

CAPÍTULO I

A Educação para os Direitos Humanos e o FAROL, um breve guia para activistas

Conteúdos deste capítulo I

Compreender a Educação para os Direitos Humanos	19
<i>O que é a Educação para os Direitos Humanos?</i>	19
<i>Resultados da EDH (Educação para os Direitos Humanos)</i>	20
<i>Conhecimento, competências e atitudes</i>	21
<i>Uma perspectiva abrangente</i>	22
<i>A EDH com jovens</i>	23
<i>Cenários Educativos Formais e Não-Formais</i>	24
<i>A EDH como ponto de partida para a acção</i>	24
<i>Apoios Internacionais para a EDH</i>	25
A EDH e outras áreas educativas	28
<i>Um mundo de Direitos Humanos</i>	28
<i>O que é um "tema de Direitos Humanos"?</i>	28
<i>Temas abordados no manual</i>	29
<i>Educação para a Cidadania</i>	30
<i>Educação Pessoal e Social</i>	30
<i>Educação para a Cidadania Global</i>	31
<i>Educação Intercultural</i>	31
<i>Educação para o Desenvolvimento</i>	32
<i>Educação Ambiental</i>	33
<i>Educação para a Paz</i>	33
<i>Educação Jurídica</i>	34
Usar o FAROL na Europa	35
<i>O que é e onde fica a Europa?</i>	35
<i>Um manual para a Europa?</i>	36
<i>O sonho europeu</i>	37
<i>O trabalho e a representação dos jovens</i>	38
<i>A Convenção dos Direitos da Criança</i>	39
<i>O processo de produção</i>	39
<i>Usar o manual em diferentes culturas e línguas</i>	40
Como utilizar o Farol	42
<i>Como trabalhar com o manual</i>	42
<i>As abordagens educativas</i>	43
<i>Perguntas frequentes sobre a EDH</i>	48
<i>Dicas para o animador</i>	50
<i>Dicas para animação</i>	52
<i>Trabalho de grupo</i>	52
<i>Técnicas para trabalho de grupo</i>	53
<i>Dicas gerais para conduzir uma actividade</i>	57
<i>Quando as coisas não correm como pretendemos</i>	58
<i>Resolver conflitos dentro do grupo</i>	60
<i>Métodos e técnicas para apoiar grupos numa aprendizagem eficaz</i>	61
<i>Métodos e técnicas para o desenvolvimento de capacidades de análise e avaliação</i>	64
<i>Métodos e técnicas para desenvolver as capacidades de tomar decisões em grupo</i>	65
<i>Actividades para revisão</i>	68

Compreender a Educação para os Direitos Humanos

O que é a Educação para os Direitos Humanos?

"... programas educativos e actividades que se baseiam na promoção da igualdade, na dignidade humana, em conjunto com outros programas, tais como, os que promovem a aprendizagem intercultural, a participação e a capacitação das minorias."

Definição oficial de Educação para os Direitos Humanos proposta pelo Programa da Juventude do Conselho da Europa.

Um objectivo a longo prazo

Várias definições e diferentes abordagens poderiam ser aqui apresentadas, mas a melhor maneira de perceber a Educação para os Direitos Humanos é conhecer o seu objectivo, que consiste em cimentar uma cultura onde esses Direitos sejam compreendidos, defendidos e respeitados. Assim, podemos dizer que qualquer pessoa que trabalhe com outras se dedica à Educação para os Direitos Humanos, desde que tenha esse objectivo em mente e que trabalhe de forma a atingi-lo – não importa quais os seus caminhos, nem quais as suas orientações.

Decerto que existem diferentes perspectivas sobre a melhor maneira ou a mais apropriada para alcançar este objectivo, e é precisamente assim que deve ser. Não há dois indivíduos, grupos de indivíduos, ou até mesmo culturas com as mesmas necessidades e, por isso, uma só abordagem educativa não preenche os requisitos de todos os indivíduos, grupos ou sociedades. Isto só prova que a Educação para os Direitos Humanos deve ser, acima de tudo, centrada no aprendente: tem de partir das necessidades, preferências, capacidades e desejos de cada pessoa no seio de uma comunidade.

Uma abordagem educativa centrada no aprendente reconhece o valor das acções e das mudanças pessoais. Além disso, tem em consideração o contexto social no qual os aprendentes estão inseridos. No entanto, isto não significa que os educadores tenham de trabalhar isolados, ou que não possam aprender com colegas que trabalham em contextos diferentes. O que atrai os educadores de todo o mundo para os Direitos Humanos é esta missão comum: o desejo de promover e de viver num mundo onde esses Direitos sejam valorizados e respeitados. Há linhas de orientação gerais, métodos experimentados e testados, materiais educativos e muitas pessoas a trabalhar nesta área, e cada um deles pode ajudar-nos a alcançar este objectivo comum. Pretendemos, com este manual, dar apenas mais uma contribuição.

O que entende por Educação para os Direitos Humanos?

Para simplificar

É importante ter uma visão abrangente, mas, por uma questão prática, muitas vezes precisamos de ter uma visão mais terra-a-terra dos nossos objectivos. Desta forma, olhar para as diferentes componentes que constituem uma cultura de Direitos Humanos e pensar numa forma de as abordar individualmente, ajuda a simplificar a questão em termos de objectivos concretos. Afinal, uma

"A educação deve visar a plena expansão da personalidade humana e o reforço dos direitos do homem e das liberdades fundamentais e deve favorecer a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e todos os grupos raciais ou religiosos, bem como o desenvolvimento das actividades das Nações Unidas para a manutenção da Paz."

Artigo 26, DUDH

"Uma viagem de mil quilómetros começa sempre com um passo."

Lao-Tse

cultura de Direitos Humanos não é só uma cultura onde todos conhecem os seus direitos, pois conhecimento não equivale necessariamente a respeito e, sem respeito, existirão sempre violações. Uma cultura de Direitos Humanos é uma rede onde se entrelaçam atitudes, crenças, comportamentos, normas e regras. Perceber isto torna-se fundamental para apoiar o trabalho que queremos levar a cabo com os nossos grupos.

Rumo a uma Cultura de Direitos Humanos

Os seguintes pontos resultam dos elementos essenciais dessa cultura e podem servir como objectivos gerais para uma Educação para os Direitos Humanos:

- Reforçar o respeito pelos Direitos Humanos e pelas liberdades e garantias fundamentais;
- Desenvolver o sentimento de auto-respeito e de respeito pelos outros: um valor para a dignidade humana;
- Desenvolver atitudes e comportamentos que conduzam ao respeito pelos direitos dos outros;
- Assegurar uma verdadeira igualdade de género e oportunidades iguais para mulheres e homens em todas as áreas;
- Promover o respeito, compreensão e interesse pela diversidade cultural, especialmente em relação a nações, etnias, religiões, línguas e outras minorias e comunidades;
- Incentivar os cidadãos para uma cidadania mais activa;
- Promover a democracia, desenvolvimento, justiça social, paz, solidariedade e amizade entre povos e nações;
- Apoiar as actividades das instituições internacionais que trabalham em prol de uma cultura de paz, baseada em valores universais de Direitos Humanos, respeito internacional, tolerância e dever de não-violência.

Resultados da EDH (Educação para os Direitos Humanos)

Quais os objectivos para o meu grupo?

Até agora identificámos o objectivo global da Educação para os Direitos Humanos, e alguns objectivos a longo prazo. Podemos, no entanto, aproximar-nos um pouco mais do nosso meio e pensar nas necessidades de grupos individuais e de diferentes comunidades: mudar o mundo agindo localmente!

Vivemos num mundo onde os Direitos Humanos são violados a todo o momento. Numa situação ideal, deveria ser suficiente transmitir aos membros do seu grupo o sentido de respeito em relação a todos os seres humanos, e esperar que, pelo menos, eles não fizessem parte do grupo dos futuros infractores desses mesmos Direitos. Este é um dos aspectos importantes do nosso trabalho de educadores para os Direitos Humanos.

No entanto, podemos tentar fazer muito mais: podemos tentar inspirar os jovens com quem trabalhamos a agir não só em mudanças pessoais, mas também no mundo à sua volta. Podemos inspirá-los a tornarem-se jovens educadores e jovens activistas que irão participar na defesa dos Direitos Humanos, mesmo quando as questões não os afectam pessoalmente. Esta meta é perfeitamente alcançável: ninguém está à espera que estes jovens dediquem a vida inteira à defesa dos Direitos Humanos; esperamos sim que eles fiquem atentos aos problemas, que se preocupem e se sintam capazes de agir de forma a alterar o estado das coisas onde lhes pareça necessário.

Sem nunca esquecer esta ideia, os modelos existentes da educação para os Direitos Humanos subdividem os objectivos em três áreas principais:

- Promover o conhecimento e a compreensão dos problemas de Direitos Humanos, para que as pessoas reconheçam as violações;
- Desenvolver capacidades e competências necessárias para a defesa dos Direitos Humanos;
- Desenvolver atitudes de respeito pelos Direitos Humanos, para que as pessoas não violem deliberadamente os direitos dos outros.

? De entre as principais preocupações dos jovens com quem trabalha, quais consegue identificar?

Conhecimento, competências e atitudes

Que tipo de conhecimento é necessário para que os jovens adquiram uma maior compreensão dos problemas ligados aos Direitos Humanos? Que competências e atitudes serão necessárias para que eles ajudem na defesa desses Direitos?

A lista que se segue dá-lhe algumas respostas a estas perguntas, e foi com estes objectivos em mente que elaborámos este manual.

Conhecimentos e Compreensão

- Conceitos fundamentais tais como: liberdade, justiça, igualdade, dignidade humana, não discriminação, democracia, universalidade, direitos, responsabilidades, interdependência e solidariedade;
- A ideia de que os Direitos Humanos proporcionam um enquadramento para a negociação e acordo relativamente a normas de comportamento na família, na escola, na comunidade e no mundo;
- O papel dos Direitos Humanos e a sua dimensão no passado e no futuro da vida de cada um, na vida das comunidades e na vida dos povos por todo o mundo;
- A distinção entre direitos civis/políticos e direitos económicos/sociais/culturais;
- As diferentes formas de ver e vivenciar os Direitos Humanos nas diferentes comunidades, nos diferentes grupos de uma mesma comunidade, e as várias fontes de legitimidade incluindo fontes jurídicas, religiosas e morais;
- As principais alterações sociais, acontecimentos históricos e razões que levaram ao reconhecimento da importância dos Direitos Humanos;
- Os principais instrumentos internacionais que existem para implementar a protecção dos Direitos Humanos, tais como a Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH), a Convenção das Nações Unidas para os Direitos da Criança (CNUDC), a Convenção para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais (CEDH);
- Organismos locais, nacionais e internacionais, organizações não-governamentais, indivíduos que apoiam e protegem os Direitos Humanos.

Aprender sobre Direitos Humanos

Competências

Aprender para os Direitos Humanos

- Escutar e comunicar de forma activa: ser capaz de ouvir diferentes pontos de vista, defender os seus direitos e os dos outros;
- Pensamento crítico: procurar informações relevantes, avaliar criticamente todas as provas, ter consciência de ideias preconcebidas e de preconceitos, reconhecer formas de manipulação, e tomar decisões baseadas num julgamento fundamentado;
- Capacidade para trabalhar em grupo e abordar positivamente os conflitos;
- Capacidade para participar e organizar grupos;
- Agir de forma a promover e salvaguardar os Direitos Humanos a nível local e global.

Atitudes e valores

Aprender através dos Direitos Humanos

- Ser responsável pelas suas próprias acções e assumir um compromisso de desenvolvimento pessoal e de transformação social;
- Ter curiosidade, espírito aberto e respeito pela diversidade;
- Sentir empatia e solidariedade para com os outros e comprometer-se na ajuda daqueles cujos direitos se encontram ameaçados;
- Ter sentimento de dignidade humana, do seu valor e do valor dos outros, independentemente das diferenças sociais, culturais, linguísticas ou religiosas;
- Desenvolver o sentido de justiça, o desejo de trabalhar pelos ideais de liberdade, de igualdade e de respeito pela diversidade.

Uma perspectiva abrangente

"A palavra «educação» implica o processo total da vida social, onde os indivíduos e os grupos sociais aprendem a desenvolver com consciência, e para benefício das comunidades nacional e internacional, a plenitude das suas capacidades pessoais, aptidões e conhecimentos."

UNESCO
Recomendações, 1974

Neste manual encontra uma perspectiva abrangente da EDH em vários sentidos. Primeiro, tentámos que cada uma das três dimensões – conhecimentos, competências e atitudes – tivesse o mesmo protagonismo. Segundo, as actividades foram pensadas para um público genérico, tanto ao nível das diferentes idades, como também dos diferentes cenários educativos: educação formal, não-formal e informal. Terceiro, tentámos ligar a Educação para os Direitos Humanos a problemas locais e a problemas globais relevantes, tais como o desenvolvimento, o ambiente, as relações interculturais e a paz, através de actividades participadas. Não estamos, no entanto, a sugerir que a EDH possa ser abordada como uma disciplina afastada de todas outras.

A utilização destas actividades que implicam a participação de todos tem sido fulcral. Estudos revelam que o trabalho em pequenos grupos ajuda na construção da coesão e na redução de preconceitos dentro do próprio grupo. Grupos cooperativos contribuem também para a melhoria da compreensão de conceitos complexos e para o aumento das competências na resolução de problemas, possibilitando aos aprendentes a demonstração de uma maior criatividade e prática nas soluções que apresentam. Todos estes resultados são objectivos importantes da Educação para os Direitos Humanos. Isto significa que temos de “incluir” os jovens em todos os momentos do processo de aprendizagem. Não devemos nunca cair no erro de achar que nós, educadores, estamos na posse de toda a verdade, e que esta deve ser transmitida a aprendentes passivos. Tal abordagem pode facilmente transformar a Educação para os Direitos Humanos num dos piores exemplos de educação “ideológica”. A característica principal da metodologia deste manual prende-se com a ideia de que os jovens podem trazer uma vasta experiência a qualquer processo

educativo, e que esta deve ser devidamente explorada de modo a assegurar um desenvolvimento interessante e efectivo das actividades educativas. As questões – e de vez em quando até mesmo os conflitos! – devem ser considerados como recursos educativos fundamentais devendo, por isso, ser abordados de uma forma positiva.

A EDH com jovens

Tem-se vindo progressivamente a aceitar que devemos dedicar toda a nossa atenção à Educação para os Direitos Humanos dos jovens, não só pela sua importância para a sociedade, mas também porque os jovens apreciam e beneficiam do género de actividades que este trabalho pressupõe. As sociedades contemporâneas e, em particular, a população mais jovem são progressivamente confrontadas com processos de exclusão social, com diferenças religiosas, étnicas, nacionais e com as desvantagens – e vantagens – de uma globalização crescente. A Educação para os Direitos Humanos aborda estas questões importantes e ajuda a perceber as diferentes percepções, crenças, atitudes e valores de uma sociedade moderna e multicultural; ajuda os indivíduos a descobrir novas formas de tratar estas diferenças de forma positiva.

Mais importante do que isso, os jovens interessam-se por Direitos Humanos e, nesse sentido, constituem o recurso fundamental da EDH. Os jovens de hoje são muitas vezes criticados por serem apáticos e completamente desinteressados por política, mas há estudos que sugerem exactamente o contrário. As pesquisas levadas a cabo pela Comissão Europeia em 2001, por exemplo, lembram-nos que os jovens participam na sociedade, especialmente em associações e em grupos de jovens. Em média, nos países da União Europeia, mais de 50% dos jovens participa, ou pertence, a associações de algum tipo¹ (embora haja diferenças significativas de um país para outro).

No que diz respeito ao interesse por questões políticas, um estudo referente às atitudes dos jovens em relação à União Europeia revelou que as questões dos Direitos Humanos ocupam um lugar de destaque entre as suas prioridades, sendo apenas ultrapassadas pelo desemprego e pelo crime. Os jovens gostariam que os seus governos abordassem temas como a protecção dos Direitos Humanos, a protecção do ambiente, a luta contra o racismo e a desigualdade de género².

? Também pensa que os jovens não se interessam pelas questões políticas? Se sim, por que é que isso acontece?

Experiências de várias partes do mundo mostram-nos a energia e o compromisso dedicado pelos jovens a estas questões, em casos em que eles podem assumir as responsabilidades pelo que fazem e pelo que aprendem, e quando as questões lhes são apresentadas de forma relevante e interessante.

Como educadores, temos de saber canalizar essa energia. Os numerosos programas para jovens que existem (desde as actividades, em pequena escala e com um carácter ad hoc levadas a cabo por associações juvenis ou mesmo por escolas, aos principais programas internacionais dirigidos pelo Conselho da Europa e por outras organizações), deram-nos provas de que eles aceitam estes desafios e os superam.

? Que tipos de questões suscitam mais interesse no seu grupo?

"Ouço e esqueço. Vejo e lembro-me. Faço e compreendo."

Confúcio

"As abordagens activas e participativas são particularmente valiosas para a aquisição do saber e para permitir que os alunos alcancem o seu potencial máximo."

Da Declaração Jomtien de 1990

"A Educação é o que sobrevive quando tudo o resto é esquecido."

B. F. Skinner

"Aprendizagem [é]... um processo que não está apenas ligado à função da escola ou de outro cenário educativo organizado. Esta concepção de aprendizagem encontra-se baseada na ideia e na observação do facto de um número considerável de experiências importantes acontecer fora do sistema da educação formal: nos locais de trabalho, famílias, diferentes organizações e bibliotecas..."

Dr. Pasi Sahlberg – *Building Bridges for Learning – The Recognition and Value of Non-Formal Education in Youth Activity (Construir Pontes para a Aprendizagem – o Reconhecimento e o Valor da Educação Não-Formal nas Actividades com Jovens)*.

Cenários Educativos Formais e Não-Formais

A forma mais apropriada de envolver aprendentes e de estruturar um processo educativo depende, em grande parte, do cenário onde o educador trabalha. De acordo com o contexto educativo – formal, informal ou não-formal –, pode ter mais ou menos liberdade em relação aos conteúdos, tempo e tipos de actividade. As actividades apresentadas neste manual foram pensadas de forma a serem suficientemente flexíveis para funcionarem em qualquer um desses contextos: nas associações juvenis, escolas, campos de férias, reuniões informais, etc.

A Educação Informal remete para o processo de educação ao longo da vida, pela qual o indivíduo adquire atitudes, valores, competências e conhecimentos através de influências educativas e de recursos do seu próprio ambiente e experiência do quotidiano (família, vizinhos, mercado, biblioteca, meios de comunicação social, trabalho, lazer, etc.).

A Educação Formal refere-se ao sistema educativo estruturado que se inicia na escola primária e vai até ao ensino superior, e que inclui programas especializados para formação técnica e profissional.

A Educação Não-Formal remete para qualquer programa planeado de educação pessoal e social para jovens, pensado de forma a desenvolver capacidades e competências, como complemento extracurricular à educação formal.

Uma definição prática de educação não-formal (a partir da experiência de associações juvenis) comporta os seguintes aspectos:

- Tem carácter voluntário;
- É acessível a todos (o mais possível);
- Consiste num processo organizado com objectivos educativos;
- Pressupõe uma educação participada e centrada no aprendente;
- Permite a aquisição de competências de preparação para a vida e para uma cidadania activa;
- Encontra-se fundamentada não só numa aprendizagem individual como também em grupo;
- É global e estruturada;
- Baseia-se na experiência e na acção a partir das necessidades dos aprendentes.

Os três tipos de educação – formal, informal e não-formal – são complementares e reforçam-se mutuamente, assumindo-se como elementos que se corroboram no processo de aprendizagem ao longo da vida. Este manual não foi pensado como um curso de EDH e as actividades podem ser úteis em vários contextos: em cenários formais ou menos formais, e de uma forma regular ou esporádica.

A EDH como ponto de partida para a acção

A essência da Educação para os Direitos Humanos reside no desenvolvimento do pensamento crítico e na capacidade para lidar com conflitos e agir. Incluímos, nos objectivos deste manual, o desenvolvimento de actividades baseadas na solidariedade e a organização de eventos dentro da comunidade: primeiro, porque são extremamente importantes para o desenvolvimento de capacidades e de competências directamente ligadas com a EDH; e também porque são um meio para atingir o fim: a evolução para uma cultura positiva de Direitos Humanos. Os jovens podem fazer a diferença no mundo à sua volta, e este é um dos aspectos mais importantes deste manual. Incluímos um capítulo para a acção (capítulo 3), que fornece uma série de ideias para actividades comunitárias relacionadas com Direitos Humanos.

Além desta secção, cada uma das actividades do Capítulo 2 foi pensada com o objectivo de ajudar a reforçar certas capacidades chave que são extremamente úteis para organizar e impulsionar

acções no seio de uma comunidade. Tentámos adoptar uma abordagem pluralista e uma perspectiva de "aprender-fazendo", de acordo com as recomendações do projecto do Conselho da Europa "Educação para a Cidadania Democrática", entre outros. Neste projecto, a EDH é apresentada como uma prática diária de aprendizagem fundada na experiência e no "aprender-fazendo", com o objectivo de mobilizar competências e iniciativas num processo contínuo e mutável.

As recomendações para as políticas educativas que se seguem foram retiradas de "Educação para uma cidadania democrática: uma perspectiva de aprendizagem ao longo da vida" e o seu objectivo consiste em sustentar o processo espontâneo de mudança através dos seguintes aspectos:

- Envolver directamente os aprendentes na planificação, acompanhamento, implementação e avaliação das suas próprias inovações educativas;
- Encorajar a resolução de problemas sociais concretos, utilizando o conhecimento e a experiência de educadores com capacidade crítica;
- Promover mudanças educativas fundamentais na abordagem "do particular para o global" (*bottom up*);
- Contribuir para uma maior autonomia dos educadores para que estes possam levar a cabo acções e estabelecer conexões entre a comunidade local, a sociedade civil e os parceiros sociais;
- Estimular o trabalho em rede, os projectos e as actividades comuns, bem como a comunicação entre educadores e decisores.

"Não tenhas medo de gritar... contra a injustiça, a mentira e a ganância. Se todas as pessoas, por toda a terra... fizessem isso, poderíamos mudar o mundo."

William Faulkner

Apoios Internacionais para a EDH

O Conselho da Europa

Para os Estados membros do Conselho da Europa, os Direitos Humanos são basilares, fazem parte do seu enquadramento legal e devem, por isso, ser uma parte integrante da educação dos jovens. As nações europeias deram uma forte contribuição para a mais importante proclamação de Direitos Humanos do século XX – a Declaração Universal dos Direitos do Homem –, que foi adoptada pela Assembleia-geral das Nações Unidas, a 10 de Dezembro de 1948. A Convenção para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, que tem força legal em todos os Estados membros do Conselho da Europa, retirou a sua inspiração e os seus princípios do documento da ONU, e foi adoptada dois anos mais tarde.

A Recomendação n.º R (85) 7 para os Estados membros do Conselho da Europa (adoptada pelo Comité de Ministros, a 14 de Maio de 1985) está relacionada com o ensino e aprendizagem dos Direitos Humanos nas escolas. Este documento sublinha que todos os jovens devem aprender Direitos Humanos como parte da sua preparação para a vida numa democracia pluralista; e esta abordagem está lentamente a ser introduzida em diferentes países e instituições europeias.

Ao nível da União Europeia, numa reunião no Luxemburgo, em Dezembro de 1997, o Conselho Europeu aconselhou todos os países a dar o seu contributo para:

- Fortalecer o papel da sociedade civil na promoção e protecção dos Direitos Humanos;
- Promover actividades no terreno e desenvolver apoio técnico na área dos Direitos Humanos;
- Fortalecer programas de educação e de formação relacionados com Direitos Humanos.

"A história humana tornou-se cada vez mais numa corrida entre a educação e a catástrofe."

H.G. Wells

As políticas de juventude

Os ministros europeus responsáveis pela pasta da Juventude reuniram-se em Bucareste, em Abril de 1998, e chegaram a um acordo em relação aos princípios e objectivos da política juvenil do Conselho da Europa, que consistem nos seguintes aspectos³ :

- Encorajar o associativismo e todas as outras formas de acção que concretizam a democracia e o pluralismo, e ajudar os jovens a participar plenamente na vida das suas comunidades;
- Adaptar os modelos actuais de parceria à mudança social e a outras formas de organizações juvenis e de trabalho com jovens que têm estado subrepresentadas, e desenvolver o conceito de participação activa dos jovens;
- Potenciar a valiosa contribuição dos jovens como cidadãos activos e responsáveis;
- Desenvolver projectos de educação em cidadania que tornem possível envolver, de forma rápida e eficaz, os jovens na vida da comunidade;
- Implementar, de um nível local a um nível europeu, políticas intersectoriais, integradas e coerentes para os jovens, baseadas nos princípios proclamados na Convenção para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais e da Carta Social Europeia.

A ONU – Organização das Nações Unidas

Em Dezembro de 1994, a Assembleia-geral da Organização das Nações Unidas proclamou oficialmente os anos de 1995-2004 como a Década das Nações Unidas para a Educação em Direitos Humanos. Esta medida vem na sequência de uma recomendação da Conferência Mundial dos Direitos Humanos, em Viena, em 1993, que declarou a educação para os Direitos Humanos, a formação e a informação pública como aspectos essenciais para a promoção e concretização de relações estáveis e harmoniosas entre comunidades, e para a promoção da compreensão mútua, da tolerância e da paz. A Conferência de Viena recomendou também que os Estados deveriam "empenhar-se na erradicação da iliteracia e deveriam direccionar a educação para um total desenvolvimento da personalidade humana e para a consolidação do respeito pelos Direitos Humanos e pelas liberdades fundamentais". Apelou ainda para que os Estados e instituições incluíssem os Direitos Humanos, o direito humanitário, a democracia e os princípios do Estado de Direito como disciplinas nos currículos de todas as instituições de ensino formal ou não-formal. A Década da ONU aceitou o desafio.

Mais recentemente, em Dezembro de 2004, a Assembleia-geral das Nações Unidas proclamou o Programa Mundial para a Educação em Direitos Humanos (a partir de 2005). Assente nos progressos conseguidos com a Década das Nações Unidas para a Educação em Direitos Humanos, o programa mundial "procura promover o entendimento comum das metodologias e dos princípios básicos da educação para os Direitos Humanos, proporcionar um campo concreto para a acção e para fortalecer a cooperação e as parcerias desde um nível internacional até ao local e comunitário".

A UNESCO

Uma outra área de grande importância assenta no carácter multicultural e multi-religioso das sociedades modernas. A importância de "aprender a viver com os outros" em diferentes sociedades torna-se central na noção de educação – consiste na "utopia necessária" que foi aconselhada pelo relatório de 1996 da UNESCO sobre a educação no século XXI⁴. Os Direitos Humanos estão no

centro do conceito delineado pelo relatório da UNESCO – por exemplo, na capacidade de mediar conflitos e de encontrar perspectivas comuns na análise de problemas e no planeamento de direcções futuras. A contribuição para as mudanças não violentas é de uma importância fundamental e deve ser uma preocupação urgente tanto dentro das sociedades como entre estas últimas, devendo ocupar um papel central nos esforços educativos.

Referências:

- Dr. Pasi Sahlberg, *Building Bridges for Learning – The Recognition and Value of Non-Formal Education in Youth Activity (Construir Pontes para a Aprendizagem – o Reconhecimento e o Valor da Educação Não-Formal nas Actividades com Jovens)*, estudo encomendado pela Comissão Nacional de Educação (Finlândia) e pelo Fórum Europeu da Juventude, Fórum Europeu da Juventude, Dezembro de 1999.
- Staying alive (Manter-se vivo)*, Brochura informativa do Fórum Europeu da Juventude para a Assembleia-geral, 2000.
- Chisholm, Lynne, *Towards a revitalisation of non-formal learning for a changing Europe (Rumo à renovação da aprendizagem não-formal para uma Europa em mudança)*, Relatório do simpósio sobre educação não-formal, Direcção da Juventude e do Desporto do Conselho da Europa, 2000.

Notas Finais

- ¹ Excertos e números retirados do "Study on the state of young people and youth policy in Europe" ("Estudo acerca da condição dos jovens e da política juvenil na Europa"), pesquisa conduzida pela IARD a pedido da Comissão Europeia; Milão, Janeiro de 2001.
- ² Fonte: Eurobarómetro 47.1, *As atitudes dos jovens face à União Europeia*, Comissão Europeia, 1998.
- ³ Declaração final da 5ª Conferência de Ministros Europeus responsáveis pela Juventude, Bucareste, "Jovens: cidadãos activos numa Europa futura", em Abril de 1998.
- ⁴ *Learning: the Treasure within (Aprender: o tesouro escondido)*, Relatório da UNESCO sobre a educação no século XXI, 1996.

A EDH e outras áreas educativas

Um mundo de Direitos Humanos

Os Direitos Humanos afectam todos os aspectos da nossa vida. Na verdade, as violações de Direitos Humanos estão na base de quase todos os problemas no mundo de hoje: violência, pobreza, globalização, ambiente, desigualdade económica e anarquia, já para não falar de guerras e conflitos que vão destruindo o nosso globo.

Embora os Direitos Humanos, na sua concepção original, estivessem confinados às esferas civil e política, reconhece-se agora que devem também abranger as áreas sociais, culturais e económicas. Hoje fala-se até de uma terceira geração de direitos que considera os direitos colectivos e as questões que digam respeito às futuras gerações. Tudo isto tem implicações no trabalho que fazemos como educadores: significa que as actividades educativas que envolvem temáticas como a globalização, o ambiente, a paz e as relações interculturais, entre outras, constituem formas de EDH. Lidam com questões de Direitos Humanos e tentam desenvolver uma cultura que os respeite.



Quais foram as maiores alterações na área dos Direitos Humanos, no seu país, nos últimos 20 anos?

Neste manual tentamos abranger todos os temas relacionados com Direitos Humanos. Neste capítulo, vamos ver a forma como muitos temas, senão todos, são relevantes noutras áreas educativas, tais como: educação para o desenvolvimento, educação para a paz, educação ambiental, educação para a cidadania, entre outros. Quem estiver de alguma forma ligado a alguma destas diferentes formas de educação encontra reflexões pertinentes nas próximas páginas.

O que é um "tema de Direitos Humanos"?

Quase todos os problemas relacionados com violações de direitos podem ser apresentados como questões de Direitos Humanos. A comunidade internacional reconhece hoje três gerações de Direitos que abrangem diferentes dimensões da actividade humana:

Direitos de primeira geração (Direitos, Liberdades e Garantias)

Aqui estão incluídos os direitos civis e políticos, tais como: liberdade de expressão, liberdade de associação, o direito à vida, a um julgamento justo, à participação na vida política da sociedade, entre outros. Estas questões (mas não só) são tradicionalmente abordadas na educação formal através da educação para a cidadania, educação cívica, educação política/educação para a democracia ou educação jurídica.

Direitos de segunda geração (Igualdade)

Estes incluem os direitos económicos, sociais e culturais, tais como: o direito a um nível de vida adequado, ao trabalho, liberdade sindical, à saúde e à educação. Pelo menos na educação formal,

estas áreas são normalmente negligenciadas. A educação económica, por exemplo, raramente lida com este tipo de questões, embora o devesse fazer. Estes assuntos são normalmente tratados pelos "currículos escondidos" – ou seja, pelas actividades menos formais levadas a cabo pelas escolas ou por grupos de jovens, ou pelo trabalho realizado em grupos educativos sob a alçada de um tutor ou no contexto da educação social, pessoal e sanitária. No entanto, tem-se vindo a reconhecer de forma crescente que, para a cidadania, a importância destes direitos de segunda geração é equivalente aos da primeira.

"Os direitos de todos são diminuídos quando os direitos de um são ameaçados."

John Kennedy

Direitos de terceira geração (Direitos de Solidariedade)

Estes direitos são também conhecidos como "emergentes", pois estão ainda em processo de reconhecimento e de aceitação. Encontram-se relacionados com os direitos colectivos de uma sociedade ou de um grupo de pessoas. Entre estes figuram o direito a um desenvolvimento sustentável, à paz ou a um ambiente saudável. Há um número crescente de áreas educativas que lidam especificamente com estes direitos – por exemplo: a educação ambiental, a educação para a paz e a educação para o desenvolvimento.

(Podem encontrar mais informações sobre as diferentes gerações de direitos no capítulo 4).



Já explorou assuntos com o seu grupo que possam ser considerados temas de Direitos Humanos?

Temas abordados no manual

Este manual foi estruturado em torno de 16 temas relacionados com os Direitos Humanos, podendo cada um deles ser relevante apenas numa ou em várias gerações de direitos.

- Cidadania
- Crianças
- Democracia
- Desporto
- Direitos Humanos em geral
- Direitos Sociais
- Discriminação e Xenofobia
- Educação
- Globalização
- Igualdade de Género
- Meios de Comunicação Social
- Meio Ambiente
- Paz e Violência
- Pobreza
- Saúde
- Segurança Humana

Não há um tema que seja mais importante do que o outro. Na verdade, eles estão de tal maneira interrelacionados que, quando falamos num, imediatamente o associamos a outro.

Esta é uma consequência da sua indivisibilidade, interdependência e interligação: os Direitos Humanos não podem ser tratados de forma isolada, pois todos eles estão interligados.

O diagrama seguinte ilustra essa interdependência. Outros exemplos poderiam ser mostrados. O círculo exterior pode ser reorganizado de muitas outras formas, pois conseguimos sempre identificar conexões. As questões no círculo exterior misturam-se, tal como acontece com as esferas educativas no círculo central. Até mesmo a distinção feita entre os direitos de diferentes gerações não é clara. A educação, por exemplo, é tradicionalmente classificada como um direito de segunda geração; no entanto, a educação é tão necessária para uma participação política efectiva (um direito de primeira geração) como o é para o desenvolvimento sustentável (um direito de terceira geração).

Desta forma, a análise que se segue deve ser encarada como apenas mais uma entre tantas outras, embora ilustre a forma como os vários temas são relevantes para muitos dos campos educativos actuais, e evidencie o modo como estes se interligam.



Educação para a Cidadania

A educação para a cidadania tem como principal objectivo encorajar os jovens a tornarem-se cidadãos activos e responsáveis. Em 1997, o Conselho da Europa desenvolveu o projecto Educação para uma Cidadania Democrática (ECD) e o relatório deste projecto, datado de Junho de 2000, realçou a importância da "justiça social" e da "igualdade de direitos" para a cidadania. T.H. Marshall, no seu livro *Cidadania e Classe Social* (Cambridge University Press, 1950), sugere que a cidadania só é efectiva quando o acesso a três tipos fundamentais de direitos está assegurado, identificando assim três componentes para o conceito de cidadania:

- A *componente civil*, que inclui os direitos ligados às liberdades individuais;
- A *componente política*, ou seja, o direito a participar no exercício do poder político e a votar, bem como a participar nas instituições parlamentares;
- A *componente social* da cidadania, que está relacionada com o direito a um nível médio de vida e à igualdade de acesso à educação, saúde, alojamento e a um salário mínimo.

"Toda a pessoa tem o direito de livremente tomar parte na vida cultural da comunidade, de fruir as artes e de participar no progresso científico e nos benefícios que deste resultam."

DUDH, Artigo 27

Educação Pessoal e Social

Muitos países têm formas de educação que valorizam o papel do indivíduo na sociedade e orientam os jovens para alguns desafios pessoais que irão encontrar ao longo da vida. Assim, este tipo de educação abrange questões relacionadas com a educação para a cidadania, mas também inclui aspectos da vida individual ligados ao lazer – incluindo desporto, clubes e associações,

música, arte, ou outras formas de cultura. Esta forma de educação também se encontra ligada com as relações interpessoais. Os Direitos Humanos têm aqui o seu lugar privilegiado por duas razões fundamentais: primeiro, porque o desenvolvimento pessoal e as relações interpessoais contemplam aspectos morais e sociais que devem ser baseados em valores de Direitos Humanos; segundo, porque o direito a participar na vida cultural está reconhecido na DUDH, tal como noutros tratados internacionais. Mesmo que os jovens com quem trabalha sejam capazes de reivindicar este direito, há muitos jovens por esse mundo fora que não o conseguem fazer.

Educação para os Valores/Educação Ética

A Educação para os Valores é uma parte comum do currículo escolar de muitos países, mas levanta frequentemente duas questões: quais os valores que devem ser ensinados, e como é que temos a certeza de que estes valores não são só relevantes dentro da nossa própria cultura? Estes são os problemas comuns que os educadores desta área enfrentam, mas os Direitos Humanos ajudam a ultrapassá-los. Os Direitos Humanos não só se baseiam em valores comuns a quase todas as grandes religiões e culturas, como são também considerados universais por quase todos os países do mundo. Ninguém pode ser criticado por ensinar os valores dos Direitos Humanos!

Educação para a Cidadania Global

A globalização é uma constante no quotidiano dos jovens e, por isso, apresentamo-la como um tema separado neste manual. O título geral "Educação para a Cidadania Global" cobre tudo o que esteja relacionado com as diferentes formas de existência e de padrões de comportamento por todo o mundo. Este tipo de educação é extremamente importante, porque olha para o lugar do indivíduo não apenas na sua comunidade ou sociedade, mas no mundo. A educação para a cidadania global permite simultaneamente levantar uma série de questões relacionadas com Direitos Humanos e mantém as pessoas em alerta para as violações desses direitos em diferentes locais do mundo. A educação para a cidadania global proporciona aos jovens a hipótese de avaliarem o impacto das suas acções e de considerarem as suas responsabilidades individuais.

O "Instituto de Educação Global" – uma organização não-governamental da ONU – foi fundado em 1984 como a Universidade da Paz. O instituto tem como objectivo "ajudar a criar um mundo onde a paz e uma alimentação decente para todos sejam consideradas como um modo de vida, onde exista responsabilidade ambiental, onde prevaleça a justiça social e onde os indivíduos atinjam o mais alto nível de realização pessoal dentro de uma comunidade cooperativa."

Educação Intercultural

Sem dúvida que há uma ligação natural entre a educação para a cidadania global e a educação intercultural, que contempla a maneira como interagimos com outras culturas, sociedades e grupos sociais. Qualquer sociedade de hoje tem como característica o aumento crescente da multiculturalidade e da diversidade cultural e este facto torna o reconhecimento e o respeito pelos direitos das minorias como aspectos cada vez mais importantes. Somos forçados a reavaliar as antigas concepções das sociedades nacionais como entidades culturalmente homogéneas: o

"O maior mal dos dias de hoje é a indiferença. Saber e não agir é uma forma de pactuar com as injustiças. O planeta tornou-se num sítio demasiado pequeno. O que acontece noutros países também nos afecta a nós."

Elie Wiesel

Todos diferentes, mas não indiferentes!

"A Educação Intercultural propõe processos que permitam a descoberta de relações mútuas e o desmantelamento de barreiras."

"*Todos Diferentes – Todos Iguais*" – kit Pedagógico

processo de integração europeia, associado a uma maior interdependência económica e social entre diferentes regiões do mundo, tornou essas noções ultrapassadas. Mesmo em regiões que não conhecem grandes vagas de imigração, os conflitos existentes estão frequentemente ligados à falta de compreensão entre diferentes povos ou modos de vida coexistentes numa sociedade. Os conflitos na Irlanda do Norte, na antiga Jugoslávia e em certas regiões do Cáucaso são uma triste ilustração dos problemas que podem surgir da incapacidade de respeitar e viver com outras culturas.

A educação intercultural é também uma forma eficaz de abordar o fenómeno moderno do racismo, da discriminação racial e da intolerância.

A Direcção da Juventude e do Desporto do Conselho da Europa, especialmente através dos Centros Europeus da Juventude e da Fundação Europeia para a Juventude, tem dedicado um imenso esforço à educação intercultural. A campanha "*Todos Diferentes – Todos Iguais*" contra o racismo, xenofobia, anti-semitismo e intolerância foi criada para abordar o crescimento da hostilidade racista e a intolerância contra os grupos minoritários. A campanha lutou para "juntar as pessoas e dar um novo ímpeto à luta contra todas as formas de intolerância."

O kit educativo "*Todos Diferentes – Todos Iguais*" foi pensado para ajudar os educadores e assistentes sociais a contribuírem para a campanha. Este kit identificava dois importantes caminhos para a educação intercultural:

- Ajudar os jovens a conquistar a capacidade de reconhecerem a desigualdade, a injustiça, o racismo, os estereótipos e os preconceitos, e
- Dar-lhes o conhecimento e as capacidades necessários que os ajudem a desafiar e a tentar mudar todos estes problemas sempre que com eles se depararem.

A *aprendizagem intercultural* prossegue os objectivos e os princípios da educação intercultural de diferentes formas. Este conceito de aprendizagem está normalmente ligado a um cenário de educação não-formal e é particularmente relevante no trabalho com a juventude à escala europeia.

Educação contra o Racismo

A educação contra o racismo tem como pilar a asserção de que vivemos numa sociedade multicultural e democrática, onde todos os cidadãos têm direito à igualdade e à justiça. No entanto, reconhece a existência do racismo e das atitudes racistas em toda a sociedade moderna, e o impacto que isso pode ter nos jovens – especialmente naqueles que estão associados a certas minorias –, pois não só lhes dá uma má experiência educativa como também lhes diminui as hipóteses na sua vida futura. A educação contra o racismo tenta lutar contra comportamentos, linguagem e práticas racistas, individuais e institucionais, e consciencializar para os efeitos prejudiciais do racismo numa sociedade moderna. O seu objectivo consiste em ajudar na criação de uma sociedade multirracial e interdependente onde todos os direitos dos cidadãos sejam respeitados e protegidos.

Educação para o Desenvolvimento

A educação para o desenvolvimento tem fortes ligações com a educação para a cidadania global, embora dê especial importância aos direitos de terceira geração – tais como o desenvolvimento sustentável, o direito a um ambiente saudável e à paz. Dá também prioridade a questões que estejam ligadas com a interacção de diferentes sociedades e de métodos de desenvolvimento e foi, precisamente por esse facto, que criámos uma ligação com a educação intercultural no diagrama.

"A educação deve promover o desenvolvimento intelectual e emocional apropriado do indivíduo. Deve desenvolver o sentido de responsabilidade social e de solidariedade para com os grupos menos privilegiados, e conduzir à observância do cumprimento dos princípios de igualdade na conduta diária."

Recomendação da UNESCO relativa à educação para a compreensão internacional, para a cooperação, para a paz e educação relacionada com os Direitos Humanos e as liberdades fundamentais.

A educação para o desenvolvimento é, por isso, global, no sentido em que se baseia numa visão do mundo como um todo interrelacionado e se encontra orientada para o futuro.

A Associação da Educação para o Desenvolvimento é uma organização britânica que trabalha nesta área há mais de dez anos. Define a educação para o desenvolvimento como um processo de aprendizagem ao longo da vida que:

- Compara as ligações entre as pessoas que vivem nos países "desenvolvidos" do Norte com as que vivem nos países "em desenvolvimento" do Sul, ajudando as pessoas a compreender as relações que se estabelecem entre as suas próprias vidas e as vidas de outros no mundo;
- Aumenta a compreensão das forças económicas, sociais, políticas e ambientais que enformam a nossa vida;
- Desenvolve capacidades, atitudes e valores que permitem às pessoas unirem-se para entrarem em campo com o intuito de mudarem e controlarem as suas próprias vidas.

"Não há um caminho para a Paz. A Paz é o caminho."

M. K. Gandhi

Educação Ambiental

A procura de métodos para alcançar um desenvolvimento sustentável é um dos principais objectivos da educação para o desenvolvimento e conduz-nos naturalmente a uma preocupação com o estado futuro do ambiente. Nesta perspectiva, as questões relativas ao desenvolvimento económico – em especial dos países em desenvolvimento – têm de ser equacionadas em relação ao seu custo para a humanidade e para o mundo natural como um todo. A educação ambiental tem como objectivo chamar a atenção para estas questões e promover um maior cuidado e respeito pelos recursos naturais do mundo.

Claro que tudo isto tem uma ligação com as preocupações pelos Direitos Humanos. Uma vez que a vida humana depende de um ambiente saudável e sustentável, a consideração, quer pelos Direitos Humanos por todo o mundo, quer pelas gerações futuras, traz as questões ambientais para o primeiro plano. Hoje há mesmo quem fale da necessidade de reconhecer oficialmente o Direito Humano ao Ambiente (que Portugal consagra no artigo 66.º da Constituição da República Portuguesa).

Educação para a Paz

Os recursos naturais do mundo não foram igualmente distribuídos. Têm sido, e sem dúvida continuarão a ser, uma fonte de conflitos violentos entre indivíduos e sociedades. Infelizmente, há muitas mais. Os educadores para a paz consideram que uma distribuição mais equitativa ou uma forma mais sensata de partilhar os recursos naturais é uma maneira de resolver alguns dos conflitos no mundo; no entanto, centram-se, em primeiro lugar, nos conflitos em si e nas suas causas estruturais. A educação para a paz baseia-se num conceito de Paz que vai muito além da simples ausência de guerra: a Paz só pode ser conseguida pela procura da justiça e pela compreensão das formas estruturais de exploração e de injustiça. Poucos duvidam da necessidade da Educação para a Paz – por uma melhor compreensão dos conflitos, pelo respeito entre os povos, diminuindo a probabilidade de conflitos, e pela capacidade de transformar as situações potencialmente perigosas em situações pacíficas. O mundo precisa disso: um direito genuíno à vida para todos, e um respeito genuíno por todos, incluindo mesmo por aqueles que já cometeram erros. O caminho para alcançar este objectivo passa pela educação para a tolerância, pela

compreensão intercultural e, fundamentalmente, por uma educação que incida na natureza inerente e universal dos Direitos Humanos.

O período 2001-2010 foi declarado Década Internacional para uma Cultura da Paz e da Não-Violência para todas as Crianças do Mundo (NU – doc. A/RES/53/25). A Associação Internacional de Estudos para a Paz, criada com o apoio da UNESCO, tem uma Comissão de Educação para a Paz que reúne educadores na promoção de uma cultura pacífica.

Educação Jurídica

Este é provavelmente um dos campos mais "formais" que discutimos até agora, mas a educação jurídica não implica só a aprendizagem das várias leis existentes. Implica também aprender a respeitar a lei e os princípios fundamentais de justiça que são os pilares dos tratados internacionais de Direitos Humanos.

A relação entre Direitos Humanos e educação jurídica pode ser feita a dois níveis diferentes: primeiro, nos direitos legais específicos que protegem a pessoa contra os julgamentos injustos e, segundo, ao nível do direito internacional. As instituições da ONU, o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem e outras estruturas regionais são instituições legais que existem para proteger os nossos direitos. No entanto, precisamos de as conhecer e de as accionar para que elas possam ser eficazes no seu objectivo.

Usar o FAROL na Europa

O que é e onde fica a Europa?

Os historiadores recordar-nos-ão que, nas suas origens, na Grécia Antiga, o termo "Europa" se referia provavelmente ao que hoje são os Balcãs. Hoje a Europa é bem mais extensa, mas não mais fácil de definir. A Europa política cobre cerca de 10 milhões de quilómetros, e estende-se até ao território geográfico da Ásia. O clima do continente vai desde o subtropical nas regiões do sul até ao polar nas regiões do norte. A Europa é a mãe de mais de 200 línguas vivas e é o lar de muito mais falantes: abrange cerca de 50 estados que entre si compreendem um total de quase 800 milhões de habitantes.

Podemos encontrar todas as grandes religiões dentro das suas fronteiras. O continente está associado ao nascimento da democracia e, ao mesmo tempo, aos piores exemplos de fascismo e totalitarismo que o mundo alguma vez viu. O passado da Europa está marcado pelo Holocausto, pelo colonialismo e pela escravatura, e hoje constitui um local de armazenamento de armas nucleares suficientes para acabar com toda a vida na terra. Contudo, a Europa é também a anfitriã anual do Prémio Nobel da Paz, e estabeleceu um tribunal permanente de Direitos Humanos que é reconhecido em todo o mundo.

Os Países da Europa

De entre os países que actualmente formam a Europa, encontramos alguns que têm menos de 10 anos, e outros cujas fronteiras quase não sofreram alterações ao longo de séculos. Alguns desses países continuam em constante mudança, pois os conflitos ameaçam as suas instáveis fronteiras. Por isso, na Europa, há pessoas que enfrentam guerra e violência no seu dia-a-dia, enquanto muitas outras, no mesmo continente, vivem em condições de paz, segurança e, até mesmo, prosperidade.

? O que torna um país "Europeu"?

Em todos os países da Europa, coexistem milionários e milhões de pessoas abaixo do limiar de pobreza. Há diversidade dentro de cada país e entre os diversos países. Um professor num certo país da Europa pode receber mais num dia do que outro, num outro país europeu, recebe num mês. Um professor de outra região pode nem sequer receber durante meses a fio.

A Europa é, sem dúvida, um lugar muito diverso.

Uma Europa? Duas Europas?

Será que podemos dizer que há uma Europa Ocidental e uma Oriental só para facilitar as coisas? Uma Europa do Norte e uma do Sul? Então e a Europa Central?

Será que podemos estabelecer uma divisão entre uma Europa cristã e uma Europa muçulmana?

Ou uma Europa rica e uma pobre... uma pacífica e uma destruída pela guerra... uma democrática e outra que sofre as consequências de um totalitarismo... uma politicamente orientada à esquerda e outra à direita, uma americanizada e outra soviética?

? A que "parte" da Europa pertencem? Possuem as características "típicas" dessa parte?

Se alguma destas divisões faz sentido, ou se, pelo menos, ajuda na identificação das necessidades particulares de cada região, então pensem até que ponto os grupos que são indicados a seguir seriam incluídos nessas categorias gerais. Será que as necessidades destas pessoas correspondem às necessidades "estereotipadas" do país ou da zona da Europa onde por acaso vivem?

- Empresários nos Balcãs;
- Comunidades Bengali na Londres oriental;
- Vítimas de violência terrorista no País Basco ou na Irlanda do Norte;
- Agricultores de montanha que dependem do clima, na Espanha, Itália, Roménia ou na Geórgia;
- População cigana na Hungria, Eslováquia, Grécia ou França;
- Islamofóbicos ou anti-semitas na Alemanha, na Rússia, na Lituânia, na Suécia, na Polónia, e em tantos outros países do continente;
- Comunidades de pescadores na Escócia, Noruega, Croácia ou Estónia;
- Trabalhadores imigrantes na Bélgica ou na Finlândia;
- Refugiados e deslocados que procuram asilo na Ucrânia ou na Polónia;
- Muçulmanos, políticos, activistas dos Direitos Humanos, professores, líderes de grupos de jovens, pessoas de baixa estatura, carecas, mulheres com crianças e mulheres sem crianças.

Estes exemplos demonstram que nenhuma das divisões propostas é adequada para desenvolver a natureza multifacetada de cada país, comunidade ou, até mesmo, do indivíduo. Há necessidades comuns em toda a Europa, mas há também necessidades diferentes dentro de cada pequena comunidade, em cada Estado. A Europa, e cada país que a compõe, é um pequeno mundo de diversidade cultural e social.

Um manual para a Europa?

Então, porquê criar um manual para toda a Europa? Será suficiente para preencher as necessidades de todas as pessoas neste continente rico e diverso?

Esta secção traz algumas respostas a estas questões e explica a forma como ultrapassámos alguns dos obstáculos que fomos encontrando pelo caminho. Tenta igualmente mostrar as razões que nos levaram a acreditar que esta tarefa é realista e necessária. Afinal de contas, a Europa não só tem uma cultura muito diversa, como também apresenta muitos pontos em comum. Encontrar esses pontos comuns e, assim, perceber as nossas diferenças, pode ser tão importante como a tarefa de preservar as nossas diferentes identidades.

? Já tiveram algum contacto com outros grupos de outras partes da Europa? O que é que os dois grupos tinham em comum?

Os Direitos Humanos como factor comum

Os Direitos Humanos são não só um dos alicerces históricos e ideológicos do Conselho da Europa, como também um dos pontos comuns que atravessam todo o continente europeu. Evidentemente que não se trata de um aspecto que é exclusivo da Europa, mas é, com certeza, um dos factores de unificação e de unidade mais importantes, com tendência a expandir-se, dado o aumento do número de

"... Primeiro vieram pelos comunistas; eu não disse nada porque não era comunista; depois vieram pelos judeus; eu não disse nada porque não era judeu; depois vieram pelos trabalhadores, membros de sindicatos; eu não pertencia a nenhum sindicato. Mais tarde, vieram pelos católicos; eu não disse nada porque era protestante. Depois, vieram atrás de mim, mas nessa altura já não tinha sobrado ninguém que pudesse falar por mim."

Pastor Martin Niemoller

Estados membros do Conselho da Europa.

Todos os países signatários do Conselho da Europa comprometeram-se a cumprir os direitos e as liberdades fundamentais estabelecidas na Convenção para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais. Isto significa, para o cidadão comum dos diferentes Estados, que os seus direitos e liberdades fundamentais estão, pelo menos até certo ponto, protegidos por toda a comunidade dos Países Europeus.

A protecção desses Direitos Humanos só pode ser real e substantiva para todos os cidadãos quando cada indivíduo tiver um papel activo no seu cumprimento, mesmo com a existência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem. Os cidadãos precisam de saber quais são esses direitos, ser capazes de os defender quando estes são violados e de os respeitar no seu dia-a-dia. Esta é a missão da educação e é uma missão para toda a Europa.

Cidadãos do Mundo

Saber como podemos defender e proteger os nossos próprios direitos é extremamente importante mas não é tudo. Neste manual abordamos os Direitos Humanos enquanto problemática global. Acreditamos que os jovens da Europa, como cidadãos do mundo, precisam de saber apreciar este esforço, se queremos que os Direitos Humanos sejam respeitados não só do nosso lado do mundo, mas em toda a parte.

Claro que cada país da Europa tem a missão de fomentar a protecção dos direitos dos seus cidadãos. Não existe um único país impoluto em relação a abusos de Direitos Humanos, mas a EDH é crucial, não só em relação aos nossos próprios direitos, mas também em relação aos dos outros. Assim, se uma das principais tarefas deste manual é promover um maior conhecimento das questões dos direitos para que os jovens (da Europa) sejam capazes de melhorar o seu ambiente nessa matéria, outra consiste em fazê-los interessarem-se pelas mesmas questões por esse mundo fora e levá-los a considerarem o impacto potencial e real do seu comportamento.

Os jovens de todo o mundo e, em particular, da Europa sempre deram generosas contribuições a esta causa e à educação para os Direitos Humanos. Nos tempos do fascismo e do totalitarismo eram frequentemente os jovens e os estudantes que se encontravam na linha da frente dos protestos e das manifestações contra a repressão e a opressão; e as organizações e associações de jovens desempenham um papel crucial na união dos jovens europeus e na luta pelos seus direitos. O trabalho das organizações internacionais não-governamentais de jovens inclui muitas vezes a criação de ligações e de solidariedade entre jovens – tanto dentro como fora da Europa. Este trabalho é baseado nos ideais de solidariedade, cooperação, paz e Direitos Humanos.

Já é tempo de levar estas experiências e este trabalho a outros jovens na Europa e de tratar as questões de Direitos Humanos tanto dentro das fronteiras deste continente como além fronteiras. É preciso que se compreenda a importância das nossas acções na protecção dos Direitos de outros seres humanos. E essa é também uma missão para a Europa.

O sonho europeu

Claro que ninguém quer que os diferentes países e culturas da Europa percam a sua identidade. No entanto, enquanto produzíamos este manual, estávamos motivados pelo facto de *nenhuma* das culturas da Europa, nem mesmo do mundo, se opor a uma cultura de Direitos Humanos. Efectivamente, estes valores existem já em todos os países, mas as culturas só se irão desenvolver

"A injustiça, onde quer que seja, é uma ameaça à justiça global."

Martin Luther King

"A perseverança é mais forte do que a violência; e as situações que não podem ser dominadas quando se encontram juntas, vão-se vencendo quando são tomadas a pouco e pouco."

Plutarco

caso sejam fortalecidas (para que todos possam ter uma oportunidade de contribuir positivamente para este crescimento).

Havia ainda uma outra esperança que nos guiava: esperávamos que os interesses e os esforços comuns pudessem contribuir para a união dos jovens do nosso continente, e os ajudassem a verem-se como iguais, partilhando a mesma realidade, e responsabilizando-se pelo futuro da Europa: talvez a Sibéria se pudesse unir a Portugal na protecção dos direitos das mulheres; talvez os jovens da Albânia e do Luxemburgo pudessem construir um site comum onde chamassem a atenção para a exploração infantil; ou ainda as escolas de Malta e da Dinamarca pudessem planear uma acção de rua simultânea que abordasse o tema do *bullying*, nas escolas, em diferentes países.

Os jovens preocupam-se e devem liderar o caminho. Eles podem apresentar argumentos contra aqueles que criticam o seu individualismo e a sua apatia – tal como outras gerações o fizeram durante séculos; podem também provar, aos que insistem que não há alternativas possíveis, que estão enganados, e revitalizar a luta pacífica que está a ser travada pelos Direitos Humanos pelo mundo fora. Os jovens não são apenas o público-alvo deste manual: eles são a nossa esperança e o nosso recurso principal.

O trabalho e a representação dos jovens

Embora as actividades deste manual possam ser introduzidas num cenário de educação formal, a nossa intenção consistiu em produzir uma publicação que fosse especialmente utilizada por jovens educadores fora do sistema de educação formal. É óbvio que o tipo e a extensão deste trabalho podem ser diferentes de um país para outro. No entanto, ao propor diferentes métodos e ao explorar diferentes temas, procurámos ir ao encontro das necessidades de diversos grupos de jovens e associações existentes em todos os países europeus. O leque de actividades propostas deve ser relevante e útil para os clubes de tempos livres, grupos de escuteiros, grupos de jovens ligados às igrejas, clubes universitários, grupos de defesa dos Direitos Humanos e organizações de intercâmbio, para além de poder ser utilizado por pessoas que trabalham num cenário mais formal.

O objectivo principal do trabalho com jovens consiste no desenvolvimento pessoal e social desses jovens, e é por essa razão que a maioria das actividades deste manual presta mais atenção a estes aspectos do que ao conhecimento propriamente dito, que é afinal o objectivo tradicional da educação. Procurámos seleccionar actividades que atraíssem o interesse dos jovens pelas questões abordadas e que proporcionassem uma aprendizagem experiencial capaz de gerar sentimentos de respeito pelos Direitos Humanos, em particular naqueles que foram pouco sensibilizados pelas tentativas do sistema de educação formal.



Utiliza a aprendizagem experiencial no seu trabalho?

Esta abordagem pode ser menos comum em cenários educativos e em instituições onde os métodos de ensino são mais baseados no conhecimento do que na experiência ou nas competências. Por isso, resolvemos fornecer pontos de partida úteis e informação de referência essencial para as abordagens educativas deste manual (ver "*Como utilizar o Farol*"). Este capítulo parece-nos fundamental, pois torna este manual acessível não só aos jovens espalhados por toda a Europa, mas também a professores, formadores e animadores de grupo ou jovens educadores que estejam menos familiarizados com certos métodos de trabalho.

Esperamos modestamente que este manual consiga estabelecer uma ponte metodológica entre a educação formal e não-formal. Tanto num contexto como no outro é imperativo envolver

os jovens a quem tentamos chamar a atenção – sobretudo porque estamos a falar de numa área como a dos Direitos Humanos, onde o envolvimento activo e a participação são factores decisivos. Cada uma das actividades inseridas no FAROL, devido à sua natureza inclusiva, pretende fornecer uma forma interessante e atraente para tornar os jovens mais atentos às questões gerais de Direitos Humanos, em qualquer tipo de ambiente.

? Como consegue fazer com que os jovens participem nas actividades que concebeu para eles?

Decidimos incluir a secção "1, 2, 3... Acção", porque consideramos fundamental dar a oportunidade aos jovens para contribuírem positivamente na resolução das questões que os preocupam. No entanto, é de notar que as sugestões apresentadas não são de todo exclusivas do "activismo" dos Direitos Humanos, no sentido em que são actividades normais que muitos grupos já empreenderam em campos muito diferentes deste. Escolhemos actividades em que geralmente qualquer jovem está interessado em participar.

A Convenção dos Direitos da Criança

Todos os países europeus assinaram e ratificaram a Convenção dos Direitos da Criança das Nações Unidas e têm, por isso, a obrigação de a respeitar e de entregar relatórios periódicos dos progressos feitos no cumprimento cada vez mais completo de todos os direitos. Esta Convenção é relevante para este manual, devido à faixa etária do grupo alvo – embora este manual também tente apelar a pessoas com mais de 18 anos (o limite máximo da Convenção).

Contudo, a Convenção merece também uma atenção especial, dada a metodologia do FAROL. No centro da Convenção, e explícita em alguns dos seus artigos (em particular nos artigos 3 e 12), está a ideia de que os jovens têm o direito a exprimir as suas opiniões e que estas devem ser tidas em consideração nos assuntos que os afectam. Este conceito tem-se vindo a concretizar de forma diferente em diversos países da Europa: nalguns existem efectivamente oportunidades reais para os jovens participarem nas decisões que os afectam; noutros, o processo estará menos desenvolvido.

? Há algum exemplar da Convenção dos Direitos da Criança na vossa escola ou associação?

As oportunidades existentes determinam, em parte, até que ponto os jovens têm condições para influenciar decisões e também a viabilidade de empreenderem certas acções em detrimento de outras. No entanto, o objectivo global – ou seja, tratar os jovens como pessoas, merecedoras de respeito genuíno e nesse sentido iguais a outros membros da população adulta – é válido em qualquer parte da Europa.

O processo de produção

A equipa de produção do FAROL foi constituída por 8 pessoas, que tinham como objectivo criar os textos de referência e elaborar as actividades para o manual. Como normalmente acontece, a equipa foi posta à prova durante a fase de produção, que apresentou vários desafios, o menor dos quais terá sido o tempo muito limitado. De forma a garantir uma maior troca de experiências, os textos produzidos por um autor foram verificados e aprovados por dois dos outros autores. Cada tema ou capítulo foi também partilhado por, pelo menos, duas pessoas.

"Os jovens não são apenas o futuro... somos também o presente."

Declaração das crianças e dos jovens na Consulta da Europa e da Ásia Central para a Sessão Extraordinária sobre os Direitos da Criança, Budapeste, 2001.

A equipa de produção representou a Europa, pelo menos na sua diversidade interna. Os membros vieram do Norte, Sul, Este e Oeste (e, claro, do Centro). As nossas histórias, tradições, línguas, formas de vestir e gostos musicais ora chocavam, ora coincidiam. Queríamos coisas diferentes, ou queríamos fazer as coisas de forma diferente, pois cada um de nós conhecia melhor as necessidades do seu próprio país. No entanto, nenhum de nós conhecia as necessidades de todos, nem mesmo dentro do seu próprio país e era justamente, por isso, afinal, que cada um de nós era necessário, e que todos nós éramos insuficientes.

Um membro do Grupo de Referência, que vivia num Estado ex-comunista, observou o seguinte: "enquanto os países ocidentais da Europa se preocupam com os direitos das minorias, nos países da nossa parte da Europa preocupamos-nos com os direitos das maiorias". Alguns membros não concordaram com esta afirmação, pois sentiam que a "sua parte da Europa" não encaixava nesse estereótipo. Outros membros consideraram que essa é uma generalização – que como tantas outras – contém um fundo de verdade. Tentámos ter sempre isto em consideração: esta afirmação poderia ter sido feita por qualquer um de nós em relação a qualquer uma destas realidades – os Povos na Europa do Sul /Europa Muçulmana /Áreas Rurais /Capitais /Cidades destruídas pela guerra...

Todavia, este comentário permitiu consciencializarmo-nos de que, apesar dos nossos objectivos comuns, as diferenças entre as nossas culturas são tão significativas quanto as diferenças que existem entre nós – os seus representantes. Chegámos ao termo do processo, mantendo a esperança de que as questões que nos preocupam a todos, pudessem marcar – e marcassem – também os outros, onde quer que vivam, pois são efectivamente questões mundiais. No entanto, questionámo-nos também se teríamos, de facto, conseguido abranger *toda a Europa* adequadamente. Mas essa teria sido, ao fim e ao cabo, uma tarefa impossível.

Usar o manual em diferentes culturas e línguas

Existem dois problemas centrais quando se prepara um manual para um público tão vasto. O primeiro é o problema da generalização excessiva: a existência de actividades que não sejam suficientemente específicas para reflectirem as preocupações de certos grupos ou populações. O segundo é o inverso deste: actividades demasiado específicas, ou seja, actividades que abordam temas que não são actuais em todos os países alvo, ou que têm características demasiado delicadas para outros países.

Os temas que incluímos no manual são certamente relevantes e importantes para todos os seres humanos, onde quer que morem. No entanto, pode ocorrer que a maneira como as questões são apresentadas ou o modo como algumas actividades são desenvolvidas não seja totalmente apropriado para certos grupos ou formadores. A tarefa do formador ou animador não deve ser seguir cegamente as recomendações do "exercício passo a passo", mas sim identificar o que deve melhorar, adaptar ou actualizar na actividade para o seu contexto específico. As dicas para adaptações que se seguem podem ajudar a resolver uma situação deste tipo.

O FAROL deve ser encarado como um ponto de partida, uma ferramenta educativa que se encontra receptiva a adaptações e a sugestões que a melhorem.

Dicas para adaptações:

- Quando as questões forem demasiado controversas no seio da sua sociedade, ou se achar que vão provocar resistência por parte das autoridades, considere a hipótese de analisar a questão numa outra sociedade ou num cenário histórico distinto no seu, sem estabelecer comparações com as práticas comuns. Pode também acontecer o oposto: caso um assunto seja controverso, pode querer trabalhá-lo encorajando os participantes a pesquisarem opiniões diferentes ou, ainda outra hipótese, pedindo a alguém com um ponto de vista minoritário para expor a sua opinião.
- Caso esteja a trabalhar num contexto de educação formal, onde o horário e o conteúdo têm grande importância, o melhor será dedicar mais atenção aos conhecimentos e à informação pesquisada por si ou pelos seus alunos. O melhor será também dividir algumas das actividades (por exemplo, em dois dias).
- Se as oportunidades de incluir a Educação para os Direitos Humanos na sua disciplina forem poucas, há muitas outras disciplinas onde pode usar as actividades, por exemplo: Geografia, História, Formação para a Cidadania, Estudos Sociais, etc. O melhor será adaptar as actividades conforme a disciplina.
- Quando lhe parecer que os jovens não estão a perceber a importância de certos temas, ou a sua pertinência no seu meio, peça-lhes que considerem esse tema directamente, e que pensem nas formas como poderia afectar as suas vidas. Todos os temas incluídos neste manual estão, de facto, directamente relacionados com todos os jovens!
- É possível que em algumas actividades lhe pareça que determinada informação é relevante para o seu grupo ou para a sociedade onde se insere, ou que determinada abordagem mais específica é mais conveniente. Seja flexível em relação às actividades: deixe que os participantes sugiram alterações, prolongue-as ou encurte-as, ou dê mais ou menos informação complementar e siga as sugestões de exploração e aprofundamento, caso o grupo se mostre interessado nalgum assunto em particular. Pode acontecer que tenha de completar a informação que lhe é fornecida, ou que tenha de a adaptar ao seu contexto.
- Avalie bem as possíveis desvantagens, caso decida envolver os jovens nalgum tipo de acção pública – por exemplo, em circunstâncias de tensão política ou social.
- Sempre que possível, deixe os jovens participarem na resolução de qualquer dificuldade que encontrem. Eles vão apreciar essa oportunidade de exprimir as suas opiniões, para além de compreenderem melhor qualquer restrição ou limitação a que se sinta submetido. Confie neles!

Como utilizar o Farol

Existem diferentes formas de ensino e aprendizagem de Direitos Humanos. A sua forma de abordar o tema dependerá de vários factores: se está a trabalhar no ensino formal ou não-formal, quais são as condições políticas, sociais e económicas do seu país, e que idades, interesses e motivações têm os jovens do seu grupo para aprender sobre Direitos Humanos. A abordagem dependerá também da sua experiência com questões de Direitos Humanos, da sua própria atitude e relação com os grupos alvo e do seu "estilo de aprendizagem".

Pode ser um educador de jovens, um formador, um professor, um educador de adultos, um animador de oficinas de trabalho, um membro de um grupo religioso de debates, ou apenas um jovem que se interessa por Direitos Humanos. Quem quer que seja e onde quer que esteja a trabalhar, temos a certeza de que há qualquer coisa neste manual para si. Não pretendemos impor pré-requisitos relativamente à competência de ensino, de formação ou de conhecimentos em Direitos Humanos.

Nesta secção, explicamos o que queremos dizer quando falamos de participação e de ensino cooperativo e experiencial, e o porquê de usarmos estas abordagens educativas. Indicamos também de que forma as actividades propostas podem ser utilizadas nos cenários formal e não-formal e tentamos responder às questões mais comuns. Na secção "Dicas para o animador", descrevemos a apresentação das actividades e o modo como devem ser escolhidas. Deixamos também algumas notas sobre debates e trabalho de grupo, e sobre o modo de animar as actividades incluindo a parte de "análise e avaliação".

O FAROL deve ser encarado como um recurso flexível. O processo de promoção dos Direitos Humanos é progressivo e criativo, e o leitor – como utilizador deste manual – é parte integrante dele. Esperamos que aproveite estas ideias que lhe apresentamos, que as utilize e as desenvolva de forma a ir ao encontro das suas necessidades e das dos jovens com quem trabalha. Esperamos também poder contar com o *feedback* das suas experiências, para que as possamos incluir na próxima edição deste manual. No final do livro há um formulário preparado para receber a sua avaliação e outras sugestões.

Como trabalhar com o manual

Sugerimos que comece por dar uma vista de olhos ao manual para que tenha uma visão abrangente dos conteúdos. Não há um ponto de partida definido: o que queremos é que seleccione as partes que, para si, são mais relevantes.

No capítulo 2 encontra 49 actividades com diferentes níveis, que exploram temas globais e Direitos Humanos. Estas são as ferramentas para o seu trabalho com jovens. Os capítulos 4 e 5 contêm material de apoio. Há também informação complementar sobre as questões globais, definições de Direitos Humanos e informação sobre a evolução dos mesmos. Adicionámos também resumos das principais Declarações e Convenções relativas aos Direitos Humanos, referências e listas de recursos adicionais.

Esperamos que encontre material suficiente para começar o seu trabalho na EDH com jovens. Vale sempre a pena lembrar que não é preciso ser um especialista em Direitos Humanos para começar; ter algum interesse pela temática dos Direitos Humanos é já pré-requisito suficiente. Não precisa sequer ser um professor ou formador qualificado. No entanto, precisa de perceber a nossa abordagem educativa para que consiga tirar o maior proveito possível destas actividades.

As abordagens educativas

Antes de começar a trabalhar com as actividades é importante compreender as abordagens educativas utilizadas. A EDH é também, e acima de tudo, educação para a mudança, tanto pessoal como social. Visa desenvolver a competência dos jovens para que eles se tornem cidadãos activos, que participam nas suas comunidades, promovendo e protegendo os Direitos Humanos. Realçamos o processo educativo de desenvolvimento do conhecimento, das capacidades, dos valores e atitudes. Assim, nós:

- Começamos com o que as pessoas já sabem, as suas opiniões e experiências e deste ponto de partida encorajamo-las a procurar e descobrir novas ideias e novas experiências.
- Encorajamos a participação dos jovens em debates e incentivamo-los a aprender o mais possível com as experiências uns dos outros.
- Encorajamos as pessoas a traduzir o que aprenderam em acções simples, mas efectivas, que demonstrem a sua rejeição pela injustiça, desigualdade e violação dos Direitos Humanos.

Nas páginas 21 e 22 encontra identificados os conhecimentos, capacidades e atitudes que visamos na EDH. Estas competências, especialmente a capacidade de comunicar, ter pensamento crítico, saber advogar, ser tolerante e respeitar o próximo não podem ser ensinadas; vão-se aprendendo com a experiência. O nosso objectivo é o de encorajar os jovens a pensar, sentir e agir; a empenharem-se de corpo e alma. Ter conhecimentos de Direitos Humanos é importante mas não basta. É preciso que os jovens tenham uma compreensão mais aprofundada da forma como os Direitos Humanos se desenvolvem a partir das necessidades dos outros e por que é que precisam de ser protegidos. Os jovens, que não têm contacto directo com a discriminação racial, por exemplo, podem pensar que essa questão não lhes diz respeito. Esta posição não é aceitável se a encararmos numa perspectiva de Direitos Humanos. Todos somos responsáveis por proteger os direitos dos outros em todo o mundo.

Não interessa se está em causa o direito à vida ou a liberdade de expressão; os Direitos Humanos dizem respeito aos valores democráticos, ao respeito e à tolerância. Estas capacidades e atitudes só podem ser verdadeiramente aprendidas num meio – e através de um processo – que promova estes valores, sendo a criação desse meio extremamente importante.

Ensino com cooperação

Cooperar é trabalhar em conjunto com o objectivo de alcançar metas comuns. Num ensino cooperativo as pessoas trabalham em conjunto na procura de resultados que beneficiem todos os membros do grupo.

O ensino cooperativo permite uma maior realização e uma maior produtividade, relações mais atentas, empenhadas e com maior entajuda, para além de aumentar as competências sociais, a auto-estima e a saúde psicológica. E isto é exactamente o oposto do que acontece num ensino competitivo. O ensino competitivo promove o interesse pessoal, o desrespeito pelos outros e a arrogância dos vencedores que trabalharam contra os outros para alcançar um objectivo que só um ou poucos podem atingir, enquanto os outros ficam desmotivados e perdem o respeito próprio.

As principais características da cooperação são: a interdependência positiva, a interacção cara-a-cara, a responsabilidade em grupo e individual e as capacidades interpessoais. A forma mais eficaz de promover a aprendizagem cooperativa é através do trabalho de grupo bem estruturado.

Participação

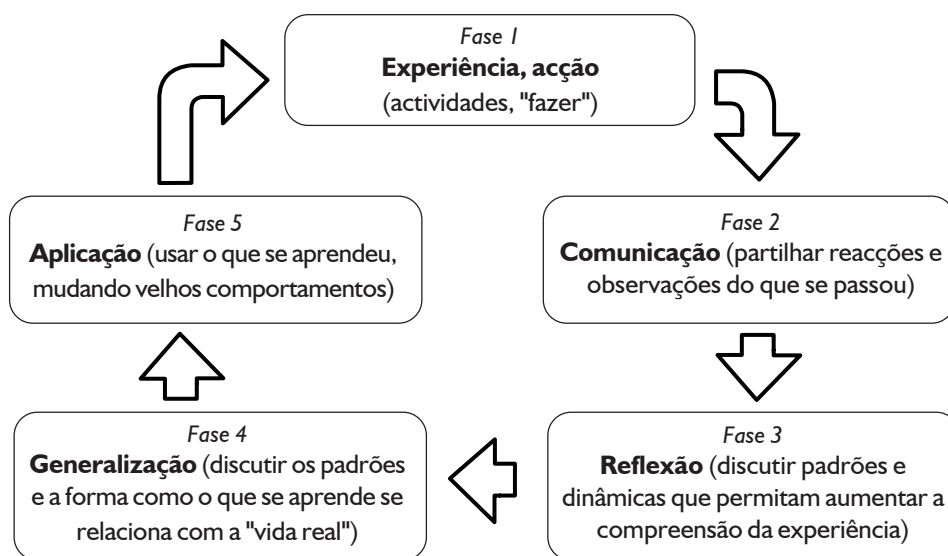
Participar na EDH significa que os jovens decidem o quê e como vão aprender sobre Direitos Humanos. Através da participação, os jovens desenvolvem variadas competências, incluindo as de tomada de decisão, para além de saberem ouvir, desenvolverem empatia e respeito pelos outros, e saberem responsabilizar-se pelas suas decisões e acções. O papel do professor ou formador é o de "facilitador", ou seja, deve "ajudar" ou "facilitar" a participação dos jovens no processo de aprendizagem. Nas escolas pode haver constrangimentos, como o horário ou os currículos, que impõem limites ao ideal de participação e, por isso, as actividades devem ser adaptadas tendo em conta esses limites.

As actividades deste manual exigem participação. O participante deve ser activo e estar empenhado; não se pode apenas sentar e ser um observador passivo. A metodologia utilizada deve muito ao trabalho de Augusto Boal e outros pioneiros quanto à forma de conscientização num cenário não-formal.

A tarefa mais importante da EDH é, possivelmente, a de encontrar espaço onde os jovens se possam tornar participantes activos e onde possam influenciar a forma e os resultados das actividades. Por definição, a Educação para os Direitos Humanos não pode ser imposta: cabe ao animador, educador, professor, formador ou líder encontrar o momento certo para criar os espaços e as oportunidades de participação.

Aprendizagem experiencial

A Educação para os Direitos Humanos, assim como, por exemplo, a educação para o desenvolvimento, para a paz e para a cidadania, utilizam uma metodologia de aprendizagem com base em experiências, na acção, através de um ciclo com 5 fases:



Na 5.ª fase, os aprendentes exploram acções práticas direccionadas para o problema em questão. É fundamental que os jovens encontrem oportunidades reais onde possam agir. E isto não é apenas o resultado lógico do processo de aprendizagem, mas também um meio importante para reforçar os novos conhecimentos, as capacidades e as atitudes que constituem a base para a fase seguinte do ciclo.

As actividades ao serviço da aprendizagem experiencial

Quando utilizar as actividades do livro lembre-se do ciclo de aprendizagem acima descrito.

As actividades exigem participação e envolvimento. Assim os participantes ganham experiência, através da qual vão aprendendo não só a nível do conhecimento, como também a nível emocional e físico. As actividades são muitas vezes chamadas de "jogos", pois são divertidas e os jovens participam com entusiasmo. No entanto, é sempre bom lembrar que o objectivo das mesmas não é o divertimento, mas sim alcançar metas educativas.

Neste processo faseado, é fundamental não nos limitarmos à actividade (fase I do círculo de aprendizagem). As fases seguintes de análise, reflexão e avaliação são essenciais pois permitem que os aprendentes reflectam sobre o que fizeram, avaliem a sua experiência, prosseguindo depois para a fase 5, onde decidem o que fazer a seguir. Desta forma, avançam para uma nova primeira fase, para um novo ciclo de aprendizagem.

Em meio escolar, as actividades podem ajudar a ultrapassar barreiras entre as disciplinas e a estabelecer relações entre elas, levantando questões de interesse, promovendo assim uma abordagem mais geral sobre um determinado assunto. Num cenário educativo não-formal, as actividades podem despertar o interesse para certas questões e, porque promovem a aprendizagem de uma forma não didáctica, são geralmente aceites de modo mais fácil pelos jovens.

As actividades ajudam a:

- *Estar motivado para aprender, pois são divertidas*
- *Desenvolver conhecimentos, capacidades, valores e atitudes. Os jogos apresentam um meio seguro para este desenvolvimento, pois permitem que os aprendentes experienciem novos comportamentos e que errem sem sofrerem as consequências que esses mesmos erros lhes trariam na vida real.*
- *Mudar. As actividades são uma forma de passar a mensagem que todas as pessoas podem optar por mudanças em si próprios ou nas relações que têm com os outros.*
- *Participar. As actividades encorajam a participação dos membros dos grupos que sejam menos expressivos ou menos intervenientes.*
- *Assumir responsabilidades. Os aprendentes contribuem com as suas próprias experiências e capacidades, e cada grupo adapta os jogos de acordo com o seu nível e à sua maneira.*
- *Encorajar e reforçar a autoconfiança. As actividades podem ser usadas de forma a reduzir a dependência em relação ao líder, como "aquele que sabe tudo". Os participantes são obrigados a responsabilizarem-se pelo seu próprio papel no trabalho da actividade.*
- *Ser solidário com os outros. As actividades encorajam a coesão do grupo e um sentimento de identidade de grupo e de solidariedade.*

As actividades proporcionam uma estrutura para as experiências do grupo que permitem o seu trabalho dentro dos limites impostos pela experiência e competências dos aprendentes. Quando cuidadosamente apresentadas, são um método extremamente eficaz de aprendizagem num cenário centrado na tarefa.

Animação

Quando nos referimos aos formadores/animadores, falamos de pessoas que preparam, apresentam e coordenam as actividades. Um animador é alguém que ajuda os participantes a descobrirem os conhecimentos que já têm sobre qualquer assunto, que os encoraja a aprenderem mais e que os ajuda a explorarem o seu potencial. A animação implica a criação de um meio onde as pessoas

aprendam, experimentem, explorem e cresçam. Consiste, acima de tudo, num processo de partilha, de dar e receber. Não se trata aqui de um processo de transferência de conhecimentos, onde um “perito” transmite conhecimentos e capacidades a outros. Todos devem crescer através da partilha de experiências, tanto os participantes como os animadores.

As oportunidades de ser um animador para jovens e de trabalhar num ambiente de igualdade e de partilha diferem dentro da Europa, tanto entre os diferentes países como mesmo dentro deles. No cenário educativo formal, encontramos diferenças entre os objectivos e as filosofias utilizadas, as técnicas de gestão de uma sala de aula e os currículos das disciplinas. Normalmente não é comum que os alunos decidam o que querem aprender, nem que os professores desempenhem o papel de animadores, embora claro, haja excepções. Mesmo num cenário educativo não-formal há diferenças, não só relativamente aos objectivos e às filosofias das diferentes organizações, mas também em relação às actividades e oportunidades que elas oferecem. Estas diferenças são evidentes tanto entre países como dentro de cada país.

De facto, trabalhamos de acordo com as normas sociais e educativas das nossas sociedades. E é muito fácil ignorar ou esquecer o nosso próprio etnocentrismo e, claro, considerar que a forma como interagimos com os jovens é perfeitamente normal. Julgamos que será útil reflectir um pouco sobre o seu próprio estilo, de modo a desenvolver as suas capacidades de animador.

Pensar, aprender e ensinar/formar – diferentes estilos

Todos somos indivíduos diferentes, que pensam e aprendem de maneiras diferentes. Todos usamos uma mistura de estilos, mas cada um de nós tem uma forma preferida de representar mentalmente o mundo à nossa volta (estilo de pensar) e uma forma preferida de estilo de aprendizagem. Quem desempenha o papel de animador deve ter consciência disto e variar as metodologias utilizadas, de forma a incitar os interesses e os talentos dos jovens com quem trabalha.

Torna-se importante realçar que os estilos abaixo descritos são os preferidos; acabamos por utilizar todos os estilos, mas cada um tem o seu preferido. Para mais informações, veja as referências ao trabalho de David Kolb no final do capítulo.

? Qual dos seguintes estilos é o seu preferido?

Síntese dos *estilos de pensar*

- *As pessoas Visuais* tendem a representar o mundo em imagens. Normalmente, utilizam frases como: "Estou a ver o que queres dizer".
- *As pessoas Auditivas* tendem a recordar com mais facilidade o que ouvem. Normalmente, utilizam frases do género: "Isso soa bem!"
- *Pessoas Cinestésicas* tendem a recordar os acontecimentos através dos sentimentos experienciados, quer físicos quer emocionais. Normalmente, utilizam frases do género: "Adorei essa ideia, vamos lá a isso!"

Síntese dos *estilos de aprender*

- Os *activistas* aprendem melhor com actividades que proporcionem novas experiências, problemas e oportunidades, onde se possam deixar absorver pelos jogos, tarefas de grupo e exercícios de dramatização. Adoram os desafios que lhes são propostos. Os *activistas* reagem mal a um ensino passivo, ao trabalho individual como ler, escrever e reflectir sozinho, e também a exigências de atenção aos pormenores.
- Os *reflexivos* aprendem melhor quando lhes é permitido reflectir sobre uma actividade.

Gostam do trabalho de pesquisa, de revisão dos acontecimentos e dos conhecimentos que adquiriram. Reagem mal quando os obrigam a enfrentar o público, quando lhes dão informações insuficientes, quando têm de encurtar um trabalho ou levar a cabo uma tarefa de forma muito superficial.

- Os *teóricos* aprendem melhor com actividades em que o tema se encontre inserido num sistema, modelo, conceito ou teoria. Gostam de situações bem estruturadas que tenham um propósito claro, e de lidar com ideias e conceitos interessantes. Não gostam particularmente de se envolver em situações que ponham a descoberto emoções e sentimentos.
- Os *pragmáticos* aprendem melhor com actividades em que haja uma ligação óbvia entre a questão e um problema real, onde possam pôr em prática o que aprenderam. Reagem a aprendizagens afastadas da realidade, onde tudo "é teoria e princípios gerais", e onde há a sensação de andar em volta de uma questão sem chegar a lado nenhum.

Estilos para ensinar/formar

Cada pessoa tem o seu estilo e forma de abordar o ensino e a formação. A sua abordagem, como formador, vai depender dos seus valores, crenças e pressupostos, da sua personalidade, experiência como formador e aprendente, e da confiança em si próprio para lidar com jovens sobre questões de Direitos Humanos.

Teoria X. Professores/Formadores que acham que as pessoas:	Teoria Y. Professores/Formadores que acham que as pessoas:
São normalmente preguiçosas e não querem aprender, são irresponsáveis	Têm vontade de aprender e orientam-se sozinhas
Precisam de ser obrigadas	São criativas
Precisam de disciplina	Querem dar a sua opinião
Precisam de ser guiadas	Querem responsabilidades
O formador é o responsável e planifica com inflexibilidade	O formador procura a participação, planeia com flexibilidade
Fala para as pessoas	O formador lidera com o consentimento dos participantes
A estrutura e disciplina são impostas	A disciplina e com a estrutura decorrem de consensos
O especialista dá instruções aos participantes	Os participantes são responsáveis pelo que aprendem
O formador dá a resposta para o problema; outros pontos de vista ou soluções para o problema ou estão certos ou errados	Os participantes são encorajados a defender as suas opiniões e a procurar as soluções para os problemas

Estas são obviamente duas posições distintas nos estilos de formação. A teoria Y é a que deve ser aplicada quando falamos de EDH. Os objectivos da EDH são o desenvolvimento do respeito, igualdade, cooperação e democracia. Estes valores só podem ser promovidos através de um processo que seja, ele próprio, baseado nesses princípios.

? Reflecta um pouco sobre as suas próprias experiências. Como era ser ensinado por estes dois tipos opostos de professores?

Usar este manual na educação formal e não-formal

O sector não-formal parece estar mais receptivo à abordagem educativa e aos tipos de actividades descritas neste manual do que o sector formal. Isto porque o currículo do sector não-formal tende a estar mais aberto e a centrar-se no desenvolvimento pessoal e social dos jovens, para além de ter como ponto de partida os interesses e motivações dos mesmos. Assim, permite uma maior participação e flexibilidade e o envolvimento dos jovens nas questões dos Direitos Humanos de forma mais prática.

No cenário da educação não-formal, o ponto de partida pode ser algo que está a acontecer na vossa região ou que alguém viu na televisão. Se quiser estimular o interesse pelos Direitos Humanos, sugira verem um filme ou um vídeo. "A Europa no ecrã: o cinema e o ensino da História", orientado por Dominique Chancel (Conselho da Europa, Janeiro de 2001), é um excelente guia de filmes muito úteis. Com o intuito de estimular a discussão, pode também afixar uns posters ou imagens, ou organizar um serão musical com canções sobre a liberdade. Sugerir-lhes que tentem fazer uma das actividades que abordam os Direitos Humanos em geral: "Qual a Sua Posição?" ou "Represente o Seu Papel!".

Já o currículo da educação formal encontra-se muitas vezes limitado aos conhecimentos que os alunos devem adquirir e sobre os quais vão ser testados. O desenvolvimento pessoal e social – embora se reconheça a sua importância –, não é tão central como a aquisição de conhecimentos, como a preparação para um futuro emprego ou a continuação dos estudos. Mesmo assim, estes limites não impedem que as actividades propostas sejam adaptadas aos programas das diferentes disciplinas das escolas básicas e secundárias da Europa. De facto, muitas das actividades foram pensadas para o contexto de uma sala de aula.

Solucionar problemas e resolver conflitos – bases da EDH

As questões de Direitos Humanos são normalmente controversas, porque pessoas diferentes têm diferentes valores e, por isso, olham para os direitos e para os deveres de formas distintas. Estas diferenças, que se manifestam como conflitos de opinião, constituem a base do nosso trabalho educativo.

Os principais objectivos da EDH são: em primeiro lugar, dotar os jovens de capacidades para apreciar diferentes pontos de vista de uma questão – e, note-se que isto não significa necessariamente concordar com esses pontos de vista; e, em segundo lugar, ajudá-los a desenvolver capacidades para encontrar soluções aceitáveis por todos para os problemas.

Este manual, e as respectivas actividades, baseiam-se no pressuposto de que os conflitos de opinião podem ser utilizados de forma construtiva no processo de aprendizagem, desde que o formador se sinta confiante ao abordar potenciais conflitos dentro do grupo. Como em muitas das actividades educativas não-formais, o objectivo não consiste em criar consensos entre os participantes, mas sim a consolidação de uma aprendizagem válida ao longo do processo (por exemplo: saber ouvir os outros, expressar as suas opiniões, respeitar as diferentes opiniões, etc.)

Por exemplo, a actividade "Joga o Jogo!" (página 169) aborda especificamente o desenvolvimento das capacidades de resolução de conflitos.

Perguntas frequentes sobre a EDH

As questões que se seguem são breves, mas esperamos que respondam a algumas dúvidas que se colocam às pessoas que querem começar a envolver a EDH no seu trabalho.

? Os jovens não deveriam aprender mais sobre as suas responsabilidades, em vez de saberem mais acerca dos seus direitos?

Resposta: O Farol aborda tanto os direitos como as responsabilidades. As actividades foram pensadas de forma a mostrar que as relações entre os direitos de um indivíduo e os de outros indivíduos nem sempre são muito claras, e que toda a gente tem o dever de respeitar os direitos dos outros.

? E se os participantes me perguntarem alguma coisa a que não sei responder?

Resposta: Ninguém pode esperar que saiba todas as respostas! É perfeitamente aceitável dizer que não sabe algumas coisas e envolver os participantes na procura das respostas. Ou então devolva-lhes a pergunta: qual é a opinião deles sobre esse assunto?

Também devemos ter em atenção que as respostas em relação a questões de Direitos Humanos raramente são simples. Uma questão moralmente complexa não pode ser respondida com um "sim" ou com um "não". De um ponto de vista educativo, perguntar é tão importante como encontrar a resposta. Ao apresentar questões complexas, e ao dar espaço aos jovens para reflectirem acerca delas, estamos a capacitá-los com conhecimentos, competências e atitudes para lidarem com essas questões mais tarde na vida.

? O que fazemos se não tivermos uma fotocopiadora ou materiais suficientes?

Resposta: Muitas actividades estão pensadas de forma a não ter de investir em materiais caros ou até numa fotocopiadora. Contudo, em algumas actividades são necessárias cópias dos cartões ou das folhas com informações para trabalhos de grupo e, nesse caso, o melhor é copiar à mão utilizando papel químico. Terá de ser criativo e arranjar as suas próprias soluções.

? Será que os pais, os directores das escolas e os líderes da comunidade se vão opor ao ensino dos Direitos Humanos com receio de uma doutrinação política que incite ao comportamento rebelde?

Resposta: A EDH tem como objectivo formar cidadãos capazes de participarem na sociedade e no desenvolvimento do seu país. É, no entanto, importante distinguir entre o desenvolvimento das competências de participação e o envolvimento em partidos políticos. Através da discussão e da participação, a Educação para os Direitos Humanos encoraja os jovens a desenvolverem mentes críticas e inquiridoras e a comportarem-se de forma racional. Desta forma, a EDH está também associada à educação cívica e política e permite que os jovens relacionem os Direitos Humanos com assuntos sociais, educação e política. Assim, pode mesmo acontecer que os jovens decidam associar-se a organizações locais ou a partidos políticos nacionais, como resultado do seu direito à participação política e à liberdade de pensamento, de associação e de expressão. Mas isso deve ser sempre uma decisão deles.

? Não é da responsabilidade do governo assegurar que todos tenham a oportunidade de aprender acerca de Direitos Humanos?

Resposta: Os Estados membros das Nações Unidas têm a obrigação de promover a Educação para os Direitos Humanos em todas as formas de aprendizagem, ou seja, na educação formal, não-formal e informal. Apesar disso, muitos governos têm feito muito pouco na promoção da EDH e na sua integração nos currículos. As organizações não-governamentais e os educadores podem ter um papel fundamental para encorajar o desenvolvimento da EDH, através dos seus

esforços ou em colaboração com escolas e outros programas educativos. Podem igualmente pressionar os governos para que cumpram as suas obrigações.

? E se não houver violações dos Direitos Humanos no meu país?

A Educação para os Direitos Humanos não aborda apenas violações. Antes de mais, a EDH consiste na compreensão dos Direitos Humanos como um trunfo universal comum a todos os seres humanos, e no reconhecimento da necessidade que temos de os proteger. Para além disso, não há nenhum país do mundo que possa dizer que não sofre violações de Direitos Humanos. Uma das formas mais fáceis de abordar a realidade é observar o nosso meio social imediato ou a nossa comunidade local. Quem está a ser excluído? Quem é que vive no limiar da pobreza? Há crianças que não gozam dos seus direitos? Um outro caminho a adoptar consiste em observar qual o papel desempenhado pelo nosso país na violação ou na promoção dos Direitos Humanos nos outros países (por exemplo: em relação ao meio ambiente e ao direito ao desenvolvimento, ao negócio do armamento, à pobreza global, entre outros).

Dicas para o animador

Este manual e as suas actividades podem ser utilizados numa sala de aula de uma escola ou em actividades extracurriculares, numa acção de formação ou num seminário, num campo de férias ou num trabalho de campo, numa associação ou num grupo de jovens. Pode até ser utilizado com adultos.

Como escolher uma actividade

A actividade deve ser escolhida de acordo com o seu nível, com o nível do seu grupo e tendo em conta o tempo de que dispõe. Leia a actividade pelo menos duas vezes e tente imaginar a reacção do grupo e comentários que possam surgir. Certifique-se de que tem todos os materiais e espaço suficiente, especialmente se tiver de distribuir os participantes por grupos mais pequenos.

Não podemos deixar de lembrar que as instruções apresentadas em "o exercício passo a passo" são apenas linhas de orientação que deve usar da forma que melhor se adequar às suas necessidades. Na verdade, não é possível pensar em actividades que se adequem a todas as diferentes situações por essa Europa fora. Esperamos que adapte as actividades de acordo com as suas necessidades. Pode, por exemplo, usar a ideia de uma das actividades e o método de outra.

Cada actividade é apresentada num formato fixo. São utilizados ícones e cabeçalhos de forma a facilitar uma leitura resumida.

Legenda dos símbolos e cabeçalhos usados para apresentação das actividades



<i>Grau de complexidade</i>	Níveis 1-4 – indica o nível geral de competências necessárias para participar e/ou o tipo de preparação que envolve.
<i>Temas</i>	Os temas globais abordados pela actividade (ex: pobreza, ambiente, paz e violência, igualdade de género).
<i>Sinopse</i>	Breve informação sobre o tipo de actividade e sobre os temas abordados.
<i>Direitos relacionados</i>	Direitos abordados na actividade (ex: o direito à vida ou à liberdade de expressão).
<i>Tamanho do grupo</i>	Número de pessoas necessárias.



<i>Duração</i>	O tempo necessário para acabar a actividade, incluindo a análise. Nos casos em que o tamanho do grupo é indiferente, a estimativa de tempo foi feita para 15 pessoas.
<i>Objectivos</i>	Os objectivos estão relacionados com os objectivos da EDH relativamente aos conhecimentos, capacidades, valores e atitudes.
<i>Materiais</i>	Lista dos materiais necessários para a actividade.
<i>Preparação</i>	Lista de coisas a fazer antes de começar a actividade (para o animador).
<i>O exercício passo a passo</i>	Lista de instruções acerca do modo como deve conduzir a actividade.
<i>Análise e avaliação</i>	Sugestão de questões que ajudam o formador a moderar a análise e a avaliação da actividade (fase 2-4 do ciclo de aprendizagem).
<i>Dicas para o animador</i>	Guias de orientação. Aspectos a ter em conta. Onde procurar informação complementar.
<i>Variações</i>	Ideias para adaptar a actividade a outras situações.
<i>Sugestões para aprofundamento</i>	Ideias e sugestões para desenvolver mais o tema. Ligação a outras actividades.
<i>1, 2, 3... Acção!</i>	Sugestões para entrar em acção.
<i>Datas importantes</i>	Datas comemorativas relacionadas com os Direitos Humanos.
<i>Informação complementar</i>	Informação extra que é relevante para a actividade.
<i>Fichas</i>	Cartões, páginas de acção, informações complementares, guias de análise, etc.



Grau de complexidade

As actividades encontram-se divididas do nível 1 ao 4, o que indica o nível geral de competências necessárias para participar nas experiências e o tipo de preparação que as mesmas envolvem. De uma forma geral, as duas variáveis complementam-se, ou seja, as actividades de grau 1 precisam de muito pouca preparação enquanto que as de grau 4 precisam de muito mais.

- **Nível 1:** Actividades curtas e muito simples que podem ser utilizadas como introdução. Dentro desta categoria encontram-se as actividades "quebra-gelo" e as actividades dinamizadoras do grupo. No entanto, estas actividades são muito úteis, pois levam as pessoas a interagir e a comunicar.
- **Nível 2:** Actividades simples pensadas de forma a estimular o interesse por um assunto em particular. Não exigem um conhecimento prévio sobre temas e questões de Direitos Humanos, ou capacidades pessoais ou de trabalho em grupo já desenvolvidas. A maioria das actividades deste nível foi pensada de forma a ajudar no desenvolvimento da comunicação e das capacidades de trabalho em equipa, não esquecendo o incentivo do interesse pelos Direitos Humanos.
- **Nível 3:** Estas actividades são um pouco mais longas, pensadas de forma a aprofundar o conhecimento e a compreensão de uma questão em particular. Implicam um nível mais elevado de capacidades de análise e de trabalho em grupo.
- **Nível 4:** Estas actividades são mais longas, precisam de um bom trabalho de grupo e de competências de análise, concentração e cooperação dos participantes, para além de necessitarem de um pouco mais de preparação. São também mais envolventes no sentido de proporcionarem um maior e mais aprofundado conhecimento e compreensão das questões.

Ligações globais

As actividades estão pensadas de forma a encorajar a abordagem de Direitos Humanos e a explorar ligações entre esses direitos e diversos temas globais. Por isso, são indicados três "temas" na descrição de cada actividade. Os 16 temas globais consistem em:



1. Direitos Humanos em geral



2. Crianças



3. Cidadania



4. Democracia



5. Discriminação e Xenofobia



6. Educação



7. Meio Ambiente



8. Igualdade de Género



9. Globalização



10. Saúde



11. Segurança Humana



12. Meios de Comunicação Social



13. Paz e Violência



14. Pobreza



15. Direitos Sociais



16. Desporto

Dicas para animação

Usamos o termo animador/formador para descrever o papel das pessoas (formadores, professores, pessoas que trabalham com jovens, educadores, jovens voluntários – ou quem quer que seja) que coordenam o trabalho e conduzem a actividade. Esta terminologia enfatiza a abordagem democrática e participativa requerida pela EDH.

Partimos do pressuposto de que está a dinamizar grupos de jovens, quer numa sala de aula, numa associação de jovens, num curso de formação, num campo de férias como num seminário.

Trabalho de grupo

Um trabalho de grupo existe quando as pessoas trabalham juntas, combinando as suas diferentes competências e talentos para realizar uma tarefa ou alcançar um objectivo comum. O trabalho de grupo:

- *Encoraja a responsabilidade.* Quando as pessoas se sentem responsáveis por aquilo que fazem, normalmente entregam-se de corpo e alma para garantir um bom resultado.
- *Desenvolve competências de comunicação.* As pessoas precisam de saber ouvir e compreender o que os outros dizem, de forma a estarem abertas a outras ideias, saberem também exprimir os seus próprios pontos de vista e levarem as suas ideias a bom porto.

- *Desenvolve a cooperação.* Uma das primeiras lições a tirar quando se trabalha em grupo é o valor da cooperação em detrimento do da competição.
- *Envolve competências para tomar decisões consensuais.* As pessoas depressa se apercebem de que a melhor maneira de tomar decisões é recolher toda a informação disponível e tentar encontrar uma solução que satisfaça todos. Alguém que se sintá posto de parte no processo de tomada de decisão pode perturbar o trabalho de grupo e até mesmo não aceitar as decisões tomadas pelos restantes membros.

Técnicas para trabalho de grupo

No capítulo 2 deste manual encontra referências a técnicas como a reflexão em grupo ou a dramatização. As notas que se seguem explicam estes termos e dão orientações gerais acerca da forma como os deve utilizar.

Preste atenção, pois o trabalho de grupo bem sucedido deve ser centrado na tarefa: deve haver uma pergunta bem clara que precisa de resposta ou um problema que precisa de solução.

Reflexão em grupo

A reflexão em grupo consiste numa forma de introduzir um assunto novo, de encorajar a criatividade e de gerar rapidamente muitas ideias. Pode ser utilizada para solucionar um problema específico ou para procurar a resposta a uma pergunta.

O exercício passo a passo:

- Decida o assunto sobre o qual quer fazer uma reflexão em grupo e transforme-a numa questão que tenha várias respostas possíveis.
- Escreva a questão onde toda a gente veja.
- Peça aos participantes que contribuam com ideias e vá tomando notas onde todos as consigam ler: por exemplo, num bloco de cavalete ou quadro. O melhor será escrever palavras soltas ou pequenas frases.
- Pare a reflexão em grupo quando as ideias estiverem esgotadas e
- Enquanto relê as sugestões dadas, vá pedindo comentários.

Preste bem atenção:

- Aponte TODAS as novas sugestões. Muitas vezes, as sugestões mais criativas são as mais úteis e interessantes!
- Ninguém deve comentar ou julgar o que já está escrito enquanto não derem a actividade por terminada, nem tão pouco se devem repetir ideias que já tenham sido formuladas.
- Incentive todos os elementos do grupo a participarem.
- Dê as suas ideias apenas se for necessário e com o objectivo de encorajar o grupo.
- Se uma sugestão não for bem clara, peça uma breve explicação.

Escrever na parede

Esta actividade é uma forma de reflexão em grupo. Os participantes devem escrever as suas ideias em pequenos pedaços de papel (ex: *post-its*) e depois afixá-los na parede. A vantagem deste método consiste no facto de os participantes poderem pensar por si próprios sem serem influenciados pelas ideias dos outros; para além disso, os pedaços de papel podem ser reposicionados, o que permite perceber melhor a ligação entre as diferentes ideias.

Análise

Os momentos de análise constituem uma etapa importante para o animador e os próprios participantes descobrirem quais as atitudes perante as questões, o que é fundamental para a EDH, pois, para além de conhecerem os factos, os participantes devem também explorar e debater as questões. As notícias, os posters e o estudo de casos constituem boas ferramentas para estimular a análise. Comece por perguntar: "Qual é a vossa opinião sobre...?"

Grupos Sussurrantes

Este é um método muito útil nos casos em que não surgem ideias numa análise ou num debate com um grupo numeroso. Peça aos vários elementos do grupo para se juntarem dois a dois e discutirem o tópico durante dois ou três minutos. Num instante, a sala encher-se-á de um burburinho de vozes e de ideias! No final partilhem as ideias com todos.

Trabalho em pequenos grupos

O trabalho em pequenos grupos contrasta com o trabalho do grande grupo. Trata-se de um método que incentiva todos os elementos a participar e ajuda a desenvolver a cooperação entre os membros da equipa. O tamanho de grupo a adoptar depende de pormenores práticos, tais como o número total de participantes e o espaço que tem ao seu dispor. Um grupo pequeno pode ter 2-3 pessoas, embora trabalhe melhor quando é de 6-8. O trabalho de um pequeno grupo pode durar 15 minutos, uma hora ou um dia inteiro, dependendo da tarefa que têm em mãos.

Geralmente é pouco produtivo pedir aos participantes que simplesmente discutam o tema. Qualquer que seja o tópico, é fundamental que o trabalho esteja previamente bem definido, que todos trabalhem em prol de um objectivo comum e que seja necessário relatar conclusões a todos os presentes. Entregue-lhes uma tarefa sob a forma de um problema que precisa de solução ou de uma pergunta que precisa de resposta.

Ranking – Classificação por ordem de importância

Este é um método muito útil, quando se pretende fornecer uma informação específica ou estimular uma análise em pequenos grupos.

Precisa de preparar um conjunto de cartões com afirmações para cada pequeno grupo. Cada conjunto deve ter 9 cartões. Prepare 9 afirmações curtas e simples relacionadas com o tópico que quer ver discutido e escreva uma afirmação em cada cartão.

Os grupos devem discutir as várias afirmações e depois ordená-las por importância. A ordem pode ser escalonada em forma de escada ou em forma de diamante. Num *ranking* escalonado em forma de escada, a afirmação mais importante deve ocupar o cimo da lista, seguida pela segunda mais importante e por aí adiante, até chegarem à menos importante que virá em último lugar, em baixo.

Num *ranking* em diamante, as pessoas devem negociar qual a afirmação mais importante, depois quais são as duas mais importantes que ficarão em segundo lugar, depois as três afirmações com uma importância moderada e, por aí fora, como se mostra no diagrama. O *ranking* em diamante é normalmente mais apropriado, pois os problemas raramente têm fronteiras bem delimitadas, e é melhor aceite entre os participantes. Para além disso, proporciona mais oportunidades de gerar consensos. Uma variante deste método de *ranking* consiste em escrever 8 afirmações e deixar um cartão em branco para ser preenchido pelos próprios participantes.

Ranking em forma de escada

mais importante
menos importante

Ranking em forma de diamante

mais importante		
menos importante		

Dramatização

A dramatização consiste numa pequena peça representada pelos participantes. Embora se sirvam muitas vezes da sua própria experiência para encenar a situação, o objectivo consiste em proporcionar aos participantes a vivência de circunstâncias ou de acontecimentos que não lhes sejam familiares. Este método pode ajudar a compreender uma situação e a suscitar empatia em relação aos que estiveram ou estão envolvidos numa situação semelhante:

- A dramatização difere das simulações, pois embora estas também consistam na representação de pequenas peças, seguem um guião e não envolvem tanto a improvisação.
- O valor das dramatizações consiste no facto de tentarem imitar a vida real, levantando questões para as quais não existe uma resposta simples, tal como o comportamento certo ou errado de uma personagem. Peça aos participantes para trocarem de papéis, pois é uma boa técnica para terem uma percepção diferente da situação.

A dramatização deve ser usada com alguma sensibilidade. Em primeiro lugar, é fundamental fazer um pequeno intervalo no final da actividade para que possam despir a pele da personagem. Em segundo lugar, todos devem respeitar os sentimentos uns dos outros e a estrutura social do grupo. Imagine-se o caso de uma dramatização sobre pessoas com deficiência. Deve-se ter em atenção o facto de algum dos participantes poder sofrer de alguma deficiência (não visível) ou de ter familiares ou amigos chegados que sofram de algum tipo de deficiência. Não se devem sentir magoados com a actividade, nem tão pouco devemos obrigá-los a expor o seu caso ou simplesmente marginalizá-los. Caso isso aconteça, trata-se de uma situação que deve ser seriamente resolvida (peça desculpa, aborde o assunto como um exemplo, etc.). Tenha também em atenção os estereótipos. As dramatizações deixam emergir o que os participantes pensam sobre outras pessoas, através das suas capacidades de representar ou de imitar. E esse pode ser um dos pontos mais divertidos deste tipo de actividades! Deve, no entanto, abordar o assunto na altura da análise, perguntando: "Acham que as pessoas que imitaram são mesmo assim?". É pedagógico levar os participantes a consciencializarem-se da necessidade de uma reflexão crítica constante acerca das informações de que dispõem. Assim, deve também questioná-los sobre a fonte de informação na qual basearam a criação da personagem.

Simulações

As simulações podem ser encaradas como dramatizações mais extensas que envolvem todo o grupo. Este método permite que os participantes experienciem situações que constituem um desafio, mas num ambiente seguro. Normalmente, exigem um determinado nível de envolvimento emocional, o que faz das simulações ferramentas muito poderosas, pois as pessoas aprendem não só com a cabeça, mas também com o coração.

A análise é especialmente importante depois de uma simulação. Os participantes devem analisar os seus sentimentos: por que motivo escolheram fazer as coisas de determinada maneira, de que injustiças se aperceberam, e até que ponto a solução que alcançaram é aceitável. Deve ajudá-los a estabelecer um paralelismo entre a situação que simularam e situações reais que se vivam no mundo.

Imagens: fotografias, desenhos animados, desenhos, colagens.

"Uma imagem vale mais que mil palavras". As imagens são ferramentas muito fortes, tanto para fornecer informação, como para estimular o interesse. Não se esqueça também que desenhar é

um importante meio de auto-expressão e de comunicação, não só para aqueles que preferem o estilo de aprendizagem visual, mas também para os que não são bons oradores. Pode encontrar várias ideias para actividades com imagens e desenhos em "Jogos de Imagens".

Dicas para a construção de uma colecção de imagens

- As imagens são uma ferramenta tão versátil que será excelente se os animadores puderem ter a sua própria colecção. Podem recolher-se imagens de todo o lado: jornais, revistas, posters, brochuras de agências de viagens, postais e cartões (cartões de aniversário).
- Seleccione as imagens, cole-as num cartão e plastifique-as com plástico transparente autocolante, para que durem mais e sejam mais bonitas e fáceis de manusear. O conjunto será mais parecido com uma colecção se as imagens tiverem todas o mesmo tamanho. Embora o tamanho A4 seja o ideal, o A5 já é satisfatório.
- É também fundamental que escreva um número de referência nas costas de cada imagem, e registe a fonte, o título original ou outra informação importante noutro lado. Assim, os participantes olham apenas para a imagem e não se distraem com outras pistas.
- Quando escolher as imagens, tenha em atenção a variedade: género, raça, capacidades e incapacidades, idade, nacionalidade e cultura, incluindo as subculturas. Tente arranjar uma selecção de imagens do Norte, Sul, Este e Oeste, de diferentes ambientes naturais e sociais, e culturas. Lembre-se também do impacto que as imagens têm por causa do tamanho e da cor. Este efeito pode distorcer a percepção, portanto tente conseguir um conjunto relativamente homogéneo.

Filmes, vídeos e programas de rádio

Os filmes, vídeos e programas de rádio constituem poderosas ferramentas para a EDH e são muito populares entre os jovens. Uma análise depois de ver um filme é sempre um bom ponto de partida. Podem falar sobre a primeira reacção ao filme, se deixou transparecer a realidade vivida, se as personagens estavam bem caracterizadas, ou se estavam a tentar promover um ponto de vista político ou moral em particular.

Jornais, Rádio, Televisão, Internet

Os meios de comunicação social são uma fonte infalível de material para bons debates. É sempre interessante discutir o conteúdo, a forma como foi apresentado e analisar preconceitos e estereótipos.

Fotografar e filmar

A tecnologia das câmaras de vídeo portáteis e das máquinas fotográficas digitais tornou a filmagem e as fotografias muito mais acessíveis a todos. As fotografias e os filmes dos jovens mostram de forma entusiástica os seus pontos de vista e as suas atitudes, para além de serem excelentes materiais de exposição. A correspondência por vídeo é, sem dúvida alguma, uma maneira de derrubar barreiras e preconceitos. Estes métodos dão hipótese àqueles que, de outra forma nunca se encontrariam ao vivo, para falar e partilhar informação sobre o modo como vivem e sobre o que realmente lhes interessa.

Dicas gerais para conduzir uma actividade

Co-animar

Sempre que possível anime um grupo com a ajuda de um outro formador. Ao partilhar a responsabilidade de ajudar no trabalho dos pequenos grupos, ou ao lidar com necessidades individuais, aperceber-se-á das vantagens práticas: é mais fácil alterar o ritmo e o andamento da actividade de forma a manter as coisas interessantes e os participantes entusiasmados; dois animadores podem apoiar-se, caso as coisas não estejam a correr como planeado. Para além disso, é sempre mais recompensador planejar o trabalho com outra pessoa do que fazê-lo sozinho. Melhor ainda do que trabalhar a dois é trabalhar numa equipa, podendo sempre incluir jovens na preparação da actividade.

Gerir o tempo

Planeie a actividade cuidadosamente e tente não preencher totalmente o tempo que tem disponível. Se a actividade estiver a demorar um pouco mais do que o esperado, tente encurtá-la de forma a deixar tempo para a análise e avaliação (veja as notas do ciclo de aprendizagem). Ou se, por outro lado, tiver tempo a mais para a análise, não tente arrastá-la indefinidamente, pois é mais produtivo fazer um intervalo ou realizar outra actividade dinamizadora só por divertimento.

Criar um ambiente que não intimide

As pessoas devem sentir-se livres para explorar e descobrir, para interagir e para partilhar. Seja genuíno, conciliador, encorajador e divertido. Não use jargão técnico ou um tipo de linguagem que as pessoas não percebam.

Estabelecer regras de base

Todos têm de estar a par das regras de base do processo participativo que estabelecem a vivência de experiências directas. Por exemplo: todos devem ter uma quota de responsabilidade no andamento da sessão, todos devem ter a oportunidade de serem ouvidos, de se exprimirem e de participarem. Ninguém se deve sentir pressionado a falar quando não quiser. Estas regras de base devem ser discutidas e acordadas quando começar a trabalhar com uma turma ou com um grupo.

Dar instruções claras

Certifique-se sempre de que todos perceberam as instruções, o modo como as actividades funcionam “passo a passo” e sabem o que têm a fazer. A forma mais simples consiste em perguntar se alguém tem dúvidas e anotar o que é mais importante. Não deve ter medo das perguntas, pois são extremamente úteis e dão-lhe a oportunidade (a si e ao resto do grupo) de clarificar a situação. Se não surgirem perguntas, preste atenção, pois isso pode ser sinal de alguma confusão (“mas eu tenho medo de perguntar, pois parece que todos perceberam menos eu”).

Animar o processo de análise e de avaliação

A análise e a avaliação são os pontos centrais do processo da EDH. Preste atenção e assegure-se de que todos os elementos do grupo podem participar, se o quiserem fazer. Use palavras, expressões e uma linguagem que seja conhecida do grupo e vá explicando palavras que não sejam familiares.

Peça aos participantes para darem as suas opiniões. Certifique-se de que há um equilíbrio entre aspectos globais e locais para que os participantes se apercebam da importância directa das questões nas suas próprias vidas.

Reflectir e avaliar

Dê aos participantes tempo suficiente para completarem as tarefas e, caso seja necessário, para despirem a pele das personagens que representaram, antes de reflectirem em conjunto sobre o que fizeram e o que aprenderam. No final da actividade, passe algum tempo a falar sobre o que assimilaram e a perceber como é que relacionam esta aprendizagem com as suas próprias vidas, a sua comunidade e com o resto do mundo. Se não houver espaço para reflexão, os participantes pouco poderão aprender com as novas experiências.

Sugerimos que o processo de análise e de avaliação siga a seguinte ordem, perguntando aos participantes assuntos tais como:

- O que aconteceu durante a actividade e como é que se sentiram;
- O que aprenderam sobre si próprios;
- O que aprenderam sobre as questões abordadas na actividade;
- Como é que podem avançar e utilizar o que aprenderam.

Rever

É importante rever regularmente o trabalho realizado e as aprendizagens feitas. Este processo pode ocorrer no final de cada sessão ou de duas ou três sessões. No entanto, os grupos por vezes consideram as revisões aborrecidas, em especial quando já debateram bastante o tema. Lembre-se de que as revisões não têm de ser feitas sob a forma de análise; pode utilizar outras técnicas como a linguagem corporal, o desenho, a escultura, entre outras.

Os animadores devem reservar algum tempo para descansar, relaxar e rever como correu a actividade. Analisem e avaliem:

- Como decorreu a actividade do vosso ponto de vista: preparação, gestão do tempo, etc;
- O que é que os participantes aprenderam e se alcançaram os objectivos educativos;
- Quais foram os resultados: o que é que o grupo se propôs fazer como resultado da actividade;
- O que é que aprenderam sobre estes problemas e sobre a formação.

Quando as coisas não correm como pretendemos

Raramente as actividades decorrem como esperamos, ou como aqui são apresentadas e descritas! Essa é simultaneamente a recompensa e o desafio de trabalhar com actividades interactivas. Tem de saber responder ao que se está a passar e saber tomar decisões no momento certo.

Tempo

Pode acontecer estarem todos muito envolvidos na actividade, e o tempo para a análise e avaliação começar a escassear. O melhor é perguntar ao grupo se preferem parar imediatamente, se daí a 5 minutos, ou se têm outra ideia para resolver o problema.

Quando a energia se esgota...

Às vezes, principalmente nas sessões mais longas, pode ser necessário introduzir uma tarefa dinâmica ou mesmo sugerir um pequeno intervalo.

Debates difíceis

As vezes os debates ficam bloqueados. Terá de saber identificar a causa. Tal facto pode ocorrer devido a vários factores: ou porque já foi tudo dito, ou porque o tema é demasiado emocional. Nessa altura terá de decidir se os deve confrontar com outra questão, alterar a tática ou seguir para outro tema. Nunca deve pensar que o melhor é dar-lhes as respostas que procuram. O grupo é que deve chegar às suas próprias conclusões, ouvindo as opiniões dos outros e partilhando experiências. Claro que eles podem pedir a sua opinião ou mesmo o seu conselho sobre uma determinada questão, mas o grupo é que deve tomar as suas próprias decisões.

Feedback (Reacções)

Um *feedback* é um comentário sobre qualquer coisa que alguém disse ou fez. Pode ser positivo ou crítico num sentido negativo. Deverá ajudar os participantes a aprender e desenvolver capacidades para dar e aceitar *feedbacks*. Frequentemente, o *feedback* pode ser entendido como uma crítica destrutiva, embora essa não tenha sido a intenção de quem falou. Quando falamos de *feedback*, as palavras-chave são "respeito" e "argumentos".

Quando damos o nosso *feedback* sobre alguma coisa, é fundamental saber respeitar o outro, salientar apenas o que ele disse ou fez e fundamentar o nosso ponto de vista. É melhor dizer: "Eu não concordo com aquilo que acabaste de dizer, porque...", do que: "Como é que podes ser tão estúpido? Não vês que...?". Muitas pessoas estão sempre prontas para criticar e isso pode ser penoso para os outros.

O seu papel como animador é o de encontrar formas de se assegurar de que os *feedbacks* são dados de forma construtiva. Por exemplo:

- Assegurando-se de que os participantes iniciam o *feedback* de forma positiva;
- Respeitando o outro e não fazendo comentários depreciativos;
- Centrando-se no comportamento e não na pessoa;
- Fundamentando, justificando o que é dito;
- Responsabilizando-se pelo que se diz com "frases na primeira pessoa" ("Eu penso que...").

Receber *feedbacks* é difícil, especialmente quando há desacordos. O seu papel consiste em ajudar as pessoas a aprender com a experiência e a sentirem-se apoiadas e não desvalorizadas. Encoraje-as a ouvir com cuidado o *feedback* que lhes está a ser dado, sem defenderem imediatamente a sua posição ou a si próprios. É muito importante que ouçam com atenção o que lhes está a ser dito, percebam exactamente o que o outro quis dizer e percamb algum tempo a avaliar o que foi dito antes de o aceitarem ou rejeitarem.

A eventual "resistência" dos participantes

O envolvimento nas actividades participativas é muito exigente e, embora recorra a várias técnicas (debates, desenhos, dramatizações ou músicas), é inevitável que todas as actividades não agradem igualmente a todos os participantes. Se um participante conseguir explicar a razão pela qual não gosta de uma actividade em particular, terá de entrar em diálogo com ele de forma a conseguir negociar e chegar a um acordo relativamente às respostas, às necessidades que ele sente.

Quando falamos em "resistência", referimo-nos ao comportamento que é propositadamente perturbador. Todos os animadores passam por uma situação de resistência mais cedo ou mais tarde. A resistência pode apresentar-se de várias formas: um jovem inseguro pode perturbar se estiver a arranhar a cadeira, a murmurar ou a falar com o vizinho do lado. Fazer perguntas irrelevantes ou achar piada a tudo são outras formas subtis de perturbar uma sessão. Um outro

"jogo" protagonizado pelos "resistentes" é o de "minar, desgastar o animador" com frases do género: "Não estás a perceber, o teu tempo de jovem já lá vai", ou então, "tudo menos debates, por que é que não podemos continuar com as actividades?". Um terceiro "jogo" é evitar aprender e aí as pessoas formulam frases do tipo: "sim, mas...".

Claro que o melhor é conseguir evitar a "resistência". Por exemplo:

- Preste atenção a cada pessoa do grupo e a qualquer emoção desencadeada por uma actividade em particular ou por um papel especial numa dramatização ou numa simulação.
- Certifique-se de que todos sabem que têm liberdade para não falar, não revelar o que não queiram deles ou das suas vidas privadas.
- Dê tempo aos participantes para aquecer antes de qualquer actividade e para relaxar no final.
- Não se esqueça de deixar sempre bastante tempo para a revisão e avaliação para que todos fiquem com a sensação de que a sua opinião e participação são valorizadas.

Terá de decidir qual a melhor maneira de resolver um problema que surja, mas não se esqueça que normalmente a melhor maneira é partilhar esse problema com o grupo e chegarem, todos juntos, a uma solução. Não entre em grandes discussões com um único membro do grupo, pois isso pode gerar um sentimento de frustração e ressentimento entre os outros membros e levá-los a perder o interesse.

Resolver conflitos dentro do grupo

Podem ocorrer conflitos dentro dos grupos. Isso é perfeitamente normal, e o seu trabalho passa por ajudar os participantes a lidarem com essas situações. Os conflitos podem surgir pelo facto de os participantes não se sentirem seguros, à vontade para lidar com questões relacionadas com emoções e valores; ou ainda se não possuírem competências suficientes para levar a tarefa a bom porto dentro do grupo; ou se tiverem abordagens ou valores totalmente diferentes em relação ao mesmo assunto. Tente manter a calma e não se deixe envolver em conflitos com os participantes.

- Lembre-se de que um conflito pode ser útil e criativo se for correctamente resolvido.
- Deixe sempre tempo suficiente para a análise.
- Ajude a clarificar as posições, opiniões e interesses dos participantes.
- Alivie as tensões dentro do grupo. Peça, por exemplo, que se sentem como um grupo ou em pequenos subgrupos; ou então diga qualquer coisa que apresente a situação de uma outra perspectiva.
- Encoraje todos a saberem ouvir activamente o que os outros têm a dizer.
- Sublinhe o que os une em vez do que os separa.
- Procure o consenso. Tente que os participantes abordem os seus interesses comuns em vez de ficarem presos às suas posições iniciais.
- Procure soluções que resolvam o problema sem "recriar" o conflito.
- Ofereça-se para conversar com as pessoas envolvidas em privado, noutra momento.

Se surgirem conflitos mais sérios, o melhor será adiar a solução e procurar uma oportunidade mais apropriada para resolver o problema. Entretanto, considere a hipótese de abordar o conflito por um ângulo diferente, por exemplo, participando num pequeno jogo como o "Punho e Palma". Adiando a resolução do problema, consegue ganhar tempo para que os envolvidos possam reflectir sobre a situação e para que surjam novas abordagens ou novas soluções.

Pode usar os conflitos que surjam no grupo e a forma de os solucionar para perceber as causas

e as dificuldades dos conflitos pelo mundo fora. O oposto também funciona: a discussão de conflitos internacionais pode ajudar a compreender os conflitos locais.

Pode encontrar mais informação sobre como lidar com conflitos na actividade "Joga o Jogo!" (pág. 161).

Métodos e técnicas para apoiar grupos numa aprendizagem eficaz

Até agora descrevemos o trabalho de grupo e o seu papel na aprendizagem pela experiência. Passamos agora a descrever actividades gerais de nível I que promovem especificamente as aptidões do trabalho em grupo. Estas actividades são óptimas para "quebrar o gelo" inicial ou para funcionar como revitalizantes e, em conjunto com outras actividades do manual, são excelentes formas de apresentação das questões de Direitos Humanos. É uma excelente ideia se o formador se juntar aos participantes nas actividades para quebrar o gelo!

As capacidades chave para um trabalho de grupo com sucesso são: assumir responsabilidades, boa comunicação e cooperação entre todos.

Organizem-se!

Esta actividade é extremamente simples e, no entanto, possui todas as características e procedimentos necessários para ajudar os participantes a assumirem responsabilidades dentro do grupo. É muito boa para "quebrar o gelo".

Grau de complexidade: Nível I

Tamanho do grupo: Indiferente

Duração: 15 minutos +

O exercício passo a passo

1. Peça ao grupo para se alinhar por ordem de altura: a pessoa mais baixa à frente e a mais alta atrás. Não devem falar, mas podem comunicar utilizando sons, linguagem gestual e corporal.
2. Quando estiverem alinhados, verifique se estão bem.
3. Repita o exercício utilizando outro critério que torne o jogo engraçado, mas não intimidativo; por exemplo, por idade, por mês de nascimento, tamanho dos sapatos, etc.

Análise e avaliação

Tente ajudar o grupo a analisar como é que se comportaram como grupo e o que é preciso para fazer um bom trabalho de grupo.

Questões sugeridas:

- Que problemas tiveram para se organizarem?
- O que é que atrasou o grupo?
- Fez falta um líder? Houve alguém que desempenhou esse papel? Como é que foi escolhido?
- Que responsabilidade teve cada membro do grupo na resolução do problema?
- Como é que o grupo pode resolver o problema mais rapidamente da próxima vez?

Fala, que eu estou a ouvir!

Esta actividade centra-se essencialmente na aptidão para ouvir os outros, mas também ajuda a desenvolver o pensamento lógico e a autoconfiança para exprimir uma opinião.



Grau de complexidade: Nível I

Tamanho do grupo: Indiferente

Duração: 35 minutos

O exercício passo a passo

1. Façam uma reflexão em grupo acerca das características de um bom ouvinte.
2. Peça aos participantes que formem grupos de três: um para ser orador, um para ser ouvinte e o terceiro para ser observador.
3. Explique aos oradores que têm 5 minutos para expressar a sua opinião pessoal sobre uma questão que lhes interesse (por exemplo: a pena de morte para crimes contra a humanidade, limites da liberdade de expressão ou qualquer outro tópico onde entrem as seguintes componentes: descrição, análise e opinião).
4. O ouvinte tem de ouvir com muita atenção e certificar-se de que percebeu qual é o assunto, qual o interesse do orador nesse assunto e qual é a sua opinião.
5. O observador, como o próprio nome indica, observa a capacidade que o ouvinte tem para ouvir os outros. Não deve participar na discussão mas sim observá-la cuidadosamente, não apresentando qualquer comentário ou sugestão que queira fazer, até que acabe o tempo.
6. No final dos 5 minutos, avise que o tempo acabou e peça aos observadores para darem o seu *feedback*. Vá rodando até que todos os participantes tenham tido oportunidade de passar pelo papel de orador, ouvinte e observador.

Análise e avaliação

Analise a actividade. Questões úteis que podem ser apresentadas:

- Os oradores conseguiram transmitir as suas ideias e sentimentos sobre o tópico escolhido? Acharam útil falar para alguém que estava a usar competências de escuta activa?
- Como foi ser ouvinte? Foi difícil ouvir sem poder interromper para comentar ou dar uma opinião?

Dicas para o animador

Inicialmente, o grupo pode chegar a algumas das características de um bom ouvinte que são apresentadas a seguir. Se tudo correr bem, no final da actividade serão capazes de enumerar estas e porventura algumas mais.

Um bom ouvinte:

- Mostra respeito, mantém contacto visual com o orador e não está irrequieto.
- Mostra que está atento e a ouvir, acenando ocasionalmente com a cabeça ou dizendo "sim, sim, estou-te a ouvir".
- Não interrompe.
- Não se precipita para preencher os momentos de silêncio, mas dá tempo ao orador para pensar e retomar a conversa.
- Não rouba o papel do orador comentando ou discordando do que foi dito.
- Usa perguntas abertas de forma a encorajar o orador a continuar a falar.
- De tempos a tempos, resume ou reformula os comentários do orador para mostrar que está a compreender o que está a ser dito.
- Reage aos sentimentos que estão implícitos nas palavras do orador, e mostra que percebe o que ele está a sentir.

A máquina humana!

Este é um exercício não verbal que mostra como os membros de um grupo podem interagir e relacionar as suas contribuições individuais numa unidade de trabalho integrado.

Grau de complexidade: Nível I

Tamanho do grupo: 6 ou mais

Duração: 15 minutos

O exercício passo a passo

1. Peça aos participantes para formarem um círculo.
2. Diga-lhes que têm de construir uma máquina mecânica enorme, usando apenas os próprios corpos.
3. Peça a uma pessoa para começar. Ela escolhe um movimento repetitivo simples, por exemplo mover o braço para cima e para baixo ritmadamente, devendo, ao mesmo tempo, fazer soar um som distintivo, como um assobio.
4. Peça a uma segunda pessoa para se chegar perto da primeira, ou para lhe tocar apenas. Cada um escolhe a sua ação e o som que vai produzir. Por exemplo, pode andar para cima e para baixo repetidamente e produzir um som tipo "chkk ...chkk", mas tem de se manter no ritmo da primeira pessoa.
5. Chame mais voluntários, um de cada vez, para se juntarem ao grupo. Podem-se ligar a qualquer parte da máquina, só precisam de escolher o movimento e o som.
6. No final, o grupo deverá estar ligado, a mexer-se de várias formas interligadas e a fazer vários sons diferentes.
7. Quando toda a gente estiver envolvida e a máquina estiver a "funcionar na perfeição", pode dar ordens para a que trabalhe mais depressa ou mais devagar, com mais ou menos barulho.

Análise e avaliação

Pode aproveitar para perguntar ao grupo:

- Que semelhanças há entre "a máquina" e um grupo de aprendizagem eficaz?
- Que competências foram necessárias? Sentido de responsabilidade? Capacidade de ouvir e de responder? Cooperação? E mais?

Punho e palma

Este jogo é útil para desenvolver a cooperação.

Grau de complexidade: Nível 2

Tamanho do grupo: 8+

Duração: 40 minutos

O exercício passo a passo

1. Escreva a folha de pontuações num quadro.
2. Peça aos participantes para se juntarem em pares, onde um é o A e outro é o B.
3. Devem depois pôr as mãos atrás das costas e contar até três.
4. Ao chegar a 3, devem mostrar as mãos ao mesmo tempo e apresentar ou o punho ou a palma da mão.
5. Diga aos pares que devem ir marcando os pontos.
6. Faça 10 rodadas.
7. No final aponte no quadro as pontuações individuais e combinadas de cada par.



Folha de Pontuação

A	B	A	B
Punho	Palma	4	0
Palma	Palma	3	3
Punho	Punho	0	0
Palma	Punho	0	4

Análise e avaliação

Pode fazer as seguintes perguntas:

- Quem conseguiu a pontuação mais alta de todos os pares? Como é que jogaram para ganhar?
- Quem é que ficou com a pontuação mais baixa? Como se sentem? O que é que aconteceu?
- Houve algum par que tenha combinado cooperar? Se sim, alguma das partes quebrou o acordo? Porquê? Como é que o parceiro se sentiu?
- Compare os resultados dos grupos em que os parceiros competiram com os dos grupos em que houve cooperação. Houve alguma vantagem em cooperar? Se sim, qual? (Pontuação máxima? Sentimento bom? Ainda são amigos?)

Métodos e técnicas para o desenvolvimento de capacidades de análise e avaliação

As análises e avaliações são uma importante oportunidade para praticar o ouvir, o falar na sua vez e outras capacidades de trabalho de grupo que são fulcrais para saber respeitar os direitos dos outros. Para que todos possam participar, o tamanho do grupo tem de ser um pouco reduzido. Se o seu grupo for muito grande – com mais de 15 ou 20 pessoas – o melhor será dividi-lo na hora da análise e avaliação. Para encorajar a interacção e a participação, é preferível sentá-los num círculo ou semicírculo onde todos se vejam. Regras gerais que devem ser discutidas e acordadas pelo grupo:

- Só pode falar uma pessoa de cada vez.
- Devem ser desencorajados os comentários depreciativos e qualquer tentativa de ridicularizar o outro.
- Cada pessoa deve falar da sua própria perspectiva e da sua experiência, não devendo nunca generalizar nem falar em nome de outros; isto é, deve sempre falar na primeira pessoa.
- Não esquecer que geralmente há mais do que uma "resposta certa".
- Combinem que devem manter a confidencialidade das conversas sobre as questões mais sensíveis.
- Todos têm o direito de se manterem calados e de não participar em determinada discussão, caso o prefiram.

As estratégias que a seguir se apresentam podem ser muito úteis:

**Microfone**

Torna-se eficaz com grupos que tenham dificuldades em ouvir.

O exercício passo a passo

O grupo deve sentar-se em círculo. Um microfone velho (ou um objecto com uma forma semelhante) deve circular por todos os participantes. Só a pessoa que tem o microfone na mão é que está autorizada a falar; todos os outros têm de estar calados a ouvir e a olhar para o orador. Quando o orador terminar, o microfone deve passar para as mãos de outra pessoa que tenha pedido a palavra.

**O jogo do dilema**

Esta actividade é muito útil para incentivar as pessoas a exprimirem a sua opinião, a ouvirem a opinião dos outros e a mudarem de opinião à luz do que foi dito. Esta actividade pode ser modificada de várias maneiras.

O exercício passo a passo

1. Prepare 3 ou 4 frases controversas relacionadas com o tema de que estão a tratar, por exemplo, "não devia haver limites para a liberdade de expressão".
2. Desenhe uma linha no chão com giz ou fita-cola.
3. Explique que à direita da linha devem ficar os que concordam com a afirmação e à esquerda os que não concordam. A distância em relação à linha representa o grau de concordância ou de discordância, ou seja, quanto mais distante estiverem da linha mais concordam ou discordam da afirmação. As paredes são o limite! Se estiverem na linha significa que não têm opinião formada sobre o assunto.
4. Leia a afirmação em voz alta.
5. Peça aos participantes que se coloquem nas suas posições de concordância ou de discordância.
6. Vá convidando os participantes a explicar o porquê da sua posição.
7. Deixe que todos os que quiserem falem; no final, pergunte se há alguém que queira mudar de posição.
8. Quando os que quiseram mudar, tiverem mudado, pergunte-lhes a razão da sua alteração.
9. Leia outra afirmação.

Métodos e técnicas para desenvolver as capacidades de tomar decisões em grupo

Tomar decisões consensuais em grupo é um processo longo e implica que os participantes tenham grandes aptidões ao nível da comunicação, sejam sensíveis às necessidades dos outros, provem ter imaginação, sejam de confiança e pacientes. Só assim é possível explorar honestamente as questões; exprimir opiniões sem medo de censura e de cair no ridículo, e sentir liberdade para mudar de opinião como resultado de argumentos razoáveis.

A metodologia para se chegar a um consenso consiste em expor o leque de opiniões existente no seio grupo e realizar uma análise conscienciosa de todas essas opiniões, para que as decisões tomadas se baseiem em interesses comuns acordados mutuamente. Uma tomada de decisão por consenso não é uma situação fácil de dinamizar.

Os processos de tomada de decisão podem acabar de diferentes maneiras:

- *Um lado consegue persuadir o outro.* Isto, claro, é o que a maioria pensa que acontece quando consegue uma votação maioritária, mas pode acontecer que se tenha ignorado uma posição muito importante. Quando se chega a consenso por persuasão, significa que todos os membros do grupo concordam que os argumentos apresentados a favor de um ponto de vista são esmagadores e irrefutáveis e que, por isso, estão dispostos a sacrificar a sua posição e a apoiar esse novo ponto de vista.
- *Um dos lados cede.* Por vezes as pessoas acham que não vale a pena a energia dispendida e abandonam a sua posição. O ponto de vista dos dissidentes é fundamental para as tomadas de decisão criativas. Muitas vezes uma única pessoa é detentora de informação que pode ser decisiva. As pessoas devem ser livres de alterar os seus pontos de vista de acordo com as novas informações que vão aparecendo. Quando se trabalha em prol do consenso, as pessoas devem sentir-se livres para explorar as posições possíveis, não se julgando "traidoras" caso decidam a mudar de opinião.
- *Ambos os lados encontram uma nova solução.* O desacordo pode muitas vezes ser

ultrapassado se as pessoas deixarem de defender as suas posições e tentarem encontrar uma nova solução que satisfaça ambos os lados. A maioria das vezes, nenhum dos grupos tem de desistir das suas posições e ambos saem com a sensação de "vencedores".

- *O grupo redefine a questão.* Uma procura sincera do consenso resulta frequentemente na descoberta de que o conflito estava a ser provocado por uma dificuldade semântica ou por um mal entendido em relação à posição do outro lado. Por vezes, os grupos apercebem-se de que exageraram relativamente às suas posições e, enquanto lutam por alcançar o consenso, moderam as suas posições e encontram uma perspectiva que ambos os grupos podem apoiar.
- *Cedência de ambos os lados.* Muitas vezes, quando as pessoas se apercebem do que têm em comum com o outro lado, conseguem chegar a um acordo que vai ao encontro das necessidades de ambos os lados, em vez de atenderem a todas as necessidades de um lado e nenhuma do outro.
- *Ambos os lados concordam em fazer um intervalo.* Às vezes os envolvidos concordam que lhes falta alguma informação para tomar uma decisão consciente, ou que estão demasiado exaltados para chegar a uma solução. Podem escolher adiar a questão até que consigam retomar a discussão com os conhecimentos e atitudes necessárias para tomar uma decisão racional.



Nós

Esta actividade é excelente para "quebrar o gelo" e também para revitalizar.

Envolve cooperação e tomada de decisões.

Grau de complexidade: Nível I

Tamanho do grupo: 10-20

Duração: 10 minutos

O exercício passo a passo

Peça ao grupo para formar um círculo e para encostarem os ombros uns aos outros e esticarem os braços em frente.

- Agora devem tentar alcançar as mãos de outras pessoas no meio do círculo, para que todos estejam de mãos dadas a outras duas pessoas, que não se encontrem imediatamente ao seu lado. (O resultado é um grande emaranhado – um grande nó! – de mãos!)
- Agora diga às pessoas para se desenvencilharem – para desembaraçarem o nó – sem largarem as mãos que estão a agarrar.
- Nota: terão de trepar por cima e de andar por baixo dos braços umas das outras. É preciso ter alguma paciência, mas o resultado (surpreendente!) será um ou dois grandes círculos.

Análise e avaliação

- Pode perguntar ao grupo como é que eles, juntos, conseguiram desemaranhar o nó.
- Foi um processo democrático?
- Quantas formas existiam de chegar à solução?
- Todos deram sugestões ou houve uma pessoa que assumiu a liderança e conduziu ao desemaranhar?

Pontos no chão!

Este é um jogo enérgico que envolve cooperação e tomadas de decisão em grupo. Trata-se também de um bom jogo para "quebrar o gelo" e é igualmente revitalizante.

Grau de complexidade: Nível I

Tamanho do grupo: 6-25

Duração: 15 minutos

O exercício passo a passo

1. Explique ao grupo que neste jogo há nove "pontos" do corpo que podem tocar no chão: 2 pés, 2 mãos, 2 cotovelos, 2 joelhos e 1 testa.
2. Peça aos participantes que se espalhem pela sala. Grite um número entre 1 e 9 e os jogadores têm de tocar no chão com esse número de pontos do corpo. Repita duas vezes.
3. Juntem-se dois a dois. Grite agora um número entre 2 e 18. Os pares terão de colaborar para porem no chão o número de pontos pedido. Repita mais duas vezes.
4. Repita mais vezes, com grupos de 4, depois de 8, depois de 16 pessoas até que o grupo esteja a trabalhar todo junto outra vez.

Dicas para o animador

Pode estabelecer uma regra que obrigue os participantes a comunicar apenas com linguagem gestual.

Quando estão 4 pessoas em jogo, o número escolhido pode ser o 2, nos casos em que duas das pessoas se aguentam ao pé-coxinho enquanto carregam os outros dois participantes!

Mas geralmente, e em termos práticos, quando estiverem 4 pessoas em jogo, o número mais baixo que pode gritar é o 4. (e o mais alto será $4 \times 9 = 36$)

Nas diferentes rondas, o maior número pedido não pode ser mais de 9 vezes o número de pessoas em jogo!



Escalada da Decisão

Esta actividade envolve um processo de discussão e negociação.

Grau de complexidade: Nível I

Tamanho do grupo: 4+

Duração: 45 minutos

O exercício passo a passo

1. Divida o grupo em pequenos grupos de duas pessoas para completar uma tarefa que envolva a necessidade de debater e de tomar uma decisão relativamente a: uma data para uma visita de grupo, ou uma definição de Direitos Humanos, ou decidir quais são os três Direitos Humanos mais importantes, por exemplo.
2. Dê-lhes 10 minutos.
3. Depois, cada par deve juntar-se a outro par e repetir o processo.
4. Note: se estiver a usar este exercício para chegar a uma decisão colectiva sobre um assunto prático (a visita de estudo), continue a juntar os grupos e a repetir o processo de tomada de decisão até chegar ao grupo original e a um consenso. No entanto, se usar este método para chegar à definição de direitos humanos, reúna todo o grupo logo depois dos grupos de 4 acabarem, pois assim evita que a actividade se torne aborrecida e repetitiva.



Análise e avaliação

Sugerimos as seguintes questões para análise da natureza do processo de tomada de decisão:

- O método é um pouco longo. Achem que o resultado valeu a pena?
- Todos se sentiram consultados e envolvidos no processo de tomada de decisão (mesmo que, no final, o resultado não tenha sido a sua opção preferida)?
- Houve algumas necessidades da minoria que não tenham conseguido incluir? (por exemplo, na data da viagem).

Actividades para revisão

Durante um programa de formação ou de ensino é importante ir revendo periodicamente os assuntos abordados. As actividades que se seguem podem ser utilizadas em qualquer altura. São maneiras divertidas para os participantes aprenderem com as suas próprias experiências, e incluem desenhar, esculpir e contar histórias.

**O fim do jogo**

Este é um dos métodos mais rápidos para receber algum feedback. Quanto mais rondas fizer, mais feedback obterá.

Grau de complexidade: Nível I

Tamanho do grupo: Indiferente

Duração: 3 ou 4 minutos por ronda

O exercício passo a passo

1. Peça aos participantes para se sentarem em círculo.
2. Relembre em síntese os assuntos que têm abordado.
3. Escolha um dos pares de afirmações escritas em baixo.
4. Vá andando à volta do círculo e pedindo às pessoas que completem as afirmações. Não são permitidos comentários ou discussões.
5. Faça o número de rondas que quiser, de acordo com o tempo que tiver disponível e consoante o *feedback* que pretender.

Exemplos de afirmações:

- A melhor parte desta actividade foi... E a pior foi...
- A parte mais interessante foi... E a mais aborrecida foi...
- Do que eu gostei menos foi... O que eu apreciei mais foi...
- A parte mais engraçada foi... E a mais séria foi...
- Eu teria gostado mais se... e menos se...
- O que eu mais gostei de fazer foi... e o que menos gostei de fazer...
- Senti mais confiança quando... e menos...

**Sobe e desce**

Este método é muito rápido e usa linguagem corporal.

Grau de complexidade: Nível I

Tamanho do grupo: Indiferente

Duração: 5 minutos

Preparação

Pense em 3 ou 4 perguntas que possa fazer, por exemplo: "Gostaram da actividade?" ou "O que é que aprenderam de novo?"

O exercício passo a passo

1. Leia em voz alta a primeira pergunta.
2. Peça ao grupo para pensar na resposta e depois para a exprimir com o corpo. Se estiverem de acordo com a afirmação devem tentar alcançar o ponto mais alto que conseguirem, até ficar em biquinhos de pés! Caso não concordem devem aninhar-se ou até deitar-se no chão. As pessoas devem também encontrar as posições que indiquem um ponto intermédio.
3. Diga-lhes para relaxarem e leia outra pergunta.

Pontos de vista

Esta actividade combina o movimento com a opção de análise

Grau de complexidade: Nível I

Tamanho do grupo: 10+

Duração: 10 minutos

Preparação

3 ou 4 questões, por exemplo: "Gostaram da actividade?", "Aprenderam alguma coisa nova?"

O exercício passo a passo

1. Cada parede representa um ponto de vista diferente: estabeleçam o significado de cada parede – "sim", "não", "não sei", "quero dizer qualquer coisa".
2. Depois da primeira pergunta, os participantes devem dirigir-se para a parede que indica a sua resposta.
3. Dê a palavra aos que estiverem na parede "quero dizer qualquer coisa", e só a estes.

Previsão Meteorológica

Esta técnica usa um método de "contar histórias". Pode ser usado no final de cada actividade como forma de revisão. Também funciona bem a meio de um projecto longo, pois permite que os participantes olhem tanto para o que já alcançaram como para aquilo que ainda querem alcançar.

Grau de complexidade: Nível I

Tamanho do grupo: 6+

Duração: 45 minutos

Preparação

Papel e lápis (opcional).

O exercício passo a passo

1. Dê 5 a 10 minutos aos participantes para pensarem no dia/ formação/ projecto/ trabalho em que estão envolvidos e para se perguntarem: "Estou a gostar até agora?", "O que é que eu posso retirar disto" e "Será que vai ter algum sucesso?"
2. Depois peça, a um de cada vez, para descreverem o que estão a sentir no formato de um boletim meteorológico.



Dicas para o animador

Se os participantes precisarem de um exemplo diga: "O meu dia começou nebuloso e sombrio... depois tive de abrir o chapéu-de-chuva para me proteger de um aguaceiro... e muitos de vocês ajudaram-me a carregar o chapéu. Prevêem-se também alguns aguaceiros para amanhã, mas a partir da próxima semana, o tempo estará claro e ensolarado". E isto significa que começou não muito seguro, as coisas tornaram-se complicadas pelo meio e ficou muito feliz com a ajuda que lhe foi dada, e que, embora não tenha certezas quanto aos seus planos imediatos, pensa que no final tudo vai correr bem.

A previsão do tempo indicada foi estabelecida para um grupo de 10 a 12 pessoas. Um grupo maior vai precisar de mais tempo.

Variantes

- As pessoas podem desenhar a sua previsão em vez de a dizerem.
- Pode usar esta ideia para a revisão do projecto, mas, em vez de usar uma previsão meteorológica, pode usar os comentários de um jogo de futebol ou de rugby, ou de qualquer outro evento que seja relevante.

**Fazer Manchete**

A ideia é o grupo produzir uma simulação de uma primeira página de um jornal sensacionalista. Os títulos devem resumir os pensamentos e sentimentos do grupo em relação ao que têm feito.

Grau de complexidade: Nível 2

Tamanho do grupo: 8+

Duração: 45 minutos

Preparação: Vai precisar de folhas A3 e de canetas de feltro para cada grupo.

O exercício passo a passo

1. Divida o grupo em pequenos grupos de três a quatro pessoas.
2. Peça-lhes que discutam o que têm andado a fazer e o que têm aprendido com o projecto ou com a actividade, e para fazerem uma reflexão em grupo acerca dos sucessos e dos fracassos.
3. Cada grupo deve pensar em cinco ou seis "notícias" ou "peças". Devem depois escrever um título para cada notícia e algumas frases, caso queiram. Não devem, no entanto, escrever a notícia toda. Uma "fotografia" é opcional mas pode ser uma óptima ideia.
 - Exponha a página.
 - As explicações, a análise e a avaliação são opcionais.

**De mochila às costas!**

Esta actividade envolve desenho e muita criatividade.

Grau de complexidade: Nível 1

Tamanho do grupo: Indiferente

Duração: 40 minutos

Materiais: Papéis e marcadores coloridos.

O exercício passo a passo

1. Está a acabar um *workshop* ou um seminário. Peça aos participantes para se desenharem com uma mochila às costas a voltar para casa. A mochila deve conter tudo o que eles gostariam de levar para casa com eles.
2. Devem pensar em tudo o que aprenderam e que querem guardar. As coisas podem ser desde livros ou imagens, sentimentos, pessoas, ideias, novas formas de ver o mundo, forças que tenham descoberto quando ultrapassaram uma dificuldade, ou valores.
3. Podem também desenhar coisas que ficaram pelo chão – as coisas que eles preferem deixar para trás. Por exemplo: maus hábitos, ideias velhas, momentos difíceis, comida má, noites mal dormidas – o que quer que seja!

Referências bibliográficas e leituras complementares

- Bond, Tim, *Games for social and life skills (Jogos para competências sociais e de vida)*, Hutchinson, 1986, ISBN 0 09 162541 6.
- Bradbury, Andrew, *Develop your NLP – Neuro Linguistic Programming skills (Desenvolva as suas competências de programação neuro-linguística)*, Kogan Page, 1997, ISBN 0-7494-3260-8.
- Brandes, Donna, *Gamester's handbook (Manual do Jogador)*. Hutchinson Education, 1982, ISBN 0-09-15900-9.
- Boud, David, Cohen, Ruth, Walker, David, *Using experience for learning (Aprender com a experiência)*, The Society for Research into Higher Education and Open University Press, 1993, ISBN 0-335-19095-2.
- Claude, Richard Pierre, *Methodologies for Human Rights Education (Metodologias em Educação para os Direitos Humanos)*, www.pdhre.org.
- Dearling, Alan, Armstrong, Howard, *The Youth Games Book (O livro dos jogos para jovens)*, 1980. The Intermediate Treatment Resource Centre. ISBN 1-85202-008-3.
- Kolb, David, *The Kolb learning cycle (O ciclo de aprendizagem Kolb)*, www.css.edu/users/dswenson/web/PAGEMILL/Kolb.htm.
- Siniko, Amnesty International.
- Stanford, Gene, *Developing effective classroom groups (Desenvolver grupos eficientes na sala de aula)*, Acora Books, Oak House, 1990.
- Transformative Mediation (Mediação Transformadora), www.colorado.edu/conflict/transform.
- Johnson, Roger T., Johnson, David W., *An overview of co-operative learning (Um panorama geral da aprendizagem cooperativa)*, www.clcrc.com.

