do projeto RaCIP. A sua produção foi desenvolvida entre junho e novembro de 2021.

Índice

PREFÁCIO2

GLOSSÁRIO3

INTRODUÇÃO4

Pré-requisitos5

MODULE 1. COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS6

Objetivos de formação e resultados de aprendizagem esperados6

Conteúdos de formação6

Unidade 1.1. Refugiados 6

Unidade 1.2. Ser mentor: motivação e papel7

Unidade 1.3. Empoderamento 8

Unidade 1.4. Prova de obstáculos10

MODULO 2. COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS11

Objetivos de formação e resultados de aprendizagem esperados 11

Conteúdos de formação 11

Unidade 2.1. Migrações10

Unidade 2.2. “*Loquor ergo sum*” – Eu falo, logo existo11

Avaliação da aprendizagem 12

Material de apoio, recursos, textos 13

Prefácio

Este documento faz parte de uma coleção de cinco programas, desenhados para capacitar cinco grupos-alvo diferentes de potenciais mentores:

- Famílias anfitriãs
- Famílias mentoras
- Estudantes universitários
- Mentores no emprego
- Associações e redes de stakeholders

Cada programa inclui dois módulos:

MODULO 1. Este módulo é comum aos cinco programas, pois ajuda a fomentar a aquisição de conhecimentos transversais (questões teóricas) e competências (práticas, metodológicas, questões aplicadas) necessárias para construir e implementar qualquer relação de mentoria.

MODULO 2. Aborda as necessidades dos diferentes alvos: conhecimentos básicos e habilidades para apoiar as funções e contextos específicos dos mentores.

PROGRAMA	MODULO 1 Competências transversais	MODULO 2 Competências específicas
1. Famílias anfitriãs		UNIDADE 2.1 <i>Viver juntos: os desafios do dia-a-dia</i> UNIDADE 2.2 <i>Sair do ninho: autonomia</i>
2. Famílias mentoras		UNIDADE 2.1 <i>Realçar valores</i> UNIDADE 2.2 <i>Direitos e serviços</i>
3. Estudantes universitários		UNIDADE 2.1 <i>Migrações</i> UNIDADE 2.2 <i>Loquor ergo sum – Eu falo, logo existo</i>
4. Mentoria no emprego		UNIDADE 2.1 <i>Ao trabalho!</i> UNIDADE 2.2 <i>A caixa de ferramentas</i>
5. Associações e redes de stakeholders		UNIDADE 2.1 <i>Mentoria dentro de uma organização</i> UNIDADE 2.2 <i>Um para muitos/muitos para um: pertencer a um grupo</i>

GLOSSÁRIO

ESPECIALISTA: uma pessoa com muita experiência que traz o seu conhecimento e experiência a um ou mais tópicos no nosso contexto de receção e inclusão de migrantes.

Formanda/o: participante e destinatária/o da formação e futuro mentor.

Beneficiária/o: requerente de asilo ou pessoa que recentemente recebeu um título legal para residir na União Europeia e receberá apoio de mentoria.

Mentor: a pessoa que apoiará um/a Beneficiário/a nas atividades do WP6 do projeto RaCIP.

Família Beneficiária: agregado familiar refugiado que recebeu recentemente um título legal para residir na União Europeia. Pode incluir pessoas que chegaram em momentos diferentes e que agora estão a enfrentar juntas as dimensões da família e da vida social num contexto diferente daquele em que os seus pais nasceram.

Família Mentora: família que apoia uma família refugiada nas atividades do WP6 do projeto RaCIP.

Recém-chegado: requerente de asilo ou pessoa que recebeu recentemente um título legal para residir na União Europeia.

Testemunho: uma pessoa que conta a sua própria experiência para ajudar os Formandos a compreender os seus verdadeiros significados.

Formador: líder do curso de formação, ativamente presente em todas as formações.

INTRODUÇÃO

Os Estudantes Universitários podem ser atores chave no processo de integração de requerentes de asilo e migrantes recém-chegados, sobretudo no caso de migrantes com idades entre os 18-23. Estes mentores são normalmente caracterizados por terem uma mente aberta e uma grande vontade de superar preconceitos.

A proximidade de idades também pode ajudar os mentores e os beneficiários da mentoria a partilhar experiências no seu tempo livre, reflexões e ideias, no âmbito dos seus caminhos de crescimento pessoal e social.

Para estudantes de humanidades, e em particular em áreas como a antropologia, sociologia, mediação cultural, psicologia social, ciências educativas, serviço social, etc, a experiência de mentoria pode ser uma espécie de estágio universitário ou pelo menos uma experiência prática diretamente relacionada com os estudos teóricos, oferecendo uma oportunidade real de conhecer o objeto do estudo.

Além disto, através da mentoria de um par estrangeiro, o estudante universitário adquire uma consciência que pode partilhar com os seus colegas de estudo, com uma perspetiva de prevenção e superação do racismo e atitudes discriminatórias.

Pré-requisitos

Não é exigido nenhum conhecimento ou área específicos.

Experiência prévia de voluntariado não é necessariamente exigida, embora seja útil como base para a aprendizagem individual.

De todo o modo, os formandos devem apresentar:

- motivação e uma atitude positiva
- adesão aos valores centrais do projeto (boas-vindas, integração, multiculturalismo)
- boas habilidades de escuta, empatia, desejo de se envolver com pessoas de diferentes culturas
- empenho na prossecução dos objetivos do projeto e na execução das suas atividades com responsabilidade pelo período pretendido, ciente de que exigirá muita perseverança e energia.

MODULO 1 – COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS

Objetivos de Formação e resultados de aprendizagem esperados

Objetivos da formação	Resultados de aprendizagem esperados
<p>O objetivo do Módulo 1, que introduz todos os cursos de formação, é promover a aquisição de conhecimentos transversais (questões teóricas) e habilidades (práticas, metodológicas, questões aplicadas) necessárias para construir e implementar uma relação de mentoria.</p>	<p>No final do Módulo 1, o mentor deve ter adquirido:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Compreensão do contexto, pressupostos metodológicos e objetivos do projeto RaCIP; capacidade de usar a plataforma WIX▪ Conhecimento dos fenómenos migratórios contemporâneos▪ Capacidade de refletir sobre as histórias de migração, receção e primeiros passos de integração▪ Compreensão dos conceitos-chave de interculturalidade, empatia, empoderamento▪ Capacidade de ouvir, analisar e interpretar as necessidades da/o mentorada▪ Conscientização das atitudes a serem adotadas ou evitadas para uma mentoria eficaz▪ Conhecimentos básicos sobre os principais caminhos para o reconhecimento da condição de refugiado e acesso aos serviços.

Conteúdos de Formação

UNIDADE 1.1 – “Refugiados” (duração: 2.30 horas)

A primeira unidade visa esclarecer estas questões principais:

- Quem são as pessoas que gostaríamos de apoiar?
- Qual é a sua formação?
- Por que é que eles vieram para a Europa?
- Em que condições vivem?
- Quais são seus medos, mas também esperanças e expectativas?

- Como podemos criar um diálogo entre pessoas de diferentes posicionamentos, reconhecendo as diferenças de poder social, econômico e político?

Os formandos serão levados à variedade e complexidade das questões migratórias: um mundo de mulheres e homens que, para além de sua condição comum de "recém-chegados", têm experiências e histórias pessoais diferentes, distantes dos nossos estereótipos. Os formandos não serão apenas apresentados por meio de relatórios e estatísticas, mas também conhecerão depoimentos contando suas próprias experiências.

Será também dado enfoque às motivações das formandas/os e da sua consciência do papel que irão desempenhar no processo de mentoria.

PRIMEIRO PASSO (1 hora) – “O projeto RaCIP”

- Apresentação dos participantes e do formador (jogo ou apresentação em pares)
- Apresentação do RaCIP e dos seus objetivos; o significado ético, social e político do patrocínio privado será enfatizado como uma estratégia que visa aumentar a integração dos migrantes, assim como a coesão e o bem-estar das comunidades de acolhimento
- Apresentação do curso de formação
- Apresentação da plataforma de aprendizagem WIX e como usá-la durante a formação e a subsequente experiências piloto.

SEGUNDO PASSO (30 minutos) – “Que sabemos sobre refugiados?”

O formador convida os participantes a falar sobre as experiências que podem ter tido com migrantes, desde um simples encontro a um apoio mais envolvente. Preconceitos e estereótipos comuns serão discutidos a partir da experiência dos participantes.

TERCEIRO PASSO (1 hora) – “Pessoas”

O formador apresenta dois testemunhos (ou uma família, na formação para famílias mentoras): um requerente de asilo que ainda não recebeu uma resposta ao seu pedido de proteção internacional e um migrante que está na Europa há alguns anos e melhor integrado na sociedade de acolhimento (tem emprego e alojamento). Eles serão convidados a falar sobre sua chegada e dos seus primeiros passos de integração. Em seguida, serão entrevistados pelos formandos. Entre as possíveis questões, a vulnerabilidade é recomendada como porta de entrada para discutir desigualdades ou adversidades, como insegurança, relativa desvantagem económica ou social, capacidade limitada e necessidades não atendidas. As/Os formandas/os serão convidadas/os a complementar esta etapa com a leitura dos documentos disponíveis na plataforma WIX.

UNIDADE 1.2 – “Ser mentor: motivação e papel” (duração: 2.30 horas)

A segunda Unidade tem três objetivos principais:

- Ajudar os formandos a entender suas motivações internas para a mentoria;
- Prepará-los para enfrentar as dificuldades que possam encontrar no seu compromisso;

- Conscientizá-los das atitudes que podem facilitar ou, pelo contrário, dificultar ou distorcer a relação de ajuda.

PRIMEIRO PASSO (30 minutos) – “Porque é que eu escolhi tornar-me mentor?”

Cada formando é convidado a pensar por si mesmo e em silêncio, durante 5 minutos (pode fazer anotações), e em seguida a partilhar a sua reflexão com os outros. O formador escreve num quadro as palavras-chave que emergem das exposições, e destaca a importância da motivação pessoal (ou seja: eu comprometo-me porque esta experiência vai ajudar o meu crescimento pessoal).

SEGUNDO PASSO (1 hora) – “O que geralmente acontece na prática”

Dois voluntários ou educadores profissionais, que já experimentaram a mentoria de migrantes, serão convidados a falar sobre as suas experiências e como viveram esta relação desde o seu ponto de vista pessoal e emocional: dificuldades, sucessos, fracassos, lições aprendidas. De seguida, os formandos entrevistarão os dois especialistas. O/A formador/a destaca que numa relação de mentoria, a desilusão e o desânimo estão sempre ao virar da esquina: é por isso que paciência, resiliência e realismo são necessários para as/os próximas/os mentores. As barreiras linguísticas também serão abordadas: o/a formador/a explicará como tentar superá-las por meio de uma comunicação eficaz, seguindo uma abordagem que - no processo de melhoria progressiva das habilidades linguísticas - privilegia as relações sobre a aprendizagem e a aplicação (veja a experiência de “Libera la parola” em Itália, um laboratório aberto para o uso da língua italiana para construir relacionamentos).

TERCEIRO PASSO (1 hora) – “Empatia”

Um/a psicólogo/a e/ou antropólogo/a, que pode usar uma encenação, levará os formandos a pensar sobre as atitudes que ajudam a criar ou destruir a empatia entre duas pessoas. Elas/es vão refletir sobre como ouvir, como ficar ao lado do outro na relação de mentoria, sem se sobrecarregar, como respeitar os silêncios, como lidar com as crises e o desespero, como lidar com mentiras ou meias-verdades, como encorajar, como discutir sem discutir, como abraçar sem sufocar. Será enfatizado que uma relação de mentoria, mesmo que surja da necessidade de dar respostas às condições difíceis ou mesmo dramáticas de uma pessoa, é tanto mais eficaz quando se desenvolve através de momentos de bem-estar, tanto para o mentor como para a/o mentorada/o. O formador irá propor exercícios / dinâmicas específicas em torno da aprendizagem da empatia.

As/os formadoras/es serão convidadas/os a complementar esta etapa com a leitura dos documentos disponíveis na plataforma WIX.

UNIDADE 1.3 – “Empoderamento” (duração: 2.30 horas)

A terceira Unidade visa ajudar os formandos a compreender como projetar e gerir conjuntamente um caminho para a capacitação do Beneficiário da sua mentoria. Existe uma premissa vital: o conceito de empoderamento tem aspetos problemáticos, como “o delicado equilíbrio entre empoderamento e paternalismo, apoio substancial e supressão”. Devemos estar cientes das consequências do papel do “grande benfeitor”. Como indicado, a autonomia mais ampla e o “poder” dos Beneficiários devem ser reconhecidos: “Tão desejável e necessário quanto possa soar para empoderar refugiados, idosos, minorias étnicas, deficientes, pobres, marginalizados ou

discriminados, para os Beneficiários do empoderamento se sentirem verdadeiramente empoderados, dependerá de como as/os detentoras/es do privilégio tratam os intrincados processos sociais que ocorrem em situações de empoderamento”¹.

PRIMEIRO PASSO (30 minutos) – “Empoderamento: o que significa?”

O formador explica o significado de "empoderamento", as suas origens históricas (nos movimentos de emancipação na América Latina e na comunidade laboral nos EUA) e a sua relevância tanto no plano individual como no coletivo. Explicar-se-á, através de alguns exemplos concretos, a diferença entre uma relação assistencial, portanto "passiva", e uma relação que apoia e conduz as pessoas a um aumento da autonomia e da autoestima.

SEGUNDO PASSO (1 hora) – “Investigar necessidades e recursos”

Um especialista (pessoa com larga experiência no acolhimento e integração de migrantes) explica, através de um PowerPoint e apresentando casos, quais são as necessidades mais frequentes e recorrentes dos requerentes de asilo e migrantes, tanto a nível pessoal como na vida quotidiana (língua, documentos, trabalho, casa, envio de dinheiro ao país de origem, cuidados de saúde, apoio psicológico ou psiquiátrico, carta de condução). Seguir-se-á o debate.

A/O formadora e a/o especialista irão sugerir a abordagem mais apropriada para identificar e priorizar as necessidades da família acolhida. Refira-se que cada migrante, tal como as famílias migrantes, tem tanto necessidades como recursos, que o mentor tem que descobrir, pois são a base para a definição conjunta de uma estratégia de sucesso.

TERCEIRO PASSO (1 hora) – “Territórios e redes”

O formador explica que no RaCIP, o Mentor é visto como um facilitador nas relações entre a/o migrante / família acolhida e a rede de pessoas / associações / serviços de apoio. Cada ator da rede pode atender a uma necessidade e tem seus próprios conhecimentos, habilidades e recursos. O Mentor será incentivado a envolver todos esses atores na relação de mentoria: atores públicos (instituições, agências e serviços), organizações sem fins lucrativos (ou seja, organizações da sociedade civil estruturadas), mas também grupos informais ou indivíduos do chamado "quarto setor" (vizinhos, reformados com muito tempo livre à disposição, professores, artesãos). Em seguida, serão identificadas as instituições / serviços / associações que prestam serviços na área onde as/os mentoras/es vão desenvolver as suas atividades. No final, os formandos realizarão duas atividades, individualmente ou em pequenos grupos, conforme sua preferência:

- Mapeamento de seu próprio território para identificar o maior número possível de atores locais;
- Planear atividades de lazer, permitindo ao Beneficiário da sua mentoria conhecer outras pessoas locais e estrangeiras, falar a língua local e aumentar a sua rede de relações.

UNIDADE 1.4 – “Corrida de obstáculos” (duração: 2.30 horas)

¹ See L. Weidenstedt, Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>

A última Unidade fornece aos formandos competências básicas para apoiar os migrantes nos processos de reconhecimento do estatuto de refugiado e acesso a serviços básicos. O Mentor não pode ser um especialista em todas estas áreas, mas necessita de algumas noções básicas para poder apoiar o Beneficiário e facilitar a sua relação com os serviços públicos e os seus representantes (advogados, polícias, funcionários públicos em diferentes administrações, etc.).

Os temas a tratar deverão referir-se às normas e procedimentos em vigor relativos aos aspetos jurídicos dos requerentes de asilo e acolhimento de estrangeiros em todos os países parceiros do RaCIP. Um advogado ou especialista sénior com experiência jurídica irá abordar:

- A. O caminho para obter asilo ou outra forma de proteção humanitária ou internacional
- B. Estatuto de residência provisória e permanente
- C. A concessão da cidadania
- D. A questão da residência
- E. Trabalhar durante o período necessário para definir a condição de refugiado.
- F. As regras de acesso aos serviços de saúde (emergenciais e não emergenciais).
- G. Acesso à escolaridade e formação profissional.
- H. As principais formas de apoio à renda para estrangeiros por parte das autoridades estaduais ou locais.

O especialista deve fornecer exemplos concretos e tornar a explicação técnica facilmente compreensível para todos os formandos. O formador, em base do que já emergiu nos encontros anteriores, deve sublinhar o quanto esta "corrida de obstáculos" afeta o estado e a resiliência psicológica das pessoas a serem apoiadas.

Modulo 2 – Competências específicas

Objetivos da formação e resultados esperados da aprendizagem

Objetivos da formação	Resultados de aprendizagem esperados
<ul style="list-style-type: none">▪ Conhecimento do fenómeno migratório contemporâneo▪ Conhecimento das abordagens e técnicas de promoção da aprendizagem da língua em contexto informal.	<p>No final do Módulo 2, os formandos deverão:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Conhecer as causas e características gerais dos fluxos migratórios do século 21▪ Ser capazes de apoiar o Beneficiário da mentoria em experiências significativas de socialização▪ Conhecer como apoiar os Beneficiários da sua mentoria a melhorar competências linguísticas.

Conteúdos da formação

UNIDADE 2.1 – “Migrações” (duração: 2.30)

Esta Unidade pretende oferecer aos formandos um conhecimento e compreensão gerais do fenómeno migratório que afeta a Europa, e de como posicionar as histórias individuais no enquadramento da realidade socioeconómica contemporânea.

PRIMEIRO PASSO (30 minutos)

Os primeiros 30 minutos são dedicados ao resumo das sessões anteriores: o formador pergunta aos formandos quais as suas impressões sobre os testemunhos que presenciaram, e que reflexões desenvolveram em consequência.

SEGUNDO PASSO (2 horas)

Serão desenvolvidos os seguintes tópicos, com a ajuda de especialistas universitários:

- a. Contexto histórico: a migração sempre existiu e é um elemento constante da história humana.
- b. Os fluxos migratórios para a Europa desde 2010: dimensões, origens, causas, rotas, aspetos sociodemográficos das “pessoas em movimento”.

- c. Fluxos migratórios como instrumento geopolítico: relações entre UE e Turquia, o caso Libanês, a interação entre as políticas migratórias e as políticas de cooperação e desenvolvimento.
- d. Políticas da UE e políticas nacionais sobre:
 - Direito de Asilo;
 - Outras formas de proteção humanitária internacional;
 - Migração económica (com as devidas referências aos tratados internacionais que regulam esta matéria);
 - Acolhimento de refugiados e requerentes de proteção internacional (os diferentes modelos de reinstalação e de acolhimento pela sociedade civil, considerando os contextos locais).
- e. Interculturalismo vs. choques de culturas: para além do modelo conceptual de “nós e eles”, compreender os mecanismos que conduzem cada cultura a uma contínua transformação, também motivada pelo encontro com outras culturas e influências mútuas.

Seria adequado que os primeiros três tópicos fossem dados por um especialista com perfil da área da história/sociologia/estatística; que o quarto tópico fosse dado por um especialista com perfil político/legal; e o último por um antropólogo.

Os formadores são convidados a preparar a sessão, coordenando cuidadosamente as intervenções dos especialistas, de modo a evitar sobreposições, lacunas ou intervenções excessivamente longas.

A sessão termina com o formador a recomendar aos formandos a leitura dos textos e vídeos disponíveis na Plataforma WIX.

METODOLOGIA. As metodologias foram explicadas em detalhes juntamente com os conteúdos, e incluem – dependendo dos diferentes momentos – discussões, *brainstorming*, apresentação de testemunhos, entrevistas com testemunhos, dinâmicas *role play*, formação direta com recurso a apresentações de vídeo, trabalhos de casa, apresentação de filmes, leitura de textos.

UNIDADE 2.2 – “Loquor ergo sum – Eu falo, logo eu existo” (duração: 2 horas)

A Unidade 2.2. oferece aos formandos uma abordagem geral para apoiar de forma concreta os beneficiários da sua mentoria a melhorarem as suas competências linguísticas no país de acolhimento, aproveitando todos os momentos de acompanhamento e partilha da relação e mentoria.

PRIMEIRO PASSO (1 hora) – “Tópicos preliminares”

- O que significa aprendizagem informal, e quais são as suas características particulares, quando comparada com a aprendizagem formal e não-formal;
- Quais são os mecanismos básicos da aprendizagem e da memória;
- As bases da comunicação verbal efetiva: pronúncia, sintaxe, conjugações e tempos.

SEGUNDO PASSO (1 hora) – “Uma abordagem passo-a-passo”

O mentor seguirá uma abordagem gradual. Na primeira fase, a comunicação com o Beneficiário será a prioridade, reduzindo-se a correção ao mínimo; na segunda fase, devem ser introduzidos alguns momentos curtos de aprendizagem/reforço/correção de noções básicas (por exemplo, como conjugatr alguns verbos mais comuns, como declinar os nomes de acordo com o número, sexo ou caso); na terceira fase, o Mentor e o Beneficiário devem definir situações nas quais estas correções sejam praticamente sistemáticas.

METODOLOGIA. Aprendizagem direta interativa – maioritariamente baseada em exemplos -, conduzida por professor de línguas.

Os últimos 30 minutos da Unidade 2.2. serão dedicados a uma avaliação presencial do Programa de Formação.

As sessões devem terminar com indicações práticas sobre o início dos processos de mentoria (WP6) e sobre o sistema de apoio e formação contínuos que os Parceiros do Projeto irão providenciar aos Mentores ao longo da sua experiência de acompanhamento dos migrantes.

Avaliação da aprendizagem

A avaliação da aprendizagem será realizada principalmente através de autoavaliação. Cada formando irá preparar um relatório escrito no prazo de duas semanas após o último encontro, onde deve procurar responder às seguintes questões:

- Como e em que medida a formação me ajudou a ter mais atenção aos migrantes e à sua integração?
- De que forma irei desenvolver e planear a relação de empatia e empoderamento com o Beneficiário pelo qual serei responsável?
- De que forma vou planear a coabitação com o Beneficiário?
- De que forma serei capaz de ajudar o Beneficiário a integrar-se na minha rede social?

Este relatório será enviado ao formador, que irá contactar cada formando no sentido de obter feedback e aprofundar junto dele aspetos e tópicos que ainda merecem ser alvo de esclarecimento.

Materiais de apoio, recursos, textos

- Mateus, S., D. Santa-Marta, J. P. Pereira, M. Clemente & T. Seabra (2021). *Private Sponsorship and community-based integration: The PAR example and other good practices* (Paper for RaCIP Project). Lisbon: Iscte-Instituto Universitário de Lisboa, https://www.racip.eu/files/ugd/6edbd8_aae16e97fa9249e99272400b3e14265e.pdf
- Refugees Welcome, *Chi sono i rifugiati e le rifugiate?* https://docs.google.com/presentation/d/1_uBAxwgW7Pnl75Kef1Dmh79nPbBFhfAV/edit#slide=id.p21
- EURITA, *Mentoring Refugees. A handbook for volunteers*, 2019, download at https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/mentoring-refugees-handbook-volunteers_en
- Sobre mentoria, <https://www.togetherplatform.com/handbook/mentor>, <https://www.togetherplatform.com/resources>
- IOM UN Migration, *Paths to inclusion. Training for community mentors*, 2021, <https://eea.iom.int/sites/eea/files/publication/document/Paths%20to%20Inclusion%20Training%20for%20Community%20Mentors%20%20Communication%20C%20Intercultural%20and%20Social%20Skills.pdf>
- Sobre relações interpessoais, ver C. Kallahan, *Anti-racism resource guide*, <https://www.elon.edu/u/service-learning/wp-content/uploads/sites/519/2020/07/Anti-Racism-Resource-Guide.pdf>
- Uma perspetiva tradicional/institucional, útil para definir abordagens de aprendizagem intercultural, O. Nestian Sandu, N. Lyamouri-Bajja, *T-KIT 4. Intercultural learning*, Council of Europe, 2018 <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262514/PREMS+042218+T-kit4+WEB.pdf/37396481-d543-88c6-dccc-d81719537b32>
- Noções teóricas sobre empatia: Raatikainen, E., Rauhala, L. A., & Mäenpää, S. (2021). *An educational intervention focused on teaching Qualified Empathy to social work students in Finland*. Journal of Applied Research in Higher Education
- Sobre empoderamento, see L. Weidenstedt, *Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers*, SAGE, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>
- I. Castiglioni, *La comunicazione interculturale. Competenze e pratiche*, Carocci, 2005
- R. Cameron, J.L. Harrison, *The interrelatedness of formal, non-formal and informal learning*, 2012, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1000165.pdf>
- S. Elaine Eaton, *Formal, Non-formal and Informal Learning: What Are the Differences?*, 2010, https://www.researchgate.net/publication/236222254_Formal_non-formal_and_informal_learning_What_are_the_differences
- Um bom exemplo de um guia para um programa de incentivo ao acolhimento <https://www.hostnation.org.uk/guide.pdf>
- Streitwieser, B. T., Schmidt, M. A., Gläsener, K. M., & Brück, L. (2018). *Needs, barriers, and support systems for refugee students in Germany*. "Global Education Review", 5(4), 135-157.

- Outros exemplos interessantes de aprendizagem de língua através de conversação https://dfb.nb.no/sites/default/files/friendship_potential.pdf
- Quebra-gelos e atividades de grupo
 - <https://www.sessionlab.com/blog/icebreaker-games/>
 - <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/icebreaker-ideas-for-small-groups>
 - <https://www.tinypulse.com/blog/sk-work-icebreaker-games>
- Atividades de grupo para incentivar a empatia
 - <https://www.ashoka.org/media/23588/download>
 - <https://mcc.gse.harvard.edu/resources-for-educators/tag/Caring+and+Empathy>



FORMAÇÃO DE *STAKEHOLDERS*

WP4

PROGRAMA 4 MENTORIA NO EMPREGO

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio

Glocal Factory, Verona, IT

GLOCAL FACTORY



iscte UNIVERSITY INSTITUTE OF LISBON



JRS

Réfugiés BIENVENUE



This project was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund.

The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility.

The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.



RaCIP - Raising Capacity for Inclusive People engaged in private sponsorships

www.racip.eu

www.linkedin.com/company/racip

www.facebook.com/racipproject

FORMAÇÃO DE STAKEHOLDERS

Programa 4. Mentoria no emprego

Autores

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio (Glocal Factory, Verona, Italia)

Com o contributo de:

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, PT

CVI – Consorzio Veneto Insieme, IT

JRS Portugal, PT

Municipality of Ioannina, GR

Refugee Welcome, IT

Réfugiés Bienvenue, FR

Second Tree, GR

Synthesis Center for Research and

Education, CY

Como citar esta publicação

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio, *Stakeholders training. Programa 4. Mentoria no emprego*, Glocal Factory, Verona, Italia. Disponível em www.racip.eu.

Este documento é um produto do Projeto RaCIP. Foi desenhado pela Glocal Factory e realizado com o apoio de todos os parceiros do projeto para efeitos do projeto RaCIP. A sua produção foi desenvolvida entre junho e novembro de 2021.

Índice

PREFÁCIO	2
GLOSSÁRIO	3
INTRODUÇÃO	4
Pré-requisitos	6
MÓDULO 1. COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS	6
Objetivos de formação e resultados de aprendizagem esperados.....	6
Conteúdos de formação	6
Unidade 1.1. Refugiados	6
Unidade 1.2. Ser mentor: motivação e papel.....	7
Unidade 1.3. Empoderamento	8
Unidade 1.4. Prova de obstáculos	10
MÓDULO 2. COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS	12
Objetivos de formação e resultados de aprendizagem esperados	12
Conteúdos de formação	12
Unidade 2.1. Ao trabalho!	12
Unit 2.2. A caixa de ferramentas	14
Avaliação da aprendizagem	15
Material de apoio, recursos, textos.....	16

Prefácio

Este documento faz parte de uma coleção de cinco programas, desenhados para capacitar cinco grupos-alvo diferentes de potenciais mentores:

- Famílias anfitriãs
- Famílias mentoras
- Estudantes universitários
- Mentoria no emprego
- Associações e redes de *stakeholders*

Cada programa inclui dois módulos:

MÓDULO 1. Este módulo é comum aos cinco programas, pois ajuda a fomentar a aquisição de conhecimentos transversais (questões teóricas) e competências (práticas, metodológicas, questões aplicadas) necessárias para construir e implementar qualquer relação de mentoria.

MÓDULO 2. Aborda as necessidades dos diferentes alvos: conhecimentos básicos e habilidades para apoiar as funções e contextos específicos dos mentores.

PROGRAMA	MODULO 1 Competências transversais	MODULO 2 Competências específicas
1. Famílias anfitriãs	UNIDADE 1.1 Refugiados UNIDADE 1.2 Ser mentor: motivações e papel UNIDADE 1.3 Empoderamento UNIDADE 1.4 Prova de obstáculos	UNIDADE 2.1 <i>Viver juntos: os desafios do dia-a-dia</i> UNIDADE 2.2 <i>Sair do ninho: autonomia</i>
2. Famílias mentoras		UNIDADE 2.1 <i>Realçar valores</i> UNIDADE 2.2 Direitos e serviços
3. Estudantes universitários		UNIDADE 2.1 <i>Migrações</i> UNIDADE 2.2 <i>Loquor ergo sum – Eu falo, logo existo</i>
4. Mentoria no emprego		UNIDADE 2.1 <i>Ao trabalho!</i> UNIDADE 2.2 <i>A caixa de ferramentas</i>
5. Associações e redes de stakeholders		UNIDADE 2.1 <i>Mentoria dentro de uma organização</i> UNIDADE 2.2 <i>Um para muitos/muitos para um: pertencer a um grupo</i>

GLOSSÁRIO

ESPECIALISTA: uma pessoa com muita experiência que traz o seu conhecimento e experiência a um ou mais tópicos no nosso contexto de receção e inclusão de migrantes.

Formanda/o: participante e destinatária/o da formação e futuro mentor.

Beneficiária/o: requerente de asilo ou pessoa que recentemente recebeu um título legal para residir na União Europeia e receberá apoio de mentoria.

Mentor: a pessoa que apoiará um/a Beneficiário/a nas atividades do WP6 do projeto RaCIP.

Família Beneficiária: agregado familiar refugiado que recebeu recentemente um título legal para residir na União Europeia. Pode incluir pessoas que chegaram em momentos diferentes e que agora estão a enfrentar juntas as dimensões da família e da vida social num contexto diferente daquele em que os seus pais nasceram.

Família Mentora: família que apoia uma família refugiada nas atividades do WP6 do projeto RaCIP.

Recém-chegado: requerente de asilo ou pessoa que recebeu recentemente um título legal para residir na União Europeia.

Testemunho: uma pessoa que conta a sua própria experiência para ajudar os Formandos a compreender os seus verdadeiros significados.

Formador: líder do curso de formação, ativamente presente em todas as formações.

INTRODUÇÃO

A integração no mercado de trabalho é um indicador fundamental da integração do migrante no país de acolhimento.

Por esta razão, o segundo passo do processo de integração – depois da fase inicial de acolhimento – complementa a integração gradual dos migrantes nas comunidades locais com o apoio para a autonomia, para o qual a independência económica – que o emprego permite – é uma condição necessária.

De um modo geral, o trabalho é uma condição fundamental para qualquer processo de empoderamento, abrindo novas oportunidades de vida e de relações no contexto do acolhimento.

Para os migrantes, entrar no mercado de trabalho é sempre um enorme desafio, apesar das diferentes políticas de integração em cada país: o não domínio da língua, o acesso à informação, o processo de candidatura a um trabalho, conhecer uma cultura de trabalho diferente da sua, estabelecer relações com colegas e superiores, são todos aspetos com um enorme impacto no acesso ao emprego.

Além disso, os migrantes enfrentam ainda – praticamente em qualquer lugar – a falta de reconhecimento das suas qualificações obtidas no país de origem, as dificuldades em identificar os canais de reconhecimento das qualificações adquiridas através de capacitação não-formal ou informal, a fragmentação da língua ou formação profissional para melhorar competências.

Os dados recolhidos no âmbito do projeto RaCIP pela Refugees Welcome Italia, Réfugiés Bienvenus France e Second Tree (Grécia)¹ confirmam estas declarações: 46% dos refugiados e migrantes inquiridos concluíram educação superior; 24% frequentaram o ensino secundário e 22% frequentaram a universidade, enquanto 22% continuaram os seus estudos no ensino intermédio. No momento deste estudo, apenas 30% daqueles que frequentaram a universidade ou o Ensino secundário tinham concluído o processo de reconhecimento de qualificações.

Neste contexto, apenas 16% dos migrantes entrevistados declararam ter encontrado um emprego correspondente à sua formação e qualificações. No entanto, cerca de 67% declarou estar satisfeito com o seu emprego. Para explicar esta discrepância, podemos assumir que o estatuto do emprego é mais importante do que o tipo de trabalho efetivamente executado.

Relativamente à situação laboral, no momento das entrevistas, 53,3% dos refugiados encontravam-se a trabalhar, mas só metade deles tinham um contrato sem termo. 21% dos entrevistados encontrava-se em situações mais precárias: trabalhadores por conta própria, sazonais, temporários ou sem contrato. De forma a acelerar a sua entrada no mercado de trabalho, os migrantes são muitas vezes convidados a colaborar nos escritórios e estruturas das instituições de acolhimento: uma oportunidade de trabalho temporário – normalmente de três meses – para promover o conhecimento e

¹ M.E. Biolo, G. Baracco, *Guide on successful community and family-based integration of refugees*, RaCIP Project, 2021

sensibilização da cultura e práticas de trabalho no país de acolhimento. Depois disto – mais tarde ou mais cedo – os migrantes devem voltar a procurar trabalho.

Perante esta diversidade de situações, surgem necessidades diferentes e complementares: por um lado, a necessidade de reforçar as competências e aptidões daqueles que já se encontram a trabalhar, através de uma forma tradicional de mentoria “no trabalho” (mentoria no emprego)². Por outro lado, a ajuda na procura de emprego, ou a mentoria “para o emprego”, uma forma de intervenção que, embora tenha alguns aspetos de outras formas de mentoria, responde a uma série de desafios e segue uma trajetória particular”. Neste sentido, “a mentoria para o emprego é uma ponte intercultural/intercontextual entre os recém-chegados e o mercado de trabalho local”³.

Finalmente, o mentor no trabalho combaterá os preconceitos e a discriminação entre (todos) os trabalhadores, promovendo a visão dos migrantes como um recurso e não como um problema para ser resolvido.

É esta incerteza extrema – e a conseqüente necessidade dos migrantes de re-entrar no mercado de trabalho várias vezes – que torna necessária a sinergia entre estas duas formas de mentoria: formação (mentoria “no” trabalho) e orientação (mentoria “para” o trabalho). Isto significa que, sem subestimar o conhecimento e as ferramentas das políticas para a empregabilidade, principalmente focadas no capital económico (competências e aptidões através de formação profissional, reconhecimento e obtenção de certificados e diplomas), vamos desenvolver conceitos e práticas relacionadas com o emprego e trabalho (incluindo direitos e segurança), relações com superiores e colegas, bem como aptidões e competências fundamentais de procura de emprego, recrutamento e contratação. Este conhecimento deve ser complementado com “capital cultural”, nomeadamente a cultura de trabalho do país de acolhimento, capital social e informativo. É aqui que encontramos o grande poder da mentoria: a sua capacidade de reforçar outras áreas, como o capital informativo e o desenvolvimento de redes sociais.

Esta Formação para Mentoria no Emprego, conduzida pelos formadores e apoiada por especialistas e testemunhos, focará todas estas questões. Está organizada em dois Módulos, e um total de seis Unidades. O Módulo 1 (quatro Unidades) tratará das competências gerais de qualquer experiência de mentoria, enquanto o Módulo 2 (duas Unidades) se foca em aspetos específicos relacionados com o grupo-alvo.

² Implica uma relação laboral pré-existente, normalmente no início, na qual o papel do mentor é incentivar o crescimento profissional e também pessoal do Beneficiário da sua mentoria, ajudando-o na integração na empresa e a potenciar o desenvolvimento dos seus talentos. Isto afeta positivamente toda a organização, já que a mentoria “no trabalho” é uma forma de manter o staff comprometido, produtivo e motivado, de reduzir a rotatividade e estabilizar o clima da organização.

³ De forma a identificar o conceito e metodologia da mentoria “para o emprego”, frente a outras formas de mentoria, destacando as suas características específicas e promovendo o seu impacto e credibilidade no contexto das políticas de empregabilidade, a mesma foi definida da seguinte forma: “Uma pessoa com mais experiência especializada (mentor) oferece orientação a uma pessoa com menos experiência (beneficiário da mentoria), com o objetivo de apoiar um progresso sustentável no seu percurso profissional no mercado de trabalho. Ambos se comprometem com este objetivo, mantendo contacto regular. A relação é iniciada, facilitada e apoiada por um terceiro (organização). Embora assimétrica, a relação de mentoria é de natureza recíproca”, in P. De Cuyper, H. Vandermeerschen, D. Purkayastha, *Migrant mentoring to work: defining an old-but-innovative instrument*, *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 2019, Vol. 17(2), pp.108-121. DOI: 10.24384/cy2r-jd97

Pré-requisitos

Não há pré-requisitos obrigatórios ou conhecimento de fundo específico exigido.

No entanto, os formandos devem apresentar:

- motivação e uma atitude positiva
- adesão aos valores centrais do projeto (boas-vindas, integração, multiculturalismo)
- boas habilidades de escuta, empatia, desejo de se envolver com pessoas de diferentes culturas
- empenho na prossecução dos objetivos do projeto e na execução das suas atividades com responsabilidade pelo período pretendido, ciente de que exigirá muita perseverança e energia.

A experiência anterior de trabalho voluntário e/ou com populações migrantes pode ser uma mais-valia no processo de seleção.

MÓDULO 1 – COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS

Objetivos de Formação e resultados de aprendizagem esperados

Objetivos da formação	Resultados de aprendizagem esperados
<p>O objetivo do Módulo 1, que introduz todos os cursos de formação, é promover a aquisição de conhecimentos transversais (questões teóricas) e habilidades (práticas, metodológicas, questões aplicadas) necessárias para construir e implementar uma relação de mentoria.</p>	<p>No final do Módulo 1, o mentor deve ter adquirido:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Compreensão do contexto, pressupostos metodológicos e objetivos do projeto RaCIP; capacidade de usar a plataforma WIX▪ Conhecimento dos fenómenos migratórios contemporâneos▪ Capacidade de refletir sobre as histórias de migração, receção e primeiros passos de integração▪ Compreensão dos conceitos-chave de interculturalidade, empatia, empoderamento▪ Capacidade de ouvir, analisar e interpretar as necessidades do Beneficiário da mentoria▪ Conscientização das atitudes a serem adotadas ou evitadas para uma mentoria eficaz▪ Conhecimentos básicos sobre os principais caminhos para o reconhecimento da condição de refugiado e acesso aos serviços.

Conteúdos de Formação

UNIDADE 1.1 – “Refugiados” (duração: 2.30 horas)

A primeira unidade visa esclarecer estas questões principais:

- Quem são as pessoas que gostaríamos de apoiar?
- Qual é a sua formação?
- Por que é que eles vieram para a Europa?
- Em que condições vivem?
- Quais são seus medos, mas também esperanças e expectativas?

- Como podemos criar um diálogo entre pessoas de diferentes posicionamentos, reconhecendo as diferenças de poder social, econômico e político?

Os formandos serão levados à variedade e complexidade das questões migratórias: um mundo de mulheres e homens que, para além de sua condição comum de "recém-chegados", têm experiências e histórias pessoais diferentes, distantes dos nossos estereótipos. Os formandos não serão apenas apresentados por meio de relatórios e estatísticas, mas também conhecerão depoimentos contando suas próprias experiências.

Será também dado enfoque às motivações das formandas/os e da sua consciência do papel que irão desempenhar no processo de mentoria.

PRIMEIRO PASSO (1 hora) – “O projeto RaCIP”

- Apresentação dos participantes e do formador (jogo ou apresentação em pares)
- Apresentação do RaCIP e dos seus objetivos; o significado ético, social e político do patrocínio privado será enfatizado como uma estratégia que visa aumentar a integração dos migrantes, assim como a coesão e o bem-estar das comunidades de acolhimento
- Apresentação do curso de formação
- Apresentação da plataforma de aprendizagem WIX e como usá-la durante a formação e a subsequente experiências piloto.

SEGUNDO PASSO (30 minutos) – “Que sabemos sobre refugiados?”

O formador convida os participantes a falar sobre as experiências que podem ter tido com migrantes, desde um simples encontro a um apoio mais envolvente. Preconceitos e estereótipos comuns serão discutidos a partir da experiência dos participantes.

TERCEIRO PASSO (1 hora) – “Pessoas”

O formador apresenta dois testemunhos (ou uma família, na formação para famílias mentoras): um requerente de asilo que ainda não recebeu uma resposta ao seu pedido de proteção internacional e um migrante que está na Europa há alguns anos e melhor integrado na sociedade de acolhimento (tem emprego e alojamento). Eles serão convidados a falar sobre sua chegada e dos seus primeiros passos de integração. Em seguida, serão entrevistados pelos formandos. Entre as possíveis questões, a vulnerabilidade é recomendada como porta de entrada para discutir desigualdades ou adversidades, como insegurança, relativa desvantagem econômica ou social, capacidade limitada e necessidades não atendidas. As/Os formandas/os serão convidadas/os a complementar esta etapa com a leitura dos documentos disponíveis na plataforma WIX.

UNIDADE 1.2 – “Ser mentor: motivação e papel” (duração: 2.30 horas)

A segunda Unidade tem três objetivos principais:

- Ajudar os formandos a entender suas motivações internas para a mentoria;
- Prepará-los para enfrentar as dificuldades que possam encontrar no seu compromisso;

- Conscientizá-los das atitudes que podem facilitar ou, pelo contrário, dificultar ou distorcer a relação de ajuda.

PRIMEIRO PASSO (30 minutos) – “Porque é que eu escolhi tornar-me mentor?”

Cada formando é convidado a pensar por si mesmo e em silêncio, durante 5 minutos (pode fazer anotações), e em seguida a partilhar a sua reflexão com os outros. O formador escreve num quadro as palavras-chave que emergem das exposições, e destaca a importância da motivação pessoal (ou seja: eu comprometo-me porque esta experiência vai ajudar o meu crescimento pessoal).

SEGUNDO PASSO (1 hora) – “O que geralmente acontece na prática”

Dois voluntários ou educadores profissionais, que já experimentaram a mentoria de migrantes, serão convidados a falar sobre as suas experiências e como viveram esta relação desde o seu ponto de vista pessoal e emocional: dificuldades, sucessos, fracassos, lições aprendidas. De seguida, os formandos entrevistarão os dois especialistas. O/A formador/a destaca que numa relação de mentoria, a desilusão e o desânimo estão sempre ao virar da esquina: é por isso que paciência, resiliência e realismo são necessários para as/os próximas/os mentores. As barreiras linguísticas também serão abordadas: o/a formador/a explicará como tentar superá-las por meio de uma comunicação eficaz, seguindo uma abordagem que - no processo de melhoria progressiva das habilidades linguísticas - privilegia as relações sobre a aprendizagem e a aplicação (veja a experiência de “Libera la parola” em Itália, um laboratório aberto para o uso da língua italiana para construir relacionamentos).

TERCEIRO PASSO (1 hora) – “Empatia”

Um/a psicólogo/a e/ou antropólogo/a, que pode usar uma encenação, levará os formandos a pensar sobre as atitudes que ajudam a criar ou destruir a empatia entre duas pessoas. Elas/es vão refletir sobre como ouvir, como ficar ao lado do outro na relação de mentoria, sem se sobrecarregar, como respeitar os silêncios, como lidar com as crises e o desespero, como lidar com mentiras ou meias-verdades, como encorajar, como discutir sem discutir, como abraçar sem sufocar. Será enfatizado que uma relação de mentoria, mesmo que surja da necessidade de dar respostas às condições difíceis ou mesmo dramáticas de uma pessoa, é tanto mais eficaz quando se desenvolve através de momentos de bem-estar, tanto para o mentor como para a/o mentorada/o. O formador irá propor exercícios / dinâmicas específicas em torno da aprendizagem da empatia.

As/os formadoras/es serão convidadas/os a complementar esta etapa com a leitura dos documentos disponíveis na plataforma WIX.

UNIDADE 1.3 – “Empoderamento” (duração: 2.30 horas)

A terceira Unidade visa ajudar os formandos a compreender como projetar e gerir conjuntamente um caminho para a capacitação do Beneficiário da sua mentoria. Existe uma premissa vital: o conceito de empoderamento tem aspetos problemáticos, como “o delicado equilíbrio entre empoderamento e paternalismo, apoio substancial e supressão”. Devemos estar cientes das consequências do papel do “grande benfeitor”. Como indicado, a autonomia mais ampla e o “poder” dos Beneficiários devem ser reconhecidos: “Tão desejável e necessário quanto possa soar para empoderar refugiados, idosos, minorias étnicas, deficientes, pobres, marginalizados ou discriminados, para os Beneficiários do empoderamento se sentirem verdadeiramente

empoderados, dependerá de como as/os detentoras/es do privilégio tratam os intrincados processos sociais que ocorrem em situações de empoderamento”.

PRIMEIRO PASSO (30 minutos) – “Empoderamento: o que significa?”

O formador explica o significado de "empoderamento", as suas origens históricas (nos movimentos de emancipação na América Latina e na comunidade laboral nos EUA) e a sua relevância tanto no plano individual como no coletivo. Explicar-se-á, através de alguns exemplos concretos, a diferença entre uma relação assistencial, portanto "passiva", e uma relação que apoia e conduz as pessoas a um aumento da autonomia e da autoestima.

SEGUNDO PASSO (1 hora) – “Investigar necessidades e recursos”

Um especialista (pessoa com larga experiência no acolhimento e integração de migrantes) explica, através de um PowerPoint e apresentando casos, quais são as necessidades mais frequentes e recorrentes dos requerentes de asilo e migrantes, tanto a nível pessoal como na vida quotidiana (língua, documentos, trabalho, casa, envio de dinheiro ao país de origem, cuidados de saúde, apoio psicológico ou psiquiátrico, carta de condução). Seguir-se-á o debate.

A/O formadora e a/o especialista irão sugerir a abordagem mais apropriada para identificar e priorizar as necessidades da família acolhida. Refira-se que cada migrante, tal como as famílias migrantes, tem tanto necessidades como recursos, que o mentor tem que descobrir, pois são a base para a definição conjunta de uma estratégia de sucesso.

TERCEIRO PASSO (1 hora) – “Territórios e redes”

O formador explica que no RaCIP, o Mentor é visto como um facilitador nas relações entre a/o migrante / família acolhida e a rede de pessoas / associações / serviços de apoio. Cada ator da rede pode atender a uma necessidade e tem seus próprios conhecimentos, habilidades e recursos. O Mentor será incentivado a envolver todos esses atores na relação de mentoria: atores públicos (instituições, agências e serviços), organizações sem fins lucrativos (ou seja, organizações da sociedade civil estruturadas), mas também grupos informais ou indivíduos do chamado "quarto setor" (vizinhos, reformados com muito tempo livre à disposição, professores, artesãos). Em seguida, serão identificadas as instituições / serviços / associações que prestam serviços na área onde as/os mentoras/es vão desenvolver as suas atividades. No final, os formandos realizarão duas atividades, individualmente ou em pequenos grupos, conforme sua preferência:

- Mapeamento de seu próprio território para identificar o maior número possível de atores locais;
- Planear atividades de lazer, permitindo ao Beneficiário da sua mentoria conhecer outras pessoas locais e estrangeiras, falar a língua local e aumentar a sua rede de relações.

UNIDADE 1.4 – “Corrida de obstáculos” (duração: 2.30 horas)

A última Unidade fornece aos formandos competências básicas para apoiar os migrantes nos processos de reconhecimento do estatuto de refugiado e acesso a serviços básicos. O Mentor não pode ser um especialista em todas estas áreas, mas necessita de algumas noções básicas para poder apoiar o Beneficiário e facilitar a sua

relação com os serviços públicos e os seus representantes (advogados, polícias, funcionários públicos em diferentes administrações, etc.).

Os temas a tratar deverão referir-se às normas e procedimentos em vigor relativos aos aspetos jurídicos dos requerentes de asilo e acolhimento de estrangeiros em todos os países parceiros do RaCIP. Um advogado ou especialista sénior com experiência jurídica irá abordar:

- A. O caminho para obter asilo ou outra forma de proteção humanitária ou internacional
- B. Estatuto de residência provisória e permanente
- C. A concessão da cidadania
- D. A questão da residência
- E. Trabalhar durante o período necessário para definir a condição de refugiado.
- F. As regras de acesso aos serviços de saúde (emergenciais e não emergenciais).
- G. Acesso à escolaridade e formação profissional.
- H. As principais formas de apoio à renda para estrangeiros por parte das autoridades estaduais ou locais.

O especialista deve fornecer exemplos concretos e tornar a explicação técnica facilmente compreensível para todos os formandos. O formador, em base do que já emergiu nos encontros anteriores, deve sublinhar o quanto esta "corrida de obstáculos" afeta o estado e a resiliência psicológica das pessoas a serem apoiadas.

MÓDULO 2 – Competências específicas

Objetivos da formação e resultados esperados da aprendizagem

Objetivos da formação	Resultados de aprendizagem esperados
<p>Aquisição de conhecimento básico e competências para promover a integração “no” trabalho e “para” o trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Consciência do papel estratégico do emprego no processo de empoderamento▪ Conceptualização dos migrantes como recursos e não como problemas que têm de ser resolvidos▪ Consciência da percepção dos migrantes sobre o emprego▪ Conhecimento básico sobre canais e serviços de empregabilidade▪ Consciência do valor das redes locais e de como as construir▪ Capacidade para apoiar o surgimento, reforço e aperfeiçoamento de competências técnicas e pessoais no trabalho▪ Conhecimento sobre métodos e ferramentas para um apoio efetivo na busca de emprego (procura, candidatura, entrevista).	<p>No final do Módulo 2, os mentores deverão ter:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Desenvolvido capacidades de escuta, de forma a poder identificar os objetivos profissionais do beneficiário da sua mentoria▪ Aperfeiçoado a capacidade de identificar, baseado nas experiências e aspirações do Beneficiário, um caminho possível para melhorar os critérios mínimos de empregabilidade (procura de trabalho, seleção, desempenho)▪ Aprendido noções básicas sobre o mercado laboral local e as principais vias para a empregabilidade▪ Aprendido os canais de certificação de qualificações e competências▪ Conhecido serviços e agências locais para a empregabilidade▪ Conhecido canais de formação profissional▪ Aprendido as normas básicas para a correta redação de um CV▪ Aprendido técnicas básicas para entrevista de trabalho▪ Desenvolvido consciência sobre as dinâmicas interpessoais no local de trabalho▪ Aprendido as dinâmicas das redes da sua comunidade local

Conteúdos da formação

UNIDADE 2.1 – “Ao trabalho!” (duração: 3 horas)

A primeira Unidade do Módulo 2 introduz os formandos às noções básicas da Formação para a mentoria no emprego: oferece noções e ferramentas para definir e gerir conjuntamente um caminho para o empoderamento, que complementa a aquisição de conhecimento e competências necessárias para a procura de emprego e recrutamento (mentoria “para” o emprego), com outros conteúdos úteis para o desempenho profissional (mentoria “no” emprego).

De modo a ser efetivo, o percurso deve ser capaz de construir uma ponte entre a cultura de trabalho do migrante, a sua experiência, expectativas e o emprego no país de acolhimento, e a sua seleção, recrutamento e métodos de desempenho.

PRIMEIRO PASSO (30 minutos) – “O papel do emprego no processo de empoderamento”

Após uma introdução geral sobre o significado de empoderamento, o formador irá focar-se no “fator emprego” como uma força motora para a autonomia, onde a emancipação económica e o fortalecimento da autoestima se reforçarão reciprocamente.

METODOLOGIA. O formador fará referência à teoria e depois proporciona testemunhos, cuja contribuição poderá ser apresentada em Power Point ou num vídeo curto.

SEGUNDO PASSO (1.30 hora) – “Trabalhar no estrangeiro”

O processo para o empoderamento através do emprego deve necessariamente começar com a consciência do mentor das expectativas do seu beneficiário, dos obstáculos encontrados e das suas experiências concretas. Serão envolvidos quatro migrantes – se possível duas mulheres e dois homens -, tanto em busca de trabalho como já empregados, cuja participação irá ajudar a destacar os aspetos principais da relação trabalho-migrante. O resultado desta interação constituirá indicações básicas e úteis para a relação do mentor e beneficiário, e para o planeamento conjunto dos percursos individuais:

- Perceção da dimensão do emprego e das expectativas pessoais. Cultura de trabalho no país de origem e como ela é percebida no país de acolhimento; expectativas relativas à educação e qualificações (entusiasmo versus frustração; expectativas relacionadas com local de trabalho como centro social)
- Obstáculos e barreiras no acesso ao mercado de trabalho (idioma, acessibilidade da informação, disponibilidade de canais, etc.)
- O local e clima de trabalho; a relação com os colegas e superiores; garantias pessoais e proteção de direitos.

METODOLOGIA. O formador irá facilitar o diálogo entre formandos e migrantes.

TERCEIRO PASSO (30 minutos) - “Planeamento conjunto do percurso pelo Mentor e Beneficiário”

Uma pessoa com experiência em mentoria no trabalho explica aos formandos, com o apoio do formador, como funciona a mentoria concretamente, explicando como estudar as necessidades do Beneficiário e os seus recursos, com vista à implementação conjunta do percurso planeado.

METODOLOGIA: Reunião interativa: introdução geral e discussão/perguntas em profundidade

QUARTO PASSO (30 minutos) - “Redes para a empregabilidade”

Procurar e encontrar trabalho não depende apenas das regras e canais habituais. A integração dos migrantes na comunidade local é um ativo adicional crucial. Não é coincidência que uma das mais-valias do projeto RaCIP é precisamente o papel do mentor como facilitador das relações entre o migrante e a comunidade local.

O formador irá explicar o valor do conceito de “rede”, dando exemplos de possíveis sinergias entre redes de trabalho.

Os formandos irão ser convidados a:

1. Mapear as realidades locais capazes de apoiar os beneficiários enquanto rede, procurando incluir organizações próximas do mercado de trabalho (por ex. sindicatos).
2. Desenvolver propostas que permitam os beneficiários conhecer outras pessoas (locais e estrangeiros), falar o idioma local, aumentar a sua rede de contatos, incluindo oportunidades de tempo livre. Recomenda-se que estas propostas incluam o mapeamento realizado na Unidade 1.3.

METODOLOGIA: Reunião interativa: introdução geral e discussão/perguntas em profundidade

UNIDADE 2.2 – “A caixa de ferramentas” (duração: 3 horas)

A mentoria, tanto “no” emprego como, sobretudo, “para” o emprego, requer que o mentor seja capaz de traduzir a informação recebida nos momentos de escuta – as experiências, aspirações e vocação profissional do Beneficiário – para objetivos realistas e informações a direcionar para a fase de pesquisa e recrutamento.

Os mentores devem possuir o conhecimento básico das regras de acesso e funcionamento do “sistema laboral” local, para que possam agir como intermediários entre o Beneficiário e os funcionários dos serviços que apoiam as pessoas à procura de emprego.

O mentor deve apoiar o Beneficiário a identificar as suas competências técnicas: qualificações profissionais, certificados de línguas e cursos, e experiência profissional. O mentor deve ser também capaz de ajudar a identificar e promover competências pessoais transversais: atitude profissional, literacia digital, aptidão de relacionamento com colegas e superiores.

Os conteúdos dos passos seguintes serão necessariamente distintos de país para país, de acordo com a legislação, sistema e cultura de trabalho próprios desse país. Os formadores nacionais devem referir-se ao contexto específico legal e administrativo dos seus “sistemas laborais” locais.

O formador será apoiado por um ou mais especialistas, que complementarão a teoria com exemplos concretos, facilmente compreensíveis para os formandos.

PRIMEIRO PASSO (1 hora) – “Competências técnicas: avaliação, identificação e aperfeiçoamento”

1. Quais as competências técnicas para o mercado de trabalho (estudos, qualificações, experiência profissional, idiomas conhecidos, experiência profissional)
2. Aprendizagem da língua e certificação
3. Reconhecimento de qualificações: Como

4. Certificação de competências: Como
5. Acesso ao ensino e formação profissional
6. Acesso a formação e ensino não formal
7. Trabalho durante a espera do estatuto de refugiado
8. Rede de serviços (centros de emprego, agências de recrutamento, serviços de trabalho temporário, instituições autorizadas de apoio à empregabilidade, empregadores, serviços públicos, etc.)
9. Serviços na internet

METODOLOGIA. Teoria e casos de estudo.

SEGUNDO PASSO (1 hora) – “Competências pessoais: um guia”

1. Comunicação e relacionamento com colegas
2. Comunicação e relacionamento com superiores
3. Orientação breve para programa de literacia digital
4. Direitos e segurança no trabalho: conceitos básicos e a sua defesa no local de trabalho

METODOLOGIA. Teoria e casos de estudo.

TERCEIRO PASSO (1 hora) - “Procurar trabalho e enfrentar o recrutamento”

1. O CV eficaz e a Carta de apresentação
2. Como lidar com uma entrevista de trabalho

METODOLOGIA. As noções teóricas serão ensinadas através de exercícios práticos de currículos e cartas de apresentação, e de simulações de entrevistas, com os formando como protagonistas.

Os últimos 30 minutos da Unidade 2.2 serão dedicados a uma avaliação presencial do Programa de Formação.

As sessões devem terminar com indicações práticas sobre o início dos processos de mentoria (WP6) e sobre o sistema de apoio e formação contínuos que os Parceiros do Projeto irão providenciar aos Mentores ao longo da sua experiência de acompanhamento dos migrantes.

Avaliação da aprendizagem

A avaliação da aprendizagem será realizada principalmente através de autoavaliação. Cada formando irá preparar um relatório escrito no prazo de duas semanas após o último encontro, onde deve procurar responder às seguintes questões:

- Como e em que medida a formação me ajudou a ter mais atenção aos migrantes e à sua integração?
- De que forma irei desenvolver e planear a relação de empatia e empoderamento com o Beneficiário da minha mentoria?
- De que forma vou definir um percurso de empregabilidade (o formador irá dar um perfil sobre o qual os formandos irão elaborar uma proposta).

Este relatório será enviado ao formador, que irá contactar cada formando no sentido de obter feedback e aprofundar junto dele aspetos e tópicos que ainda merecem ser alvo de esclarecimento.

Materiais de apoio, recursos, textos

- Mateus, S., D. Santa-Marta, J. P. Pereira, M. Clemente & T. Seabra (2021). *Private Sponsorship and community-based integration: The PAR example and other good practices* (Paper for RaCIP Project). Lisbon: Iscte-Instituto Universitário de Lisboa, https://www.racip.eu/files/uqd/6edbd8_aae16e97fa9249e99272400b3e14265e.pdf
- Refugees Welcome, *Chi sono i rifugiati e le rifugiate?* https://docs.google.com/presentation/d/1_uBAxwgW7Pnl75Kef1Dmh79nPbBFhfAV/edit#slide=id.p21
- EURITA, *Mentoring Refugees. A handbook for volunteers*, 2019, download at https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/mentoring-refugees-handbook-volunteers_en
- Sobre mentoria <https://www.togetherplatform.com/handbook/mentor>, <https://www.togetherplatform.com/resources>
- IOM UN Migration, *Paths to inclusion. Training for community mentors*, 2021, https://eea.iom.int/sites/eea/files/publication/document/Paths%20to%20Inclusion_%20Training%20for%20Community%20Mentors%20_%20Communication%20C%20Intercultural%20and%20Social%20Skills.pdf
- Sobre relações interpessoais, ver C. Kallahan, *Anti-racism resource guide*, <https://www.elon.edu/u/service-learning/wp-content/uploads/sites/519/2020/07/Anti-Racism-Resource-Guide.pdf>
- Uma perspetiva tradicional/institucional, útil para definir abordagens de aprendizagem intercultural, O. Nestian Sandu, N. Lyamouri-Bajja, *T-KIT 4. Intercultural learning*, Council of Europe, 2018 <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262514/PREMS+042218+T-kit4+WEB.pdf/37396481-d543-88c6-dccc-d81719537b32>
- Noções teóricas sobre empatia: Raatikainen, E., Rauhala, L. A., & Mäenpää, S. (2021). *An educational intervention focused on teaching Qualified Empathy to social work students in Finland*. Journal of Applied Research in Higher Education.
- Sobre empoderamento, ver L. Weidenstedt, *Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers*, SAGE, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>
- I. Castiglioni, *La comunicazione interculturale. Competenze e pratiche*, Carocci, 2005
- Sobre os recentes desenvolvimentos nos movimentos migratórios e a integração de imigrantes no mercado de trabalho em países OECD, ver OECD, *International Migration Outlook 2021*, <https://www.oecd.org/els/international-migration-outlook-1999124x.htm>
- Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, *Gli stranieri nel mercato del lavoro*, XI rapporto annuale, <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Undicesimo%20Rapporto%20Annuale%20-%20Gli%20stranieri%20nel%20mercato%20del%20lavoro%20in%20Italia%2002021/Sintesi-XI-Rapporto-MdL-Stranieri-REV-22072021.pdf>

- P. De Cuyper, H. Vandermeerschen, D. Purkayastha, *Migrant mentoring to work: defining an old-but-innovative instrument*, "International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring", 2019, Vol. 17(2), pp.108-121. DOI: 10.24384/cy2r-jd97. O ensaio oferece bibliografia adicional.
- International Training Centre of the ILO in collaboration with the Italian Council for Refugees, *Linee guida per "tutor d'impresa"*, https://www.retesai.it/wp-content/uploads/2016/06/LINEE_GUIDA_PER_I_TUTOR_DIMPRESA.pdf
- Pode ser útil ler o seguinte documento para objetivos e métodos de mentoria "no trabalho (mentoria empresarial) <https://www.togetherplatform.com/blog/tips-for-effective-mentoring-at-work>
- Sobre métodos e ferramentas para identificar aptidões dos refugiados e recém-chegados com prespetivas de empregabilidade , ver BREFE project, <https://www.brefe.eu/sites/default/files/files/Brefe%20IO2%20%28IT%29.pdf> Moreover, *Identification of key employability skills. The card of competencies* <https://www.brefe.eu/sites/default/files/resources/documents/Brefe%20-%20Identifying%20key%20skills%20for%20employment.pdf>
- Quebra-gelos e atividades de grupo, <https://www.sessionlab.com/blog/icebreaker-games/> , <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/icebreaker-ideas-for-small-groups>, <https://www.tinypulse.com/blog/sk-work-icebreaker-games>
- Atividades de grupo para incentivar a empatia <https://www.ashoka.org/media/23588/download> <https://mcc.gse.harvard.edu/resources-for-educators/tag/Caring+and+Empathy>
- *Io sono Li*, film on migrants and labour



FORMAÇÃO DE *STAKEHOLDERS*

WP4

PROGRAMA 5 ASSOCIAÇÕES E REDES DE *STAKEHOLDERS*

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio
Glocal Factory, Verona, IT

GLOCAL FACTORY



iscte UNIVERSITY INSTITUTE OF LISBON



JRS

Réfugiés BIENVENUE



This project was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund.
The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility.
The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.



RaCIP - Raising Capacity for Inclusive People engaged in private sponsorships

www.racip.eu

www.linkedin.com/company/racip

www.facebook.com/racipproject

FORMAÇÃO DE STAKEHOLDERS

Programa 5. Associações e redes de stakeholders

Autores

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio (Glocal Factory, Verona, Italia)

Com o contributo de:

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, PT

CVI – Consorzio Veneto Insieme, IT

JRS Portugal, PT

Municipality of Ioannina, GR

Refugee Welcome, IT

Réfugiés Bienvenue, FR

Second Tree, GR

Synthesis Center for Research and

Education, CY

Como citar esta publicação

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio, *Stakeholders training. Programa 5. Associações e redes de stakeholders*, Glocal Factory, Verona, Italia. Disponível em www.racip.eu.

Este documento é um produto do Projeto RaCIP. Foi desenhado pela Glocal Factory e realizado com o apoio de todos os parceiros do projeto para efeitos do projeto RaCIP. A sua produção foi desenvolvida entre junho e novembro de 2021.

Índice

PREFÁCIO	2
GLOSSÁRIO	3
INTRODUÇÃO	4
Pré-requisitos	6
MÓDULO 1. COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS	6
Objetivos de formação e resultados de aprendizagem esperados.....	6
Conteúdos de formação	6
Unidade 1.1. Refugiados	6
Unidade 1.2. Ser mentor: motivação e papel.....	7
Unidade 1.3. Empoderamento	8
Unidade 1.4. Prova de obstáculos	10
MÓDULO 2. COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS	12
Objetivos de formação e resultados de aprendizagem esperados	12
Conteúdos de formação	12
Unidade 2.1. Mentoria dentro de uma organização	12
Unidade 2.2. Um para muitos/muitos para um: pertencer a um grupo	14
Avaliação da aprendizagem	15
Material de apoio, recursos, textos.....	16

Prefácio

Este documento faz parte de uma coleção de cinco programas, desenhados para capacitar cinco grupos-alvo diferentes de potenciais mentores:

- Famílias anfitriãs
- Famílias mentoras
- Estudantes universitários
- Mentoria no emprego
- Associações e redes de *stakeholders*

Cada programa inclui dois módulos:

MÓDULO 1. Este módulo é comum aos cinco programas, pois ajuda a fomentar a aquisição de conhecimentos transversais (questões teóricas) e competências (práticas, metodológicas, questões aplicadas) necessárias para construir e implementar qualquer relação de mentoria.

MÓDULO 2. Aborda as necessidades dos diferentes alvos: conhecimentos básicos e habilidades para apoiar as funções e contextos específicos dos mentores.

PROGRAMA	MODULO 1 Competências transversais	MODULO 2 Competências específicas
1. Famílias anfitriãs		UNIDADE 2.1 <i>Viver juntos: os desafios do dia-a-dia</i> UNIDADE 2.2 <i>Sair do ninho: autonomia</i>
2. Famílias mentoras		UNIDADE 2.1 <i>Realçar valores</i> UNIDADE 2.2 <i>Direitos e serviços</i>
3. Estudantes universitários		UNIDADE 2.1 <i>Migrações</i> UNIDADE 2.2 <i>Loquor ergo sum – Eu falo, logo existo</i>
4. Mentoria no emprego		UNIDADE 2.1 <i>Ao trabalho!</i> UNIDADE 2.2 <i>A caixa de ferramentas</i>
5. Associações e redes de stakeholders		UNIDADE 2.1 <i>Mentoria dentro de uma organização</i> UNIDADE 2.2 <i>Um para muitos/muitos para um: pertencer a um grupo</i>

GLOSSÁRIO

ESPECIALISTA: uma pessoa com muita experiência que traz o seu conhecimento e experiência a um ou mais tópicos no nosso contexto de receção e inclusão de migrantes.

Formanda/o: participante e destinatária/o da formação e futuro mentor.

Beneficiária/o: requerente de asilo ou pessoa que recentemente recebeu um título legal para residir na União Europeia e receberá apoio de mentoria.

Mentor: a pessoa que apoiará um/a Beneficiário/a nas atividades do WP6 do projeto RaCIP.

Família Beneficiária: agregado familiar refugiado que recebeu recentemente um título legal para residir na União Europeia. Pode incluir pessoas que chegaram em momentos diferentes e que agora estão a enfrentar juntas as dimensões da família e da vida social num contexto diferente daquele em que os seus pais nasceram.

Família Mentora: família que apoia uma família refugiada nas atividades do WP6 do projeto RaCIP.

Recém-chegado: requerente de asilo ou pessoa que recebeu recentemente um título legal para residir na União Europeia.

Testemunho: uma pessoa que conta a sua própria experiência para ajudar os Formandos a compreender os seus verdadeiros significados.

Formador: líder do curso de formação, ativamente presente em todas as formações.

INTRODUÇÃO

A importância e o papel estratégico das organizações da sociedade civil na criação de modelos de integração e na promoção de serviços sociais mais inclusivos para migrantes é unanimemente reconhecida. Abordagens multiparticipadas, com o apoio das autoridades locais, criaram – onde foram implementadas – melhores modelos de integração de migrantes e refugiados, tal como ilustrado por várias coletâneas de boas práticas. O relatório *The Integration of Migrants and Refugees at the Local Level*, da OECD, reforça a importância de apoiar os migrantes no seu processo de integração imediatamente após a sua chegada, e recomenda uma coordenação multinível de modo a responder a necessidades multidimensionais. Entre os objetivos de integração de migrantes a nível local, este relatório sugere “criar espaços de interação comunitária que aproximem migrantes e locais”¹, o que implica um compromisso de raiz pela sociedade civil e cidadãos comuns como voluntários.

De facto, a participação é promovida como boa prática local, cuja implementação responde às seguintes necessidades principais:

- 1) a necessidade de melhor coesão e solidariedade nas sociedades de acolhimento
- 2) a necessidade de apoiar a ineficiência das instituições oficiais² e os constrangimentos da regulamentação nacional.

Por estas razões, a necessidade mais urgente é a de fortalecer a cooperação entre as partes envolvidas: associações e redes de parceiros, cujos membros estão capacitados para apoiar os migrantes rumo à autonomia e integração, tal como a imaginam, “sentida especialmente através de encontros de famílias, eventos sociais, atividades desportivas e culturais. A integração sociocultural e o sentido de pertença acontecem quando há uma experiência social positiva: sentir-se bem-vindo numa multidão, ser reconhecido num grupo, ser capaz de participar, comunicar, partilhar”³.

O nosso objetivo é criar um modelo capaz de fortalecer a eficácia do processo de integração individual através da integração comunitária, onde mentores de associações e redes de parceiros atuam como mediadores e facilitadores entre estas duas dimensões do processo de autonomia e emancipação do migrante. Neste sentido, a colaboração entre famílias anfitriãs, famílias mentoras, mentores no emprego e mentores universitários, fortalece as capacidades do migrante e desenvolve os seus recursos pessoais para uma futura independência.

A formação de mentores em associações e redes de parceiros responde a estas necessidades. Conduzida por formadores e apoiada por especialistas e testemunhos, o programa inclui dois Módulos, num total de seis Unidades. Está organizada em dois Módulos, e um total de seis Unidades. O Módulo 1 (quatro Unidades) tratará das competências gerais de qualquer experiência de mentoria, enquanto o Módulo 2 (duas Unidades) se foca em aspetos específicos relacionados com o grupo-alvo.

¹ OECD, *Integration of Migrants and Refugees at the Local Level*, 2018, p.3.

² “Official and governmental institutions have very outdated systems, not prepared to meet the challenges of integration of foreign population”, in Mateus, S., P. Santos, C. Santinho, A. R. Matias, T. Seabra, F. Pinho & A. Al Alou (2019), *PandPAS Social Survey Report*, *PandPAS project – Pre and Post-Arrival Schemes to facilitate inclusion and prevent xenophobia and radicalization*, www.pandpasproject.eu, p. 33.

³ *PandPAS Social Survey Report*, cit. p. 31.

Pré-requisitos

Não há pré-requisitos obrigatórios ou conhecimento de fundo específico exigido.

Espera-se que os candidatos já ativos em associações e redes locais e redes tenham a motivação e atitude positiva requerida para a participação.

No entanto, os formandos devem apresentar:

- adesão aos valores centrais do projeto (boas-vindas, integração, multiculturalismo)
- boas habilidades de escuta, empatia, desejo de se envolver com pessoas de diferentes culturas
- empenho na prossecução dos objetivos do projeto e na execução das suas atividades com responsabilidade pelo período pretendido, ciente de que exigirá muita perseverança e energia.

MÓDULO 1 – COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS

Objetivos de Formação e resultados de aprendizagem esperados

Objetivos da formação	Resultados de aprendizagem esperados
<p>O objetivo do Módulo 1, que introduz todos os cursos de formação, é promover a aquisição de conhecimentos transversais (questões teóricas) e habilidades (práticas, metodológicas, questões aplicadas) necessárias para construir e implementar uma relação de mentoria.</p>	<p>No final do Módulo 1, o mentor deve ter adquirido:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Compreensão do contexto, pressupostos metodológicos e objetivos do projeto RaCIP; capacidade de usar a plataforma WIX▪ Conhecimento dos fenómenos migratórios contemporâneos▪ Capacidade de refletir sobre as histórias de migração, receção e primeiros passos de integração▪ Compreensão dos conceitos-chave de interculturalidade, empatia, empoderamento▪ Capacidade de ouvir, analisar e interpretar as necessidades do Beneficiário da mentoria▪ Conscientização das atitudes a serem adotadas ou evitadas para uma mentoria eficaz▪ Conhecimentos básicos sobre os principais caminhos para o reconhecimento da condição de refugiado e acesso aos serviços.

Conteúdos de Formação

UNIDADE 1.1 – “Refugiados” (duração: 2.30 horas)

A primeira unidade visa esclarecer estas questões principais:

- Quem são as pessoas que gostaríamos de apoiar?
- Qual é a sua formação?
- Por que é que eles vieram para a Europa?
- Em que condições vivem?
- Quais são seus medos, mas também esperanças e expectativas?

- Como podemos criar um diálogo entre pessoas de diferentes posicionamentos, reconhecendo as diferenças de poder social, econômico e político?

Os formandos serão levados à variedade e complexidade das questões migratórias: um mundo de mulheres e homens que, para além de sua condição comum de "recém-chegados", têm experiências e histórias pessoais diferentes, distantes dos nossos estereótipos. Os formandos não serão apenas apresentados por meio de relatórios e estatísticas, mas também conhecerão depoimentos contando suas próprias experiências.

Será também dado enfoque às motivações das formandas/os e da sua consciência do papel que irão desempenhar no processo de mentoria.

PRIMEIRO PASSO (1 hora) – “O projeto RaCIP”

- Apresentação dos participantes e do formador (jogo ou apresentação em pares)
- Apresentação do RaCIP e dos seus objetivos; o significado ético, social e político do patrocínio privado será enfatizado como uma estratégia que visa aumentar a integração dos migrantes, assim como a coesão e o bem-estar das comunidades de acolhimento
- Apresentação do curso de formação
- Apresentação da plataforma de aprendizagem WIX e como usá-la durante a formação e a subsequente experiências piloto.

SEGUNDO PASSO (30 minutos) – “Que sabemos sobre refugiados?”

O formador convida os participantes a falar sobre as experiências que podem ter tido com migrantes, desde um simples encontro a um apoio mais envolvente. Preconceitos e estereótipos comuns serão discutidos a partir da experiência dos participantes.

TERCEIRO PASSO (1 hora) – “Pessoas”

O formador apresenta dois testemunhos (ou uma família, na formação para famílias mentoras): um requerente de asilo que ainda não recebeu uma resposta ao seu pedido de proteção internacional e um migrante que está na Europa há alguns anos e melhor integrado na sociedade de acolhimento (tem emprego e alojamento). Eles serão convidados a falar sobre sua chegada e dos seus primeiros passos de integração. Em seguida, serão entrevistados pelos formandos. Entre as possíveis questões, a vulnerabilidade é recomendada como porta de entrada para discutir desigualdades ou adversidades, como insegurança, relativa desvantagem econômica ou social, capacidade limitada e necessidades não atendidas. As/Os formandas/os serão convidadas/os a complementar esta etapa com a leitura dos documentos disponíveis na plataforma WIX.

UNIDADE 1.2 – “Ser mentor: motivação e papel” (duração: 2.30 horas)

A segunda Unidade tem três objetivos principais:

- Ajudar os formandos a entender suas motivações internas para a mentoria;
- Prepará-los para enfrentar as dificuldades que possam encontrar no seu compromisso;

- Conscientizá-los das atitudes que podem facilitar ou, pelo contrário, dificultar ou distorcer a relação de ajuda.

PRIMEIRO PASSO (30 minutos) – “Porque é que eu escolhi tornar-me mentor?”

Cada formando é convidado a pensar por si mesmo e em silêncio, durante 5 minutos (pode fazer anotações), e em seguida a partilhar a sua reflexão com os outros. O formador escreve num quadro as palavras-chave que emergem das exposições, e destaca a importância da motivação pessoal (ou seja: eu comprometo-me porque esta experiência vai ajudar o meu crescimento pessoal).

SEGUNDO PASSO (1 hora) – “O que geralmente acontece na prática”

Dois voluntários ou educadores profissionais, que já experimentaram a mentoria de migrantes, serão convidados a falar sobre as suas experiências e como viveram esta relação desde o seu ponto de vista pessoal e emocional: dificuldades, sucessos, fracassos, lições aprendidas. De seguida, os formandos entrevistarão os dois especialistas. O/A formador/a destaca que numa relação de mentoria, a desilusão e o desânimo estão sempre ao virar da esquina: é por isso que paciência, resiliência e realismo são necessários para as/os próximas/os mentores. As barreiras linguísticas também serão abordadas: o/a formador/a explicará como tentar superá-las por meio de uma comunicação eficaz, seguindo uma abordagem que - no processo de melhoria progressiva das habilidades linguísticas - privilegia as relações sobre a aprendizagem e a aplicação (veja a experiência de “Libera la parola” em Itália, um laboratório aberto para o uso da língua italiana para construir relacionamentos).

TERCEIRO PASSO (1 hora) – “Empatia”

Um/a psicólogo/a e/ou antropólogo/a, que pode usar uma encenação, levará os formandos a pensar sobre as atitudes que ajudam a criar ou destruir a empatia entre duas pessoas. Elas/es vão refletir sobre como ouvir, como ficar ao lado do outro na relação de mentoria, sem se sobrecarregar, como respeitar os silêncios, como lidar com as crises e o desespero, como lidar com mentiras ou meias-verdades, como encorajar, como discutir sem discutir, como abraçar sem sufocar. Será enfatizado que uma relação de mentoria, mesmo que surja da necessidade de dar respostas às condições difíceis ou mesmo dramáticas de uma pessoa, é tanto mais eficaz quando se desenvolve através de momentos de bem-estar, tanto para o mentor como para a/o mentorada/o. O formador irá propor exercícios / dinâmicas específicas em torno da aprendizagem da empatia.

As/os formadoras/es serão convidadas/os a complementar esta etapa com a leitura dos documentos disponíveis na plataforma WIX.

UNIDADE 1.3 – “Empoderamento” (duração: 2.30 horas)

A terceira Unidade visa ajudar os formandos a compreender como projetar e gerir conjuntamente um caminho para a capacitação do Beneficiário da sua mentoria. Existe uma premissa vital: o conceito de empoderamento tem aspetos problemáticos, como “o delicado equilíbrio entre empoderamento e paternalismo, apoio substancial e supressão”. Devemos estar cientes das consequências do papel do “grande benfeitor”. Como indicado, a autonomia mais ampla e o “poder” dos Beneficiários devem ser reconhecidos: “Tão desejável e necessário quanto possa soar para empoderar refugiados, idosos, minorias étnicas, deficientes, pobres, marginalizados ou discriminados, para os Beneficiários do empoderamento se sentirem verdadeiramente

empoderados, dependerá de como as/os detentoras/es do privilégio tratam os intrincados processos sociais que ocorrem em situações de empoderamento”.

PRIMEIRO PASSO (30 minutos) – “Empoderamento: o que significa?”

O formador explica o significado de "empoderamento", as suas origens históricas (nos movimentos de emancipação na América Latina e na comunidade laboral nos EUA) e a sua relevância tanto no plano individual como no coletivo. Explicar-se-á, através de alguns exemplos concretos, a diferença entre uma relação assistencial, portanto "passiva", e uma relação que apoia e conduz as pessoas a um aumento da autonomia e da autoestima.

SEGUNDO PASSO (1 hora) – “Investigar necessidades e recursos”

Um especialista (pessoa com larga experiência no acolhimento e integração de migrantes) explica, através de um PowerPoint e apresentando casos, quais são as necessidades mais frequentes e recorrentes dos requerentes de asilo e migrantes, tanto a nível pessoal como na vida quotidiana (língua, documentos, trabalho, casa, envio de dinheiro ao país de origem, cuidados de saúde, apoio psicológico ou psiquiátrico, carta de condução). Seguir-se-á o debate.

A/O formadora e a/o especialista irão sugerir a abordagem mais apropriada para identificar e priorizar as necessidades da família acolhida. Refira-se que cada migrante, tal como as famílias migrantes, tem tanto necessidades como recursos, que o mentor tem que descobrir, pois são a base para a definição conjunta de uma estratégia de sucesso.

TERCEIRO PASSO (1 hora) – “Territórios e redes”

O formador explica que no RaCIP, o Mentor é visto como um facilitador nas relações entre a/o migrante / família acolhida e a rede de pessoas / associações / serviços de apoio. Cada ator da rede pode atender a uma necessidade e tem seus próprios conhecimentos, habilidades e recursos. O Mentor será incentivado a envolver todos esses atores na relação de mentoria: atores públicos (instituições, agências e serviços), organizações sem fins lucrativos (ou seja, organizações da sociedade civil estruturadas), mas também grupos informais ou indivíduos do chamado "quarto setor" (vizinhos, reformados com muito tempo livre à disposição, professores, artesãos). Em seguida, serão identificadas as instituições / serviços / associações que prestam serviços na área onde as/os mentoras/es vão desenvolver as suas atividades. No final, os formandos realizarão duas atividades, individualmente ou em pequenos grupos, conforme sua preferência:

- Mapeamento de seu próprio território para identificar o maior número possível de atores locais;
- Planear atividades de lazer, permitindo ao Beneficiário da sua mentoria conhecer outras pessoas locais e estrangeiras, falar a língua local e aumentar a sua rede de relações.

UNIDADE 1.4 – “Corrida de obstáculos” (duração: 2.30 horas)

A última Unidade fornece aos formandos competências básicas para apoiar os migrantes nos processos de reconhecimento do estatuto de refugiado e acesso a serviços básicos. O Mentor não pode ser um especialista em todas estas áreas, mas necessita de algumas noções básicas para poder apoiar o Beneficiário e facilitar a sua

relação com os serviços públicos e os seus representantes (advogados, polícias, funcionários públicos em diferentes administrações, etc.).

Os temas a tratar deverão referir-se às normas e procedimentos em vigor relativos aos aspetos jurídicos dos requerentes de asilo e acolhimento de estrangeiros em todos os países parceiros do RaCIP. Um advogado ou especialista sénior com experiência jurídica irá abordar:

- A. O caminho para obter asilo ou outra forma de proteção humanitária ou internacional
- B. Estatuto de residência provisória e permanente
- C. A concessão da cidadania
- D. A questão da residência
- E. Trabalhar durante o período necessário para definir a condição de refugiado.
- F. As regras de acesso aos serviços de saúde (emergenciais e não emergenciais).
- G. Acesso à escolaridade e formação profissional.
- H. As principais formas de apoio à renda para estrangeiros por parte das autoridades estaduais ou locais.

O especialista deve fornecer exemplos concretos e tornar a explicação técnica facilmente compreensível para todos os formandos. O formador, em base do que já emergiu nos encontros anteriores, deve sublinhar o quanto esta "corrida de obstáculos" afeta o estado e a resiliência psicológica das pessoas a serem apoiadas.

MÓDULO 2 – Competências específicas

Objetivos da formação e resultados esperados da aprendizagem

Objetivos da formação	Resultados de aprendizagem esperados
<p>Aquisição de conhecimento básico e competências para uma integração positiva do Beneficiário na rede, onde o mentor é (também) um intermediário com o grupo social.</p> <p>Os objetivos específicos incluem:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Consciência do valor da integração dos migrantes nos grupos sociais▪ Consciência da reciprocidade da relação beneficiário-comunidade	<p>No final do Módulo 2, os mentores deverão ter:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Compreendido o seu papel como mediadores entre o Beneficiário e a associação/rede▪ Aperfeiçoado a sua capacidade de identificar as necessidades e aspirações, de forma a orientar e apoiar num processo coerente de integração▪ Aperfeiçoado a sua capacidade de gestão e resolução de problemas, de forma a resolver as questões críticas da relação “um para muitos/muitos para um”

Conteúdos da formação

UNIDADE 2.1 – “Mentoria dentro de uma organização” (duração: 3 horas)

Mentoria dentro de uma organização tem características especiais. Entre as mais relevantes, há uma maior complexidade de dinâmicas que acontecem dentro da própria organização, também devido à relação triangular mentor-beneficiário-membros da organização. Coexistem duas relações complementares: a “um-para-um”, baseada no modelo de mentoria, e a “um-para-muitos/muitos-para-um”, através da participação do Beneficiário nas atividades da comunidade/grupo.

A primeira Unidade do Módulo 2 foca-se no papel do mentor na relação entre o Beneficiário, as pessoas que participam na organização ou rede, e aqueles for a da rede (sociedade civil).

PRIMEIRO PASSO (1 hora) – “Sobre nós”

Conduzidos pelo formador, os formandos apresentam as suas organizações, focados nos seus objetivos, pontos fortes e capacidade de apoiar processos efetivos de integração, incluindo a consideração de alguma experiência passada, se for o caso.

Depois, os formandos olharão para o panorama geral da sua comunidade local, focando-se nas complementaridades e potenciais sinergias com outras organizações, para o alargamento das próprias redes.

Além disso, baseados no aprendido no Módulo 1, os formandos serão desafiados a contextualizar o seu futuro compromisso no seu papel na organização a que pertencem. Os formadores irão preparar diretrizes para este debate.

METODOLOGIA. Interação entre formandos, apoiada pelo formador como facilitador.

SEGUNDO PASSO (1 hora) – “O mentor frente... a todos os outros”

Nesta fase, os aspirantes a mentores irão refletir na sua atual e potencial relação com outros membros da sua organização. O objetivo é selecionar aspetos a ser melhorados e pontos críticos a superar, de modo a envolver toda a organização com o processo de integração do migrante, dentro do grupo e com perspectiva de criar rede a nível local. O potencial de relação com outros mentores (famílias, mentores no emprego, estudantes universitários) será também analisado.

Os formadores irão preparar a grelha de discussão, identificando papéis típicos, forças e fraquezas das organizações e dos seus membros neste contexto. Podem surgir questões específicas durante a sessão, que devem ser também discutidas. Os pontos mais relevantes serão discutidos durante o primeiro passo da Unidade 2.1.

METODOLOGIA. Grupo de discussão com base na grelha preparada pelos formadores.

TERCEIRO PASSO (1 hora) - “Vejam o que estamos a fazer! Comunicar para mudar”

As experiências de sucesso de integração de migrantes que envolvem grupos ou associações têm um poder comunicativo muito forte. A comunicação é, na verdade, um dos mais importantes fatores de sensibilização. Assim, depois de analisar um caso de sucesso do qual os formandos retirarão ideias e sugestões, devem definir algumas diretrizes para divulgar a sua própria experiência junto de uma comunidade mais ampla e da sociedade civil.

METODOLOGIA. Análise de caso e trabalho de grupo para desenho de diretrizes.

UNIDADE 2.2 – “Um-para-muitos/muitos-para-um: pertencer a um grupo” (duração: 3 horas)

O Módulo 2 refere-se à integração do Beneficiário na associação ou rede, isto é, no âmbito de um sistema consolidado de relações: de um lado, existe o “grupo” como sujeito coletivo, que expressa as suas próprias dinâmicas e cultura organizacional, e de outro lado, os indivíduos, como membros singulares do mesmo grupo. O mentor, como mediador entre o Beneficiário e os membros do grupo, deverá introduzir o primeiro aos hábitos do grupo, acompanhá-lo nas atividades acordadas e aproximá-lo das pessoas singulares que, por sua vez, poderão ser a força condutora para uma maior integração no contexto social local mais amplo.

Experiências e boas práticas (primeiro passo) serão a condição empírica para sugerir interações e atividades de apoio à integração e progressivo crescimento das relações de empatia e confiança (segundo e terceiro passos).

PRIMEIR PASSO (1 hora) – “Dentro do grupo”

No primeiro passo, os representantes das associações e redes que já tiveram alguma experiência com integração, partilham como trabalharam e como este compromisso mudou atitudes e comportamentos, dentro e fora da organização. Os formandos serão convidados a colocar questões que tenham surgido no segundo passo da Unidade 2.1. Além disso, dois migrantes serão recebidos e convidados a partilhar a sua experiência dentro da associação ou rede, destacando se e como estas relações contribuíram para facilitar a sua integração no contexto social local mais amplo.

METODOLOGIA. Sessão interativa: testemunhos e perguntas dos formandos.

SEGUNDO PASSO (1 hora) – “Um-para-muitos”

A relação do beneficiário com o grupo e com os seus membros começa com um cumprimento e um sorriso, mas precisa de frequência regular mútua para se consolidar, com um foco no desenvolvimento de uma ou mais atividades comuns.

Nesta fase, os formandos irão discutir como preparar o primeiro encontro do beneficiário com o grupo e, baseado nas suas atitudes e expectativas, como construir um processo para que possa juntar-se às atividades da associação ou rede, com a esperança de criar, através delas, oportunidades de novas relações e novas amizades.

Para este efeito, os formadores, também baseados nas conclusões que surgiram durante o primeiro passo da Unidade 2.2, desenharão uma grelha de situações típicas, que os formandos deverão explorar e resolver.

METODOLOGIA. Encontro interativo, e sessão de resolução de problemas

TERCEIRO PASSO (1 hora) - “Muitos-para-um”

A relação entre o beneficiário e o grupo de acolhimento envolve alguns dos seus membros, que deverão apoiar o mentor na gestão das atividades em que o beneficiário irá participar com o grupo. Será discutido como preparar o grupo para a integração do beneficiário, que papéis devem ser contemplados além do mentor, e como organizar a sua introdução prática e integração.

O momento e métodos para monitorizar o progresso do beneficiário dentro da associação ou rede será também avaliado.

METODOLOGIA. Encontro interativo, e sessão de resolução de problemas

Os últimos 30 minutos da Unidade 2.2 serão dedicados a uma avaliação presencial do Programa de Formação.

As sessões devem terminar com indicações práticas sobre o início dos processos de mentoria (WP6) e sobre o sistema de apoio e formação contínuos que os Parceiros do Projeto irão providenciar aos Mentores ao longo da sua experiência de acompanhamento dos migrantes.

Avaliação da aprendizagem

A avaliação da aprendizagem será realizada principalmente através de autoavaliação. Cada formando irá preparar um relatório escrito no prazo de duas semanas após o último encontro:

- Como e em que medida a formação me ajudou a ter mais atenção aos migrantes e à sua integração?
- De que forma irei desenvolver e planejar a relação de empatia e empoderamento com o Beneficiário da minha mentoria?
- Como penso poder ajudar o beneficiário a integrar-se na minha associação e na minha comunidade mais ampla?
- Como penso que posso trabalhar numa rede com outros parceiros, sejam eles indivíduos ou associações?

Este relatório será enviado ao formador, que irá contactar cada formando no sentido de obter feedback e aprofundar junto dele aspetos e tópicos que ainda merecem ser alvo de esclarecimento.

Materiais de apoio, recursos, textos

- Mateus, S., D. Santa-Marta, J. P. Pereira, M. Clemente & T. Seabra (2021). *Private Sponsorship and community-based integration: The PAR example and other good practices* (Paper for RaCIP Project). Lisbon: Iscte-Instituto Universitário de Lisboa, https://www.racip.eu/files/uqgd/6edbd8_aae16e97fa9249e99272400b3e14265e.pdf
- Refugees Welcome, *Chi sono i rifugiati e le rifugiate?* https://docs.google.com/presentation/d/1_uBAxwgW7Pnl75Kef1Dmh79nPbBFhfAV/edit#slide=id.p21
- EURITA, *Mentoring Refugees. A handbook for volunteers*, 2019, download at https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/mentoring-refugees-handbook-volunteers_en
- Sobre mentoria <https://www.togetherplatform.com/handbook/mentor>, <https://www.togetherplatform.com/resources>
- IOM UN Migration, *Paths to inclusion. Training for community mentors*, 2021, <https://eea.iom.int/sites/eea/files/publication/document/Paths%20to%20Inclusion%20Training%20for%20Community%20Mentors%20%20Communication%20C%20Intercultural%20and%20Social%20Skills.pdf>
- Bonora, N. (2011). Donne migranti, protagoniste attive nei processi di trasformazione. *Ricerche Di Pedagogia E Didattica. Journal of Theories and Research in Education*, 6(1). <https://doi.org/10.6092/issn.1970-2221/2235>
- Sobre relações interpessoais, ver C. Kallahan, *Anti-racism resource guide*, <https://www.elon.edu/u/service-learning/wp-content/uploads/sites/519/2020/07/Anti-Racism-Resource-Guide.pdf>
- Uma perspetiva tradicional/institucional, útil para definir abordagens de aprendizagem intercultural, O. Nestian Sandu, N. Lyamouri-Bajja, *T-KIT 4. Intercultural learning*, Council of Europe, 2018 <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262514/PREMS+042218+T-kit4+WEB.pdf/37396481-d543-88c6-dccc-d81719537b32>
- Noções teóricas sobre empatia: Raatikainen, E., Rauhala, L. A., & Mäenpää, S. (2021). *An educational intervention focused on teaching Qualified Empathy to social work students in Finland*. *Journal of Applied Research in Higher Education*.
- Sobre empoderamento, ver L. Weidenstedt, *Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers*, SAGE, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>
- I. Castiglioni, *La comunicazione interculturale. Competenze e pratiche*, Carocci, 2005
- R. Cameron, J.L. Harrison, *The interrelatedness of formal, non-formal and informal learning*, 2012, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1000165.pdf>
- S. Elaine Eaton, *Formal, Non-formal and Informal Learning: What Are the Differences?*, 2010, https://www.researchgate.net/publication/236222254_Formal_non-formal_and_informal_learning_What_are_the_differences

- Um bom exemplo de um guia para um programa de incentivo ao acolhimento
<https://www.hostnation.org.uk/guide.pdf>
- Quebra-gelos e atividades de grupo,
<https://www.sessionlab.com/blog/icebreaker-games/>
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/icebreaker-ideas-for-small-groups>
<https://www.tinypulse.com/blog/sk-work-icebreaker-games>
- Atividades de grupo para incentivar a empatia
<https://www.ashoka.org/media/23588/download>
<https://mcc.gse.harvard.edu/resources-for-educators/tag/Caring+and+Empathy>