

YALI4YOUTH

Caderno de Denvolvimento de Jovens

yali.state.gov/youth

#YALI4Youth



U.S. DEPARTMENT *of* STATE



NETWORK

YALI4YOUTH

INTRODUÇÃO

A juventude de qualquer pessoa é um momento emocionante. É uma época de possibilidades e potencial, em que os jovens definem quem são e os valores que defendem. Durante esta fase da vida os jovens enfrentam eventos significativos e decisões cruciais. O quão bem eles navegam esta fase da vida depende das pessoas e das influências nas suas vidas.

Na sociedade global de hoje, os jovens são a população de crescimento mais rápido. Este amplo grupo de jovens vai ser a próxima geração mundial de empresários, líderes políticos, inovadores e actores em causas humanitárias. Ao investir na nossa juventude, estamos a investir nos futuros decisores das nossas comunidades, culturas e países.

Então, o que podemos fazer para ajudar?

Para se tornarem os líderes mais eficazes de amanhã, os nossos jovens precisam de líderes eficazes hoje. Eles precisam de mentores, empreendedores, formadores e modelos que os orientem no seu desenvolvimento pessoal e profissional. Eles precisam de si.

Este Caderno de Desenvolvimento de Jovens YALI4Youth irá fornecer-lhe recursos e exercícios sobre alguns dos pontos fundamentais do desenvolvimento juvenil, preparando-o para ser o melhor mentor de jovens que pode ser.

QUESTÕES A CONSIDERAR

Trabalhar com jovens sob qualquer forma é um compromisso extremamente pessoal e sério. Antes de avançar neste caderno, reserve alguns minutos para responder às seguintes perguntas, tendo em mente os seus objectivos pessoais e a sua comunidade. Reflecta sobre as suas respostas ao preencher as secções a seguir.

1. Por que está pessoalmente interessado em trabalhar com jovens?

2. Como gostaria de se envolver com os jovens? Ou, se actualmente trabalha com jovens, gostaria de se envolver mais?

3. Que competências ou experiências específicas o tornam especialmente adequado para ajudar os jovens?

4. Por que razão é importante o desenvolvimento da juventude na sua comunidade ou país? Indique de 1 a 3 motivos.

Secção Um: A Importância da Juventude

Em qualquer fase da vida, todos podemos beneficiar de uma orientação positiva, maior desenvolvimento profissional ou melhores competências de resolução de conflitos. Então, por que é que o desenvolvimento e a mentoria dos jovens são tão importantes?

Como já discutimos, os jovens são essenciais para o futuro das nossas comunidades, por isso é importante investir no seu desenvolvimento. Mas, ainda mais especificamente, a mentoria de jovens pode ter um impacto maior devido à sua idade e ao seu desenvolvimento físico, emocional e psicológico.

Nesta secção, examinaremos mais de perto os factores específicos que afectam os jovens e explicaremos por que motivo eles, mais do que qualquer outra faixa etária, beneficiam de uma mentoria e desenvolvimento positivos.

A Definição de Juventude

Para começar, é útil perguntar, quem exactamente são os “jovens”? As Nações Unidas classificam os jovens como qualquer pessoa com idade entre 15 e 24 anos. Aos 25 anos, uma pessoa é tecnicamente considerada adulta, por razões físicas que discutiremos em breve. Qualquer pessoa com menos de 15 anos é considerada uma criança. Existem fases adicionais de desenvolvimento infantil que requerem diferentes recursos, competências e abordagens. E é importante mencionar que as crianças, é claro, também podem beneficiar e precisam de orientação, cuidados e desenvolvimento. No entanto, para os fins deste caderno, vamos concentrar-nos apenas na faixa etária dos 15 aos 24 anos.

Factores que Afectam a Juventude

Todos os jovens têm factores que afectam o seu desenvolvimento individual, a forma como se julgam e julgam o mundo em seu redor. Antes de prosseguir, é importante lembrar que cada jovem pode ser mais ou menos avançado do que os seus pares, pode ter experiências ou circunstâncias traumáticas que afectam o seu desenvolvimento e características únicas próprias. No entanto, para a maioria dos jovens, existem vários factores que influenciam a forma como lidam com esta fase da vida.

1. Desenvolvimento Físico

Durante a juventude, qualquer pessoa experimenta inevitavelmente os efeitos da puberdade. À medida que o corpo atinge a puberdade, os jovens terão que equilibrar novas hormonas e mudanças nos seus corpos e aparência física. Embora esse desenvolvimento físico seja normal e natural, pode ter efeitos físicos e psicológicos. Por exemplo, durante a puberdade, as vozes dos homens jovens aprofundam-se e, ocasionalmente, “quebram” durante o processo. Isso pode torná-los extremamente constrangidos e talvez relutantes em falar na aula ou em situações sociais.

2. Desenvolvimento Cognitivo

O cérebro de um adulto e de um jovem são, na verdade, muito diferentes. Isso acontece porque o cérebro humano não para de se desenvolver até aos 25 anos. É por isso que qualquer pessoa com 25 anos ou mais é classificada como adulta. Em particular, o córtex pré-frontal do cérebro, a parte responsável pelo pensamento racional, não se desenvolve completamente antes dos 25 anos. Assim, enquanto os adultos pensam principalmente com o córtex pré-frontal, os jovens pensam principalmente com a amígdala, a parte do cérebro responsável pelas emoções. Isso não significa que os jovens sejam menos inteligentes do que os adultos; significa apenas que eles estão mais ligados às suas emoções ao tomar decisões.

Envolver as emoções na tomada de decisões não é necessariamente mau, mas com os jovens pode levantar problemas. Devido a essa fase de desenvolvimento do cérebro, os jovens são mais propensos a tomar decisões precipitadas, sentir que as suas emoções são avassaladoras ou agir sem pensar totalmente nas consequências das suas acções.

3. Desenvolvimento Emocional

Devido a estas dificuldades da juventude, os jovens tendem a recorrer aos seus pares em busca de apoio emocional e conselhos. Os jovens tendem a procurar a independência porque se sentem mais velhos e mais maduros, para poderem distanciar-se dos pais ou de outras figuras adultas. Dependendo da amizade dos seus pares durante um período de crescimento emocional significa que os jovens estão mais preocupados com a aprovação dos amigos e mais susceptíveis à pressão dos colegas. Essa pressão não é inerentemente negativa, mas se os jovens se cercarem de colegas que têm valores ou prioridades diferentes, isso pode ter consequências negativas.

Influenciar os Jovens

Como pode ver, a juventude é uma época de mudanças e desenvolvimento extremos. É uma fase emocionante, mas pode ser extremamente difícil. Os jovens são mais susceptíveis a influências e pressões externas e podem tomar decisões impulsivas sobre a sua carreira, educação, relacionamentos e carácter. Como mentor de jovens, tem a oportunidade única de influenciar alguém no momento mais crítico da sua vida. Manter esses factores de desenvolvimento dos jovens em mente poderá ajudá-lo a tornar-se um mentor mais empático e eficaz.

Perguntas para Reflexão Pessoal

1. Com base no que aprendeu aqui, que factores de desenvolvimento dos jovens o surpreenderam?

2. Ao ser mentor de jovens, tem estes factores de desenvolvimento dos jovens em consideração? Como é que eles mudam a forma como interage com os jovens?

3. Se actualmente não é mentor de jovens, como planeia abordar esses factores de desenvolvimento?

SECÇÃO DOIS: MENTORIA DE JOVENS

Um mentor pode ser uma figura poderosa na vida de um jovem. A mentoria de jovens pode dar-lhes incentivo, motivação e responsabilidade. Para muitos jovens, um mentor funciona como um modelo adulto positivo - alguém cujo carácter, carreira ou vida eles podem desejar imitar, mas esse relacionamento só pode ser alcançado se o mentor for um líder comprometido e atencioso.

Nesta secção, examinaremos as qualidades que sustentam um bom relacionamento com um mentor e como pode começar a criar, ou fortalecer, essas qualidades como mentor.

Os Seis Elementos da Mentoria de Jovens

A mentoria de jovens só é eficaz se o mentor for um líder forte. Um mentor jovem deve ser alguém que o mentorado possa admirar - alguém que projecte confiança e integridade. Mas os mentores também devem ser capazes de criar um ambiente seguro e de confiança para os seus mentorados.

Como já discutimos, os jovens são extremamente impressionáveis. Precisam de um mentor que esteja comprometido com a mentoria e que dedique tempo para os formar e nutrir, não apenas “corrigir” os seus comportamentos. Também é importante lembrar que cada jovem é diferente. Alguns jovens podem ter muita confiança nas suas competências, enquanto outros podem não entender o seu próprio valor. Os seus mentorados também podem ter passado por certas experiências traumáticas na vida que os tornam menos dispostos a confiar em si ou no vosso relacionamento. Estas são situações normais, mas deve considerá-las.

Embora cada mentoria exija competências e abordagens diferentes, todas devem partilhar certos valores essenciais. Estes seis valores são essenciais para uma mentoria saudável e eficaz. Ao iniciar uma nova mentoria ou continuar com um relacionamento actual, concentre-se em estabelecer estes atributos com o seu mentorado.

1. Ligação

Para os mentorados, a ligação é o sentimento de um vínculo positivo com o seu mentor ou a sua instituição de mentoria. A ligação cria a sensação de segurança, estrutura e pertença. Quando existe ligação numa relação de mentoria, os mentorados sabem que podem confiar no seu mentor.

2. Confiança

A confiança é uma sensação de valor próprio e auto-estima. Com os jovens, é fundamental que eles acreditem em si mesmos e nas suas competências. Os jovens confiantes têm mais probabilidade de acreditar que têm a capacidade de ter sucesso, não apenas nas suas carreiras, mas também nos seus relacionamentos pessoais com outras pessoas.

3. Carácter

Quando se trata do carácter dos jovens, é importante fazer-lhes ver a importância de assumir responsabilidade pelas suas acções e criar um sentido de independência. À medida que desenvolvem a sua própria personalidade, também precisam de desenvolver o seu sentido de individualidade e uma ligação a princípios e valores. Um jovem com um forte sentido de carácter tem menos probabilidade de ser influenciado pela pressão dos colegas ou por influências negativas.

4. Atenção ao Outro

Ao desenvolver a atenção dos jovens para com outros está a formar a sua capacidade de se preocuparem com os outros. A capacidade de sentir simpatia e empatia ajuda a ligar os jovens ao mundo ao seu redor e às suas comunidades específicas. Com uma atitude de atenção, os jovens podem sentir um compromisso mais forte com as questões morais e de justiça social e compaixão em geral por outras pessoas.

5. Contribution

Pense na contribuição como participação activa e liderança. A contribuição é uma ferramenta importante que os jovens podem aplicar na escola, na família e em actividades extracurriculares. A sensação de que podem fazer a diferença no ambiente ao seu redor depende da sua capacidade de contribuir.

6. Competência

A competência não é necessariamente quão inteligente um indivíduo é, mas sim a sua capacidade de ser eficaz em situações importantes. Estas podem incluir momentos sociais ou momentos na escola ou no trabalho. Ao desenvolverem competências, os jovens desenvolvem a capacidade de se envolver e conseguir resultados na sua comunidade, cultura, educação, emprego e vida social.

Perguntas para Reflexão Pessoal

1. Pense numa época em que foi mentorado positivamente por alguém. Por que é que essa mentoria foi positiva? Qual a abordagem do mentor que o ajudou?

2. Reserve um momento para reflectir sobre os seis elementos acima. Quais dos valores lhe parecem os mais importantes? Porquê?

3. Sente-se preparado para incluir esses seis elementos numa mentoria? Porquê ou porque não? Se não, o que poderia fazer para mudar isso?

4. Se já é mentor de uma pessoa, todos os seis elementos estão presentes na sua mentoria? Porquê ou porque não? Se não, o que poderia fazer para mudar isso?

SECÇÃO TRÊS: DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Para que os jovens construam carreiras de sucesso, é importante que primeiro desenvolvam competências profissionais. Nesta secção do caderno, discutiremos que competências deve salientar e as melhores práticas para ajudar os jovens a desenvolvê-las.

“Hard Skills” e “Soft Skills”

Quando se trata de desenvolvimento profissional, há dois tipos de competências nas quais se deve concentrar: “soft skills” e “hard skills”. “Hard skills” são competências objectivas que se relacionam com o conhecimento técnico específico, software ou formação. Embora alguns “hard skills” sejam transferíveis entre sectores, a maioria é muito específica do sector. Entre exemplos de “hard skills” destacam-se: design gráfico, experiência culinária, análise de dados, proficiência em língua estrangeira ou escrita criativa. Um indivíduo deve pesquisar que “hard skills” mais beneficiarão a sua carreira antes de investir numa competência específica.

Os “soft skills”, por outro lado, são competências subjectivas que se relacionam com a maneira como as pessoas interagem umas com as outras. Visto que as competências pessoais são difíceis de quantificar ou provar, as pessoas muitas vezes acreditam que não podem ser ensinadas, mas não é o caso! Com paciência e persistência, todos nós podemos aprender e melhorar as nossas competências pessoais.

Desenvolvimento de “Hard Skills”

Os “hard skills” são tradicionalmente adquiridos por meio de experiência no local de trabalho ou formação formal em cursos credenciados ou educação formal. Só deve treinar jovens em “hard skills” se já for um especialista nessa competência específica. Caso contrário, converse com eles e determine como podem adquirir essas competências. Quais competências mais beneficiariam a sua carreira? Em que tipo de empresa ou empresa específica gostariam de trabalhar? Essa empresa tem requisitos de competências existentes? Quanto tempo demora a tornar-se proficiente nessa competência?

Ao definir os “hard skills” de que os jovens precisam e como podem adquirir essas competências, estará a equipá-los com um plano e uma perspectiva positiva sobre como atingir os seus objectivos gerais.

Desenvolvimento de “Soft Skills”

Existem centenas de “soft skills” que qualquer indivíduo pode desenvolver, tais como: organização, pensamento crítico, flexibilidade, gestão de tempo e solução de problemas. Os “soft skills” que escolher para ajudar os jovens a desenvolverem-se dependem de si e das necessidades de cada indivíduo. Para já, vamos dar uma olhada em alguns “soft skills” essenciais para todos.

1. Inteligência Emocional

A inteligência emocional é a capacidade de identificar e gerir as próprias emoções, bem como as emoções dos outros. Uma inteligência emocional forte pode ser uma ferramenta útil para um funcionário, gestor ou empresário. Um funcionário emocionalmente inteligente trabalha bem em grupo e sabe como se adaptar, comunicar e dar-se bem com os colegas de trabalho. Um líder emocionalmente inteligente conhece os pontos fortes dos membros da equipe e sabe como motivá-los, treiná-los e orientá-los com eficiência.

Próximos Passos: Para ajudar um jovem a desenvolver inteligência emocional, passem algum tempo juntos assistindo à série de vinhetas de vídeo da YALI, [“Inteligência Emocional.”](#)

2. Integridade

Integridade significa fazer o que está certo de maneira fiável. É a prática de ser honesto e mostrar um compromisso com fortes princípios morais, mesmo quando ninguém está a ver. Admiramos os indivíduos íntegros porque sentimos que podemos confiar e depender deles em qualquer situação.

A integridade é a base para uma carreira de sucesso porque promove uma cultura profissional positiva. Quando os funcionários são íntegros, os seus gestores podem confiar neles para realizar tarefas, lidar com situações delicadas e respeitar os seus colegas de trabalho. Quando os gerentes ou empresários são íntegros, os funcionários podem confiar que serão tratados de forma justa e respeitosa no local de trabalho. Como resultado, as pessoas normalmente são mais produtivas, motivadas e comprometidas com o seu trabalho.

Para desenvolver integridade, pode-se trabalhar em vários atributos relacionados, como: amabilidade, respeito, responsabilidade e paciência. Mas, acima de tudo, é preciso desenvolver um código de ética pessoal como base da sua vida.

Próximos Passos: Se está interessado em ajudar os jovens a viverem com integridade, comece por os ajudar a desenvolver o seu próprio código de ética usando a Lição Dois do curso online da Rede YALI "[Estratégias de Crescimento e Desenvolvimento Pessoais](#)".

Se está a treinar um jovem que está interessado em ser, ou já é, um empreendedor, peça-lhe que assista ao curso online da Rede YALI "[Fundamentos da Liderança Responsável para Empreendedores](#)" para saber como liderar os negócios com ética.

3. Comunicação

A comunicação é crítica para um local de trabalho saudável e eficiente. A comunicação requer tempo e prática para ser desenvolvida e pode ser continuamente refinada. Todos nós podemos praticar as nossas competências de comunicação a qualquer momento.

Existem quatro tipos principais de comunicação nos quais pode encorajar os jovens a concentrarem-se: verbal, não verbal, escrita e visual. Cada tipo de comunicação tem o seu tempo e lugar para transmitir pensamentos e emoções. No entanto, todos esses tipos de comunicação combinam-se num dos tipos mais importantes de comunicação no local de trabalho: falar em público.

Falar em público é uma perspectiva assustadora para muitas pessoas, mas é uma das competências mais valiosas no local de trabalho. A arte de falar em público é necessária quando se fazem discursos, palestras públicas, formação em grupo, apresentações e conversas motivacionais. Quando é bem feito, falar em público pode motivar, capacitar e educar grupos de colegas de equipe ou funcionários.

Próximos Passos: Para ajudar os jovens a melhorar as suas competências de oratória, siga a Lição Três do curso online da Rede YALI "[Estratégias de Crescimento e Desenvolvimento Pessoais](#)".

4. Empatia

Empatia é a capacidade de compreender e relacionar-se com os sentimentos dos outros. No local de trabalho, a empatia pode demonstrar respeito e compaixão pelos colegas de trabalho e criar laços fortes entre as equipas. Os líderes empáticos podem fazer os funcionários sentirem que fazem parte de uma equipa de apoio e aumentar a sua produtividade, moral e lealdade.

Próximos Passos: Para orientar os jovens a tornarem-se empáticos, incentive-os a começar a desenvolver as suas competências de escutar os outros. Também pode rever com eles o curso online da Rede YALI “[Liderança Servidora – A Diferença Decisiva](#)” para saber como se tornar um líder empático.

5. Liderança

É verdade que muitas competências são necessárias para se tornar um líder eficaz, mas a liderança em si é uma competência importante. A liderança é importante não apenas para chefes de empresas ou gerentes, mas para funcionários de todos os níveis e sectores. A liderança inclui pensamento estratégico, inovação, autodesenvolvimento e desenvolvimento da equipa.

Próximos Passos: Os líderes precisam de abordar e resolver vários problemas todos os dias. Comece a trabalhar com os jovens nas suas competências de liderança assistindo juntos à Lição Um do curso online da Rede YALI “[Estratégias de Gestão para Pessoas e Recursos](#)”. Quando terminar, reserve algum tempo para discutir o que cada um acha que é a liderança e como os líderes podem ser eficazes.

Estabelecimento de Objectivos Profissionais

Pensar no desenvolvimento de todas estas competências pode ser avassalador para os jovens, mas é importante que eles se lembrem de que não têm de dominar todas as competências imediatamente. Em vez disso, devem concentrar-se na criação de um plano para alcançar essas competências ao longo do tempo.

Pode apoiar os jovens na criação do seu próprio plano de liderança e de um plano correspondente para desenvolver essas competências profissionais com a Lição Um do curso online da Rede YALI “[Colaboração e Desenvolvimento da Força Laboral](#)”. Esta lição examina a importância de estabelecer metas claras e as etapas básicas para o estabelecimento de metas adequadas. Juntos, você e um indivíduo ou um grupo de jovens podem percorrer esta lição e usá-la como um ponto de partida para definir objectivos profissionais específicos.

Perguntas para reflexão pessoal

1. Que competência(s) profissional(ais) valoriza mais em si próprio? Nos seus colegas? Nos seus empregados? Por que razão as valoriza?

2. Tem um código de ética pessoal? Se sim, que princípios de ética inclui esse código? Se não, use o espaço a seguir para pensar em alguns princípios que são importantes para si.

3. Com base no que aprendeu nesta secção, qual(ais) a(s) sua(s) melhores competência(s) para ajudar os jovens? Como planeia conseguir fazê-lo?

4. Das competências discutidas nesta secção, quais acha que pode melhorar em si próprio? Como planeia conseguir fazê-lo?

SECÇÃO QUATRO: RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

A ideia do conflito pode deixar qualquer pessoa um pouco ansiosa ou nervosa. Quando pensa em conflitos, o que lhe vem à mente? Duas pessoas a gritar uma com a outra? Talvez até a confrontarem-se fisicamente? Não importa o que possa pensar ou sentir sobre os conflitos, o facto é que em algum momento todos nós o enfrentaremos. Embora os conflitos sejam inevitáveis, não temos que pensar nisso como se fosse uma coisa terrível. Na verdade, os conflitos permitem-nos crescer e aprender mais sobre nós mesmos e os outros. Aprender como gerir e resolver conflitos com eficácia é uma competência importante que todos nós devemos desenvolver.

No entanto, para os jovens, a posse de fortes competências de resolução de conflitos é ainda mais crucial. Ao longo da juventude, os jovens enfrentam muitos conflitos e, em alguns casos, enfrentam os primeiros conflitos. A forma como os jovens reagem a esses conflitos pode ter efeitos duradouros sobre a sua auto-imagem e a imagem que têm dos outros. Como pode orientar os jovens para enfrentarem esses conflitos de uma forma saudável?

Nesta secção, olharemos para os diferentes tipos de conflitos que todos enfrentamos e às estratégias para os gerir.

Tipos de conflito

Existem três tipos principais de conflito: conflito com os outros, conflito com o meio ambiente e conflito consigo mesmo.

1. Conflito com Outros

O conflito com outras pessoas é o tipo de conflito em que pensamos mais, mas ocorre em muitas formas diferentes. Estar em conflito com outras pessoas não significa que duas pessoas têm de gritar uma com a outra. O conflito com outras pessoas pode significar uma pequena discordância, uma falha de comunicação, um comentário passageiro que feriu os sentimentos de alguém ou uma alteração física.

Este tipo de conflito pode ser difícil para os jovens gerirem porque, em geral, ainda estão a descobrir como comunicar. Durante a juventude, as emoções podem ser tumultuosas. Os jovens podem ser mais sensíveis aos comentários dos outros, levar as críticas mais a sério ou ter dificuldade em expressar os seus próprios sentimentos. Pode ajudar os jovens a lidar com o conflito com os outros, trabalhando com eles para melhorar as suas competências de comunicação e inteligência emocional em geral. Também pode contar uma situação em que tenha experimentado um conflito com outras pessoas e como o resolveu.

2. Conflito com o Ambiente

Os conflitos com o meio ambiente não se referem a uma paisagem física, mas sim ao ambiente socioeconómico que todos temos que atravessar. Este tipo de conflito pode abranger uma variedade de aspectos: vida doméstica, situações financeiras, regras culturais ou situações económicas.

O conflito com o meio ambiente e a sociedade pode ser um dos tipos de conflito mais frustrantes. Como fomos criados ou que tipos de empregos estão disponíveis são factores que estão fora do nosso controlo. Especialmente para os jovens, perceber que estes conflitos existem pode ser extremamente frustrante. É importante ensinar os jovens que, embora possam não poder resolver esses conflitos especificamente, podem escolher como reagir perante eles.

Para orientar os jovens neste tipo de conflito, concentre-se em criar um sentido de persistência, confiança e resiliência, para evitar que se sintam desamparados ou derrotados por circunstâncias que estão fora do seu controlo.

3. Conflito Consigo Mesmo

Este tipo de conflito pode ser o mais difícil de resolver porque pode ser o mais difícil de reconhecer. Todos os indivíduos terão conflitos diferentes com eles próprios e esses conflitos podem mudar com o tempo. Por exemplo, os jovens podem não acreditar que são inteligentes ou talentosos. Mentalmente, podem gastar muito tempo a convencerem-se que nunca conseguiriam um emprego específico ou atingir um determinado objectivo e, portanto, nem deveriam tentar.

Ser mentor de jovens neste tipo de conflito será difícil, pois eles podem nem saber que está a ocorrer um conflito. Para incentivar os jovens a resolverem um conflito consigo mesmos, trabalhe para aumentar a sua confiança e sentimento de auto-estima.

Perguntas para Reflexão Pessoal

1. Pense numa ocasião recente em que se deparou com um conflito. Que tipo de conflito foi? Qual foi o resultado? Foi resolvido positiva ou negativamente?

2. Antes desta secção, como entendia o conflito? Alguma coisa no seu ponto de vista mudou com o tempo?

3. Vamos imaginar que um jovem de quem é mentor está a lutar com dificuldades por não ter dinheiro suficiente para frequentar a escola ou a universidade. Que tipo de conflito é esse? O que diria ao jovem? Que acções incentivaria o jovem a tomar?

CONCLUSÃO

Parabéns! Concluiu o Caderno YALI4Youth! O desenvolvimento e mentoria de jovens é um assunto complicado e fez grandes progressos. Para obter mais informações e recursos sobre como capacitar a próxima geração de líderes visite yali.state.gov/youth.

Ressources complémentaires

- Curso online da Rede YALI “[Desenvolvimento, Mentoria e Apoio à Liderança Jovens.](#)”
- Lição quatro do curso online da Rede YALI “[Criação e Gestão de Empresas Sociais.](#)”