



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



Curso de formação para a sensibilização da comunidade sobre o Sistema de Justiça Criminal e processos de reabilitação & reinserção de (ex)ofensores

Dezembro, 2019



DGRSP



hoppenbank e.V.



Der Senator für
Justiz und Verfassung





Projeto

MOBi – Mobilizing Society Towards (ex) Offenders Reintegration

Parceiros MOBi

Center for Promoting Lifelong Learning - CPIP (Promoter) (Romania)
Aproximar – Cooperativa de Solidariedade Social, CRL (Portugal)
Associazione Antigone Onlus – Antigone (Italy)
Bremen Senate of Justice and Constitution (Germany)
Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais – DGRSP (Portugal)
Genepi (France)
Hoppenbank e.V. (Germany)
The Baia Mare Penitentiary (Romania)

Líderes do Intellectual Output 4

CPIP (Leader)
Hoppenbank e.V. (Co-Leader)

Autores do Relatório

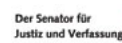
Center for Promoting Lifelong Learning - CPIP
Daiana Huber
Raluca Rosiu

Design

Aproximar, CRL

Agradecimentos

Muito obrigado a todas as organizações que divulgam o projeto MOBi.



Índice

1. Training course on community awareness on CJS, (ex)offenders' rehabilitation and reintegration processes.....	7
To whom is this training manual addressed.....	9
Trainers prerequisites (not cumulative).....	9
2. Visão geral da formação.....	11
Beneficiários da formação.....	13
Pré-requisitos dos formandos.....	13
3. Objetivo do curso.....	15
Como utilizar e organizar o curso de formação.....	17
Linhas orientadoras para a avaliação das sessões ou do curso na totalidade.....	20
4. Os objetivos de aprendizagem do curso.....	23
5. Material e Recursos de Aprendizagens.....	27
Sessão Zero.....	29
Sessão 1.....	31
Sessão 2.....	36
Sessão 3.....	41
Sessão 4.....	46
Sessão 5.....	52
Sessão 6.....	58
Sessão 7.....	63
Sessão 8.....	68
Sessão 9.....	72
Sessão 10.....	75



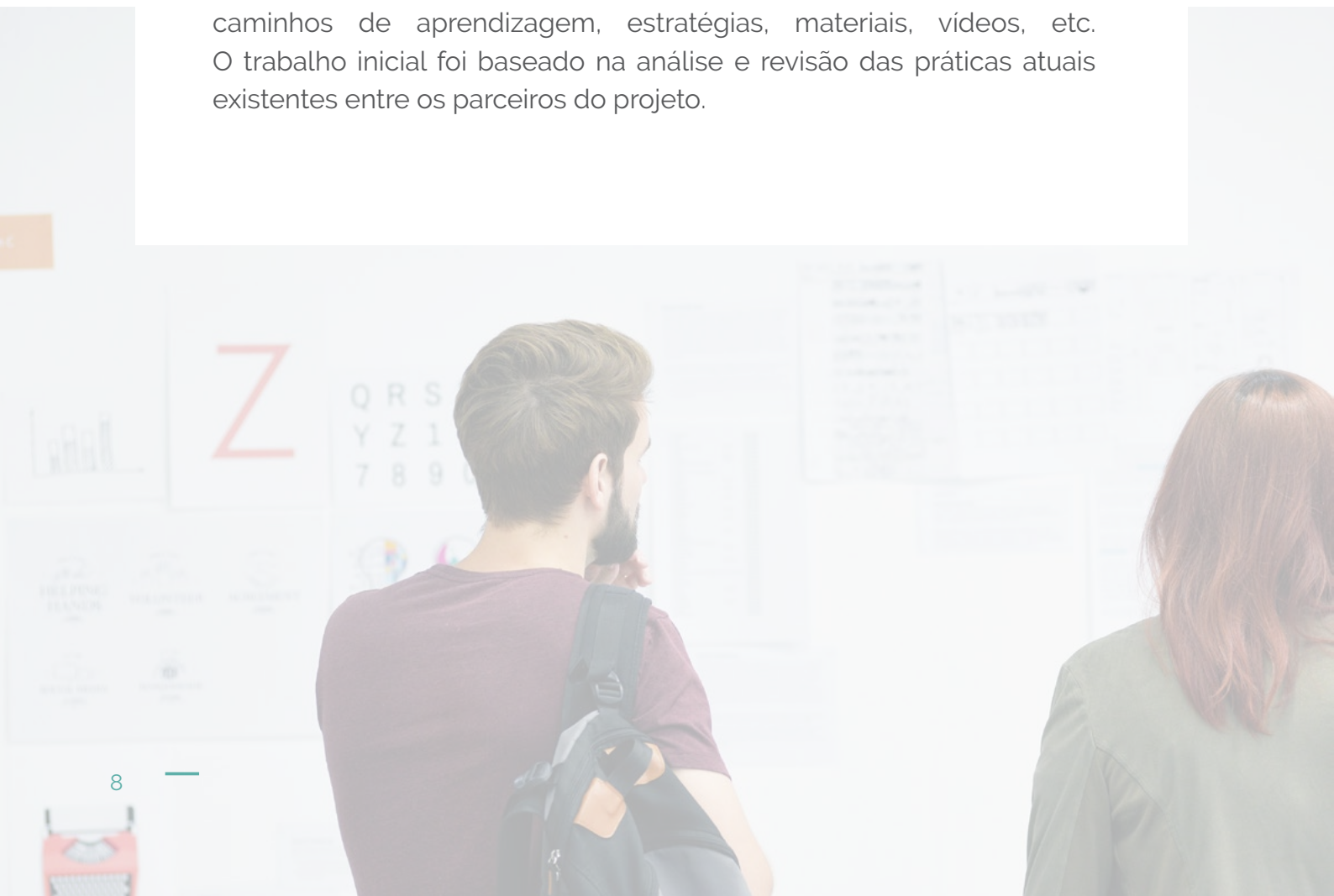
01

**Curso de formação
de sensibilização da
comunidade acerca do
Sistema de Justiça Criminal
e processos de reabilitação
& reinserção de (ex)
ofensores**

1. Curso de formação de sensibilização da comunidade acerca do Sistema de Justiça Criminal e processos de reabilitação & reinserção de (ex)ofensores

O objetivo desta caixa de ferramentas é a criação de workshops de formação de consciencialização da comunidade acerca do Sistema de Justiça Criminal (SJC) e processos reabilitação e reinserção de (ex) ofensores. Oferece apoio às ONG e ao SJC na gestão do aumento dos "aliados" necessários nos processos de reabilitação e reinserção. **O nosso objetivo foi entregar um pacote completo de ferramentas, organizadas e disponíveis para serem utilizadas no contexto adequado.**

Esta caixa de ferramentas oferece diretrizes de apresentação, apresentações, instruções para diferentes públicos, objetos e caminhos de aprendizagem, estratégias, materiais, vídeos, etc. O trabalho inicial foi baseado na análise e revisão das práticas atuais existentes entre os parceiros do projeto.



Para quem é direcionado este manual de formação



O manual de formação destina-se a apoiar os profissionais do SJC que desempenham um papel fundamental no apoio à reinserção social de (ex) ofensores, mais especificamente destina-se a formadores que trabalham no sistema de justiça e querem aumentar a sensibilização de envolvimento comunitário em conjunto com os seus pares do sistema de justiça.

Este manual deve ser usado em conjunto com o Sistema de Gestão de Aprendizagem definido para a Metodologia MOBi que está disponível para todos os formadores no site do projeto: mobi-initiative.org/. Neste poderá encontrar as fichas, modelos, listas de verificação e casos de estudo atualizados, além de mais materiais de leitura a serem usados para lecionar cada aula, mas também para organizar *workshops* comunitários.

Pré-requisitos dos formadores (não cumulativos)



- Ter um nível muito bom de Inglês
- Ter conhecimento acerca do Sistema de Justiça Correccional
- Ter boas competências de comunicação
- Ser capaz de improvisar
- Manter o interesse dos formandos
- Saber como envolver os formandos no conteúdo apresentado



Visão geral da formação

2. Visão geral da formação

Os materiais atuais do curso de formação estão organizados no âmbito do projeto MOBI.

Os currículos atuais do curso de formação têm uma estrutura comum, que pode ser adaptada às especificações de diferentes países, com um formato misto e implicando uma abordagem de “coprodução comunitária”. Conforme previsto, reflete uma abordagem conjunta de desenvolvimento visando a implementação de novos métodos de aprendizagem e ensino (novo currículo multidisciplinar, ensino e aprendizagem centrados no aluno e baseados em problemas).

O currículo de formação passa por várias etapas de validação, incluindo alguns eventos, para que as partes interessadas, formadores, usuários e beneficiários contribuam para consolidar e aumentar seu valor.

No presente documento, encontraremos objetivos, metodologias e técnicas, processo de avaliação, cada conteúdo de competências, sessões de aulas, sessões baseadas no trabalho e perfil de formandos e formadores.

Nesta formação, queremos abranger as competências específicas que **ajudarão o setor de justiça criminal correcional a entender a necessidade de envolvimento da comunidade e coprodução da comunidade na conceção de um processo de reinserção para os ofensores. Além disso, sublinhamos a necessidade de medidas de sensibilização.**

Para tal, seleccionamos o seguinte conjunto de conceitos importantes para os currículos MOBi: **Envolvimento Comunitário, Advocacy e Construção de Cenários**

- O envolvimento da comunidade baseia-se na ideia democrática de que todos os que são afetados por uma questão que afete a sua

comunidade devem ter uma palavra a dizer na tomada de decisão.

- Baseado em medidas de Advocacy e ferramentas de envolvimento da comunidade
- Compreender uma abordagem multidisciplinar da equipa
- Cenários são possíveis visões do mundo, descritas em forma narrativa (histórias) que fornecem um contexto no qual os gerentes podem tomar decisões

Beneficiários da formação

Os beneficiários deste curso de formação são profissionais e organizações do SJC que desempenham um papel fundamental no apoio à reinserção social de (ex) ofensores. Recomenda-se que o formador organizador da atividade selecione e envolva participantes do ponto de vista de uma perspetiva multidisciplinar/multivalência: profissionais da justiça que atuam em diferentes setores e com diferentes atribuições relacionadas direta ou indiretamente ao processo de reinserção e que ao mesmo tempo envolva profissionais do setor voluntário, da sociedade civil, da comunidade local.

O material de suporte de leitura extra para o formador para uma melhor compreensão da lecionação de contexto educacional para os profissionais em aprendizagem poderá ser encontrado no site MOBi através do portal [Learning Management System \(LMS\)](#).

Pré-requisitos dos formandos



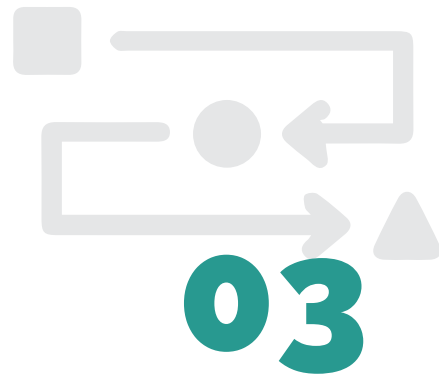
- Ter um nível mínimo de conhecimento de inglês
- Trabalhar no Sistema de Justiça Correcional ou em cooperação com este, ter um papel no processo de reinserção
- Ter a capacidade de trabalhar em equipa
- Ter a motivação necessária para aprender coisas novas
- Estar ativamente envolvido nas atividades apresentadas



PARK-C
A 0.8-10

STORAGE
A 1.1-12

STORAGE
A 1.1-12



Objetivo do curso

3. Objetivo do curso

Nesta formação, queremos abranger as competências específicas que ajudarão o setor de justiça criminal correcional a entender a necessidade de envolvimento da comunidade e coprodução da comunidade num processo de reinserção bem-sucedido para os ofensores.

As estratégias públicas de informação e comunicação têm de ser elaboradas e implementadas o mais cedo possível em qualquer tipo de processo de reinserção, especialmente um co-produzido com a comunidade local. Informações públicas, conscientização e consulta e sensibilização da comunidade garantem que os participantes afetados e grupos beneficiários tenham a hipótese de influenciar e receber informações precisas sobre o processo do programa e a assistência à reinserção. Assim que os resultados esperados sejam claramente definidos por todas as partes interessadas, serão acordados indicadores-chave para monitorização e medição do impacto do programa, com base numa avaliação e análise cuidadosas do contexto. Definir um conjunto de indicadores de forma participativa ajuda a esclarecer as expectativas e leva a um acordo abrangente acerca de metas realistas. Devem ser acordados indivíduos ou organizações responsáveis pelo acompanhamento. Todos os dados precisam de ser comunicados às partes interessadas.

De propriedade nacional e local: o sucesso dos programas de reinserção depende dos esforços combinados de indivíduos, famílias e comunidades e, portanto, os programas de reinserção serão concebidos através de um processo inclusivo e participativo que envolva (ex) ofensores, ofensores, comunidades, autoridades locais e nacionais, fatores não governamentais, no planeamento e tomada de decisão a partir das fases iniciais.

Como utilizar e organizar o curso de formação

Este curso de formação está dividido em **3 módulos principais** com base nos temas. Cada módulo é composto por vários planos de aula, mais exatamente:



2 sessões sobre "**Porque é o problema de justiça criminal é uma questão comunitária**"



2 sessões sobre a "**Metodologia MOBi sobre envolvimento comunitário no sistema de justiça criminal**"



1 sessão sobre a **compreensão do envolvimento da comunidade** como uma equipa multidisciplinar



2 sessões sobre **advocacy**



3 sessões sobre **como criar uma visão para a comunidade através da Construção de Cenários.**

O curso foi criado para um grupo de **12 a 15 participantes** e é extremamente importante que estes sejam de diferentes ramos, com base na ideia de uma abordagem multidisciplinar. Este é também flexível - a fim de responder a mudanças contextuais e permanecer relevante, os programas de sensibilização e os programas de reinserção construídos com base no método MOBI são projetados de uma forma que permita a máxima flexibilidade. Embora um programa complexo de sensibilização e reinserção seja construído com base na avaliação inicial da comunidade visada, é importante lembrar que muitos fatores contextuais mudarão significativamente durante o decorrer do programa, como os desejos e ambições das pessoas envolvidas, do mercado de trabalho, da capacidade dos prestadores de serviços, da capacidade de diferentes organismos governamentais.

Para cada sessão neste manual encontrará um plano de aula para o formador a ser usado no formato em que se encontra ou adaptado. A adaptação pode ser feita com base nos materiais de leitura apresentados durante cada aula. No plano de aula o formador encontrará indicações de tempo, os recursos necessários, leitura anterior e outras orientações pedagógicas.

As aulas podem ser lecionadas como são apresentadas neste documento numa ordem cronológica ou podem ser lecionadas de forma seletiva com base nos interesses e necessidades dos profissionais de justiça inscritos.

O número total de horas das sessões inclui 15 horas presenciais. No entanto, este curso foi criado de forma flexível para que o formador possa adaptar dependendo das necessidades e dos interesses do grupo alvo, disponíveis recursos, tempo e autorizações institucionais. Neste contexto, cada aula pode levar entre **1,5 horas até 2,5 horas** com base no envolvimento e interesse demonstrados pelo grupo.

Ao adotar uma abordagem de “plano de sessão”, o formador pode decidir entre lecionar um curso completo com todas as sessões incluídas ou lecionar módulos de formação, focadas num tópico específico de interesses e selecionar uma ou duas sessões.

Isto é, o treinador pode criar um calendário individualizado de realização de atividades presenciais recomendando uma leitura mais aprofundada para os participantes e até mesmo definir atividades práticas com os participantes para resumir o conhecimento adquirido.



Módulo / Sessão	Sem. 1	Sem. 2	Sem. 3	Sem. 4	Sem. 5
Porque é um problema de justiça criminal um problema da comunidade I	■				
Porque é um problema de justiça criminal um problema da comunidade II	■				
Metodologia MOBi de envolvimento comunitário no Sistema de Justiça Criminal I		■			
Metodologia MOBi de envolvimento comunitário no Sistema de Justiça Criminal II		■			
Compreender o envolvimento comunitário como uma equipa multidisciplinar			■		
<i>Advocacy I</i>				■	
<i>Advocacy II</i>				■	
Como criar uma visão para a comunidade através de construção de cenários I					■
Como criar uma visão para a comunidade através de construção de cenários II					■
Como criar uma visão para a comunidade através de construção de cenários III					■

As informações deste manual podem ser utilizadas pelo formador não só para lecionar as aulas para os profissionais que trabalham no campo da justiça correcional, mas também para organizar workshops de sensibilização utilizando cada aula enquanto potencial conteúdo para o workshop.

Por favor, encontre os Fatores de Sucesso das Campanhas de Sensibilização na Aprendizagem de Adultos e uma lista de verificação de Como lecionar um workshop de envolvimento da comunidade disponível no site do MOBi através do portal [Learning Management System \(LMS\)](#), onde será possível também fazer o download.

Linhas orientadoras para a avaliação das sessões ou do curso na totalidade

No final de cada dia de formação, os participantes receberão um formulário de avaliação (desenvolvido para a formação do staff em relação ao MOBi) para avaliar o conteúdo lecionado naquele dia, os seus níveis de satisfação relativos aos temas das aulas e dar feedback sobre o conhecimento do formador. No final da formação, estes também receberão um formulário de avaliação sumária pós-formação.

Poderá encontrar esses dois formulários de avaliação no site do MOBi através do portal *Learning Management System* (LMS) (www.aproximarcapacita.pt)





Os objetivos de aprendizagem do curso

4. Os objetivos de aprendizagem do curso

Título da sessão	Objetivos de aprendizagem
Porque é um problema da justiça criminal, um problema da comunidade I	<ul style="list-style-type: none"> • Ser capaz de identificar e conhecer as implicações de diferentes tipos de sentenças em diferentes prisões • Melhor capacidade de comunicar as necessidades do sistema, as pessoas no sistema, e as pessoas em liberdade • Ser capaz de transmitir bons exemplos de colaboração, compartilha de dados, reuniões multiagências.
Porque é um problema da justiça criminal, um problema da comunidade II	<ul style="list-style-type: none"> • Ser capaz de divulgar boas práticas na prisão e liberdade condicional • Ser capaz de liderar o desenvolvimento de novas ideias de projetos em equipas • Ser capaz de explicar como e por que a sociedade/ empregadores / associações comunitárias devem e podem estar envolvidos no serviço de justiça criminal em geral e no processo de reinserção especificamente
Metodologia MOBi de envolvimento comunitário no Sistema de Justiça Criminal I	<ul style="list-style-type: none"> • Saber mais acerca do envolvimento da comunidade através da metodologia MOBi • Saber como usar a primeira fase do envolvimento da comunidade: ferramenta de mapeamento de necessidades • Saber como aplicar a segunda fase do envolvimento da comunidade: identificar, classificar e combinar ferramentas
Metodologia MOBi de envolvimento comunitário no Sistema de Justiça Criminal II	<ul style="list-style-type: none"> • Saber mais acerca da terceira fase do envolvimento da comunidade: Envolvimento • Saber mais acerca da quarta fase do envolvimento da comunidade: Desempenho • Saiba mais acerca da quinta fase do envolvimento da comunidade: Avaliar, Relatar e Renovar
<i>Advocacy I</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar aliados comuns e parceiros improváveis, no apoio ao processo de reinserção • Explorar os papéis potenciais que o staff da prisão pode desempenhar dentro dessas parcerias e como as parcerias podem ajudá-los a alcançar seus objetivos de Advocacy • Aumentar a confiança e o conforto relacionados à Advocacy do staff penitenciário no trabalho em parcerias. • Demonstrar que trabalhar em parcerias para atingir um objetivo de Advocacy é factível e pode se encaixar dentro das demandas da agenda preenchida de uma prisão

<p><i>Advocacy II</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definir a comunicação de Advocacy; o papel que desempenha na aproximação da comunidade às necessidades de reinserção dos ofensores; e como os funcionários da prisão estão posicionados de forma única para usar as comunicações de Advocacy em nome dos ofensores • Para fornecer ao staff da prisão as dicas e ferramentas para elaborar sua mensagem de Advocacy • Aumentar o nível de confiança e conforto do staff penitenciário no uso de estratégias de comunicação de <i>Advocacy</i> • Para demonstrar que a Advocacy é factível e pode caber dentro das demandas da agenda preenchida de um funcionário da prisão.
<p>Compreender a abordagem do envolvimento comunitário como uma equipa multidisciplinar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • O participante aprenda acerca dos diferentes atores do SJC, o que eles fazem e que atores trabalham juntos. • Net-working • Quais são as oportunidades e os riscos numa equipa multidisciplinar. • Onde estou / os meus sentimentos em relação a (ex-) ofensores (IO1). • Saber mais sobre o contexto legal e as ordens e os direitos e obrigações do voluntário no SJC • Vi um exemplo interessante de trabalho voluntário na prisão por parte de alguém bem conhecido da comunidade (vídeo) • Aprender acerca dos seus próprios preconceitos
<p>Criar uma visão para a comunidade através de construção de cenários I</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entender o seu papel como profissionais da justiça na promoção do envolvimento da comunidade • Criar uma visão para a mudança na comunidade • Entender como ancorar mudanças para avançar para resultados relacionados com a integração social de pessoas que saem em liberdade
<p>Criar uma visão para a comunidade através de construção de cenários II</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entender o que é a construção de cenários • Tipos de construção de cenários • Saber o que é necessário para construir um cenário
<p>Criar uma visão para a comunidade através de construção de cenários III</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Metodologia para construção de cenários • Desenvolvimento de cenário • Interpretação da construção de cenários • Recomendações e avisos para a construção de cenários



Material e Recursos de Aprendizagens

5. Material e Recursos de Aprendizagens

Os materiais que os formadores precisarão para que as formações decorram o mais suavemente possível são *flip-chart*, marcadores, *post-its*, computador & LCD, um projetor e uma tela para projetar.

Em relação aos recursos de aprendizagem que os formadores terão de usar para esta formação, estes incluem planos de sessão, apresentações power point, folhas de exercícios e por último, mas não menos importante, as ferramentas desenvolvidas até agora no Projeto MOBi. Para cada plano de sessão, poderá encontrar recursos específicos no site do MOBi através do portal [Learning Management System \(LMS\)](#), disponível através de *download*.

Sessão Zero

Antes de começar a dar início às sessões, recomendamos aplicar um método de autoavaliação ao grupo sob a forma da técnica de *brainstorming*, a fim de entender melhor quais são as expectativas dos alunos e necessidades. O *brainstorming* é uma atividade de grupo grande ou pequeno que incentiva os alunos a concentrar-se num tema e contribuir para um fluxo livre de ideias.

Sessão Zero - Técnica de autoavaliação – *Brainstorming*

Preparado por:

Data:

Visão geral do módulo:

Brainstorming é uma atividade de grupo grande ou pequeno que incentiva os alunos a concentrar-se num tema e contribuir para um fluxo livre de ideias. Ao expressar ideias e ouvir o que os outros dizem, os alunos ajustam os seus conhecimentos ou entendimentos anteriores, assimilam novas informações e aumentam os seus níveis de consciencialização.

Duração:

 45min

Parâmetros:

Audiência:
Profissionais do Sistema de Justiça e funcionários de diversas agências

Número: 12-15

Espaço: Cadeiras e mesas em forma de U ou cadeiras à volta de mesas de 4-5 pessoas por mesa.

Objetivos de aprendizagem:

- concentrar a atenção dos alunos num determinado tópico
- gerar uma quantidade de ideias
- ensinar aceitação e respeito pelas diferenças individuais
- incentivar os alunos a assumir riscos ao partilhar as suas ideias e opiniões
- introduzir a prática da coleção de ideias antes de iniciar tarefas como escrever ou resolver problemas
- proporcionar uma oportunidade para os alunos compartilharem ideias e expandirem os seus conhecimentos existentes, com base nas contribuições uns dos outros

Materiais necessários:

- Quadro branco/*flipchart*
- Marcadores
- *Post its*

Materiais do formador:

- Infográficos do MOBi
- Cópias impressas da atividade 10 - *brainstorming* do MOBi

Notas do formador:

Guia da apresentação:

Pode começar uma sessão de *brainstorming* fazendo uma pergunta ou colocando um problema, ou introduzindo um tópico. Espera-se que os alunos expressem possíveis respostas, palavras ou ideias relevantes. Tenha em mente que as contribuições devem ser aceites sem críticas ou julgamento que geralmente são resumidas num quadro branco pelo formador conforme são verbalizadas. As ideias são então examinadas e discutidas num formato aberto de sessão de discussão

Como alcançar um *brainstorming* eficaz:

1. Num grupo pequeno ou grande terá que seleccionar um líder e alguém que aponte as ideias
2. Defina o problema ou ideia para ser o alvo de *brainstorming* e certifique-se de que todos estão esclarecidos sobre o tema
3. Devem ser definidas algumas regras para as sessões, por exemplo: permitir que todos contribuam, registando cada resposta, a menos que seja repetida, estabelecendo um limite de tempo e parando quando esse tempo terminar
4. Comece o *brainstorming*. Incentive o líder a seleccionar membros do grupo para partilhar as suas respostas. A pessoa responsável por anotar, deve escrever todas as respostas se possível para que todos possam vê-las. Certifique-se de não avaliar ou criticar quaisquer respostas até que o *brainstorming* esteja completo.
5. Assim o *brainstorming* chegar ao fim, veja os resultados e comece a avaliar as respostas. Isto pode ser feito rapidamente levantando as mãos para classificar as ideias.
6. Algumas qualidades iniciais a procurar ao examinar as respostas incluem: procurar respostas que sejam repetidas ou similares, agrupando conceitos semelhantes e eliminando respostas que definitivamente não se encaixam.
7. Agora que reduziu um pouco a sua lista, discuta as restantes respostas como um grupo.

É importante para si, enquanto formador: estabelecer um ambiente de apoio, enfatizar que o objetivo é a quantidade e não a qualidade das ideias, e que não faz mal que os formandos pensem fora da caixa, comentários desanimados ou críticos durante a fase de recolha de ideias, desencorajar e proporcionar oportunidade para todos os formandos participarem.

Sessão 1 – Porque um problema de justiça criminal é um problema da comunidade I

Preparado por:

Data:

Visão geral do módulo:

Atenção: caso decida entregar apenas uma sessão ou uma parte da formação, tenha em atenção da necessidade de introduzir o projeto MOBi, o conceito MOBi e a metodologia MOBi e ferramentas desenvolvidas.

Esta unidade inicia uma conversa sobre o porquê de um problema da justiça criminal ser uma questão da comunidade, e pretende ilustrar a importância prática de ouvir ambas as partes dentro do projeto. Explique que muitas das atividades e discussões de tópicos irão acontecer em pequenos grupos, pelo que é útil conhecer os seus colegas participantes. O objetivo da sessão não é persuadir ou convencer as pessoas de como devem fazer o seu trabalho.

Duração:

 1,5h

Parâmetros:

- Audiência: Profissionais da Justiça e funcionários de várias agências
- Número: 12-15
- Espaço: Cadeiras e mesas em forma de U ou cadeiras em torno de mesas que permitam 4 a 5 pessoas por cada.

Objetivos de aprendizagem

- Ser capaz de identificar e conhecer as implicações de diferentes tipos de sentenças em diferentes prisões
- Melhor capacidade de comunicar necessidades do sistema, pessoas no sistema e pessoas que saíram em liberdade
- Ser capaz de transmitir bons exemplos de colaboração, partilha de dados, reuniões multiagências
- Ser capaz de divulgar boas práticas no contexto de prisão e condicional
- Ser capaz de liderar o desenvolvimento de novas ideias de projeto em equipas
- Ser capaz de explicar como e porquê a sociedade/ os empregadores/as associações comunitárias devem e podem estar envolvidos no serviço de justiça criminal em geral e no processo de reinserção especificamente

Materiais necessários:

- Flip chart ou quadro branco
- Marcadores para o flip chart
- Projetor para o PowerPoint

Materiais do Formador:

- Regras Prisionais Europeias
- "The Good Prison" do Clinks traça o papel de um coordenador do sector voluntário que trabalha numa prisão
- Vídeo "Volunteering with Shannon Trust" de uma ONG que apoia a leitura com voluntários na prisão
- "Italian Memorandum of Understanding on Children with Imprisoned Parents" (em 8 línguas)
- Planos de sessão
- Apresentação de slides
- Cópias impressas da worksheet da actividade 2 do MOBi

Tenha em mente que a sessão completa está disponível no site mobi no portal Learning Management System (LMS), que também pode ser descarregado. Não se esqueça de imprimi-las para ajudá-lo a lecionar as aulas, mas também para partilhar com os participantes.

Notas do formador:	Guia da Apresentação:
<p>2. Reinserção Social</p>	<p>Dê as bem-vindas a todos e destaque rapidamente o tópico e as competências que serão abrangidas pelo módulo.</p> <p>Introduza os objetivos de aprendizagem</p> <p>No final deste módulo, os participantes irão:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser capazes de identificar e conhecer as implicações de diferentes tipos de sentenças em diferentes prisões • Ter melhor capacidade de comunicar as necessidades do sistema, pessoas no sistema e pessoas que saíram em liberdade • Ser capazes de transmitir bons exemplos de colaboração, partilha de dados, reuniões multiagências • Ser capazes de divulgar boas práticas no contexto prisional e condicional • Ser capazes de liderar o desenvolvimento de novas ideias de projeto em equipas • Ser capaz de explicar como e porquê a sociedade/ os empregadores/as associações comunitárias devem e podem estar envolvidos no serviço de justiça criminal em geral e no processo de reinserção especificamente. <p>1. O impacto do encarceramento no crime continua a ser uma questão extremamente complexa e antagónica no campo da criminologia (Piquero e Blumstein, 2007). Embora encarcerar os ofensores possa contribuir para o declínio do crime (Levitt, 2004), pode perpetuar mais crimes e, conseqüentemente, conduzir a danos psicológicos e socioeconómicos aos ofensores e dificultar a integração social (Clear, 2007; Fagan e Meares, 2008; Hagan e Dinovitzer, 1999; Mauer e Chesney-Lind, 2002).</p> <p>De facto, quando os ofensores saem da prisão, a maioria deles enfrenta problemas significativos de adaptação social, que podem incluir a estigmatização familiar e comunitária, e o subsequente impacto negativo na procura de emprego ou habitação, bem como o regresso à educação formal ou à construção/reconstrução de capital individual e social. A menos que os ex-ofensores recebam apoio para lidar com estas questões, arriscam-se a entrar num ciclo vicioso de integração social fracassada, reincidência e rejeição social.</p>
	<p>2.1 Reincidência</p> <p>Alguns dados dos países da UE confirmam que a taxa de reincidência é extremamente elevada entre alguns grupos de ofensores. Infelizmente, os progressos alcançados durante os programas perdem-se muitas vezes devido à falta de acompanhamento, supervisão e assistência após a saída em liberdade. Por conseguinte, são necessárias medidas subsequentes, uma vez que podem ser as opções melhores e mais eficazes de prevenção da reincidência. Com efeito, os custos sociais e económicos da reinserção fracassada dos ofensores constituem um grande foco de preocupação para os decisores políticos.</p>
	<p>2.2 Cooperação inter-agências para reabilitação bem sucedida</p> <p>Algumas entidades, como a polícia, as administrações prisionais, as agências de liberdade condicional, outras entidades governamentais e organizações de base comunitária, em cooperação, têm um papel crucial a desempenhar no planeamento, gestão e avaliação da reinserção social. Uma colaboração eficaz entre essas entidades e uma responsabilidade partilhada para a prevenção da reincidência são vitais para facilitar uma estratégia completa de reinserção social bem sucedida, isto é, para refletir benefícios substanciais para a segurança da comunidade.</p>

	<p>2.3 Desafios</p> <p>Os ofensores e as pessoas com medidas alternativas enfrentam um vasto leque de desafios sociais, económicos e pessoais que podem influenciar negativamente o processo de reinserção social, alguns dos resultam das suas circunstâncias e experiências anteriores. Por outro lado, alguns desses desafios são as consequências diretas da prisão e as atitudes negativas da comunidade em relação aos mesmos. Alguns deles podem incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Perda de subsistência, pertences pessoais II. Capacidade de manter habitação para si e para a sua família; III. Contração de doenças enquanto está detida; IV. Danificação das networks sociais V. Perda de relações pessoais importantes; VI. Problemas de saúde mental VII. Hábitos e atitudes autodestrutivas (Borzycki & Makkai, 2005) <p>Tendo em mente esses desafios, é evidente a necessidade de programas eficazes de apoio aos ofensores para lidar com estes desafios.</p>
	<p><i>2.3.1 Empregabilidade</i></p> <p>O emprego é obviamente um fator chave para a reinserção bem-sucedida de ex-ofensores e é mais do que simplesmente uma fonte de rendimento, uma vez que fornece estrutura, rotina, facilita contacto social significativo e necessário, é uma oportunidade de estar envolvido na comunidade e promove a autoestima, a autoconfiança e a autoeficácia (Graffam et. al, 2004). No entanto, os ofensores regressam às comunidades carenciadas com condições económicas precárias e oportunidades de emprego restritas e a falta de oportunidades neste domínio afeta os candidatos a emprego mais desfavorecidos, que é o caso dos ex-ofensores (Hansson & DeFina, 2010).</p>
	<p><i>2.3.2. Habitação</i></p> <p>Tal como a empregabilidade, o alojamento é considerado também um fator chave para a reinserção bem-sucedida na comunidade, uma vez que tem implicações para a empregabilidade e serviços de apoio social. A investigação mostra que a incapacidade de garantir uma habitação adequada é uma das razões que levam à reincidência (Nilsson, 2003). Apesar desta evidência, os ofensores parecem receber um fraco apoio na garantia de alojamento e soluções na comunidade antes de serem libertados. Assim, muitos deles acabam em situações de isolamento social, sem-abrigo ou com habitação inadequada.</p>
	<p><i>2.3.3 Cuidados e Apoio da Família</i></p> <p>Apesar de o artigo 24.º do Regimento de Nelson Mandela sublinhar a importância de certificar que os ex-ofensores podem continuar com qualquer tratamento de saúde necessário ou que terá recebido durante a prisão, os ofensores depois de saírem em liberdade enfrentam normalmente várias dificuldades de acesso aos serviços de saúde na comunidade, incluindo os de natureza psicológica (Nilsson, 2003).</p>

	<p>Outra questão, especialmente no caso dos ofensores com responsabilidade parental, é a reunir e cuidar dos seus filhos. Os ex-ofensores podem ter dificuldades em manter relações com os seus filhos enquanto estão encarcerados devido à distância, custos, trauma e estigma associados à visita e ao estatuto criminal. O Centro de Justiça e Reconciliação (2004) indica algumas ações fundamentais para minimizar o efeito da exclusão social e melhorar essas relações: encontrar mentores, reunir famílias e desenvolver comunidades.</p>
	<p>4. O impacto do encarceramento nas Famílias</p> <p>As Famílias dos ofensores e aqueles que estão ligados ao sistema criminal sofrem de desgaste emocional com a perda temporária de um ente querido do lar família e/ou da vida familiar (eventos familiares, como aniversários e Natal; atividades familiares como refeições). Vários estudos mostram que os ofensores são estigmatizados pelo seu crime, mas que as suas famílias são muitas vezes também estigmatizadas, porque estas também são consideradas culpadas por associação, apesar de serem legalmente inocentes e, usualmente, não terem tido qualquer envolvimento no crime.</p>
	<p>5. Impacto económico do encarceramento</p> <p>Os crimes que levam à prisão exigem custos tangíveis e intangíveis para a sociedade (Heaton, 2010). Mais concretamente, os custos tangíveis incluem despesas diretas do governo, empresas e indivíduos, incluindo perda de produtividade, como tratamento médico para vítimas, danos materiais, instalação de medidas de segurança, perdas salariais para a vítima devido a ferimentos e ao agressor devido à punição, e aos custos de encarceramento e serviços jurídicos públicos para os ofensores. Por outro lado, os custos intangíveis incluem efeitos psicológicos da vitimização vivida pela vítima, pela família da vítima ou pela sociedade; perda de qualidade de vida; e oportunidades de paternidade perdidas devido ao encarceramento.</p>
	<p>6. Sanções não privativas de liberdade</p> <p>As sanções não privativas de liberdade podem constituir uma forma de evitar o impacto prejudicial do encarceramento nos ofensores, permitindo-lhes cumprir a sua pena, sob supervisão, na comunidade. Além disso, promove a capacidade dos ofensores de fazerem escolhas diferentes, de mudarem as suas vidas, de repararem ativamente os danos que causaram e de contribuir ativamente para a sociedade (UNDOC, 2007). Estas medidas alternativas visam criar e fortalecer as relações entre os ofensores e a comunidade, com base na premissa de que os ofensores que têm ligações sólidas a comunidade estão menos propensos a reincidir.</p> <p><i>6.1 Sanções não privativas de liberdade</i></p> <p>Além das vantagens associadas às sanções comunitárias, alguns autores identificam uma série de desvantagens e riscos. Uma delas é que estas sanções não são frequentemente encaradas como uma verdadeira punição por parte dos profissionais e da sociedade, mas como uma alternativa secundária à verdadeira sanção, ou seja, encarceramento. Além disso, ao contrário das prisões e de outras instituições, nos países europeus as sanções comunitárias continuam a carecer de apoio financeiro e de infraestruturas estruturadas, o que mostra que os políticos nem sempre consideram as sanções comunitárias como uma sentença adequada, comparando com as penas de prisão. Esta falta implica uma escassez de pessoal profissional formado, o que, consequentemente, pode ter efeitos negativos para o sucesso da medida.</p>

	<p>Mais importante ainda, o uso de sanções comunitárias pode também resultar na estigmatização e discriminação dos ofensores, apesar se não estarem encarcerados. A razão está relacionada com o facto de os ofensores que estão a cumprir uma comunitária terem de ter determinadas características para poderem cumprir os requisitos, o que significa uma exclusão sistemática de determinados grupos, como toxicodependentes, sem-abrigo ou reincidentes. Para estes grupos de ofensores não existem alternativas não privativas de liberdade, o que não só leva à estigmatização, mas também a um aumento da população prisional (Van Kalmthout, 2000).</p>
	<p>7. Programa de reinserção social</p> <p>Como acima referido, o objetivo dos programas de reinserção social deve ser prestar supervisão e apoio aos ofensores e, conseqüentemente, reintegrá-los com sucesso na sociedade, a fim de evitar uma recaída no comportamento criminoso.</p> <p>De acordo com o UNDOC, as principais categorias de programas de reinserção social são as seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programas de reabilitação baseados na prisão; • Programas de reinserção e após saída em liberdade • Programas não privativas da liberdade, baseados na comunidade. <p>As intervenções relativas à reinserção social podem ocorrer nas várias fases do processo de justiça penal, podendo conter um vasto leque de serviços e iniciativas executadas ou financiadas pelo sistema de justiça criminal e geralmente em colaboração com agências da comunidade e ONG's (UNDOC, 2018).</p> <p><i>7.1 Investimento na educação, formação e trabalho</i></p> <p>Do ponto de vista do sistema prisional, existem quatro razões principais para investir na educação, formação e trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oferecer aos ofensores oportunidades de aprender novas competências e construir experiência de trabalho irá ajudá-los a afastar-se do crime quando saírem da prisão, contribuindo assim para a segurança pública; • A oferta de atividades práticas dentro da prisão similar à vida fora da prisão, e um ambiente de normalização; • A oferta de programas de educação, formação profissional e de trabalho nas prisões pode apoiar a ordem, a segurança e a segurança nos estabelecimentos prisionais e ajudá-las a desenvolverem-se em ambientes (mais) positivos; • O trabalho pode produzir recursos financeiros e outros tanto para os ofensores inscritos nesses programas como para o sistema prisional.
<p>Conclusão</p>	<p>Worksheet da catividade 2 do MOBi: Utilizando a worksheet 2, construa uma rede temática passo a passo, para identificar os efeitos de envolver organizações comunitárias nas prisões e na reabilitação, e o que causa problemas nesta abordagem conjunta de trabalho. Esta ferramenta ajuda a definir qual dos ramos será o principal foco a trabalhar.</p> <p>Conclua esta sessão pedindo perguntas ou comentários. Agradeça ao staff da prisão uma última vez pelo seu tempo e participação no módulo de hoje.</p>

Sessão 2 – Porque um problema de justiça criminal é um problema da comunidade II

Preparado por:

Data:

Visão geral do módulo:

Atenção: caso decida entregar apenas uma sessão ou uma parte da formação, tenha em atenção da necessidade de introduzir o projeto MOBi, o conceito MOBi e a metodologia MOBi e ferramentas desenvolvidas.

Esta unidade inicia uma conversa sobre o porquê de um problema da justiça criminal ser uma questão da comunidade, e pretende ilustrar a importância prática de ouvir ambas as partes dentro do projeto. Explique que muitas das atividades e discussões de tópicos irão acontecer em pequenos grupos, pelo que é útil conhecer os seus colegas participantes. O objetivo da sessão não é persuadir ou convencer as pessoas de como devem fazer o seu trabalho.

Duração:

 1.5h

Parâmetros:

- Audiência: Profissionais da Justiça e funcionários de várias agências
- Número: 12-15
- Espaço: Cadeiras e mesas em forma de U ou cadeiras em torno de mesas que permitam 4 a 5 pessoas por cada.

Objetivos de aprendizagem:

- Ser capaz de identificar e conhecer as implicações de diferentes tipos de sentenças em diferentes prisões
- Melhor capacidade de comunicar necessidades do sistema, pessoas no sistema e pessoas que saíram em liberdade
- Ser capaz de transmitir bons exemplos de colaboração, partilha de dados, reuniões multiagências
- Ser capaz de divulgar boas práticas no contexto de prisão e condicional
- Ser capaz de liderar o desenvolvimento de novas ideias de projeto em equipas
- Ser capaz de explicar como e porquê a sociedade/ os empregadores/as associações comunitárias devem e podem estar envolvidos no serviço de justiça criminal em geral e no processo de reinserção especificamente

Materiais necessários:

- Easel pad & suportes
- Marcadores
- Marcadores de mesa para cartões de nomes
- Computador & LCD
- Projetor & Ecrã para projetar

Materiais do Formador

- Plano de sessão
- Regras Prisionais Europeias
- "The Good Prison" do Clinks traça o papel de um coordenador do sector voluntário que trabalha numa prisão
- Vídeo "Volunteering with Shannon Trust" de uma ONG que apoia a leitura com voluntários na prisão
- "Italian Memorandum of Understanding on Children with Imprisoned Parents" (em 8 línguas)
- Planos de sessão
- Apresentação de slides
- Cópias impressas da worksheet da actividade Activity 8, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19 do MOBi

Tenha em mente que a sessão completa está disponível no site mobi no portal Learning Management System (LMS), que também pode ser descarregado. Não se esqueça de imprimi-las para ajudá-lo a lecionar as aulas, mas também para partilhar com os participantes.

Notas:	Guia da apresentação:
	<p>Dê as bem-vindas a todos e destaque rapidamente o tópico e as competências que serão abrangidas pelo módulo.</p> <p>Introduza os objetivos de aprendizagem</p> <p>No final deste módulo, os participantes irão:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser capazes de identificar e conhecer as implicações de diferentes tipos de sentenças em diferentes prisões • Ter melhor capacidade de comunicar as necessidades do sistema, pessoas no sistema e pessoas que saíram em liberdade • Ser capazes de transmitir bons exemplos de colaboração, partilha de dados, reuniões multiagências • Ser capazes de divulgar boas práticas no contexto prisional e condicional • Ser capazes de liderar o desenvolvimento de novas ideias de projeto em equipas • Ser capaz de explicar como e porquê a sociedade/ os empregadores/as associações comunitárias devem e podem estar envolvidos no serviço de justiça criminal em geral e no processo de reinserção especificamente <p><i>Além do impacto da prisão na criminalidade, pesquisas anteriores mostram que os seus efeitos dependem parcialmente das atitudes da comunidade em relação aos ofensores e ex-ofensores. A maioria dos estudos demonstra que essas atitudes e a imagem que a sociedade tem em relação a esta população tendem a ser negativas. Em particular, os ofensores são vistos como perigosos, desonestos ou desrespeitáveis (Gaubatz, 1995; Young, 1999), e o rótulo de "recluso" ou "ex-ofensor" é extremamente estigmatizado (Harding, 2003; LeBel, 2008). Este tipo de atitudes em relação aos ex-ofensores pode estigmatizar e desfavorecer não só os ex-ofensores individualmente, mas também as suas famílias e os seus vizinhos (Braman, 2007).</i></p> <p>No entanto, atitudes positivas em relação à reabilitação não indicam essencialmente atitudes positivas em relação aos ex-ofensores. O facto de a sociedade aceitar a reabilitação não significa que deixe de ver os ex-ofensores de forma negativa. Por exemplo, em 2002, 67% dos americanos acreditavam que os seus tribunais locais tratavam criminosos "não duro o suficiente" (Sourcebook, 2003: 141, mesa 2.43). Além disso, estudos mostram que as pessoas pensam que os criminosos aprendem novas formas de cometer crimes na prisão e, portanto, saem piores do que entram. Esta contradição mostra a importância de consciencializar para a realidade da prisão (Roberts & Hough, 2005; Hutton, 2003).</p> <p>A literatura identifica seis áreas como potenciais barreiras à reinserção bem-sucedida de (ex) ofensores na comunidade: condições pessoais do (ex) ofensor; rede social e ambiente social; alojamento; o sistema de justiça penal; apoio à reabilitação e aconselhamento; e necessidades e condições de apoio ao emprego e formação (Graffam, Shinkfield, Lavelle & McPherson, 2004).</p>

	<p>No leque dos fatores que podem influenciar negativamente a reinserção, a empregabilidade dos ex-ofensores é um dos fatores mais cruciais na reinserção e na mudança de atitudes. Como a maioria dos ofensores estão desempregados quando regressam à sociedade, é importante trabalhar esta barreira, nomeadamente as atitudes dos empregadores em relação a (ex) ofensores e situações de crime, e falta de contactos profissionais.</p> <p>No que diz respeito à estigmatização e à perceção desta população, o projeto MOBi realizou um estudo para verificar as perceções da sociedade civil sobre (ex) ofensores e as funções do Sistema de Justiça Criminal (SJC). Aplicaram um inquérito que forneceu informações sobre como a sociedade vê, sente e perceciona o processo de reinserção do SJC e dos (ex) ofensores. Todos os países/parceiros envolvidos no projeto colaboraram, nomeadamente França, Alemanha, Itália, Portugal e Roménia. O projeto queria trazer à tona as grandes questões de estereótipos, enviesamentos e preconceitos ainda persistentes em cada sociedade sobre a reinserção de (ex) ofensores.</p>
	<p>A questão relativa à perceção dos inquiridos sobre o apoio e as necessidades dos (ex) ofensores no momento da sua libertação mostrou que a maioria dos inquiridos concordou com o facto de a motivação pessoal ser muito importante para não se reincidir. Parar com o consumo das drogas e a consumo de álcool são considerados fatores importantes na mudança social. O consentimento entre os países sobre a relevância do apoio de amigos e familiares também é extremamente elevado. O mesmo se pode dizer da relevância da estabilidade financeira, de uma casa estável ou de um emprego estável.</p> <p>O inquérito incluiu um campo de respostas abertas, onde o inquirido anotou, de acordo com a sua opinião, outros fatores que seriam muito importantes para apoiar a reinserção social. Três conceitos parecem destacar-se: (1) apoio: muitas pessoas acreditam que os (ex)ofensores precisam de algum tipo de apoio institucional após a saída em liberdade. Outra palavra que se destaca é (2) network. Neste caso, os inquiridos tinham em mente uma network formal e institucional de serviços, networks informais (família, amigos) já abrangidas pelas opções fornecidas pelo questionário. Um terceiro conceito mencionado várias vezes pelo entrevistado é a (3) educação. De acordo com os inquiridos, para a reinserção social os (ex) ofensores deviam contar com as oportunidades educativas durante a detenção.</p> <p>Perante a afirmação de que "todos os criminosos são iguais" a maioria dos inquiridos discorda totalmente ou discorda. O mesmo acontece com a ideia de que não vale a pena dar uma oportunidade aos (ex) ofensores. A maioria dos inquiridos diz não ter medo de (ex) ofensores. Perante a ideia de que todos os criminosos deveriam ser punidos com uma pena de prisão, os inquiridos voltaram a discordar da pergunta. Por outro lado, a amostra romena parece concordar significativamente com estas duas declarações.</p>
	<p>Os resultados deste estudo podem ser explicados pelo nível mais elevado de educação das amostras utilizadas no estudo, mas também pela tendência geral dos inquiridos para ocultarem a sua perceção real de grupos estigmatizados (desejabilidade social). De acordo com a perspetiva da conveniência social, as respostas dos participantes tendem a ocultar a sua perceção real de grupos estigmatizados, como é o exemplo de (ex) ofensores, uma vez que a pressão social pode levar à distorção da realidade, no que diz respeito a aspetos mais delicados (Pager & Quillian, 2005).</p>

	<p>A nível europeu: as prisões europeias funcionam – ou aspiram a funcionar – em conformidade com as Regras Europeias de Prisões, desenvolvidas enquanto orientações para uma detenção consistente e eficaz na Europa. A este respeito, as Regras Europeias das Prisões recomendam que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Serviços como a biblioteca prisional, escola e hospital devem ter ligações a estes serviços legais na comunidade • A prisão deve ajudar os ofensores com programas que ajudem a sua transição para uma vida em conformidade com o cumprimento da lei após a libertação, • As autoridades prisionais devem trabalhar em estreita colaboração com os serviços e agências que supervisionem e assistam aos prisioneiros libertados, a fim de permitir que todos os ofensores encarcerados se restabeleçam na comunidade, nomeadamente no que se refere à vida familiar e à empregabilidade. <p>A nível nacional: Muitas vezes um bom lugar para começar é descobrir as suas próprias leis nacionais que regem como e quando os serviços comunitários devem ser prestados nas suas prisões. Tente descobrir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A sua Inspeção Nacional das Prisões tem como critério de um bom trabalho prisional a existência de atividades comunitárias e ligações disponíveis para os ofensores em estabelecimentos de justiça criminal? • Existem exemplos de legislação autónoma para grupos-alvo específicos, como o Memorando italiano de Entendimento sobre Crianças com Pais Presos (em 8 línguas) que compromete o sistema penitenciário italiano a melhorar os aspetos do tratamento dos ofensores e das suas famílias, tendo em conta como a integração familiar é crucial para reduzir a reincidência. • Pesquise relatórios locais ou nacionais de sectores governamentais ou não governamentais, que destacam as ligações comunitárias a grupos específicos, por exemplo no Reino Unido, o Relatório Lammy ilustra como as mulheres negras e minorias étnicas são tratadas quando saem da prisão, o que faz com que se reincidam. <p>Na sua prisão local:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O que faz a sua prisão local para criar e apoiar uma cultura prisional mais normalizada e virada para a comunidade para apoiar a reabilitação através da entrada de organizações externas, ajudando a trabalhar em serviços cruciais ou melhorando o acesso serviços de reabilitação? • Existe um grupo de alvos específicos, por exemplo, a sua prisão local é uma prisão de jovens ou de mulheres? Em caso afirmativo, existem ONG que trabalham com jovens ou mulheres que já trabalham na prisão ou na libertação, ou que possam querer fazê-lo? • Será que a sua prisão local tem um coordenador da área do voluntariado, como o introduzido nas prisões do Reino Unido, para garantir que os serviços que prestam não se sobrepõem a outros serviços, e serviços como bibliotecas e grupos de apoio à saúde mental são convidados no interior a prisão?
	<p>Worksheet da Atividade 8 do MOBi: Necessidades & Recursos. Depois de ter uma ideia do que a sua prisão local deve ser capaz de fornecer, use esta worksheet para relacionar as necessidades do SJC (Sistema de Justiça Criminal) com os respetivos recursos do OSC (Organizações da Sociedade Civil). Pode encontrar um recurso que sirva mais do que uma necessidade!</p>

<p>Estudo de caso de uma iniciativa de empregabilidade e inclusão social da prisão em Bremerhaven</p>	<p>Usamos o worksheet da Atividade 7 do MOBi para desenvolver este estudo de caso no sentido de identificar o foco principal deste projeto, e como, quando, porquê e com o que devemos apoiá-los.</p> <p>Pense em três pontos-chave em que este estudo de caso possa refletir as Regras Europeias das Prisões e o que sabem sobre a reinserção após a libertação.</p>
<p>Como podemos implementá-la no nosso contexto?</p>	<p>Mistura de recursos da justiça criminal e do sector voluntário: Shannon Trust Peer Reading Scheme</p> <p>A Shannon Trust é uma ONG predominantemente liderada por voluntários, que forma formadores para ir para a prisão, identificar os ofensores que sabem ler e gostariam de orientar outros na leitura, e depois treinar estes mentores para apoiar e implementar um programa de leitura definido.</p> <p>Visite: https://stage.shannontrust.org.uk/volunteer/</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assim que abrir a página web irá ver no lado direito da página a secção "Voluntariado com Shannon Trust" • Pensem em três formas fundamentais em que este programa partilha recursos entre o CJC e o OSC. • O que torna o programa de leitura da Shannon Trust tão bem sucedido? Pode implementar algo semelhante no seu sistema de justiça criminal?
	<p>O que acha que daria um bom projeto SJC e OSC?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Em grupos durante 10 minutos, use o worksheet da atividade 10 do MOBi: Numa sessão de brainstorming de breve, escreva todas as ideias em post-its. As ideias podem envolver temas como: tecnologias, necessidades, serviços existentes, etc. • Apresente as ideias do seu grupo a todo o grupo. Integre qualquer feedback ou comentários, que sejam úteis. • De todo o grupo, escolha três questões que gostaria de elaborar num projeto conjunto entre o SJC e OSC. • Reagrupe de acordo com estas três questões, permitindo que os participantes se juntem a qualquer grupo que seja mais relevante para estes. • Nestes novos grupos durante 20 minutos, utilize o worksheet da atividade 11 do MOBi Definição da Solução – escreva a sua possível solução (O que?) para o problema no centro, em seguida, siga em frente para como vai colocar isto em ação, identificar o Porquê, Quem, Onde, Quando e, por último, Como? <p>Não se esqueça de nos levar para casa! O MOBi desenvolveu recursos prontos a utilizar para o ajudar a criar, sustentar e avaliar um projeto conjunto de justiça criminal e do sector voluntário. Por exemplo, veja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Worksheet 12: Acordo de colaboração • Worksheet 13: Definir prioridades conjuntas entre os stakeholders • Worksheet 16: Checklist de implementação • Worksheets 17, 18 e 19 acerca de follow up, avaliação e envolvimento
<p>Conclusão</p>	<p>Conclua esta sessão perguntado por questões ou comentários. Agradeça o staff prisional mais uma vez pelo tempo disponibilizado e a participação no módulo de hoje.</p>

Sessão 3 – Metodologia de Envolvimento Comunitário I

Preparado por:

Data:

Visão geral do módulo:

Atenção: No caso de decidir lecionar apenas uma sessão ou uma parte da formação completa, por favor esteja consciente da necessidade de introduzir o projeto MOBi, o conceito do MOBi e a metodologia do MOBi e as ferramentas desenvolvidas.

A metodologia MOBi foca-se no modo de envolver a comunidade nas necessidades e missão do SJC. Trata-se de um movimento no sentido de um modelo de reinserção centrado na comunidade. Trata-se de uma partilha de responsabilidades e poder com a comunidade.

Duração:

 1.5h

Parâmetros:

- Audiência: Profissionais da Justiça e funcionários de várias agências
- Número: 12-15
- Espaço: Cadeiras em mesas em forma de U ou cadeiras à volta de mesas para 4 a 5 pessoas por cada.

Objetivos de aprendizagem:

- Aprender acerca do envolvimento da comunidade através da metodologia MOBi
- Aprender a usar a primeira fase do envolvimento da comunidade: Ferramenta de Mapeamento de Necessidades
- Aprender como aplicar a segunda fase de envolvimento da comunidade: Identificar, Classificar e combinar ferramentas

Materiais necessários:

- *Easel pad* & suportes
- Marcadores
- Marcadores de mesa para cartões de nomes
- Computador & LCD
- Projetor & Ecrã para projetar

Materiais do formador:

- Plano de sessão
- Slide Show
- Cópias impressas das técnicas desenvolvidas no IO3, cópias individuais das técnicas 1,2,6,7,8

Tenha em mente que a sessão completa está disponível no site mobi no portal Learning Management System (LMS), que também pode ser descarregado. Não se esqueça de imprimi-las para ajudá-lo a lecionar as aulas, mas também para partilhar com os participantes.

Notas:	Guia de Apresentação:
	<p>Dê as bem-vindas a todos e destaque rapidamente o tópico e as competências que serão abrangidas pelo módulo.</p> <p>Introduza os objetivos de aprendizagem</p> <p>No final deste módulo, os participantes irão:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprender acerca do envolvimento da comunidade através da metodologia MOBi • Aprender a usar a primeira fase do envolvimento da comunidade: Ferramenta Mapeamento de Necessidades • Saber como aplicar a segunda fase de envolvimento da comunidade: Identificar, Classificar e Combinar ferramentas <p>Com base na teoria apresentada no capítulo anterior, foi desenvolvido um processo metodológico. Em termos gerais, o estabelecimento de parcerias com organizações da sociedade civil pode ser dividido em cinco fases interdependentes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mapeamento de Necessidades 2. Identificar, Classificar e Combinar 3. Envolvimento 4. Performance 5. Avaliar, Reportar e Renovar <p>Cada fase é dividida por passos recomendados. Esses passos fornecem ao leitor técnicas adequadas para diferentes situações, tendências e estudos de caso. Algumas destas técnicas são obrigatórias e algumas são opcionais. Por exemplo, a fase Mapeamento de Necessidades contém uma técnica que é obrigatória - 'Rede Temática'. Todas as técnicas podem ser acedidas através do site do projeto - mobi-initiative.org.</p> <p>O ponto de partida da metodologia é um processo 'aberto', explorando o contexto. Para começar, devemos aplicar a ferramenta (1) Mapeamento de necessidades. Após a conclusão deste passo, temos a definição inicial do problema geral. Na sequência, existe um processo de organização, em que os dados do passo 1 são sintetizados, na fase (2) este passa para Identificar, Classificar e Combinar. Como resultado, é alcançada uma solução inicial, sem mais definições sobre a forma como será posta em prática.</p> <p>Assim, inicia-se um processo energizante, (3) Envolvimento, onde as ações serão planeadas para chegar à resolução desenhada. No final teremos as resoluções. Chegamos então à fase (4) Performance, que é uma fase de implementação, onde as prioridades são detalhadas e acompanham o processo, chegando ao ponto "Resultados de alavanca".</p> <p>Como fase final, existe um processo de monitorização, (5) Avaliar, Reportar e Renovar, terminando com eventos comunitários (partilhando o trabalho realizado), num processo de incorporação. Para além das cinco fases metodológicas, foi criado um modelo mais amplo, contendo também os passos de cada uma destas fases.</p> <p>Seguindo este capítulo, cada passo será explicado. Não é necessário implementar os passos delineados em sequência ou mesmo em toda a sua extensão, uma vez que cada contexto requer que as equipas criem a sua própria abordagem. No entanto, recomendamos que os utilizadores sigam as fases e etapas propostas neste documento uma vez que foram pilotados e os resultados do piloto demonstraram que, se for devidamente executado como indicado, a metodologia final pode ser bem sucedida.</p>

	<p>Fase 1 – Mapeamento de Necessidades</p> <p>O primeiro passo no processo de envolvimento comunitário é identificar as questões comunitárias e as partes interessadas, os seus interesses e as formas pelas quais esses interesses afetam as operações do SJC e a viabilidade dos seus projetos. A identificação de questões e partes interessadas fornece um ponto de partida para a construção de relações tanto para o envolvimento bem-sucedido da comunidade como também para o desenvolvimento de projetos de sucesso (MOLGROUP, 2017). Neste sentido, a questão central neste passo é “o quê?”.</p> <p>Inventário de necessidades internas</p> <p>Identifique quais as questões consideradas relevantes. Qualquer questão que possa afetar os resultados do projeto (como o tempo, o orçamento, as condições contratuais, as autorizações) deve ser considerada significativa. Durante esta fase, é importante responder às seguintes perguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quais são os problemas? • Que problemas afetam mais as pessoas? • Qual é o maior problema a resolver? <p>Uma técnica que pode ser usada durante este passo é Nuvem de Palavras (Técnica número 1); para organizar palavras-chave sobre o problema usando diferentes tamanhos ou cores de acordo com o nível de relevância. Esta técnica pode servir de porta de entrada para a compreensão de dados profundos, ricos, qualitativos e baseados em texto.</p> <p>Explorando o contexto</p> <p>Depois de identificar o problema a ultrapassar, é importante explorar e analisar o seu contexto, nomeadamente descobrir detalhes sobre o ambiente, ações relacionadas, costumes e até fatores culturais.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Questões importantes: • Quais são as causas do problema? • Qual é o ambiente no qual o problema ocorre? • Quais são os impactos deste problema? <p>Um exemplo de uma atividade que pode ser usada neste passo é a Rede Temática (Técnica número 2); é uma técnica para ajudar a sistematicamente a decompor textos em aglomerados mais simples e manejáveis de padrões e temas. Pode ajudá-lo a explorar relações entre temas para que a mensagem mais unificadora possa ser visualizada.</p>
Pausa	
	<p>Fase 2 - Identificar, Classificar e Combinar</p> <p>O desenvolvimento de uma rede nacional de partes interessadas que possa contribuir para o cumprimento da missão do SJC é um processo complexo. Requer a participação e a cooperação de muitas agências. Em termos gerais, as equipas devem estar equipadas com o conjunto necessário de recursos para atingir os objetivos e metas estabelecidos. A colaboração e as relações eficazes requerem informações de contextualização para funcionar. Neste sentido, a questão central na segunda fase é “quem?”</p> <p>Identificar organizações adequadas da Sociedade Civil (OSC)</p> <p>As partes interessadas são pessoas, grupos ou outras entidades jurídicas que têm participações diretas ou indiretas numa organização porque podem afetar ou ser afetadas pelas ações, desempenho, objetivos e políticas dessa organização.</p>

Podem ser partes interessadas internas (as que participam nas operações da organização, tais como funcionários, a administração ou os proprietários) ou partes interessadas externas (as que não participam nas operações da organização, como as comunidades locais, os meios de comunicação locais ou o ambiente). Identificar as partes interessadas é importante, pois podem ter influência numa questão específica e, portanto, podem ajudar ou obstruir a organização na consecução dos seus objetivos de negócio (MOLGROUP, 2017). Questões a ter em conta incluem (COMMUNITY PLACES, 2014):

- Quem pode ter recursos para contribuir?
- Quem representa estes grupos de interesses?
- Existem redes comunitárias existentes ou formas de comunicação?
- Existem lacunas na informação que possam ser ligadas através do conhecimento local?
- A legislação em vigor para a igualdade
- Que impacto terá a questão ou as propostas nos interesses das partes interessadas?

E algumas barreiras a considerar:

- A capacidade e habilidades das diferentes partes interessadas para participar
- "Grupos difíceis de alcançar" (como jovens, idosos, minorias ou grupos socialmente excluídos)
- Níveis de infraestruturas comunitárias
- Comunidades contestadas ou divididas
- Níveis de alfabetização e numeracia e domínio da cultura oral

Um bom processo para fazer este passo é desenvolver Mapas de Partes Interessadas (Técnica número 6). Esta técnica é usada para identificar dentro de um mapa de polaridades poder vs. questões de apoio tais como: quais as partes interessadas que têm o poder de mobilizar recursos e apoiar-nos? Ou, que partes interessadas com poder devemos manter longe de nós, uma vez que nos impedem de obter mais apoio?

Classificar e Desenhar uma base de dados de identificação de OSC

A Base de Dados de identificação de Organizações da Sociedade Civil é utilizada para registar ações e questões relevantes em relação às partes interessadas. Este passo permitirá ao sistema construir o histórico de envolvimento com uma parte interessada e ter dados prontos a utilizar. Aspectos a ter em conta na construção de uma base de dados (de acordo com a MOLGROUP, 2017):

- Ordenar às partes interessadas por questões de relevância estratégica para o SJC;
- A base de dados de identificação de partes interessadas deverá ser atualizada após o envolvimento das partes interessadas.

	<p>A documentação deve conter:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O propósito e os objetivos do envolvimento 2. Os métodos utilizados 3. Quem participou e quem não participou 4. A duração 5. Um resumo das preocupações, expectativas e percepções das partes interessadas 6. Resumo das principais discussões e intervenções 7. Outputs (por exemplo, consultas, propostas, recomendações, decisões e ações acordadas) 8. Possíveis impactos negativos na reputação do SJC de qualquer tipo. <p><i>Uma boa técnica para este passo é o Quê? Porquê? Onde? Quando? Como? (Técnica número 7) uma vez reveladas as partes interessadas, identifique o quê, porquê, quando, onde e como podem apoiá-las. A técnica criada é um passo além do mapa das partes interessadas, porque pretende identificar dentro das cinco perguntas.</i></p> <p>Corresponder as necessidades do SJC aos recursos da OSC</p> <p>Neste passo, é importante identificar quais as necessidades do SJC que podem ser abordadas e quais são os recursos da OSC/partes interessadas para o fazer. Ajustar as necessidades do SJC aos recursos das OSC irão ajudá-lo a desenvolver um plano de envolvimento abrangente e bem pensado (MOLGROUP, 2017). Vai ajudá-lo a descobrir que nível de envolvimento com cada OSC deve empreender. Será a base do seu "Plano de Envolvimento Comunitário".</p> <p>Para fazer este passo, propõe-se a técnica, Necessidades & Recursos? (Técnica número 8). Esta técnica visa verificar como as necessidades do SJC (Sistema de Justiça Criminal) são ou serão satisfeitas pelos recursos da OSC (Organizações da Sociedade Civil). Para isso, é necessário relacionar necessidades e recursos, escrever e encontrar ligações.</p>
Conclusão	<p>Concluir esta lição pedindo quaisquer perguntas ou comentários. Agradeça ao staff da prisão uma última vez pelo seu tempo e participação no módulo de hoje.</p>

Sessão 4 – Metodologia para o Envolvimento Comunitário II

Preparado por:

Data:

Visão geral do módulo:

Atenção: caso decida lecionar apenas uma sessão ou um fragmento de toda a formação, tenha em atenção que precisa de introduzir o projeto MOBi, o conceito MOBi e a metodologia e ferramentas MOBi desenvolvidas.

A metodologia MOBi centra-se na forma de envolver a comunidade nas necessidades e missão do SJC. Trata-se de passar para um modelo de reinserção mais centrado na comunidade. Trata-se de uma partilha de responsabilidades e poder com a comunidade.

Duração:

 1,5h

Parâmetros:

- Audiência: Profissionais da Justiça e funcionários de várias agências
- Número: 12-15
- Espaço: Cadeiras em mesas em forma de U ou cadeiras à volta de mesas para 4 a 5 pessoas por cada.

Objetivos de aprendizagem:

- Conhecer a terceira fase do envolvimento da comunidade: Envolvimento
- Conhecer a quarta fase do envolvimento da comunidade: Performance
- Conhecer a quinta fase do envolvimento da comunidade: Avaliar, Reportar e Renovar

Materiais necessários:

- Easel pad & suportes
- Marcadores
- Marcadores de mesa para cartões de nomes
- Computador & LCD
- Projetor & Ecrã para projetar
- Post its

Materiais do formador:

- Plano de sessão
- Slide Show
- Metodologia de Envolvimento Comunitário no Sistema de Justiça Criminal
- Cópias impressas das técnicas de envolvimento comunitário: 10, 11, 13, 14, 17, 18, 21

Tenha em mente que a sessão completa está disponível no site do MOBi do portal Learning Management System (LMS), que também pode ser descarregado. Não se esqueça de imprimi-las para ajudá-lo na leção das aulas, mas também para partilhar com os participantes.

Notas:

Guia da apresentação:

Dê as bem-vindas a todos e rapidamente destaque o tópico e as competências que serão abrangidas pelo módulo.

Introduzir os objetivos de aprendizagem. No final deste módulo, os participantes irão:

- Saber como planear as ações para chegar à solução necessária
- Aprenda a implementar e priorizar
- Conheça o processo de monitorização

Fase 3 – Envolvimento

«O planeamento implica a identificação de procedimentos alternativos para atingir algum objetivo futuro» (Nações Unidas, 2003, p. 9). O planeamento do envolvimento comunitário envolve (1) a identificação de recursos que podem ser afetados a necessidades e objetivos identificados, (2) identificação de formas de estabelecer contactos com departamentos de recursos humanos e/ou (3) desenvolver uma forma mais eficiente de reportar. Neste sentido, a questão central é "como?".

Desenhe a abordagem de envolvimento

Deve ser concebida uma estratégia de envolvimento para garantir que sejam planeadas ações de envolvimento para cada questão identificada e/ou objetivos definidos. Definir um propósito claro ajudará a identificar objetivos de envolvimento, antecipar resultados e ajudará a determinar o alcance e a profundidade do envolvimento. Aqui ficam algumas questões que podem ajudá-lo ao começar a planear e desenhar metodologia de envolvimento da comunidade (COMMUNITY PLACES, 2014):

- Que nível de participação se espera que se alcance?
- Quais são as fases do processo de envolvimento?
- Que recursos vou precisar?
- Há alguma limitação?
- Que técnicas de envolvimento posso usar?
- Em resumo, como vou fazer isto? Qual é a estratégia de envolvimento geral?

Regras gerais de base para o envolvimento (MOLGROUP, 2017):

- Permitir que todos expressem completamente as suas opiniões;
- Certifique-se de que as oportunidades de participação são distribuídas uniformemente;
- Adotar uma abordagem orientada para a solução;
- Concentre-se na questão que é o tema do envolvimento;
- Evite atribuir intenções, crenças ou motivos aos outros e forneça feedback às partes interessadas sobre as suas preocupações;
- Conheça o passado das partes interessadas e a posição mais recente sobre o assunto;
- Transmita as suas mensagens-chave;
- Peça aos participantes conselhos sobre eventuais próximos passos;
- Acordar sobre as ações de acompanhamento – dependendo da complexidade da reunião, envie uma lista referente ao ponto de situação acompanhamento acordado imediatamente após a reunião;
- Preparar um documento de posição e outros materiais de informação; Seja conciso: uma página com detalhes técnicos num apêndice.


A técnica Brainstorming (Técnica número 10) pode ser útil é este passo, uma vez que é um processo gerador para estimular a criatividade do grupo com a intenção de gerar conceitos e ideias sobre um desafio específico. Nele, os participantes sugerem ideias sem julgamentos no menor tempo possível (MARTIN e HINGINGTON, 2012).

	<p>A equipa é encorajada a escrever todas as ideias no post-its. As ideias podem envolver temas como: tecnologias, necessidades, serviços existentes, etc.</p> <p>Este passo é importante para definir as ações para pôr em prática o passo anterior "Conceber a abordagem de envolvimento". Questões importantes neste passo: que passos atingirão o nosso objetivo? Ou que recursos serão usados?</p> <p>A Definição de Solução (Técnica número 11) é uma boa técnica para sintetizar uma solução ou um problema identificado, através de 6 perguntas. Primeiro escreva a solução possível para o problema no centro (O que?) e depois identifique: Porquê, Quem, Quando e Como.</p> <p>Acordo de colaboração</p> <p>Um acordo de colaboração é um acordo entre pelo menos duas partes que procuram trabalhar em conjunto num projeto comum, numa base colaborativa ou cooperativa. O acordo especifica os termos específicos, o objetivo global e as condições da relação de trabalho das partes. Sem um acordo de colaboração assinado, podem ser levantadas questões sobre a propriedade e o controlo das obras criadas conjuntamente.</p>
	<p>Fase 4 – Performance</p> <p>Uma gestão eficaz requer informações para determinar se os objetivos e metas estão a ser alcançados atempadamente e ordenadamente, e se os recursos estão a ser utilizados de forma eficiente e eficaz.</p> <p>Definição de prioridades</p> <p>A prioridade é a ordem de importância em que algo se enquadra em relação à outra. Como um conjunto de critérios, as prioridades podem mudar com mudanças no SJC, comunidade, ou com mudanças nas preocupações ou conhecimentos das pessoas. Neste sentido, após a fase de compromisso é importante definir as prioridades e organizar ações de envolvimento, antecipando e gerindo possíveis riscos. Em geral, o processo ideal é participativo e inclusivo, envolvendo todas as partes interessadas – as pessoas afetadas ou preocupadas com as questões, por um lado, e a outra a nível comunitário.</p>
	<p>Alguns exemplos possíveis, dependendo das questões envolvidas e das necessidades da comunidade (IDEM, 2019):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nível de urgência para resolução de problemas • Disponibilidade de recursos (recursos humanos, tempo, dinheiro, equipamento) para resolver o problema • Experiência necessária para implementar solução • Eficiência da Solução • Facilidade de implementação/manutenção • Impacto esperado da ação <p>Uma vez que tenha uma lista de critérios, o grupo tem de decidir como replicá-los para determinar a ordem prioritária das questões identificadas.</p> <p>A técnica de Definição de Prioridades (Técnica número 13) pode ajudá-lo a registar as diferentes atividades/resoluções e, a partir daí, identificar quais são as prioridades. Recomendamos que comece por enumerar as resoluções que devem ser feitas categorizando o seu nível de importância em relação às categorias de "relevância estratégica", "tempo necessário", ou outra categoria mais adequada. Depois disso, adicione os valores. As atividades que somam o maior número devem ser prioritárias.</p>

Pausa	
	<p>Conceber ações comuns</p> <p>Aqui, o objetivo é organizar as ações do projeto comum definido. Definir etapas, sessões de trabalho, responsabilidades, participantes, orçamento disponível, etc. Nesta fase, é importante responder a questões como:</p> <p><i>“Quais são os passos necessários para fazer isto?”? Ou “Que recursos são necessários para atingir este objetivo?”</i></p> <p>Depois de definir as ações, é importante certificar-se de que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Um plano de envolvimento claro e acordado está em vigor. • Todas as informações disponíveis que podem afetar o processo de envolvimento foram compartilhadas e usadas para desenvolver o plano de envolvimento da comunidade • Os parceiros concordam quais devem ser os resultados do processo de envolvimento, que indicadores serão usados para medir o sucesso, e que provas serão recolhidas • Os prazos para o processo de envolvimento são realistas
	<p><i>O Plano de Pesquisa Contextual (Técnica número 14) pode ajudar nesta fase. Esta técnica irá ajudá-lo a organizar os outputs ou prioridades do projeto. Recomenda-se definir dentro da linha temporal várias etapas, trabalho, sessões, responsáveis, participantes, orçamento etc.</i></p> <p>Acompanhamento</p> <p>Os passos de acompanhamento irão ajudá-lo a acompanhar o progresso das ações e a garantir que os resultados estão a ser alcançados. Tópicos importantes a ter em conta (MOLGROUP, 2017):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conflitos entre partes interessadas; • Analisar o papel ativo das partes interessadas; • Políticas e sistemas já disponíveis; • Avaliar as técnicas utilizadas; • Resumo dos principais debates e intervenções; • Propostas, recomendações, decisões e ações acordadas. <p>Algumas questões sobre as partes interessadas que serão consideradas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Os papéis e responsabilidades de todos os envolvidos são claros e compreendidos? • As técnicas de comunicação utilizadas durante o processo de envolvimento satisfazem as necessidades de todos os participantes? • A informação que é importante para o processo de envolvimento é acessível e partilhada a tempo para todos os participantes lerem e entenderem corretamente? • O processo de envolvimento da comunidade é baseado na confiança e no respeito mútuo? • Os participantes são apoiados para desenvolver as suas habilidades e confiança durante o envolvimento?

	<p><i>A técnica Follow Up (Técnica número 17) é uma ferramenta útil a aplicar neste passo. Pode ser útil monitorizar o processo passo a passo, tornando-se possível identificar se o projeto está a funcionar bem ou não, e propor melhorias mesmo quando está a ocorrer. A técnica permite prever e remediar possíveis falhas no projeto. A ação pode ser feita num grupo focal ou reunião.</i></p>
	<p>Fase 5 - Avaliar, Reportar e Renovar</p> <p>Desenvolver de uma rede nacional de partes interessadas que possa contribuir para o cumprimento da missão do SJC é um processo complexo. Requer a participação e a cooperação de muitas agências. Em termos gerais, as equipas devem estar equipadas com o conjunto necessário de recursos para atingir os objetivos e objetivos estabelecidos. Neste sentido, a questão central na segunda fase é “quem?”</p>
	<p>Monitorizar o desempenho</p> <p>Mostra até que ponto os resultados do programa são alcançados. Este passo pode ser utilizado com diferentes partes interessadas para identificar áreas onde o desempenho percebido do projeto difere entre as partes. As Normas Nacionais para o Envolvimento Comunitário são princípios de boas práticas destinados a apoiar e informar o processo de envolvimento da comunidade e melhorar o que acontece em consequência (SCDE, 2016). As normas são: Inclusão, Apoio, Planeamento, Métodos de Trabalho Em Conjunto, Comunicação, Impacto.</p> <p>Neste passo recomendamos que utilize a técnica de Avaliação da Solução (Técnica número 18). Esta ferramenta irá ajudá-lo a avaliar se as ações cumpriram os objetivos de envolvimento propostos, atribuindo valor de satisfação a cada um deles. Tópicos importantes a considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O número de pessoas envolvidas • Taxas de crescimento • Recursos • Nível de participação do grupo de interessados • Nível de satisfação das partes interessadas • Alterações comportamentais <p>Para este passo, propomos a utilização da Lista de Verificação para o Relatório de Envolvimento (Técnica número 21). Esta ferramenta ajudará a lembrar as questões relevantes a serem inseridas no relatório após o processo de implementação e avaliação.</p> <p>Estratégia de renovação da cooperação</p> <p>A fase final da metodologia visa estabelecer estratégias para renovar a cooperação entre as partes interessadas envolvidas no processo. Para manter a cooperação com as partes interessadas e identificar quais as partes interessadas que devem ser mantidas, são propostas algumas medidas, tais como (CTB, 2019):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descreva as múltiplas organizações que se uniram com um propósito comum. Quem são eles e por que é necessária uma coligação para cumprir o propósito? • Indicar os objetivos ou metas, recursos e relacionamentos necessários para atingir os seus objetivos, e agentes-chave da mudança na parceria.

	<ul style="list-style-type: none">• Identifique os recursos financeiros necessários para apoiar as atividades e infraestruturas do próximo grupo.• Descreva a estrutura que a parceria colaborativa utilizará para fazer o seu trabalho. A estrutura permitirá que a parceria funcione de forma mais eficiente e eficaz.• Descreva como o grupo vai manter o ímpeto e promover a renovação. <p>Se a coligação começar a perder ímpeto na consecução dos seus objetivos ou o número de membros está a diminuir, reveja as barreiras atuais ao sucesso.</p>
Conclusão	Conclua esta sessão ao perguntar se existem questões ou comentários. Agradeça ao staff prisional uma última vez pelo seu tempo e participação no módulo de hoje.

Sessão 5 – Advocacy I	
Preparado por:	Data:
<p>Visão geral do módulo:</p> <p>Atenção: caso decida lecionar apenas uma sessão ou um fragmento de toda a formação, tenha em atenção que precisa de introduzir o projeto MOBi, o conceito MOBi e a metodologia e ferramentas MOBi desenvolvidas.</p> <p>Este módulo é sobre trabalhar em parcerias. Para efeitos deste módulo de formação, as parcerias são definidas para trabalhar com indivíduos, bem como grupos, alianças ou coligações para alcançar um objetivo de Advocacy e ajudar qualquer staff prisional a compreender os benefícios de trabalhar em parcerias e como identificar outras pessoas, organizações ou instituições que estejam a trabalhar em questões semelhantes.</p>	
<p>Duração:</p> <p> 2,5h</p>	<p>Parâmetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Audiência: Profissionais da Justiça e funcionários de várias agências • Número: 12-15 • Espaço: Cadeiras em mesas em forma de U ou cadeiras à volta de mesas para 4 a 5 pessoas por cada.
<p>Objetivos de aprendizagem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ajudar o staff prisional a identificar aliados comuns e parceiros improváveis, no apoio ao processo de reinserção. • Explorar os potenciais papéis que o staff prisional pode desempenhar dentro destas parcerias e como as parcerias podem ajudá-los a alcançar os seus objetivos de Advocacy. • Aumentar a confiança e o nível de conforto relacionados com o staff prisional no trabalho em parcerias. • Demonstrar que trabalhar em parcerias para atingir um objetivo de <i>Advocacy</i> é exequível e pode encaixar-se nas exigências de uma agenda preenchida de uma prisão. 	
<p>Materiais necessários:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Flip chart</i> ou quadro branco • Marcadores/Marcadores para <i>flip chart</i>/quadro branco • Projetor <i>PowerPoint</i> • Tela ou parede branca para visualizar <i>PowerPoint</i> • Cópia do <i>PowerPoint</i> com notas do formador no computador ou na unidade zip. • Considere convidar um representante ou pessoal do Projeto MOBi ou de uma ONG especializada para ajudar a apresentar este módulo de forma a ajudar a reforçar os benefícios de trabalhar em parceria. <p><i>O exercício construção de torres requer quatro peças de placa de cartaz, cinco pratos de papel, seis palhinhas de bebida, um par de tesouras, e um rolo de fita adesiva por grupo</i></p>	<p>Materiais do formador:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plano de sessão • <i>Slide Show</i> • Exercícios • Folheto promocional mobi, cópias da avaliação para cada membro de staff da prisão que participe no módulo. Cópias da worksheet das Oportunidades. A worksheet das Oportunidades contém uma lista de atividades de <i>Advocacy</i> relacionadas com o tema do módulo e podem ser realizadas pelo pessoal da prisão seguindo o módulo como o seu interesse e tempo o permitem. <p><i>Tenha em mente que a sessão completa está disponível no site do MOBi do portal Learning Management System (LMS), que também pode ser descarregado. Não se esqueça de imprimi-las para ajudá-lo na entrega das aulas, mas também para partilhar com os participantes.</i></p>

Notas do formador	Guia da Apresentação
	<p>Dê as boas-vindas a todos. Reconheça que os funcionários da prisão têm muita coisa a acontecer nas suas vidas neste momento e agradecem-lhes antecipadamente por estarem aqui hoje. Apresente-se de forma breve. Algumas coisas a considerar na partilha incluem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A sua experiência com o trabalho de Advocacy. • Porque entrou no teu percurso profissional. • Como viu pessoalmente a Advocacy melhorar o processo de reinserção em algumas comunidades e o bem-estar dos ex-prisioneiros e/ou da profissão de justiça correccional. • Uma citação pessoal que diz respeito ao tópico do módulo de formação. • Mencione que há muita sabedoria e experiência na sala. Encoraje o staff da prisão a partilhar e a participar em todo o módulo de formação.
<p>2. Objetivos de aprendizagem POR QUE ESTAMOS AQUI Destina-se a ajudar a sublinhar os princípios fundamentais da formação do programa de formação do staff prisional — que a Advocacy é importante e exequível, que os funcionários prisionais estão posicionados exclusivamente para serem defensores poderosos, e que a Advocacy não é muito diferente do trabalho da prisão que o <i>staff</i> já está a fazer.</p>	<p>Introduza os objetivos de aprendizagem utilizando o slide do <i>power point</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para ajudar o staff prisional a identificar aliados comuns e parceiros improváveis, no apoio ao processo de reinserção. • Para explorar os potenciais papéis que o staff prisional pode desempenhar dentro destas parcerias e como as parcerias podem ajudá-los a alcançar os seus objetivos de Advocacy. • Aumentar a confiança e o nível de conforto relacionados com o staff prisional no trabalho em parcerias. • Demonstrar que trabalhar em parcerias para atingir um objetivo de Advocacy é exequível e pode encaixar-se nas exigências de uma agenda preenchida de uma prisão. <p>A <i>Advocacy</i> é importante e exequível, e os funcionários prisionais estão posicionados de forma única para serem defensores poderosos, e também a <i>Advocacy</i> não é muito diferente do trabalho que os funcionários prisionais já estão a fazer.</p>
	<p>Partilhe brevemente porque é que a Advocacy é uma parte importante de ser um funcionário da prisão. Alguns pontos de discussão incluem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Advocacy</i> significa falar em nome do seu ofensor. A <i>Advocacy</i> pressupõe que há um problema que precisa de ser alterado e é uma forma de conduzir, ou de ter efeito nessa mudança. • O <i>staff</i> da prisão trabalha conjuntamente com outros todos os dias. As mesmas competências que utiliza quando se trabalha com ofensores, administradores prisionais ou famílias podem ser aplicadas quando se trabalha em parcerias de Advocacy. • O <i>staff</i> da prisão pode desempenhar um papel poderoso na criação de mudanças duradouras e significativas para as comunidades que servem.

<p>Estudos de caso</p>	<p>Os governos locais, as instituições públicas (no nosso caso pensamos no contexto prisional ou condicional) e as organizações cívicas podem associar-se para fomentar a participação e envolvimento da comunidade de várias formas. Organizações mais pequenas, populares e comunitárias nem sempre são experimentadas em processos de planeamento do governo local.</p> <p>Tipicamente, os governos locais envolvem organizações de base comunitária de forma mínima, pedindo-lhes que distribuam informações sobre oportunidades de participar no planeamento público e na tomada de decisões ou através da participação de organizações comunitárias" reuniões para fornecer informações sobre os seus processos e questões de planeamento.</p> <p>Note que o estudo de caso ilustra que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Um profissional dedicado interessado na justiça prisional criminal pode fazer a diferença, mas que trabalhando em parceria, podemos aproveitar os pontos fortes de outras pessoas ou grupos e tornarmos-nos ainda mais influentes. Por exemplo, trabalhar com a coligação pode facilitar a escrita e distribuição de cartas de inscrição por toda a cidade, informando os cidadãos sobre o processo de reinserção ou pedindo voluntários. • Os funcionários prisionais são defensores poderosos e podem afetar a mudança positiva porque são credivéis e respeitados na comunidade, têm histórias poderosas para contar, e têm ciência (psicologia e sociologia) e justiça do seu lado. • A <i>Advocacy</i> pode encaixar-se na agenda ocupada e nas exigências concorrentes dos funcionários prisionais. Envolver os outros pode ser tão simples como ter uma conversa com os seus colegas. Muitas atividades de <i>Advocacy</i> - como as destacadas no estudo do caso - podem ser concluídas dentro de cinco a trinta minutos. <p>Pergunte ao staff da prisão que problemas eles vêem no seu trabalho que gostariam de mudar. Escreva estas questões num quadro branco ou num flip chart.</p>
<p>Conceito central</p>	<p>A secção Conceito Central do módulo Trabalhar em Parceria enfatiza o "como" ou as dicas básicas e informações que os funcionários prisionais precisam de ter em conta em relação ao tema do módulo.</p> <p>Esta secção inclui um PowerPoint para apresentar o conceito principal (pode ser encontrado anexado no site do MOBi). O breve PowerPoint acompanhado por brainstorms de grupo guiado e questões que pode usar é apresentar as habilidades e incentivar o staff da prisão a partilhar as suas experiências e contributos.</p> <p>Salientamos que as questões que foram partilhadas afetam muitas pessoas e grupos diferentes e que muitas pessoas - além do staff da prisão - se preocupam com estas questões. Algumas das pessoas ou grupos que apoiam estas questões são aliados comuns ao pessoal da prisão ou "suspeitos do costume".</p>

	<p>Escolha um dos exemplos que foram partilhados. Peça ao grupo para identificar os suspeitos do costume que provavelmente se importariam com este assunto. Exemplos comuns incluem organizações de defesa dos direitos humanos, a comunidade de aplicação da lei, os próprios ofensores, pais ou parceiros ou famílias, professores, administradores escolares, grupos baseados na religião, profissionais de saúde e assistentes sociais. Volte ao exemplo e peça ao grupo que identifique parceiros improváveis para esta questão. Alguns exemplos poderiam incluir organizações ambientais, pessoas preocupadas com o desenvolvimento económico ou pessoas dentro da comunidade empresarial.</p> <p>Ao apresentar o PowerPoint, preste especial atenção à secção de notas. A secção de notas do PowerPoint inclui pontos-chave e perguntas que solicitam a incluir na sua apresentação. Seguindo o Power Point, pergunte ao staff da prisão se eles têm perguntas. Passem alguns minutos a responder às suas perguntas.</p> <p>Refira que as ONG da comunidade local são um excelente local para conhecer as parcerias existentes em torno da reinserção dos prisioneiros e das ações comunitárias no apoio à atividade prisional. Encoraje os funcionários prisionais a contactarem as ONG locais para que descubram os esforços de parceria e os recursos em torno das questões com que se preocupam.</p>
<p>Prática</p>	<p>A secção prática do módulo Trabalhar em Parceria permite que os funcionários prisionais pratiquem o que acabaram de aprender e aumentem o seu nível de conforto com o tema da Advocacy num ambiente seguro, divertido, interativo e aberto.</p> <p>Para o módulo Trabalhar em Parceria, a prática centra-se num exercício de construção de torres e foi concebida para demorar cerca de 15 minutos.</p>
<p>Construção de Torres - exercício</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comece por dividir o grupo de funcionários da prisão em pequenas equipas de quatro a cinco funcionários cada. • Explique que cada equipa receberá os seguintes recursos: quatro quadros, cinco peças de papel, seis palhinhas de bebida, um par de tesouras e um rolo de fita cola. • Deixe os grupos saberem que a sua missão é construir uma torre a partir dos materiais que têm pelo menos 1 metro de altura, que se auto-suporte, e que pode suportar uma brisa leve. • Diga aos grupos que terão oito minutos para construir a sua torre, no entanto, durante este tempo, não estão autorizados a comunicar verbalmente uns com os outros. • Além disso, diga aos grupos que não podem começar a construir a torre até que um minuto inteiro tenha passado. Embora não possam começar a construir a torre durante o primeiro minuto, podem usar o minuto para examinar os seus materiais e criar um plano.

Debrief do exercício das torres

Pergunte aos grupos se têm alguma pergunta rápida antes de começarem. Uma vez respondidas as perguntas, inicie o tempo de construção da torre de oito minutos. Acompanhe o tempo e informe o staff da prisão quando o seu minuto acabar e eles podem começar a construir a torre. Depois de oito minutos acabarem, teste rapidamente a torre de cada grupo para se certificar de que tem pelo menos um metro de altura, está de pé e pode reter uma brisa leve.

Peça aos grupos que partilhem brevemente o que aconteceu dentro do seu grupo. Sonde a situação, como os diferentes papéis que os membros do grupo desempenharam, como conseguiram comunicar uns com os outros, e como integraram as suas diferentes ideias de colegas de equipa na torre.

Pergunte aos grupos por que acham que os fez esperar um minuto antes de começar a construir a torre. Informe-os de que o minuto se destinava a fins de planeamento e a examinar os recursos com que tinham de trabalhar. Pergunte aos grupos o que fizeram naquele minuto. Além disso, pergunta-lhes como é que aquele minuto afetou a forma como construíram a sua torre ou trabalharam uns com os outros.

Pergunte ao grupo o que foi difícil no trabalho em equipas para construir a torre. (Procure respostas como a comunicação foi desafiante porque não conseguimos falar, diferentes membros do grupo tinham ideias ou visões diferentes sobre como a torre deveria ser ou como construí-la, e recursos limitados e tempo para construir a torre.)

Saliente que essas mesmas coisas são verdadeiras quando trabalhamos em parcerias – podemos ter tempo limitado para passar em reuniões e sessões de planeamento, pode não ser capaz de comunicar pessoalmente uns com os outros e terá de o fazer por e-mail ou telefone, e diferentes pessoas podem ter objetivos diferentes ou coisas diferentes que os estão a levar a envolverem-se.

Pergunte ao grupo o que fez trabalhar em equipas para construir a torre com sucesso? (Procure respostas tal como foi divertido e tenha mais energia do que construí-la sozinha, havia diferentes conjuntos de habilidades, talentos e pontos de vista para desenhar, conseguimos fazer mais com outras pessoas a ajudar-nos.) Mais uma vez, saliente que esses mesmos pontos fortes são verdadeiros quando se trabalha em parcerias.

Encerramento, avaliação e oportunidades**Debrief do exercício das torres**

Sublinhe que a *Advocacy* não tem de ser dura ou levar muito tempo. Trata-se de usar a voz deles para falar em nome dos agressores. Não fique frustrado se não vir resultados imediatos. A mudança leva tempo. Saiba que as suas ações fazem a diferença, celebre os pequenos passos e permaneça persistente. Deixe os funcionários da prisão saberem que a sua voz é necessária no processo legislativo.

Incentive quaisquer perguntas ou observações finais do grupo.

Opcional: Se o tempo permitir, dê a volta à sala e peça a cada funcionário da prisão que partilhe uma coisa que aprendeu hoje sobre como podem influenciar o processo legislativo ou uma coisa que farão para influenciar o processo legislativo em nome da reinserção de um ofensor questão no futuro.

Entregue um formulário de avaliação a cada funcionário da prisão e peça-lhes que o preencham e entreguem. Enquanto os funcionários prisionais estão a concluir as suas avaliações, distribuam a worksheet das oportunidades que contém uma lista de atividades que os funcionários prisionais podem fazer ao longo do próximo mês para aprofundar a sua compreensão das competências destacadas no módulo de hoje.

Diga ao *staff* da prisão que estas oportunidades foram desenhadas com o seu horário ocupado em mente e muitas delas podem ser feitas em menos de cinco minutos. Considere oferecer um incentivo ou prémio ao *staff* da prisão que complete as oportunidades listadas na folha. Uma ideia é pedir aos funcionários da prisão que enviem por e-mail as oportunidades que lhe foram entregues e permitir que alguns minutos no início do próximo módulo reconheçam os esforços dos funcionários e lhes dêem uma salva de palmas.

Agradeça ao *staff* da prisão por participar no módulo de formação.

Sessão 6 – Advocacy II

Preparado por:

Data:

Visão geral do módulo:

Atenção: caso decida entregar apenas uma sessão ou um fragmento de toda a formação, tenha em atenção que precisa de introduzir o projeto MOBi, o conceito MOBi e a metodologia e ferramentas MOBi desenvolvidas.

Este módulo explorará a forma como os funcionários da prisão podem elaborar a sua mensagem e utilizar meios mais amplos para comunicar a sua mensagem, a fim de defender em nome dos ofensores e das suas necessidades de reinserção.

Duração:

 2.5h

Parâmetros:

- Audiência: Profissionais da Justiça e funcionários de várias agências
- Número: 12-15
- Espaço: Cadeiras em mesas em forma de U ou cadeiras à volta de mesas para 4 a 5 pessoas por cada.

Objetivos de Aprendizagem:

- Definir a comunicação de *Advocacy*; o papel que desempenha na atenção da comunidade às necessidades de reinserção dos ofensores; e como os funcionários da prisão estão posicionados exclusivamente para usar comunicações de *Advocacy* em nome dos ofensores.
- Para fornecer aos funcionários da prisão as dicas e ferramentas para elaborar a sua mensagem de *Advocacy*.
- Aumentar a confiança e o nível de conforto do pessoal prisional na utilização de estratégias de comunicação de *Advocacy*, como fazer um discurso, fazer uma apresentação, escrever uma carta ao editor, ou usar uma newsletter ou web site para obter a sua mensagem de *Advocacy* e construir suporte para o processo de reinserção.
- Demonstrar que a *Advocacy* é exequível e pode encaixar-se nas exigências de um funcionário da prisão.

Materiais necessários:

- *Flip chart* ou quadro branco
- Marcadores/marcadores para *flip chart*/quadro branco
- Projetor *PowerPoint*
- Tela ou parede branca para visualizar *PowerPoint*
- Cópia do *PowerPoint* com notas do formados no computador ou na unidade zip

Materiais de instrutor:

- Plano de sessão
- *Slide Show*
- Cópias da avaliação de cada funcionário da prisão que participe no módulo.
- Cópias da *worksheet* das Oportunidades. A *worksheet* de Oportunidades contém uma lista de atividades de *Advocacy* relacionadas com o tópico do módulo e podem ser realizadas pelos participantes seguindo o módulo como o seu interesse e tempo o permitem.

Tenha em mente que a sessão completa está disponível no site mobi do portal Learning Management System (LMS), que também pode ser descarregado. Não se esqueça de imprimi-las para ajudá-lo na lecionação das aulas, mas também para partilhar com os participantes.

Notas do formador:	Guia de apresentação:
<p>A secção de bem-vindas, introdução e estudos de caso foi concebida para lhe dar a oportunidade de acolher o <i>staff</i> da prisão e destacar rapidamente o tópico e as competências que serão abrangidas pelo módulo.</p>	<p>Dê as bem-vindos a todos e destaque rapidamente o tópico e as competências que serão abrangidas pelo módulo.</p> <p>Reconheça que os funcionários da prisão têm muita coisa a acontecer nas suas vidas neste momento e agradeçam-lhes antecipadamente por estarem aqui hoje.</p>
<p>Inclui também um estudo de caso ou uma história de um profissional real que trabalha com o sistema de justiça criminal que ilustra o papel que um funcionário da prisão pode desempenhar em relação ao tema do módulo da <i>Advocacy</i>. O objetivo do estudo de caso é fornecer um formato familiar e confortável para introduzir o tópico do módulo de uma forma com a qual os funcionários da prisão se possam relacionar.</p>	<p>Apresente-se brevemente. Algumas coisas a considerar a partilha incluem::</p> <ul style="list-style-type: none"> • A sua experiência com o trabalho de <i>Advocacy</i>. • Porque entrou no teu percurso profissional. • Como viu pessoalmente a <i>Advocacy</i> melhorar o processo de reinserção em algumas comunidades e o bem-estar dos ex-ofensores e/ou da profissão de justiça correcional. • Uma citação pessoal que diz respeito ao tópico do módulo de treino. <p>Mencione que há muita sabedoria e experiência na sala. Encoraje o staff da prisão a partilhar e a participar em todo o módulo de formação.</p>
<p>2. Objetivos de aprendizagem</p>	<p>Introduza os objetivos de aprendizagem utilizando o slide de <i>power point</i>:</p> <p>Objetivos de Aprendizagem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definir a comunicação de <i>Advocacy</i>; o papel que desempenha na atenção da comunidade às necessidades de reinserção dos ofensores; e como os funcionários da prisão estão posicionados exclusivamente para usar comunicações de <i>Advocacy</i> em nome dos ofensores. • Para fornecer aos funcionários da prisão as dicas e ferramentas para elaborar a sua mensagem de <i>Advocacy</i>. • Aumentar a confiança e o nível de conforto do pessoal prisional na utilização de estratégias de comunicação de <i>Advocacy</i>, como fazer um discurso, fazer uma apresentação, escrever uma carta ao editor, ou usar uma newsletter ou web site para obter a sua mensagem de <i>Advocacy</i> e construir suporte para o processo de reinserção. • Demonstrar que a <i>Advocacy</i> é exequível e pode encaixar-se nas exigências de um funcionário da prisão. <p>Pergunte por qualquer pergunta antes de continuar com a sessão.</p>

<p>Por que estamos aqui</p> <p>A secção Porque estamos aqui destina-se a ser incluída em cada módulo. A repetição intencional destina-se a ajudar a sublinhar os princípios fundamentais da formação do programa de formação do <i>staff</i> prisional — que a <i>Advocacy</i> é importante e exequível, que os funcionários da prisão estão posicionados exclusivamente para serem defensores poderosos, e que a <i>Advocacy</i> não é muito diferente do trabalho que o <i>staff</i> da prisão já está a fazer.</p>	<p>Partilhe brevemente porque é que a <i>Advocacy</i> é uma parte importante de ser um funcionário da prisão. Alguns pontos de discussão incluem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Advocacy</i> significa falar em nome do seu ofensor. A <i>Advocacy</i> pressupõe que há um problema que precisa de ser alterado e é uma forma de conduzir, ou de ter efeito nessa mudança. No fundo, a <i>Advocacy</i> é falar em nome da reinserção e do bem-estar dos ofensores, seja para uma pessoa ou para soluções sistemáticas que beneficiem muitas pessoas. • O <i>staff</i> da prisão trabalha em conjunto com outros todos os dias. As mesmas competências que utiliza quando se trabalha com ofensores, administradores prisionais ou famílias podem ser aplicadas quando se trabalha em parcerias de <i>Advocacy</i>. • O <i>staff</i> da prisão pode desempenhar um papel poderoso na criação de mudanças duradouras e significativas para as comunidades que servem
<p>Estudo de caso</p>	<p>Partilhe para efeitos da formação de hoje que as comunicações de <i>Advocacy</i> referem-se ao uso intencional de qualquer tipo de meios de comunicação ou mecanismo de comunicação para consciencializar e, eventualmente, mudar, em nome da sua questão.</p> <p>O estudo de caso ilustra como outro residente pediátrico usou uma ferramenta de comunicação de <i>Advocacy</i> para fazer abordar um problema de saúde infantil com que se preocupavam.</p> <p>Após o estudo de caso, pergunte aos funcionários da prisão as suas reações ao estudo de caso, incluindo o que gostaram nele e o que os surpreendeu.</p> <p>Se o tempo permitir, pergunte se alguém tem uma história própria que gostaria de partilhar sobre um momento em que trabalhou ou comunicou com um decisor ou se conhece alguém que o fez.</p> <p>Note que o estudo de caso ilustra que:</p> <p>As comunicações e os meios de comunicação permitiram que a equipa interessada passasse a sua mensagem a mais pessoas do que poderiam ter feito apenas através do boca-a-boca. Os meios de comunicação podem ser uma ferramenta poderosa e convincente para criar mudanças em nome de questões com que o <i>staff</i> prisional se preocupa.</p> <p>Os meios de comunicação, os decisores e o público em geral, todos os potenciais alvos das comunicações de defesa, não diferenciam os diferentes tipos de funcionários prisionais e outras agências de aplicação da lei.</p> <p>Abra a discussão sobre o porquê de comunicar com as comunidades locais? Faça uma visita rápida ao grupo e recolha opiniões num <i>flipchart</i>.</p>

	<p>Uma comunidade saudável e próspera e equitativa é aquela em que as pessoas têm fácil acesso ao trabalho, casa e lugares no meio, habitação acessível, educação de qualidade, oportunidade económica, ambientes saudáveis, parques e espaço aberto, e a capacidade de participar em processos democráticos (e realmente fazê-lo).</p> <p>Criar comunidades saudáveis, prósperas e equitativas requer membros da comunidade, organizações e instituições envolvidas. O envolvimento ajuda o governo local a fornecer serviços e soluções mais adequadas às necessidades das pessoas. Quando as pessoas podem ter contributos para decisões que afetam as suas vidas, estão mais empenhadas e capacitadas para se envolverem no trabalho árduo de tornar a sua comunidade melhor após o fim do processo de planeamento.</p> <p>Mencione brevemente que o staff prisional, agindo como cidadãos individuais, pode contactar os decisores em nome de qualquer questão; no entanto, têm de ter cuidado para que, a menos que lhes tenha sido dada autorização explícita, nunca devem falar em nome da prisão, dos seus colegas ou do seu programa de formação. Em caso de dúvida, consulte o seu local de trabalho.</p>
<p>Conceito central</p>	<p>A secção conceito central do módulo Trabalhar em Parceria enfatiza o "como" ou as dicas básicas e informações que os funcionários prisionais precisam de ter em conta em relação ao tema do módulo. O objetivo desta secção é enfatizar como as competências utilizadas neste conceito se relacionam com as competências que o staff prisional utiliza no seu trabalho todos os dias.</p> <p>Esta secção inclui um PowerPoint para apresentar o conceito principal. O breve PowerPoint acompanhado por brainstorms de grupo guiado e questões que pode usar é para apresentar as habilidades e incentivar o staff da prisão a partilhar as suas experiências e contributos.</p> <p>Pergunte ao staff da prisão por exemplos de ferramentas de comunicação ou dos media. (Exemplos podem incluir newaletter, artigos de notícias, cartas, um blog, ou uma participação nas notícias locais, web sites, sites sociais de networking, e.g. YouTube, ou publicidade).</p> <p>Escreva os exemplos num flip chart ou num quadro branco. Refira que estes são grandes exemplos de ferramentas de media e comunicação que podem ser usados pelo staff prisional para construir suporte e consciencialização para questões que lhes interessam.</p> <p>Apresente o PowerPoint. Enquanto apresenta o PowerPoint, tenha especial atenção à secção das notas. A secção das notas do PowerPoint inclui pontos chave e questões essenciais a incluir na sua apresentação. Siga o PowerPoint, pergunte ao staff prisional se têm perguntas. Se o tempo permitir, passe alguns minutos a responder a questões.</p>

<p>Prática: A seção da Prática do Módulo Trabalhar em Parceria permite ao staff prisional praticar o que aprenderam e aumentar o nível de confiança com o tópico da Advocacy num ambiente seguro, divertido, interativo e aberto. A sessão de prática é destinada a levar cerca de 15min.</p> <p>Considere gravar os anúncios e postá-los no site da prisão, partilhá-lo com ONG's que apoiam o seu trabalho ou a formação, ou postá-lo no YouTube e partilhá-lo com os coordenadores do MOBi. A parceria do MOBi promoveria de bom grado no seu site quaisquer atividades e momentos que colecionasse durante a formação.</p> <p>Encoraje os funcionários da prisão a irem a esses locais para verem os seus anúncios e reencaminharem o link para os seus amigos, familiares ou colegas.</p>	<p>Desenvolver Anúncios de Interesse Público</p> <p>Divida o staff da prisão em quatro pequenos grupos. Distribua por cada grupo um problema de um ofensor relevante e oportuno. Dê a cada grupo uma folha de briefing que contenha informações de contextualização e estatísticas acerca do problema selecionado, a partir dos Relatórios MOBi encontrados em http://mobi-initiative.org/category/project-reports/</p> <p>Deixe os grupos saberem que o seu trabalho é criar um anúncio de um minuto de interesse público sobre as percepções do ofensor acerca da aceitação da sociedade no processo de reinserção.</p> <p>A Anúncio de Interesse Público destes deve ter uma mensagem clara e concisa, ser memorável e persuasiva, e incluir a repetição intencional. Os funcionários prisionais também devem procurar oportunidades dentro do seu Anúncio de Interesse Público para incluir uma história pessoal e informar os outros como se podem envolver.</p> <p>Os grupos terão dez minutos para criar o seu Anúncio de Interesse Público e, em seguida, realizarão o seu Anúncio em frente ao grupo maior. Se o tempo permitir, convide o feedback dos funcionários da prisão sobre quais os elementos de cada Anúncio que eram os mais fortes e o que fariam de forma diferente da próxima vez.</p>
<p>Encerramento, avaliação e oportunidades</p> <p>O objetivo da secção de encerramento, avaliação e oportunidades é proporcionar o encerramento do tema do módulo, identificar medidas de ação que os funcionários prisionais podem fazer a seguir como resultado da presença deste módulo de formação, e dá aos funcionários da prisão a oportunidade de avaliar a sessão.</p>	<p>Agradeça ao <i>staff</i> da prisão por participar no módulo de treino. Sublinhe que a <i>Advocacy</i> não tem de ser difícil ou levar muito tempo. Trata-se de usar a voz deles para falar em nome dos ofensores. Lembre-os que estes não têm que ser peritos em comunicação.</p> <p>Opcional: Se o tempo permitir, dê a volta à sala e peça a cada funcionário da prisão que partilhe uma coisa que aprendeu hoje sobre como podem elaborar a sua mensagem ou uma coisa que farão para passar a sua mensagem a um público mais amplo em nome da questão da reinserção dos ofensores no futuro.</p> <p>Entregue um formulário de avaliação a cada funcionário da prisão e peça-lhes que o preencham e entreguem. Enquanto os funcionários prisionais estão a concluir as suas avaliações, distribua a <i>worksheet</i> oportunidades que contém uma lista de atividades que os funcionários prisionais podem fazer ao longo do próximo mês para aprofundar a sua compreensão das competências destacadas no módulo de hoje.</p> <p>Diga ao <i>staff</i> da prisão que estas oportunidades foram desenhadas com o seu horário ocupado em mente e muitas delas podem ser feitas em menos de cinco minutos.</p> <p>Considere oferecer um incentivo ou prémio ao <i>staff</i> da prisão que complete as oportunidades listadas na folha.</p>

Sessão 7 – Compreender o Envolvimento Comunitário numa abordagem de equipa multidisciplinar

Preparado por:

Data:

Visão geral do módulo:

Atenção: caso decida entregar lecionar uma lição ou um fragmento de toda a formação, tenha em atenção que precisa de introduzir o projeto MOBi, o conceito MOBi e a metodologia e ferramentas MOBi desenvolvidas.

Neste módulo os participantes assistirão a uma apresentação dos diferentes intervenientes no SJC, aprenderão a cooperação entre os intervenientes a diferentes níveis; prós e contras de trabalhar numa equipa multidisciplinar extremamente estruturada, o passado legal de reinserção de ofensores e ex-ofensores, posicionamento próprio no contexto: envolvimento para (ex-) ofensores e alguns exemplos de envolvimento da comunidade.

Duração:

 1.5h

Parâmetros:

- Audiência: Profissionais da Justiça e funcionários de várias agências
- Número: 12-15
- Espaço: Cadeiras em mesas em forma de U ou cadeiras à volta de mesas para 4 a 5 pessoas por cada.

Objetivos de Aprendizagem:

- O participante aprender sobre os diferentes atores no SJC, o que fazem e quais os atores que trabalham em conjunto.
- *Networking*
- Quais são as oportunidades e os riscos numa equipa multidisciplinar.
- Como me posiciono/os meus sentimentos por (ex-) ofensores (IO1).
- Conhecer os antecedentes legais e os deveres e os direitos e obrigações aquando do voluntariado no SJC.
- Ouvi falar de um exemplo interessante de trabalho voluntário na prisão por uma parte conhecida da comunidade (vídeo)
- Aprender sobre os seus próprios preconceitos

Materiais necessários:

- *Easel pad* & suportes
- Marcadores
- Marcadores de mesa para cartões de nomes
- Computador & LCD
- Projetor
- Ecrã para projetar
- Fio

Materiais do formador:

- Plano de sessão
- *Slide Show*
- Questionário IO1
- Resultados IO2: a partir de que pessoas os ofensores esperam ter apoio
- Legislação
- Declarações de voluntários sobre as suas experiências de trabalhar na prisão
- Vídeo 'Training prisoners for the volunteer fire brigade' (Como se tornar bombeiro de primeira instância)
- "Estratégia Nacional para a Reinserção Social dos Ofensores 2015 - 2019"
- Atividade 8 do MOBi

	<p><i>Tenha em mente que a sessão completa está disponível no site do MOBi do portal Learning Management System (LMS), que também pode ser descarregado. Não se esqueça de imprimi-las para ajudá-lo na entrega das aulas, mas também para partilhar com os participantes.</i></p>
<p>Notas:</p>	<p>Guia de Apresentação:</p>
	<p>1. Introduzir os objetivos de aprendizagem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O participante aprender sobre os diferentes atores no SJC, o que fazem e quais os atores que trabalham em conjunto. • <i>Networking</i> • Quais são as oportunidades e os riscos numa equipa multidisciplinar. • Como me posiciono/os meus sentimentos por (ex-) ofensores (IO1). • Conhecer os antecedentes legais e os deveres e os direitos e obrigações ao voluntariado no SJC. • Ouvi falar de um exemplo interessante de trabalho voluntário na prisão por uma parte conhecida da comunidade (vídeo) • Aprender sobre os seus próprios preconceitos <p>2. Comece com uma sessão de brainstorming em torno da pergunta "De quem tem consciência estar envolvido no Sistema de Justiça Criminal (SJC)?"</p> <p>Estudo de Caso: fornecido no início da atividade</p> <p>Jogo do fio: identificação de recursos</p> <p>Um participante desempenhará o papel de um ofensor (com base no estudo de caso) e os outros participantes prepararão a organização que representam. O fio ligará o ofensor a diferentes organizações, a fim de ajudar no processo de reinserção.</p> <p>(Esta rede também pode ser como um trampolim para o ofensor "saltar para a liberdade")</p> <p><i>Objetivo: a necessidade de existência e funcionamento de uma rede de apoio, bem como para identificar as necessidades e recursos que irão satisfazer essas necessidades após a libertação da penitenciária para a reinserção social.</i></p>
	<p>3. No exercício seguinte, usamos uma worksheet para discutir as oportunidades e riscos de trabalhar numa equipa multidisciplinar.</p> <p>Usamos a worksheet 05. S.W.O.T.</p> <p>Definição: uma técnica muito difundida principalmente nos negócios, visa identificar e as principais características sobre o contexto atual da questão a resolver, orientar as próximas etapas da obra. A análise baseia-se em respostas a quatro fatores: pontos Fortes / Strengths (S), Fraquezas/ Weaknesses (W), Oportunidades/ Opportunities (O) e Ameaças/Threds(T). Como exemplo, existem algumas questões que podem ser colocadas dentro de cada um dos quatro fatores (EDRAW, 2018):</p> <ul style="list-style-type: none"> • (S) Strengths/ Pontos fortes: Quais são as vantagens? Que pontos fortes as pessoas podem identificar? O que há de único neste projeto ou produto?

	<ul style="list-style-type: none"> • (W) Weaknesses/ Fraquezas: Que fraquezas poderiam ser melhoradas? Que problemas poderiam ser evitados? Quais são os fatores que podem prejudicar este projeto? Este projeto tem recursos limitados? • (O) Opportunities/ Oportunidades: Quais são as oportunidades se o projeto for bem-sucedido? Como podem os pontos fortes transformar-se em oportunidades? Há alguma mudança no contexto que possam constituir oportunidades a este projeto? • (T) Threads/ Ameaças: Existem concorrentes existentes ou potenciais que possam influenciar o projeto? O que poderia pôr este projeto em risco? Que problemas podem ameaçar o projeto? Haverá alterações no contexto que possam prejudicar o projeto? <p>Objetivos: explorar o contexto, identificar problemas, necessidades e oportunidades, analisar e sintetizar informação.</p> <p>Objetivo: As experiências próprias dos participantes da sua vida profissional e ambiente devem ser incorporadas aqui. As diferenças de cooperação, mas também as sobreposições no processo de comunicação são claras. Os problemas são apontados, normalmente já são propostas soluções possíveis.</p>
	<p>4. Após a discussão, podem existir dados - ordem de reabilitação - direitos e obrigações - dados da IO2 sobre "Quem me ajuda?". Isto inclui um estudo de caso (por favor, verifique a ficha técnica disponível para esta sessão)</p> <p>Legislação prisional de Bremen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Âmbito 2. Objetivo e tarefa da Prisão 3. Princípios de implementação
	<p>Informe acerca do compromisso de cumprir as regras de conduta no seio da Prisão Bremen. Aqui estão alguns excertos como exemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obedecer a todas as ordens de execução dadas pelos funcionários da prisão. • Não aceitar quaisquer presentes ou outros benefícios dos prisioneiros ou seus parentes ou dar presentes ou outros benefícios. • Não receba itens, documentos ou mensagens dos prisioneiros e transmita-os a terceiros ou mantenha-os seguros. • Tolerar controlos ordenados pela administração prisional ou pela administração do departamento de execução
	<p>NÍVEL POLÍTICO - "ESTRATÉGIA NACIONAL para a REINserÇÃO SOCIAL DOS RECLUSOS 2015 - 2019"</p> <p>http://anp.gov.ro/despre-anp/programe-si-strategii/</p> <p>A reinserção social dos ofensores é um processo que tem o seu início em fase de execução. Um papel essencial do serviço prisional é preparar os ofensores para a pós-detenção. Para atingir este objetivo é necessário correlacionar as necessidades dos ofensores com os programas educativos, apoio psicológico, assistência social e abordagem de inclusão social. Além disso, para o sucesso da reinserção social é necessário o concurso da comunidade local, na sua dupla qualidade: parceiros de serviços prisionais e beneficiários de todo o processo de reinserção social dos ofensores ou aqueles que cumpriram penas de prisão.</p>

	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desenvolvimento da capacidade institucional e interinstitucional no domínio da reinserção social destinado aos ofensores e ex-ofensores • Facilitar a assistência pós-detenção a um nível sistémico • Facilitar a assistência pós-prisão a nível sistémico <p><i>Tente definir de forma mais concreta as tarefas e deveres de um voluntário na prisão ou os direitos e obrigações de um voluntário numa ONG</i></p> <p>Objetivo: Os participantes aprendem sobre a formação jurídica no SJC, aprendem sobre as possibilidades do compromisso, mas também são apresentadas limitações ao seu compromisso. Pretendemos responder à questão do que um voluntário pode fazer e o que não pode fazer.</p> <p>5. No caso do curso, gostaria de partilhar os meus pensamentos convosco.</p> <p>Cada participante completa o questionário da IO1. Na discussão que se segue, o grupo lida com os seus próprios preconceitos.</p> <p>Objetivo: Os participantes entram em conversação e também reconhecem os seus próprios preconceitos. As possíveis motivações para se envolverem potencialmente com uma organização comunitária são mais uma vez questionadas e concretizadas. O seu próprio ponto de vista torna-se claro!</p> <p>6. Para fechar a sessão, gostaríamos de trazer algumas citações autênticas de voluntários, dando a sua opinião sobre como é trabalhar numa equipa multidisciplinar, com especial enfoque no sistema de justiça criminal.</p> <p>Objetivo: Através de uma narrativa empática e autêntica para motivar novas pessoas para os processos institucionais do SJC que temos de seguir são longas. É necessária muita resiliência para conseguir alguma coisa. (de uma nova ideia à realização, cerca de dois anos.) Mas vale a pena - os ofensores estão totalmente gratos."</p> <ul style="list-style-type: none"> • "Gosto de trabalhar no Conselho Consultivo da Prisão com os outros membros. Mas muitas vezes sinto que não posso mudar o suficiente. As estruturas na prisão parecem-me completamente impenetráveis." • "No meu trabalho como voluntário na prisão, os obstáculos parecem muitas vezes ser colocados no caminho do que quero alcançar. Trabalhar na prisão com os ofensores e o pessoal prisional dá realmente uma perspetiva diferente do problema deste ambiente."
	<p>7. Partilhar um vídeo sobre formação como membro dos Bombeiros numa prisão juvenil em Hamlen, Alemanha:</p> <p>https://www.rtl nord.de/nachrichten/perspektiven-fuer-junge-straftaeter.html</p> <p>Este filme dá uma perspetiva realmente única de como uma instituição reconhecida na sociedade (a brigada de bombeiros voluntários) permite formar voluntários dentro da prisão e como os ofensores jovens se orgulham da formação enquanto bombeiros. Esta é apenas uma solução para o problema conhecido que – em liberdade – os ex-ofensores apenas caem num buraco do lado de fora. Com efeito, após a libertação, estes jovens podem aderir a uma instituição comunitária voluntária, formada e com um certificado nos bombeiros voluntários. Ele experiencia a comunidade/ camaradagem e pode devolver à sociedade pela sua atividade ao mesmo tempo que ganha algo.</p>

	<p>8. Recursos existentes na experiência nacional que podem servir de base da rede de apoio.</p> <p><i>Utilizando a worksheet 08 Necessidades & Recursos</i>, os participantes são divididos em grupos por país de forma a identificar as necessidades do SJC e os recursos da OSC para criar uma rede.</p> <p>Definição: A técnica visa verificar como as necessidades do SJC (Sistema de Justiça Criminal) são ou serão satisfeitas pelos recursos da OSC (Organizações da Sociedade Civil). Para isso, relacione necessidades e recursos, escrevendo e fazendo ligações. Um recurso pode servir mais do que uma necessidade (e vice-versa).</p> <p>Objetivos: identificar necessidades e recursos para saber se ainda há questões por resolver ou possíveis resoluções; informação sintetizar.</p> <p>Artigo alemão sobre trabalhar numa equipa multiprofissional:</p> <p>“O trabalho de Rainer Treptow caracteriza-se pelo desenvolvimento do trabalho social como uma profissão constitutivamente ligada a processos de mudança social de longo alcance. A procura de uma cooperação multiprofissional crescente pode também resumir-se em consequência da mudança social nos domínios e atividades profissionais. É o resultado de uma diferenciação abrangente de funções profissionais e organizações de serviços pessoais, que é acompanhada por uma divisão cada vez mais de trabalho e processamento especializado de problemas pelas respetivas profissões e organizações. A cooperação multiprofissional visa combater a ameaça de fragmentação de resolver problemas relacionados com os destinatários com uma estratégia de processamento coordenada.</p> <p>(Bauer P. (2014) Kooperation als Herausforderung em multiprofessionellen Handlungsfeldern. In: Faas S., Zipperle M. (eds) Sozialer Wandel. Springer VS, Wiesbaden)</p>
<p>Como é que isto se traduz na experiência?</p>	<p>“Vollzugshelfer” nas prisões alemãs = assistentes executivos na prisão que trabalham como voluntários. Reveja o trabalho numa equipa multidisciplinar:</p> <p>“Ainda sou relativamente novo e não tenho muita experiência até agora, mas até agora gosto de trabalhar como assistente de aplicação da lei. Além de uma vida profissional bastante inútil, gosto de fazer praticamente tudo de útil e de me voluntariar para passar parte do meu tempo livre a ajudar outras pessoas a voltarem à vida social.”</p> <p>“Até agora bastante agradável, mas ainda posso dar pouca informação para este efeito. Mas o que posso dizer é que o meu “ambiente” pessoal fica sempre bastante surpreendido e cético quando digo que sou assistente da lei. Embora muitos sejam positivos e pensem que isso é significativo, mas alguns vêm-no completamente diferente e consideram-nos “estúpidos” e “imprudentes porque é tão perigoso”.</p>
<p>Como podemos implementá-lo no nosso contexto?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Worksheets do MOBi IO3 para trabalhos estruturados em novos projetos e eventos • Clarificação de pontos fortes e fracos, bem como preconceitos através do questionário IO1 do MOBi

Sessão 8 – Criando uma visão para a comunidade através de construção de cenários I

Preparado por:

Data:

Visão geral do módulo:

Atenção: caso decida entregar apenas uma sessão ou um fragmento de toda a formação, tenha em atenção que precisa de introduzir o projeto MOBi, o conceito MOBi e a metodologia e ferramentas MOBi desenvolvidas. Neste módulo irá orientar os participantes para a formação na aprendizagem do envolvimento da comunidade, irá ajudá-los a entender que o seu papel na promoção do envolvimento da comunidade é importante; para entender como criar uma Visão para criar uma mudança na comunidade e como remover quaisquer obstáculos que se obedecem à mudança. Diga aos participantes que este curso irá ajudá-los na aprendizagem de novas estratégias para trabalhar com as comunidades. Explique que muitas das atividades e discussões de tópicos vão acontecer em pequenos grupos, pelo que é útil conhecer os seus colegas participantes.

Duração:

 2h

Parâmetros:

- Audiência: Profissionais da Justiça e funcionários de várias agências
- Número: 12-15
- Espaço: Cadeiras em mesas em forma de U ou cadeiras à volta de mesas para 4 a 5 pessoas por cada.

Objetivos de Aprendizagem:

- Compreender o seu papel como profissionais da justiça na promoção do envolvimento da comunidade
- Criar uma Visão para a Mudança na Comunidade
- Entender como ancorar a mudança para avançar para os resultados relacionados com a integração social de pessoas que saem da justiça correccional

Materiais necessários:

- *Easel pad* & suportes
- Marcadores
- Marcadores de mesa para cartões de nomes
- Computador & LCD
- Projetor & Ecrã para projetar

Materiais do Formador:

- Plano de sessão
- *Slide Show*
- Exercícios
- MOBi Metodologia de Envolvimento Comunitário do Sistema de Justiça Criminal

Tenha em mente que a sessão completa está disponível no site do MOBi no portal Learning Management System (LMS), que também pode ser descarregado. Não se esqueça de imprimi-las para ajudá-lo na entrega das aulas, mas também para partilhar com os participantes.

Notas de formador:

Guia da Apresentação:

Apresente-se (se for um novo formador nesta sessão) e conte um pouco aos participantes sobre o seu envolvimento no trabalho com as comunidades. Diga aos participantes que este curso irá ajudá-los a aprender um modelo para orientar o seu trabalho no envolvimento da comunidade e deixá-los medir o seu sucesso por etapas. Lembre aos participantes que estamos a aprender formas de envolver a comunidade para trabalhar em áreas de interesse comum que tornarão as comunidades mais seguras e conduzirão a resultados mais produtivos para a justiça correccional criminal.

<p>2. Objetivos de Aprendizagem</p>	<p>Introduza os objetivos de aprendizagem utilizando o slide do PowerPoint</p> <p>Objetivos de Aprendizagem:</p> <p>No final deste módulo, os participantes poderão:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compreender o seu papel como profissionais da justiça na promoção do envolvimento da comunidade • Criar uma Visão para a Mudança na Comunidade • Entender como ancorar a mudança para avançar para os resultados relacionados com a integração social de pessoas que saem da justiça correccional
<p>Criar uma Visão para o Exercício de Mudança</p>	<p>Exercício:</p> <p>Utilize os slides do powerpoint para rever o Exercício.</p> <p>Escolha uma mudança para a sua prisão/gabinete de liberdade condicional para este exercício</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar os valores centrais • Desenvolver um resumo curto (2 frases) que capte o futuro desta mudança. • Criar uma estratégia para executar esta mudança • Certifique-se de que a sua coligação de mudança pode descrever a visão em 5 minutos de menos <p>Dê aos participantes 20-25 minutos para completar o exercício em grupo na sua mesa. Diga-lhes que esta pode ser uma grande mudança ou uma pequena mudança e que pode ser uma mudança que ocorreu ou uma que gostariam de propor.</p> <p>Peça a cada grupo que tenha um porta-voz para relatar as suas descobertas.</p> <p>Peça a cada grupo que informe sobre a sua mudança, os valores que nortearam a mudança e a estratégia que recomendaram para liderar a mudança.</p> <p>Saliente as semelhanças entre os resultados do relatório e a forma como a visão guiou a alteração proposta.</p>
<p>Mudança – Estudo de Caso</p>	<p>Diga aos participantes que este é um modelo fácil que funciona tanto nos níveis micro como macro de mudança.</p> <div data-bbox="507 1442 1086 1720" data-label="Diagram"> </div> <p>Explique que o modelo começa no quadrante inferior direito com contentamento e move-se no sentido contrário ao dos ponteiros do relógio. Move-se para o descontentamento, depois para o caos e finalmente para a mudança</p> <p>Dê um exemplo próprio ou use o seguinte exemplo</p> <p>Durante muitos anos, prisões e agências de liberdade condicional concentraram-se principalmente em exigir que os clientes cumpram as condições de segurança pública emitidas pelos tribunais. Estas instituições estavam satisfeitas e confortáveis neste papel.</p>

	<p>Depois, a investigação começou a demonstrar que esta estratégia não estava a reduzir a reincidência. A investigação continuou a mostrar que a simples aplicação das condições de segurança pública não produziu a alteração de comportamento necessária para evitar que as pessoas saiam da justiça correccional. A investigação mostrou que as condições de segurança pública, associadas a programas de mudança cognitivo-comportamentais, produziram o resultado desejado na redução da reincidência. Esta nova informação levou ao descontentamento nas agências por não terem sido capazes de prevenir novos crimes. A liderança nas agências começou a procurar novas estratégias e muitas vezes uma série de novas estratégias foram iniciadas ao mesmo tempo... levando ao caos. Com o tempo, a investigação mostrou quais as estratégias que produziram os resultados desejados e as agências mudaram para estes programas baseados em evidências e começaram a reduzir a reincidência. Foi implementada a mudança. À medida que as agências e as prisões se tornam experientes na prestação de um programa baseado em evidências, voltam a mover-se para o quadrante de contentamento.</p> <p>Peça a um participante que dê outro exemplo do modelo de trabalho que pode ser uma situação profissional ou pessoal. Se ninguém se voluntariar, dê mais um exemplo.</p>
<p>Pausa</p>	
<p>Mudança - exercício</p> <p>Valores para a mudança</p>	<p>Diga aos participantes que a mudança deve ser guiada por um conjunto comum de valores que garantam que a mudança é de serviço à comunidade. Diga aos participantes que o Exercício 2 irá ajudá-los a desenvolver uma lista comum de valores para orientar a mudança.</p> <p>Mostre o slide e peça aos participantes que trabalhem em grupo na sua mesa para completar o exercício:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Na sua mesa, pense nos 5 valores de topo que usa quando trabalha na sua comunidade. • Partilhe a sua lista com outra pessoa na sua mesa e faça uma lista combinada de 5 valores em concordância. • Partilhe a sua lista combinada com a sua mesa e faça uma lista de 5 que todos concordam. <p>Escolha alguém para apresentar.</p> <p>Peça às mesas que reportem as suas descobertas e que façam uma lista num quadro. Peça aos participantes que olhem para os temas comuns e vejam se têm algo a acrescentar à lista.</p> <p>Mostrar o slide dos valores para a mudança e pedir aos participantes que comparem esta lista de valores com a que desenvolveram no exercício anterior. Usando as sugestões abaixo, discuta cada valor e como orientaria o trabalho comunitário.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respeito • Confiança • Resolução de Conflitos • Capacitação • Realização

Remover obstáculos	<p>Mostre o slide que discute a remoção de obstáculos</p> <p>O síndrome "Sim... mas... ": O que fazer com a resistência?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar líderes de mudança na justiça correcional cujo papel é modelar e entregar a mudança • Alinhar a(s) organização(s) para a mudança • Recompensar aqueles que fazem a mudança acontecer • Tomar medidas para eliminar barreiras entre instituições de justiça correcional e comunidades locais
Compromisso	<p>Diga ao grupo que há sempre alguns adotantes precoces de qualquer mudança... usá-los como líderes de mudança, bem como o pessoal de gestão. Alinhe o pessoal garantindo que a sua estrutura organizacional é congruente com a alteração proposta. Não se esqueça de reconhecer e recompensar aqueles que fazem a mudança acontecer e, finalmente, trabalhar diligentemente para identificar e remover quaisquer barreiras.</p> <p>Dar o seguinte exemplo de eliminação de barreiras: no exemplo de uma prisão que se move para armar os seus agentes, a prisão também forneceu armaduras corporais aos oficiais. Infelizmente, toda a armadura foi encomendada em tamanhos masculinos médios, grandes e extra grandes. Quarenta por cento do pessoal que recebia armadura corporal era feminino e a grande maioria era demasiado pequena para a armadura corporal que lhes foi dada. Isto deixou as mulheres muito desconfortáveis e inibiu a sua capacidade de tiro e a sua vontade de adotar a mudança. Uma vez identificada esta barreira, foi ordenada uma armadura de tamanho apropriado e a mudança avançou.</p> <p>A colaboração comunitária requer um compromisso a longo prazo da organização envolvente e dos seus parceiros. As prisões, e às vezes a sua liderança, querem resultados imediatos da mudança. Quando se trabalha com as comunidades, é necessário um compromisso a longo prazo. Construir confiança, uma agenda comum e objetivos mútuos com várias partes interessadas leva tempo.</p>
Conclusão	<p>Conclua esta sessão ao perguntar por questões ou comentários. Agradeça ao <i>staff</i> pelo tempo dispensado e pela participação no módulo de hoje.</p>

Sessão 9 – Criar uma visão para a comunidade através de construção de cenários II

Preparado por:

Data:

Visão geral do módulo:

Attention: in case you decide to deliver only one lesson or a fragment of the full training, please be aware that you need to introduce the MOBi project, the MOBi concept and the MOBi methodology and tools developed.

In this module participants will learn what exactly is scenario building, types of scenario building and what is necessary in order to build a scenario.

Duração:

 1.5h

Parâmetros:

- Audiência: Profissionais da Justiça e funcionários de várias agências
- Número: 12-15
- Espaço: Cadeiras em mesas em forma de U ou cadeiras à volta de mesas para 4 a 5 pessoas por cada..

Objetivos de aprendizagem:

- Entender o que é a Construção de cenários
- Tipos de construção de cenários
- Saber o que é necessário para construir um cenário

Materiais necessários:

- *Easel pad* & suportes
- Marcadores
- Marcadores de mesa para cartões de nomes
- Computador & LCD
- Projetor & Ecrã para projetar

Materiais do Formador:

- Plano de Sessão
- *Slide Show*

Tenha em mente que a sessão completa está disponível no site do MOBi no portal Learning Management System (LMS), que também pode ser descarregado. Não se esqueça de imprimi-las para ajudá-lo na entrega das aulas, mas também para partilhar com os participantes.

Notas do formador:

Guia de apresentação:

Apresente-se (se for um novo formador nesta sessão) e diga aos participantes que neste módulo vão aprender sobre a construção de cenários e entenderão que a construção de cenários não é uma previsão do futuro, mas sim uma preparação para o mesmo. Explique que muitas das atividades e discussões de tópicos vão acontecer em pequenos grupos, pelo que é útil conhecer os seus colegas participantes.

2. Objetivos de aprendizagem

Introduza os objetivos de aprendizagem utilizando os objetivos de aprendizagem do slide do power point:

- Entenda qual é a construção de cenários
- Tipos de construção de cenários
- Saiba o que é necessário para construir um cenário

3. O que é a construção de cenários

Mostrar o slide: Construção de cenários

Uma definição de dicionário considera-a "um esboço de um curso natural ou esperado de eventos", mas no campo dos estudos de futuros ganhou uma conotação mais especializada. É importante reconhecer que os cenários não são apenas simulações de várias combinações de realidades atuais, são também experiências para pensar em como uma organização funcionará sob uma variedade de possibilidades futuras. Sublinhe-se que os cenários não são previsões. São simplesmente projeções de um futuro potencial.

O principal objetivo dos cenários e da construção de cenários é permitir que os decisores detetem e explorem todos, ou o maior número possível, de futuros alternativos, de modo a clarificar as ações atuais e as consequências subsequentes. A construção de cenários envolve trabalhos preparatórios, incluindo desenvolvimento de visão, workshops de partes interessadas e atividades pós-workshop. Os cenários são construídos usando uma matriz. Esta matriz contém fatores que estão fora do controle dos planejadores (fatores externos). Os fatores externos são usados para desenvolver cenários. Os fatores que estão sob o controle dos planejadores (fatores internos) podem ser aplicados para desenvolver estratégias.

O principal objetivo da construção de cenários, portanto, é criar imagens holísticas e integradas de como o futuro pode evoluir.

Em última análise, porém, o objetivo não é apenas construir cenários, mas informar e influenciar os decisores, bem como melhorar, e tomada de decisão.

O objetivo da construção de cenários é:

- Aumentar a compreensão ajudando a ver como podem ser os futuros possíveis, como podem surgir, e por que isso pode acontecer.
- Produzir novas decisões forçando novas considerações à superfície.
- Reformular as decisões existentes, proporcionando um novo contexto no âmbito do qual são tomadas.
- Identificar as decisões contingentes explorando o que uma organização pode fazer se certas circunstâncias surgirem.

Diga aos participantes que o futuro será sempre imprevisível, mas foi demonstrado que, ao adotar a abordagem certa e utilizando técnicas adequadas, pode ser imaginado, planejado e gerido. A construção de cenários, em todas as suas formas, provou ser uma componente poderosa e eficaz no kit de ferramentas de planejadores estratégicos.

Mostrar o slide: Tipos de construção de cenários

Existem três grandes tipos de cenários: cenários exploratórios, normativos e preditivos. Podem assumir muitas formas:

uma história narrativa composta por algumas linhas de texto para muitas páginas, com mapas, gráficos, desenhos, imagens, etc. Modelação e/ou simulações também podem acompanhar cenários.

Cenário exploratório

O cenário exploratório descreve eventos e tendências à medida que poderiam evoluir com base em pressupostos alternativos sobre como estes eventos e tendências podem influenciar o futuro. Eles fornecem vários futuros plausíveis que incluem fatores externos (aqueles sobre os quais não temos qualquer influência) e fatores internos (elementos que é possível afetar).

<p>Tipos de construção de cenários</p>	<p>Cenário normativo</p> <p>Os cenários normativos exploram os caminhos que devem ser tomados para chegar a uma situação futura desejável. Os cenários normativos são muito eficazes para o apoio à decisão, pois permitem a exploração de estratégias para atingir o objetivo pretendido. Este objetivo pode ser considerado como a visão para o futuro.</p> <p>O cenário preditivo</p> <p>O cenário preditivo tenta prever o futuro numa dada data. Baseia-se na ciência e nas probabilidades. A utilidade de tais cenários é possibilitar o planeamento e adaptação a situações que se espera que ocorram. Os cenários preditivos baseiam-se principalmente na modelação e tentam calcular a evolução mais provável de uma situação sob determinadas condições.</p>
<p>Pausa</p>	
<p>Técnicas de construção de cenários</p>	<p>A base metodológica da construção de cenários, como em todos os estudos futuros, é ampla, diversificada e compreende uma vasta gama de abordagens e técnicas.</p> <p>O desafio para aqueles que estão envolvidos na realização de um exercício de construção de cenários é, naturalmente, escolher a ferramenta certa para o trabalho certo. Em diferentes momentos são necessárias diferentes técnicas para tarefas variadas como o pensamento criativo, análise de informação, projeção, otimização ou tomada de decisão. Algumas das metodologias e técnicas mais utilizadas podem ser listadas da seguinte forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A Técnica de Delphi • Matrizes de impacto cruzado • Técnicas de Trabalho em Equipa • <i>Scanning Ambiental</i> • Sistemas • Análise de <i>Networking</i> • Modelação de Simulação
<p>Conclusão</p>	<p>Conclua esta sessão pedindo quaisquer perguntas ou comentários. Agradeça ao pessoal da prisão uma última vez pelo seu tempo e participação no módulo de hoje.</p>

Lesson 10 – Criar uma visão para a comunidade através de construção de cenários III

Preparado por:

Data:

Visão geral do módulo:

Atenção: caso decida entregar apenas uma sessão ou um fragmento de toda a formação, tenha em atenção que precisa de introduzir o projeto MOBi, o conceito MOBi e a metodologia e ferramentas MOBi desenvolvidas.

Neste módulo os participantes aprenderão a metodologia necessária para utilizar a técnica de construção de cenários, como se desenvolve um cenário e como interpretá-lo, seguido de algumas recomendações e avisos relativos à construção de cenários. Explique que muitas atividades e discussões de temas acontecerão em pequenos grupos, pelo que é útil conhecer os seus colegas participantes. O objetivo da sessão não é persuadir ou convencer as pessoas de como devem fazer o seu trabalho. Este tempo juntos é para partilhar experiências e oferecer perspetivas.

Duração:

 1.5h

Parâmetros:

- Audiência: Profissionais da Justiça e funcionários de várias agências
- Número: 12-15
- Espaço: Cadeiras em mesas em forma de U ou cadeiras à volta de mesas para 4 a 5 pessoas por cada.

Objetivos de aprendizagem:

- Metodologia para construção de cenários
- Desenvolvimento de cenários
- Interpretação de construção de cenários
- Recomendações e avisos para a construção de cenários

Materiais necessários:

- *Easel pad* & suportes
- Marcadores
- Marcadores de mesa para cartões de nomes
- Computador & LCD
- Projetor & Ecrã para projetar

Materiais do Formador:

- Plano de Sessão
- Slide Show

Tenha em mente que a sessão completa está disponível no site do MOBi no portal Learning Management System (LMS), que também pode ser descarregado. Não se esqueça de imprimir-las para ajudá-lo na entrega das aulas, mas também para partilhar com os participantes.

Notas de formação:

Guia de apresentação:

Apresente-se (se for um novo formador nesta sessão) e diga aos participantes que neste módulo vão aprender sobre a construção de cenários e entenderão que a construção de cenários não é uma previsão do futuro, mas sim uma preparação para o mesmo. Explique que muitas das atividades e discussões de tópicos vão acontecer em pequenos grupos, pelo que é útil conhecer os seus colegas participantes. Lembre os participantes para examinar e pensar sobre o que é novo ou não faz sentido inicialmente, e depois decidir se os ajuda a fazer o seu trabalho de uma forma que os deixe orgulhosos.

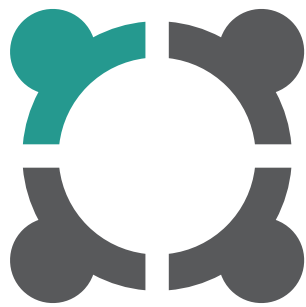
<p>2. Objetivos de aprendizagem</p>	<p>Introduza os objetivos de aprendizagem utilizando o <i>slide</i> do power point</p> <p>Objetivos de Aprendizagem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodologia para construção de cenários • Desenvolvimento de cenários • Interpretação de construção de cenários • Recomendações e avisos para a construção de cenários
<p>3. Metodologia de construção de cenários</p>	<p>Mostrar o slide da metodologia de construção de cenários</p> <p>Ao longo dos anos, foram desenvolvidos vários processos pelos quais os cenários são construídos, mas certas características e elementos comuns podem ser discernidos. A metodologia, por exemplo, partilha várias premissas importantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Os cenários devem centrar-se nas necessidades de alguma questão, decisão, estratégia ou plano. • Os cenários devem ser logicamente estruturados e consistentes internamente. • O processo deve ser altamente flexível e capaz de se adaptar às necessidades da dada situação. • Deve haver um elevado grau de "propriedade" do produto final. <p>Passo 1 – Identificação e Análise de Tarefas</p> <p>O primeiro passo de qualquer processo de construção de cenários é identificar a questão focal em questão ou a decisão específica que tem de ser tomada. Estas tarefas tendem a ser de tipo estratégico ou tático, porque os cenários lidam mais com tendências e incertezas a longo prazo, daqui a cinco a dez anos, em vez de desenvolvimentos a curto prazo.</p> <p>Passo 2 – Avaliação do Fator de Decisão Chave</p> <p>O próximo passo é especificar os factores-chave que influenciam o sucesso ou o insucesso da decisão identificada na primeira etapa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tamanho, crescimento e volatilidade • Regulamento governamental antecipado • Disponibilidade de capital e custo • Disponibilidade e capacidade tecnológicas <p>Passo 3 - Forças motoras</p> <p>Uma vez identificados os principais fatores de decisão, o terceiro passo passa por enumerar e explorar as forças motoras de mudança no macroambiente que influenciam estes fatores-chave. Estas forças motoras podem ser resumidas da seguinte forma: Cultural, Demográfica, Económica, Governamental e Tecnológica</p> <p>Passo 4 - Ranking</p> <p>O próximo passo é a classificação dos factores-chave de decisão e as forças motoras da mudança com base em dois critérios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • o grau de importância para o sucesso da questão focal ou a decisão-chave identificada na primeira etapa. • o grau de incerteza em torno desses fatores ou tendências. <p>Passo 5 – Projeções Alternativas</p> <p>Os resultados do exercício de classificação na quarta fase produzem os eixos ao longo dos quais os cenários eventuais irão divergir, e o quinto passo é, na verdade, o coração do processo de construção do cenário. A determinação destes eixos estabelece uma lógica e estrutura para os cenários que podem</p>

	<p>ser examinados em profundidade. É também nesta fase do processo que a intuição, a perspicácia e a criatividade desempenham o maior papel. Aquilo a que se chama as "lógicas do cenário" constituem assim as lógicas subjacentes ao guião ou história de um cenário – o "porquê" subjacente ao "quê" e "como" de um enredo</p> <p>O desafio central neste passo, portanto, é desenvolver uma estrutura que produza um número manejável de cenários, de forma lógica, que melhor capte a dinâmica da situação e comunique eficazmente o ponto. Não menos do que dois, e não mais de quatro, é a regra de ouro na decisão do número de cenários, e os seguintes cinco critérios foram sugeridos como úteis para fazer a seleção: Plausibilidade, Diferenciação, Consistência, Tomada de Decisão, Utilidade e Desafio</p>
Pausa	
Desenvolvimento de Cenários	<p>Elaborar ou concretizar o cenário pode ser melhor realizado ao voltar às listas de fatores-chave de decisão e forças motoras de mudança identificadas nos passos dois e três. Cada fator ou força deve ser dada alguma atenção em cada cenário. Comum entre as características mais importantes encontradas na elaboração de um cenário são:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Um título altamente descritivo que é memorável e transmite a essência do enredo. • Histórias convincentes que são dramáticas, vigorosas, lógicas e plausíveis. • Uma tabela de descrições comparativas que detalha o que pode acontecer a cada fator chave ou força em cada cenário. <p>Este passo coloca a questão fundamental de como a tarefa, a questão ou a decisão identificadas na fase se olha à luz dos cenários construídos. Quais são as implicações estratégicas? Como é que a decisão se encaixa em cada cenário? Que opções são sugeridas? Alguma vulnerabilidade em particular está exposta? A decisão ou estratégia é suficientemente robusta? Parece funcionar num único cenário e, portanto, qualificar-se como de alto risco? Como pode a estratégia ou a decisão ser adaptada para torná-la mais robusta?</p>
Interpretação da construção de cenários	<p>Desta forma, os decisores podem transformar cenários em estratégia. Sublinhou-se que o desenvolvimento de uma estratégia eficaz e robusta requer muito mais do que cenários apenas. Elementos adicionais incluem uma visão estratégica, objetivos e objetivos claros, análise competitiva e uma avaliação das competências fundamentais. No entanto, este passo no processo de cenário permite o desenvolvimento de alguns conhecimentos estratégicos iniciais vitais, embora as necessidades de várias organizações sejam obviamente diferentes.</p>
Recomendações e avisos para a construção de cenários	<p>1.Participantes</p> <p>A construção de cenários é essencialmente um exercício de equipa, e é importante que os membros da equipa sejam retirados de uma secção transversal representativa da organização. A gestão de topo deve ser solidária, plenamente envolvida, subscrever as lógicas evoluídas e comprometidas com o resultado. Deve ser alcançado um equilíbrio de linhas e pessoal, com o pessoal limitado a apoiar os gestores de linhas na definição do âmbito e foco dos cenários. Devem ser convidados inputs externos especializadas ou excecionais.</p>

	<p>2. Expectativas</p> <p>Os cenários não funcionarão se forem vistos como um truque. As expectativas devem ser realistas. Compreender é um resultado mais provável do que um plano, e muitas vezes leva tempo para uma organização, especialmente uma grande, aprender que o futuro não se assemelhará ao passado. Devem ser definidos prazos adequados, tanto para a meta dos cenários como para os construir.</p> <p>3. Número de cenários</p> <p>Já foi dito que entre dois a quatro é o escalão normal de cenários suficientes para explorar os possíveis futuros dentro dos quais as decisões terão de ser tomadas, mas existe o perigo de acabar sempre com três cenários (embora, na prática, isto é muitas vezes o caso).</p> <p>4. Cenários de nomeação</p> <p>É importante escolher um nome evocativo e memorável para cada cenário que consiga retratar a lógica essencial ou a história que o impulsiona. Títulos vívidos e significativos têm muito mais hipóteses de se tornarem aceites e utilizados no âmbito da tomada de decisões e da implementação de partes de uma organização.</p> <p>5. Política</p> <p>É vital que o processo de construção de cenários não seja isolado, mas esteja firmemente ligado aos processos de planeamento, gestão e orçamentação existentes no seio da organização. Ao mesmo tempo, é necessário estabelecer a distinção entre a utilização de cenários como quadros de pensamento e aprendizagem, em vez de os utilizar como forma de avaliar os projetos propostos efetivos e exige um controlo cuidadoso. O objetivo principal é alterar a mentalidade dos decisores sobre as futuras oportunidades, ameaças e ações possíveis, para que não sejam apanhados de surpresa.</p> <p>6. Processo</p> <p>Verificou-se que o processo de cenário pode começar a derivar se os participantes não tiverem o que foi chamado de "roteiro claro" (Shoemaker, 1998). Isto deverá definir marcos e resultados definitivos para o processo, juntamente com as datas, tarefas e as pessoas em causa relevantes. O principal foco deve ser colocado na análise dos condutores de mudanças, e o grande cuidado deve ser tomado para evitar inconsistências internas que de outra forma poderiam surgir nos cenários.</p>
<p>Conflitos</p>	<p>Um conjunto de cenários bem trabalhados é dito para atrair os decisores para fora do conforto e familiaridade da sua mentalidade tradicional e modo de funcionamento. Ao fazê-lo, são descritos vários conflitos que tendem a caracterizar a construção de cenários:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presente versus Futuro 2. Fechado versus Final aberto 3. Aterrado versus Imaginativo 4. Intelectual versus Emocional 5. Advocacy versus Diálogo 6. Ceticismo versus Expertise 7. Quantitativa versus Qualitativa 8. Probabilidade versus Plausibilidade
<p>Conclusão</p>	<p>Conclua esta sessão pedindo quaisquer perguntas ou comentários. Agradeça ao staff da prisão uma última vez pelo seu tempo e participação no módulo de hoje.</p>



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



MOBi

MOBilizing Society Towards
(ex) Offenders Reintegration



Der Senator für
Justiz und Verfassung

