

Mochila Pedagógica | T-Kit N° 8

# Inclusão Social



## Bem-vindo à colecção de Mochilas Pedagógicas!

A HUMANA GLOBAL – Associação para a Promoção dos Direitos Humanos, da Cultura e do Desenvolvimento propôs-se em 2006 traduzir e adaptar uma série de manuais de formação sobre várias temáticas relacionadas com o trabalho com jovens. Estes manuais, resultado prático de uma parceria entre o Conselho da Europa e a Comissão Europeia, têm provado ser uma ferramenta de grande utilidade e a sua tradução e adaptação para Português tornava-se assim imperativa!

A versão inglesa e francesa desta colecção tem como título não Mochilas Pedagógicas mas sim T-Kits. O que significa T-Kit? A esta questão podemos dar duas respostas. A primeira, a mais simples, encontra-se na formulação completa desta abreviatura, em inglês: "Training Kit", quer dizer, Kit de formação. A segunda está ligada à sua sonoridade que lembra a de bilhete (Ticket), o título de transporte que nos permite viajar. Assim, encontramos neste manual uma pequena personagem chamada "Spiffy" que segura um bilhete, graças ao qual vai poder partir à descoberta de novas ideias. Imaginámos o T-Kit (Kit de Formação ou, no nosso entendimento Mochila Pedagógica) como uma ferramenta susceptível de servir a todos e a cada um de nós no seu trabalho. Mais precisamente, desejaríamos destiná-lo àqueles que trabalham com jovens e aos formadores, a fim de lhes dar ferramentas teóricas e práticas para trabalharem com e/ou formarem jovens. Uma mochila com a qual também se pode partir à descoberta de novas ideias e uma mochila onde se pode arrumar tudo o que vamos encontrando!

Esta publicação é fruto de esforços colectivos desenvolvidos por jovens de diversas culturas, profissões e organizações. Formadores de jovens, responsáveis de ONG's de juventude e autores profissionais trabalharam em conjunto para a realização de produtos de grande qualidade, que respondem às necessidades de um grupo-alvo, tendo em conta a diversidade das abordagens de cada um dos temas na Europa.

Este T-Kit não é uma publicação isolada. Faz parte de uma série de títulos. Outros se seguirão nos próximos anos. Inscrevem-se no quadro de um Programa Europeu de Formação de Responsáveis pela Educação dos Jovens, conduzido em parceria, desde 1998, pela Comissão Europeia e pelo Conselho da Europa. Para além dos T-Kits, a parceria entre as duas instituições engloba outros domínios de cooperação tais como: estágios de formação, a revista "Coyote" e um website interactivo e dinâmico.

Para mais informações respeitantes à parceria (novas publicações, ofertas de estágios de formação, etc.) ou até mesmo fazer o download da versão electrónica dos T-Kits, visite o website [www.training-youth.net](http://www.training-youth.net).

*The Portuguese translation and publication of this T-Kit was initiated and carried out by the Portuguese NGO, "HUMANA GLOBAL" ([www.humanaglobal.org](http://www.humanaglobal.org)) with the authorisation of the Partnership Programme on European Youth Worker Training. HUMANA GLOBAL assumes full responsibility for the accuracy of the Portuguese translation. The project received funding from the European Social Fund through Operational Programme for Employment, Training and Social Development, Action Type 4.2.2.2. Didactical Resources.*

*A tradução portuguesa deste T-Kit é da responsabilidade da HUMANA GLOBAL – Associação para a Promoção dos Direitos Humanos, da Cultura e do Desenvolvimento ([www.humanaglobal.org](http://www.humanaglobal.org)) com a autorização da Parceria entre o Conselho da Europa e a Comissão Europeia sobre Trabalho Juvenil. A HUMANA GLOBAL assume toda a responsabilidade pela tradução Portuguesa. Este projecto, inserido no Projecto PUBLICAÇÕES HUMANAS, foi aprovado e financiado pelo Fundo Social Europeu através do POEFDS – Programa Operacional de Emprego, Formação e Desenvolvimento Social, Eixo: 4 – Promoção da Eficácia e da Equidade das Políticas de Emprego e Formação, medida 4.2. Desenvolvimento e Modernização das Estruturas e Serviços de Apoio ao Emprego e Formação, acção-tipo 4.2.2.2. Recursos Didácticos.*

Edições do Conselho da Europa  
F-67075 Estrasburgo Codex

Publicações HUMANAS  
[www.humanaglobal.org](http://www.humanaglobal.org)

© Conselho da Europa e Comissão Europeia, Janeiro de 2001

A reprodução de textos e imagens está autorizada apenas para fins pedagógicos não comerciais, desde que a fonte seja citada.

Este documento não expressa necessariamente a posição oficial da Comissão Europeia ou do Conselho da Europa, dos seus Estados-membros ou de organizações que colaborem com estas instituições.

Mochila Pedagógica  
sobre Inclusão Social

ISBN Edição Papel  
978-989-8098-12-2

ISBN Edição PDF  
978-989-8098-13-9



Mochila Pedagógica  
sobre  
Inclusão Social

**Coordenação, supervisão de conteúdos e layout:**

Balázs Hidvéghi (conselheiro educativo)

**Editor:**

Tony Geudens

**Autores: (ver última página)**

Tom Croft

Veronique Crolla

Benoît Mida-Briot

**Versão Portuguesa:**

Ana Moniz Ramos

Ana Albuquerque

Anabela Moreira

Pedro Carvalhais

Sofia Figueiredo

**Design e Capa:**

[www.emsdesign.net](http://www.emsdesign.net)

**Secretariado**

Dianna Osayande (administração)

Laetitia Pougary (webmaster)

**Capa e Boneco Spifly**

The Big Family

Autoriza-se a reprodução de material proveniente desta publicação apenas para fins educativos não-comerciais, desde que a fonte seja devidamente citada.



COUNCIL OF EUROPE & EUROPEAN COMMISSION  
PARTNERSHIP  
TRAINING-YOUTH

Conselho da Europa  
DG IV

Direcção Geral da Juventude e do Desporto

European Youth Centre Strasbourg

30 Rue Pierre de Coubertin

F-67000 Strasbourg, França

Tel: +33-3-88 41 23 00 – Fax: +33-3-88 41 27 77

European Youth Centre Budapest

Zivatar ucta 1-3

H-1024 Budapeste, Hungria

Tel: +36-1-212-4078 – Fax: +36-1-212-4076

Comissão Europeia

DG Educação e Cultura

Unidade D5: Políticas para a Juventude e Programas

Rue de la Loi, 200

B-1049 Bruxelas, Bélgica

Tel: +32-2-295 1100 – Fax: +32-2-229 4158



## Índice

<b>Prefácio pelas Instituições Europeias</b> .....	7
<b>1. Introdução</b> .....	9
1.1 O futuro da Europa: jovens, inclusão e participação .....	9
1.2 O valor e o desafio do trabalho inclusivo .....	10
<b>2. Definições</b> .....	13
2.1 Dificuldade com as palavras .....	13
2.2 Quem são os jovens com menos oportunidades? .....	14
<b>3. Como alcançar toda a gente</b> .....	17
3.1 Obstáculos .....	17
3.2 Razões para a participação dos jovens .....	19
3.3 Motivação .....	21
3.4 Actividades atractivas .....	23
<b>4. Os jovens e o seu contexto</b> .....	27
4.1 Os jovens nas suas comunidades .....	27
4.2 Estabelecer parcerias .....	30
4.3 Diferentes contextos de trabalho .....	36
<b>5. A educação não formal como ferramenta para a inclusão para todos</b> .....	37
5.1 A educação não formal versus a educação formal e a formação vocacional .....	37
5.2 O trabalho com jovens para os jovens com menos oportunidades .....	39
<b>6. Trabalho inclusivo com jovens na prática</b> .....	41
6.1 <i>Ethos</i> .....	41
6.2 Abordagem a par e passo .....	42
6.3 Construir laços de confiança .....	44
6.4 Explorar a auto-estima .....	45



---

<b>7. Algumas abordagens</b> .....	49
7.1 Educação por pares .....	49
7.2 A abordagem contratual .....	51
7.3 Gestão de conflitos .....	53
<b>8. Parte prática – Exercícios</b> .....	57
8.1 Os jovens com menos oportunidades .....	58
8.2 Sentir a exclusão social .....	69
8.3 Construir laços de confiança e auto-estima .....	83
8.4 Gestão de conflitos .....	89
8.5 Fixar parcerias .....	96
8.6 Educação por pares .....	100
<b>9. Bibliografia</b> .....	105
<b>10. Sobre os autores</b> .....	109





# Prefácio pelas Instituições Europeias

## ***Inclusão: a perspectiva da Comissão Europeia***

Actualmente, a Comissão Europeia e as Agências Nacionais de JUVENTUDE estão a implementar uma “Estratégia para a inclusão dos jovens com menos oportunidades nos programas da JUVENTUDE”. A estratégia tenta responder ao desafio lançado pela ausência de participação de muitos jovens europeus nas actividades transnacionais, seja por causa dos obstáculos ou por falta de preparação dos trabalhadores e formadores de jovens no apoio a este grupo-alvo. O termo “jovens com menos oportunidades” refere-se essencialmente aos obstáculos que se levantam à participação, não tendo como objectivo a estigmatização intencional deste grupo. Estes obstáculos podem ser de natureza sócio-económica, cultural ou geográfica ou podem ainda ser resultado de uma deficiência física ou mental. Até ao ano de 2003, queremos aumentar substancialmente a participação deste grupo-alvo nos programas da JUVENTUDE e considerar os projectos com ele relacionados, como uma prioridade. As diferentes acções que compõem o programa da Juventude oferecem várias oportunidades aos jovens com menos oportunidades, como por exemplo, os projectos a curto prazo do Serviço de Voluntário Europeu (Acção 2) e os projectos criados e organizados por jovens integrados na estrutura das Iniciativas da Juventude (Acção 3). Foram também disponibilizados fundos adicionais para os projectos com este grupo-alvo. A estratégia de inclusão espera alcançar áreas como a informação, a motivação e formação; a criação de redes; cooperação entre as Agências Nacionais de JUVENTUDE no campo da inclusão; transferência das boas práticas e experiências; e uma monitorização de qualidade. Mais ainda, as ferramentas de formação existentes (tais como o SALTO-YOUTH, as formações do pessoal YOUTH e, por último, mas não necessariamente o menos importante, esta Mochila Pedagógica), têm sido orientadas no sentido da inclusão. Assim, a presente Mochila Pedagógica representa uma ferramenta importante na estrutura geral e contribuirá certamente para a formação de uma Europa cada vez mais inclusiva para os jovens com menos oportunidades.

*Pierre MAIRESSE*

## ***Uma estratégia de mudança: a perspectiva do Conselho da Europa***

Se houve algum perdedor de entre os três ideais que regeram a Revolução Francesa – Liberdade, Igualdade e Fraternidade – durante os anos 90 do século passado, esse ideal foi a Igualdade. A sociedade pós-moderna valoriza o individualismo e a diferença mais do que alguma vez aconteceu e a virtude social da solidariedade surge apenas como uma relíquia antiquada do passado. O slogan que rege a campanha do Conselho da Europa contra o Racismo, o Anti-Semitismo, a Xenofobia e a Intolerância “**TODOS DIFERENTES – TODOS IGUAIS**”, que pretendia trazer os princípios da igualdade e da diferença num equilíbrio eterno e inter-relação inquebrável, não conseguiu alcançar o equilíbrio, alcançando antes a direcção da desigualdade e da diferença. Isto aconteceu não apenas como um fracasso temporário da distribuição do sistema político devido a um sub-financiamento do estado social, como também se encontra a caminho de se transformar numa nova legitimidade do poder, ameaçando directamente os princípios da coesão social, da equidade e da justiça. Os sinais desses desenvolvimentos conhecem-se demasiado bem: taxas altas de desemprego, uma diminuição da qualidade das oportunidades educativas em muitos países, mas também a marginalização, a exclusão social e a discriminação de muitos jovens numa Europa alargada. E quando falamos das consideráveis diferenças económicas, sociais e políticas entre os 45 Estados Membros do Conselho da Europa, referimo-nos a regiões geográficas inteiras da Europa que surgem como marginais. A política da Juventude é essencialmente sobre a inclusão e o acesso. Onde a inclusão e o acesso estão assegurados, as políticas funcionam; no entanto, nos locais onde isso não acontece, as políticas não funcionam. Há razões para os conflitos armados, ou para alterações dos sistemas económicos e políticos ou ainda crises económicas que podem explicar as diferenças intoleráveis a curto e a médio prazo entre as situações sociais e as perspectivas de vida dos jovens na Europa. Contudo, não são razões que justifiquem o esquecimento de valores-chave da sociedade europeia como a justiça social e a igualdade de oportunidades. Deviam sim, implicar uma concentração de forças e de combate às circunstâncias que criaram estas condições hostis. Todavia, as soluções não surgem assim de um momento para o outro. Os jovens a nível local, seja em associações ou em rede, com os seus amigos e pares, têm de se responsabilizar, em conjunto com a acção política e social, pela sua parte do esforço necessário para vivermos num mundo melhor. Este esforço implica participação e cidadania activa, significa “ocupar” o espaço europeu e significa fazer ouvir a sua voz e argumentar pelos seus próprios interesses. Tudo isto terá de ser aprendido. A inter-relação entre a aprendizagem e a participação é muito forte. A Mochila Pedagógica sobre a inclusão social é mais do que apenas uma ferramenta educativa, é uma fundação da estratégia para a mudança.

*Peter LAURITZEN*







# 1. Introdução

## 1.1 O futuro da Europa: jovens, inclusão e participação

“A União Europeia precisa de ser mais democrática, mais transparente e mais eficiente. Deve também ultrapassar três desafios básicos: como trazer os cidadãos, especialmente os mais jovens, para perto da concepção europeia e das instituições europeias...”

*Extracto da Declaração de Laeken (Cimeira do Conselho da Europa, Bélgica, Dezembro de 2001)*



No assomar deste novo milénio, a Europa, tanto o Conselho da Europa como a União Europeia, e os seus cidadãos viajam rapidamente em direcção a um horizonte novo e crítico da sua história.

O futuro alargamento da União Europeia, por exemplo, e as alterações políticas, económicas e sociais que trará, representam desafios profundos para o continente inteiro.

Os cidadãos do continente estão cada vez mais desiludidos com as estruturas políticas e administrativas da Europa. Este sentimento de separação foi apontado como razão, por exemplo, para a queda de afluência nas eleições europeias e para os votos “não” nos referendos nacionais relativos à promoção da integração europeia. Inverter estes sentimentos e construir uma ponte entre as instituições europeias e os seus cidadãos são as principais tarefas a realizar.

Contudo, todos estes desafios representam uma imensa riqueza de oportunidades para a Europa e o seu povo. É-nos dada a oportunidade de construir em conjunto uma Europa de paz, baseada no respeito e na defesa dos direitos humanos e com novas formas de democracia que comprometem verdadeiramente as instituições europeias e os seus cidadãos.

Tal como esclarece a Declaração Laeken, o que é ainda mais admirável é o facto de os jovens da Europa serem fulcrais para o sucesso desta visão por uma Europa verdadeiramente unida, pacífica e justa. O surgimento da participação dos jovens na agenda política reflecte já desenvolvimentos significativos no pensamento e na ênfase dada às políticas de jovens e no trabalho de jovens dentro da Europa. O programa da JUVENTUDE da União Europeia, o Livro Branco para a JUVENTUDE e os cursos de formação organizados através dos Centros para Jovens do Conselho da Europa são todos exemplos desta tendência.

Por isso, os jovens estão instalados, firme e perfeitamente, no mapa político da Europa, realçando o seu papel e importância. Mas afinal, o que é que tudo isto tem a ver com a inclusão social no trabalho com jovens? A relação torna-se mais clara quando examinamos detalhadamente a ideia de participação dos jovens.

A noção de participação dos jovens na sociedade, em especial na organização política e civil da sociedade, tem vindo a desenvolver-se. A participação, neste contexto, significa mais do que uma mera consulta com os jovens sobre as alterações e as iniciativas que afectarão as suas vidas e formarão os seus futuros. Falamos aqui de participação de jovens que são realmente representantes, e são representativos de uma fiel secção da juventude europeia. E é este último ponto que nos leva ao cerne da questão.

Para que a sociedade beneficie verdadeiramente do empenho dos jovens, devem ser dados os meios e as oportunidades a todos os jovens para que possam aproveitar o direito de participar. É fundamental que os jovens com menos oportunidades, na verdade com nenhuma oportunidade, se possam envolver e contribuir, quanto mais não seja porque é um direito que lhes assiste tal como a qualquer outro jovem. Contudo, não é apenas uma questão do valor ético intrínseco de prevenir a exclusão ou de reconhecer a riqueza da diversidade. A participação dos jovens com menos oportunidades é também um barómetro da saúde subjacente das nossas democracias e sociedades. É imperativo que a voz dos jovens mais vulneráveis e marginalizados seja ouvida porque a sua contribuição, perspectiva e conhecimento é inestimável e único no esforço de construir uma sociedade melhor para amanhã, para todos. Os jovens com as vidas mais difíceis e com os futuros mais incertos podem ensinar-nos o significado de, e o caminho para, uma Europa de igualdade, de justiça e de paz. Para isso, é preciso oferecer a estes jovens a possibilidade de participar. Apesar da experiência e dos conhecimentos das pessoas que passaram directamente por situações de exclusão social ajudar a perceber as raízes da exclusão, estas experiências são muito difíceis e complexas de perceber. No entanto, os jovens nas situações mais



difíceis dizem-nos que precisam de oportunidades para conhecer outras pessoas numa atmosfera de amizade, de apoio mútuo e de segurança. Também nos falam sobre a importância de ter a possibilidade de se juntar a outros jovens, em buscas normais e em projectos abertos aos jovens de uma sociedade, tal como o desporto, o voluntariado e as actividades culturais. E é como resultado desta inclusão que os jovens conseguem discutir e partilhar as suas perspectivas sobre assuntos que lhes interessam. Isto acontece com todos os jovens, mas especialmente com jovens com poucas oportunidades.

O trabalho com jovens desempenha, assim, um papel essencial ao alcançar e reunir esses jovens que enfrentam, diariamente, a exclusão. É verdade que existem muitos outros factores na sociedade que contribuem para a inclusão social dos jovens, quanto mais não seja as habilitações e as forças dos jovens. Contudo, para os jovens com poucas oportunidades, o trabalho com jovens e as organizações de jovens podem ser o principal meio de inclusão.

Se as pessoas que trabalham com jovens e as organizações de jovens não conseguirem alcançar e incluir os jovens com poucas oportunidades nas suas actividades, onde mais é que eles podem beneficiar das experiências de aprendizagem não formal que estas actividades oferecem? (veja o *capítulo 5: Educação não formal como ferramenta para a inclusão de todos*). Como é que os jovens mais marginalizados conseguirão juntar-se a outros jovens e adultos nos projectos abertos para eles nas nossas sociedades? E fora das estruturas formais que nem sempre os ajudam da melhor maneira; onde é que os jovens mais vulneráveis encontrarão o estímulo e o apoio para desenvolverem a sua auto-estima e confiança? (veja a *secção 6.4: Explorar a auto-estima*). Sem uma inclusão abrangente, onde é que os jovens mais isolados desenvolveriam as habilitações necessárias e a auto-confiança para enfrentar o desafio de representar outros jovens? E que futuro estaria a Europa a des-perdiçar sem esta inclusão?

Então, como é que as pessoas que trabalham com jovens e as organizações de jovens começam a ser inclusivos? Esta Mochila Pedagógica tem como objectivo oferecer ferramentas e recursos conceptuais e práticos para vos ajudar a explorar e a abordar esta questão.

## 1.2 O valor e o desafio do trabalho inclusivo

Os investigadores, que pesquisavam a exclusão social, estavam a seguir a pista das alterações nas vidas de uma pequena amostra de jovens que não estavam na escola, não tinham emprego e não frequentavam nenhuma formação – um dos grupos-chave marginalizados que o governo quer ajudar. O plano era de os entrevistar duas ou três vezes, num espaço de 18 meses. Infelizmente, apesar da comunicação regular e dos esforços dos investigadores, muitos dos jovens simplesmente “desapareceram”.

*Retirado de “Missing Connections”: Briton (2002)*

Os jovens excluídos são difíceis de alcançar, e quanto mais excluídos forem, mais difícil se torna. Estabelecer o contacto com esses jovens não é suficiente, precisamos de os manter comprometidos e de trabalhar com eles. O problema piora, pois alguns jovens marginalizados suspeitam, e por vezes são hostis, ao surgimento de profissionais nas suas vidas.

Por isso é que o trabalho com jovens é tão importante. A sua natureza voluntária e baseada na comunidade significa que as pessoas e as organizações que trabalham com jovens têm melhores hipóteses, do que a maioria, de estabelecer contacto e construir relações de confiança com jovens que se encontram nas margens da sociedade (veja *6.3: Construir laços de confiança*).

Então, quais os benefícios que nós, enquanto pessoas que trabalham com jovens, ganhamos por construir esta vantagem vocativa e trabalhar o quão inclusivamente quanto conseguirmos?



As jovens mães solteiras, que criam os seus filhos em condições extremamente difíceis, têm uma riqueza não só de experiências práticas e emocionais, desembaraços, como também entendimento perspicaz de algumas das injustiças que crescem nas raízes da sociedade. Este conhecimento precisa de ser partilhado, não apenas com outras mães solteiras mas também com alguém que queira perceber o quanto custa criar um filho sozinha, com um rendimento insuficiente, enquanto lida com a desaprovação moral da sociedade. Este tipo de percepções e de experiências não são fáceis de partilhar com outras pessoas, reunir jovens com passados diferentes nem sempre é linear nem está livre de problemas, mas com cuidado e empenho as recompensas que esse trabalho traz para todos são imensas.

- O primeiro aspecto que devemos reconhecer é o conhecimento e as percepções tremendas que os jovens, que enfrentam exclusão diariamente e por um longo período de tempo, podem trazer a um trabalho com jovens, tal como já foi salientado no capítulo anterior. A sua contribuição enriquecerá qualquer iniciativa ou projecto de jovens.
- Os jovens que enfrentam uma exclusão persistente podem finalmente beneficiar de novas oportunidades que até ao momento estavam fora do seu alcance. Através do estabelecimento de novos encontros com outros jovens, eles vão, juntos, ser desafiados e os seus preconceitos, estereótipos e presunções, serão questionados. Os seus horizontes alargarão, os seus contactos diversificarão. Terão, então, a oportunidade de observar os padrões da injustiça e de explorar as suas preocupações e questões. Apesar das diferenças entre os seus passados e entre as suas experiências, eles descobrirão as suas semelhanças, enquanto jovens com esperanças e desejos para o futuro.
- Os projectos e as iniciativas com jovens também sairão beneficiados. Caso estejam sedeadas localmente, serão mais relevantes para a sua comunidade. Ouvindo e aprendendo com os jovens com menos oportunidades, o trabalho com jovens e os que nele estão envolvidos ganharão um entendimento mais profundo e abrangente do que é realmente importante. Alcançando e empenhando os jovens excluídos, as iniciativas futuras terão melhores hipóteses de os incluir; os eventos ou projectos poderão ser ajustados de forma a ir ao encontro das necessidades e interesses reais dos jovens, e não aquilo que os adultos imaginam que sejam.
- Relativamente ao seu conteúdo, o projecto e todas as pessoas envolvidas e afectadas, também ganham. O racismo, o sexismo, a pobreza, a desigualdade e outras formas de discriminação e de injustiça podem ser abordadas, não como abstrações, mas como forças reais que afectam pessoas reais. Os jovens conseguem perceber melhor as realidades das vidas de outras pessoas quando existe uma relação emocional entre eles. Este princípio foi bem entendido enquanto elemento do trabalho global com jovens, mas aplica-se da mesma maneira quando o abismo entre ou dentro de comunidades se encontra numa cidade, e não num continente.
- Desta forma, e especialmente se o que aprendermos através de um trabalho inclusivo pode ser partilhado com o exterior do mundo do trabalho com jovens, a sociedade beneficiará também, como um todo.

No entanto, conseguir alcançar este objectivo está longe de ser fácil. Trabalhar de uma forma inclusiva exige mudança – organizacional e individual. Por definição, o status quo falhou a alguns jovens. Para mudar isso, as pessoas e as organizações têm de fazer as coisas de forma diferente. Devem identificar as barreiras que, mesmo involuntariamente, construíram. Os projectos devem examinar a sua cultura organizacional, os seus valores e práticas, para ver onde e como estão a conseguir alcançar e a empenhar alguns jovens mas outros não. Examinamos algumas dessas barreiras e formas mais detalhadas de as confrontar no capítulo 3: *Como alcançar toda a gente*.

Ainda assim, é fundamental que as pessoas que trabalham com jovens conheçam as suas limitações. Algumas das barreiras para a inclusão dos jovens estão bem enraizadas, já duram há muito e são estruturais de uma sociedade. As pessoas que trabalham com jovens não podem contrariar os seus efeitos, mesmo com as melhores das intenções e com muito trabalho. Os seus objectivos devem ser realistas e alcançáveis (veja a *secção sobre os objectivos SMART na Mochila Pedagógica 3 sobre a Gestão de Projectos*). Obviamente que os projectos de jovens não conseguem sozinhos erradicar a pobreza, o desemprego, a dependência de drogas, o racismo e a xenofobia, insucesso escolar, o abandono, o abuso e negligência, os crimes ou qualquer outro problema relacionado com a exclusão social dos jovens. Mas podem trabalhar com os jovens nos cenários informais, aumentando as suas oportunidades, oferecendo novas experiências e desafios, mostrando-lhes esperança que têm nos jovens, e fazendo sobressair o que eles têm de melhor, tal como é descrito no capítulo 5: *Educação não formal como ferramental para a inclusão de todos*.



---

Para os jovens que enfrentam a discriminação e a exclusão diárias, que tentam sobreviver à humilhação e à injustiça, um trabalho com jovens sensível e inclusivo, baseado no respeito e na dignidade pode ser uma imensa fonte de força e encorajamento pessoal. Se tudo isto for novidade para si, descrevemos alguns princípios subjacentes e diferentes abordagens deste trabalho inclusivo com jovens no capítulo 6: *Trabalho inclusivo com jovens na prática*, e 7: *Algumas abordagens*.

Devemos também encorajar profissionais – professores, pessoas que trabalham no campo da saúde, polícia e empregadores – para que estes levem os jovens a sério; ouçam-nos, não preguem; encetem um diálogo com eles sobre as suas vidas; e aceitem que os jovens têm muito para contribuir e para nos ensinar. Exploramos a importância das parcerias para lidar com a exclusão social e para promover a inclusão social no capítulo 4: *Os jovens e o seu contexto*.

Se, no entanto, for um formador que pretende consciencializar sobre os diferentes assuntos que rodeiam o trabalho com jovens com menos oportunidades, esta Mochila Pedagógica oferece-lhe uma série de métodos e exercícios no capítulo 8: *Parte Prática – Exercícios*.

De seguida, no capítulo 2: *Definições*, vamos lidar com um dos maiores obstáculos, o de tentar compreender o que é realmente a inclusão e quem são os jovens com menos oportunidades.

## 2. Definições



### 2.1 Dificuldade com as palavras

Enquanto pessoas que trabalham com jovens, que tentam trabalhar de forma inclusiva, podemos encontrar muitos desafios. Um desses desafios passa por encontrar as palavras certas para nos referirmos aos jovens para quem tentamos projectar inclusão.

Ao longo dos anos, muitos foram os termos desafiados, rejeitados, evitados ou alterados como resposta ao criticismo. Alguns por serem claramente depreciativos como “o pobretanas”. Outros como “os pobres”, “os deficientes” ou “os desempregados” foram rejeitados por serem insensíveis ou imprecisos. No programa JUVENTUDE da Comissão Europeia, por exemplo, a expressão “jovens com desvantagens” foi conscientemente substituída pela expressão “jovens com poucas oportunidades” (um termo que é em si mesmo um pouco desastroso e que provavelmente sofrerá uma nova alteração com o tempo). Tentámos utilizá-lo o mais que pudemos nesta Mochila Pedagógica (veja-se *ponto 6.1: Ethos*).

Seja qual for o termo utilizado, devemos ter consciência que:

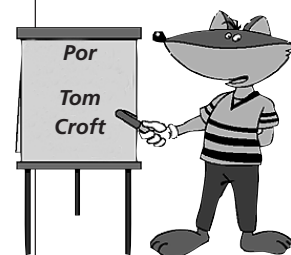
- as palavras são poderosas e complexas, sendo capazes de ofender –mesmo quando o pensamento por trás era bem intencionado e o orador não tinha intenção de magoar ou desrespeitar;
- as palavras formam a forma como pensamos e respondemos. Os termos descritivos, como “jovem ofensor” ou “vítima de abuso”, por exemplo, trazem normalmente associações não provadas ou justificadas mas que podem ser muito difíceis de apagar, depois de usadas;
- e embora as palavras sejam muito importantes, não precisamos de ser demasiados obsessivos. Se passarmos demasiado tempo preocupados com as palavras deixamos as coisas que temos a fazer para trás.

O problema com a linguagem é que existem duas forças que puxam em direcções opostas, sempre que trabalhamos com pessoas que enfrentam exclusão nas suas vidas diárias. Por um lado enfrentamos os governos, os legisladores, os gestores, os analistas, patrocinadores e financiadores. É para eles que precisamos de apontar e identificar grupos especiais de jovens. Precisamos de um rótulo que expresse a vulnerabilidade especial dos jovens, a severidade dos problemas que eles enfrentam, a dificuldade de melhorar a sua situação, a injustiça e o sofrimento que experimentam. Precisamos de o fazer para conseguirmos desafiar a sociedade com o que os jovens nos ensinam sobre as suas situações e os seus desejos. Também o queremos fazer, de uma forma clara e concisa, para melhorar as nossas hipóteses de financiamentos e de obtenção de recursos necessários para fazermos o que é realmente importante: trabalhar com os jovens.

Nas nossas relações com os jovens a pressão surge de uma direcção diferente. Nós conhecemos o absurdo – e o perigo – de rotular as pessoas. Sabemos que os jovens são indivíduos e não uma massa generalizada. Sabemos também que eles não respondem muito bem aos rótulos que lhes são dados por outras pessoas. Temos consciência do seu direito à dignidade e ao auto-respeito. Por isso sentimo-nos desconfortáveis porque os descrevemos de uma forma que eles nunca usariam para se descrever a si próprios. Por conseguinte, cresce uma certa tensão quando tentamos acomodar ambos os grupos.

Uma vez que não existe uma categoria linguística ideal para descrever os jovens socialmente excluídos, faz todo o sentido procedermos com cuidado, evitando desenvolver perspectivas demasiado fixas. Também será prudente seguir certos princípios abrangentes:

- Devemos ser o mais exactos possível, sem deixar que o vocabulário se torne demasiado técnico ou de difícil compreensão. Algumas pessoas com deficiências opõem-se a palavras como “sofredor” e “limitados a cadeira de rodas”, em parte por causa do seu tom pejorativo e condescendente, mas também porque não são exactos. As pessoas que usam as cadeiras de rodas não estão necessariamente limitados à sua cadeira, e, sem provas, é pura presunção e maldade descrever alguém como um sofredor.
- Devemos ouvir o que os jovens querem. Será que os jovens turcos ou marroquinos que vivem na Holanda se descrevem como “medelander” (um termo inventado pelo governo holandês que sugere que eles são quase-holandeses)? Se não, será que nós o devemos fazer? Será que os “jovens com menos oportunidades” se reconhecem nesta expressão?





- Devemos sempre ter consciência da dignidade das pessoas que estamos a descrever. Façamos o teste mais simples – será que nós gostaríamos que nos tratassem dessa maneira? Ficaríamos felizes se esta expressão fosse aplicável a alguém que nos é querido?
- Devemos também deixar bem explícito que uma descrição se refere à situação actual dos jovens e não aos próprios jovens. Por isso, ao dizer-mos que alguém está “em risco” ou “em desvantagem”, estamos a referir-nos à situação ou circunstâncias actuais que afectam as suas oportunidades. Não é um rótulo que tenham de carregar para sempre.

## 2.2 Quem são os jovens com menos oportunidades?

“Quando as pessoas não saem do sítio onde vivem, quando nunca saem do seu quarteirão ou do seu estado, cresce uma parede. Elas não vêem nada fora do seu estado ou do seu país e isso é perigoso. Sair implica ver outras pessoas. Dá-nos até a impressão de mudar o mundo. A parede que nos impede de sair e de conhecer outras pessoas deve ser destruída.”

Livro Branco Europeu sobre as políticas da Juventude: *Uma contribuição dos jovens mais pobres, Movimento Internacional ATD Fourth World, 2001*

### ***Os especialistas que faltam***

Estas são palavras de uma jovem que falou sobre a sua experiência de exclusão, de discriminação e pobreza; temas sobre os quais se fala muito mas nem sempre são bem entendidos.

Os académicos, os conselheiros políticos, os trabalhadores sociais e até as pessoas que trabalham com jovens, surgem, por vezes, como peritos sobre a exclusão. Muitos destes peritos têm um conhecimento secundário valioso recolhido ao longo de anos de pesquisa devotada ou de trabalho em campo; e muitos carregam uma convicção profunda instigada pelas injustiças de que já foram testemunhas. Mas poucos têm o conhecimento directo ganho através de uma vida de domínio sobre a exclusão. Estes são os peritos que faltam no debate e a sua especialidade não é suficientemente reconhecida ou utilizada.

Porque é que isto acontece? Em parte é uma questão relacionada com a dificuldade que todos temos de nos libertar das normas e crenças aceites pela sociedade sobre a autoridade e conhecimento. A realização educativa e o estatuto profissional são qualidades que estamos habituados a respeitar, o que faz algum sentido. No entanto, no reverso da moeda aparece a hipótese de que nos podemos facilmente encurralar nestes hábitos. Por outro lado, é também um problema das estruturas e instituições da sociedade que estão mal preparadas e desenhadas para alcançar e aliciar as pessoas que estão excluídas, uma condição que por vezes é descrita como “discriminação institucional” e o factor principal da exclusão, em si mesma. Por último, mas não necessariamente o menos importante, prende-se também com o facto, como veremos mais tarde, da discriminação, a exclusão e a insegurança se fortalecerem umas às outras tornando-se cada vez mais difícil para as pessoas ganharem esta luta diária. Sem apoio, é praticamente impossível que as pessoas ocupem uma posição de representação de si próprias ou até de outros. O resultado de tudo isto é que a interpretação de exclusão da sociedade sofre, tal como sofre a nossa capacidade de a combater.

### ***Duplo risco***

Na maioria do trabalho académico ou político existe uma tendência de dar importância à identificação e à descrição dos grupos vulneráveis. Esta categorização pode ser útil. É uma ferramenta necessária para a investigação quantitativa e para a avaliação estatística do impacto de políticas e programas. O problema é que, quando usada em demasia, esta abordagem pode fixar uma lente deformadora na visão dos jovens e das suas situações.





Em qualquer lista de grupos de exclusão, podemos perguntar-nos porque é que estes grupos são tidos como estando em risco e não outros? Alguém pode, por exemplo, perguntar: “Onde é que estão localizadas as mães adolescentes ou a juventude rural isolada?”. Alguns grupos de jovens são muitas vezes negligenciados destas listas porque são específicos por natureza, por exemplo, os jovens carers (jovens que estão encarregues de tomar conta de pais ou parentes com uma deficiência grave). Se quisermos fazer justiça a todas as reivindicações merecedoras, a lista tinha inevitavelmente o comprimento do nosso braço.

Por fim, o problema de agrupar os jovens é que, por vezes, eles podem ser integrados em mais do que um grupo ao mesmo tempo. Eles podem até identificar-se como parte de alguns dos grupos ou até de nenhum. No entanto, a constatação de que alguém pode pertencer a mais do que um grupo vulnerável ao mesmo tempo, pode levar-nos a um maior entendimento da exclusão. Por exemplo, o que é que significa pertencer a uma minoria étnica e viver em pobreza a longo prazo? Ou uma mãe solteira, com um rendimento baixo e isolada na vida rural? Se todos estes grupos estão em risco de exclusão, isto significa que está em duplo ou triplo risco? A ideia de “duplo risco” ou de “insegurança múltipla” é a base para uma interpretação mais holística da exclusão, das suas causas e consequências.

### ***Uma abordagem dos direitos humanos***

“A ausência de segurança é a ausência de um ou mais factores que permitem aos indivíduos e às famílias assumirem as responsabilidades profissionais, familiares e sociais, e desfrutar dos seus direitos fundamentais. Essa situação pode estender-se e levar a consequências mais sérias e permanentes. A pobreza crónica surge quando a ausência de segurança afecta simultaneamente, vários aspectos da vida das pessoas, quando se prolonga, e quando compromete severamente as hipóteses de voltar a ganhar os seus direitos e de reassumir as suas responsabilidades num futuro previsível.”

*Definição de pobreza persistente adoptada pelo Conselho Económico e Social Francês (1987) e pelo Conselho Económico e Social das Nações Unidas (1996)*

A definição fala de pobreza persistente mas poderia facilmente ser atribuída à exclusão a longo prazo. A realidade que apresenta é a realidade que muitos jovens marginalizados enfrentam nas nossas sociedades. Sublinha três aspectos importantes da situação das pessoas:

- *Inseguranças múltiplas* – os jovens mais vulneráveis enfrentam frequentemente várias inseguranças diferentes nas suas vidas, por exemplo: desemprego, discriminação e isolamento; ou alojamento inadequado, problemas de saúde e educação ou formação inconsistente.
- *Persistência* – se estas inseguranças múltiplas perduram durante muito tempo podem agravar e constituir uma nova, por exemplo: o alojamento inadequado pode levar a uma má saúde; a discriminação pode levar ao desemprego ou a problemas na escola; o rompimento da família pode levar ao isolamento.
- *Erosão dos direitos e responsabilidades* – eventualmente os direitos e responsabilidades, sejam eles sociais, económicos, culturais, civis e políticos estão minados ou em constante ameaça: é difícil ter sucesso na escola quando se é discriminado todos os dias. Sem a educação obrigatória como é que se consegue um trabalho decente? Sem um trabalho decente como é que se consegue pagar um alojamento adequado? Quando a sua confiança está quebrada e as pessoas não compreendem a sua situação é muito difícil juntar-se a actividades culturais ou civis. Todas estas pressões podem forçar, de forma intolerável, a vida familiar. Este ciclo vicioso anda às voltas sem parar, afectando, no final, todas as partes da vida de uma pessoa.

Neste tipo de circunstâncias, a vida torna-se uma luta constante para ir ao encontro de responsabilidades e desfrutar os direitos, que a maioria de nós toma por garantidos, e isso significa exclusão da sociedade e dos seus projectos.

Enquanto nos ajudam a perceber a sua experiência, os jovens, tal como aqueles que citámos no início desta secção, aproveitam para nos contar os seus desejos. O papel do trabalho com jovens na luta contra a exclusão é apenas o de oferecer mais oportunidades aos jovens que têm poucas, mas não apenas como um fim, em si mesmo. Através destas oportunidades, podemos apoiar os jovens nos seus esforços para evitar a armadilha da violência e ajudá-los a destruir o muro.





# 3. Como alcançar toda a gente



## 3.1 Obstáculos

Os jovens sofrem de uma imagem dupla. Por um lado, a imprensa e os políticos descrevem-nos como sendo passivos ou até potencialmente criminosos, enquanto que por outro lado, eles aparecem na publicidade e nos filmes como activos, poderosos, felizes e fortes. Na realidade, apenas alguns jovens se conseguem identificar com qualquer um destes grupos. A maioria dos jovens com poucas oportunidades vive sob pressão, pressão esta que advém de diferentes lados e de diferentes tipos de dificuldades tal como já foi mencionado no ponto 2.2. Só o viver nestas circunstâncias rouba-lhes imenso tempo e energia, o que pode até significar que lhes resta muito pouco para participar nas suas actividades, por mais que o queiram fazer.

Esta é uma barreira que as pessoas que trabalham com jovens devem ultrapassar de forma a conseguir alcançar todos os jovens. A pessoa que trabalha com jovens é, pelo menos, responsável por oferecer a todos os jovens a possibilidade de participar, deixando com os jovens a decisão de participar ou não. Ou então, as pessoas que trabalham com jovens podem ter como objectivo alcançar um determinado grupo-alvo que esteja a ser sub-representado. Em primeiro lugar, é extremamente importante perceber quais são as barreiras que (mesmo inconscientemente) existem e que impedem a inclusão do trabalho com jovens. Para uma pessoa que trabalha com jovens, idealista, pode ser difícil perceber porque é que os jovens não participam em actividades divertidas juntamente com outros jovens. Mas para muitos jovens, a sua prioridade passa por tomar conta deles próprios e enfrentar os vários desafios das suas vidas. As pessoas que trabalham com jovens devem ter estas necessidades em conta.

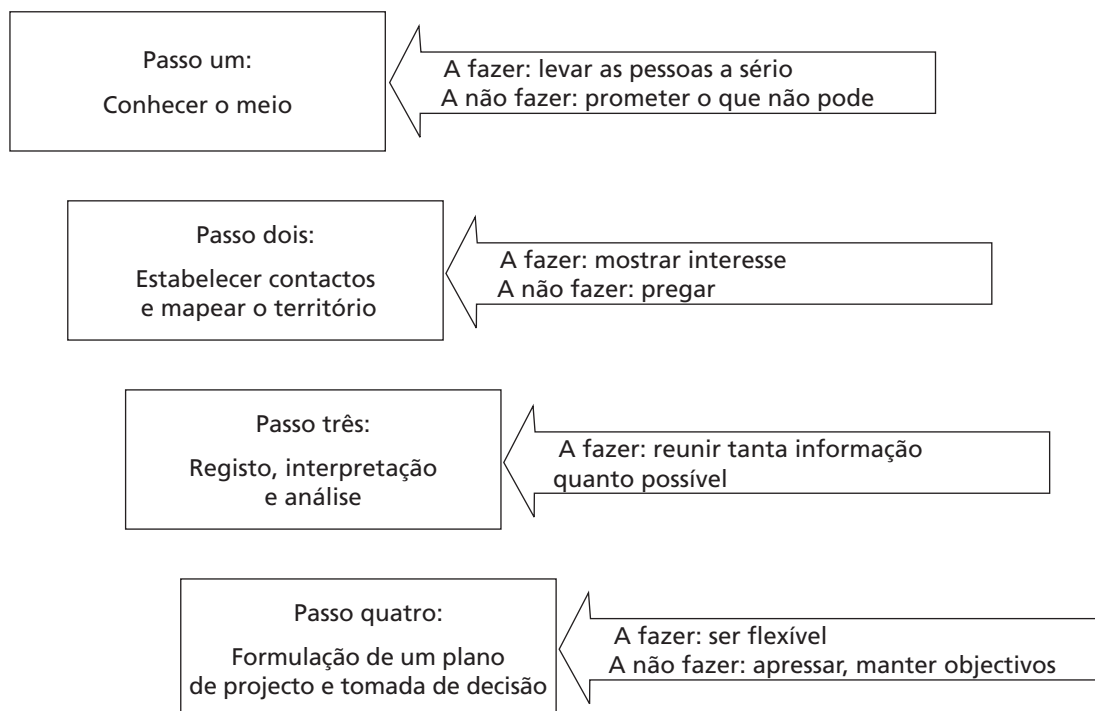
Por isso, vamos fazer uma pequena pausa e considerar que razões podem impedir os jovens de participar nas suas actividades.



Obstáculos pessoais	Obstáculos práticos
<ul style="list-style-type: none"><li>- Falta de auto-estima, auto-confiança</li><li>- Falta de encorajamento</li><li>- Não gostam de ser tratados de forma condescendente</li><li>- O trabalho com jovens não é apelativo ("é para crianças e maricas")</li><li>- Medo de ser discriminado</li><li>- Actividades desinteressantes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Falta de informação</li><li>- Falta de permissão – Pressão pelo grupo contra a participação</li><li>- Falta de tempo ou energia</li><li>- Falta de dinheiro</li><li>- Conflitos culturais ou religiosos</li><li>- Problemas de mobilidade</li></ul>

Esta tabela não está completa e (esperamos) nem todas as razões são aplicáveis ao seu grupo-alvo específico, no entanto dá-lhe algumas ideias quanto às razões que levam alguns grupos a não estarem inclinados a participar nas suas actividades. Os jovens também podem arranjar desculpas para encobrir a verdadeira razão. Por exemplo, alguém que não tem autorização para participar pode dizer que acha a actividade parva. Podemos também identificar uma série de razões apenas se pensarmos nas características do seu grupo-alvo: um assado de porco não é uma boa aposta para os jovens pertencentes a comunidades judaicas ou muçulmanas. Os jovens, que são responsáveis por familiares, não conseguem ter tempo para sair de casa apesar de só terem de tratar de um familiar. Os jovens incapacitados ou os que estão isolados em zonas rurais também encontrarão dificuldades específicas para participar nas suas actividades. A religião ou a cultura podem também tornar impossível a participação de certos jovens em projectos mistos.

Portanto, os jovens não se afastam das suas actividades sem razão. Uma forma de descobrir porquê é perguntando aos próprios jovens. Mas se quer ficar a conhecer muito bem o seu grupo-alvo, pode descobrir mais coisas sobre eles no bairro onde vivem. Deixamos uma abordagem sistemática que deve utilizar para conseguir estabelecer melhores ligações com os jovens e o seu meio.



*Passo um:* Saia até aos sítios onde possa entrar em contacto com os jovens que espera alcançar. Fique a conhecer o seu meio e a situação em que vivem (veja o *ponto 4.1: Os jovens nas suas comunidades*). Informalmente, fale com os jovens sobre as suas necessidades e desejos, e não se esqueça de recolher informações sobre os “jovens invisíveis” (aquelas pessoas que não encontramos nas ruas). Ouça activamente, mas não prometa nada que não pode fazer. Evite tratá-los de forma condescendente.

*Passo dois:* É muito importante construir um laço de confiança entre os jovens e você (veja o *ponto 6.3: Construir laços de confiança*). É extremamente importante não julgar ou pregar lições aos jovens quando eles nos estão a contar sobre as suas experiências. Mostre interesse sobre o que eles estão a fazer, fizeram e planeiam ainda fazer. Assim, pode espalhar as sementes para futuras participações nas suas actividades.

*Passo três:* Analise a informação recolhida junto dos seus contactos sobre o grupo-alvo. Confira os desafios que eles enfrentam no dia-a-dia, quais os obstáculos que enfrentam para participarem nas actividades para jovens, o que gostam e o que não gostam, e por aí adiante. Esta informação deve-lhe dar uma ideia sobre o tipo de actividades e projectos em que os jovens gostariam de participar, e quais não serão apropriados.

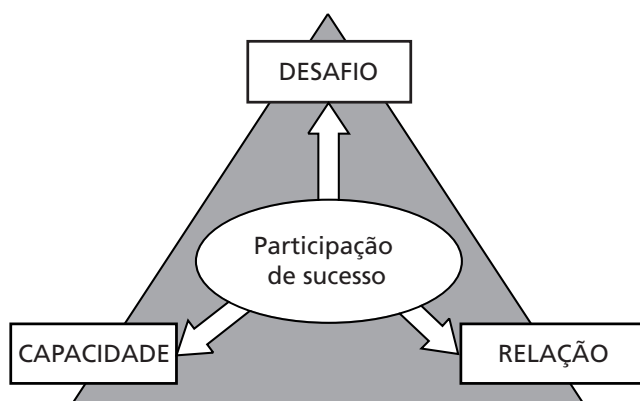
*Passo quatro:* Quando decidir organizar um projecto dirigido especialmente ao grupo-alvo, utilize toda a informação recolhida e envolva os jovens desde o início, durante o projecto ou em todas as actividades. Embora as capacidades de improvisação e a flexibilidade sejam vitais para o projecto – especialmente se estiver a lidar com jovens vulneráveis – é importante ter um plano. O plano ajuda-o a manter as metas e os objectivos bem clarificados e oferece-lhe orientação para o seu trabalho com os jovens. Seja transparente relativamente ao que quer alcançar – e certifique-se de que os jovens também ganham alguma coisa com a participação. Pode encontrar mais informações sobre a organização de um projecto na Mochila Pedagógica sobre Gestão de Projectos.

Neste processo de ajustamento do trabalho com jovens a um grupo-alvo específico, é importante não carregar o trabalho todo nos seus ombros. Tal como sublinhámos no *ponto 4.2: Criar parcerias*, é importante discutir e debater ideias com os colegas (ou com outros actores que pertençam ao mesmo meio que o grupo-alvo), convencendo-os a trabalhar do seu lado.



## 3.2 Razões para a participação dos jovens

Quando tenta alcançar os jovens com menos oportunidades é fundamental que ajuste o seu projecto às suas necessidades. Devemos encontrar o equilíbrio certo entre os interesses dos jovens, as suas capacidades e os seus limites. Mais do que isso, é também importante envolver os jovens durante o projecto de forma a passar-lhes um sentimento de posse.



Jans e De Backer (2001) referem-se aos “3 Cs para uma participação de sucesso”: Challenge, Capacity e Connection (Desafio, Capacidade e Relação)<sup>1</sup>. O que significa que uma actividade deve desafiar os jovens, deve incitá-los a experimentar e a lançar-se a bordo, expandido as suas fronteiras. Contudo, o desafio não deve ser invencível, pois isso pode levá-los a desistir, ou caso falhem, pode causar frustração e fazê-los pensar duas vezes antes de participarem em outro projecto do tipo. Por outro lado, o desafio deve ser grande o suficiente de forma a não entediar os jovens ou até a retirar todo o sentimento de realização – “ora aí está, conseguimos!”. Por conseguinte, a pessoa que trabalha com os jovens deve conhecer as capacidades e as habilitações dos jovens, adaptando o projecto de forma a obter uma sequência de pequenas realizações e sucessos. Por último, mas não necessariamente o menos importante, os jovens devem sentir-se ligados à actividade. A actividade deve ser adaptada e compatível com o mundo em que os jovens estão integrados. Quando conseguir gerir e abordar estes 3 Cs de forma equilibrada, conseguiu dar o primeiro passo em direcção a um projecto de sucesso.

Um outro princípio para um trabalho de sucesso com jovens com menos oportunidades é envolver os jovens desde o primeiro momento. A abordagem não deve ser fazer um projecto *para* os jovens, mas sim *com* os jovens, ou ainda melhor, um projecto feito *pelos* jovens. Os jovens com quem está a trabalhar devem ser capazes de lhe dizer do que gostam e do que não gostam, porque é que os seus amigos ou família franzem o nariz relativamente a uma actividade e quando é que não o fazem. Está, por isso, bem claro porque é que a actividade gira à volta dos jovens, entregando-lhes um sentimento de posse e de responsabilidade. Os jovens deverão representar o papel de parceiro não só no planeamento, como também na implementação e na avaliação.

1. Cortesia do Conselho de Jovens Flamengo – JeP – sítio: [www.vlaamsejeugdraad.be](http://www.vlaamsejeugdraad.be)



### **Boas práticas – um exemplo concreto**

No norte de Espanha, foi inaugurado um centro para jovens numa das mais pobres zonas da cidade. Infelizmente, devido à falta de fundos, num ano o pessoal diminuiu e várias actividades tiveram de ser terminadas. Um dia, um dos jovens mais velhos conversou com as pessoas que trabalham com jovens que sobravam para discutir a hipótese de manter o centro aberto durante mais tempo. O pessoal salientou que eles eram apenas dois e que não conseguiam gerir isso. Então os jovens ofereceram-se para ajudar na organização e no apoio de actividades e para procurar pessoas para liderar as actividades que eles não conseguissem. Os líderes aceitaram a oferta e o projecto começou. Inicialmente, houve alguns problemas uma vez que, embora ambos os lados tivessem boas intenções, o pessoal sentia-se demasiado responsável e tinha algumas dificuldades em delegar o poder aos jovens. Por seu lado, os jovens tinham alguns problemas com as horas de trabalho acordadas, a pontualidade e a confiança que o trabalho com jovens exige. No final de quatro meses, tudo isto causou uma grande discussão dentro do centro e todas as partes se sentaram à mesa. Foram feitos novos acordos, as responsabilidades foram clarificadas e divididas e, para começar, foi iniciado um novo projecto comum: a organização de uma festa de rua para o bairro inteiro, pelo centro de jovens. Toda a gente estava muito agitada depois da reunião, uma vez que todos perceberam que se o próximo projecto falhasse significaria o fim do centro. No entanto, enquanto pensavam nisso, também se aperceberam que o centro era realmente importante para eles e que não gostariam nada que ele fechasse. Todos os jovens fizeram o possível e o impossível para envolver todo o bairro, para isso ultrapassaram o medo de pedir ajuda aos lojistas, ao governo local e a outras entidades da área. Escusado será dizer que a festa foi um verdadeiro sucesso, estabelecendo o centro no bairro e quadruplicando a equipa que liderava o centro.

A lista que se segue pode ajudá-lo a avaliar se a sua actividade é realmente acessível a todos, principalmente quando começa uma actividade ou projecto com jovens com menos oportunidades (e provavelmente com todos os jovens). Mais uma vez, esta lista não está completa e pode até nem ser aplicável a todos, podendo, no entanto, ser usada como ponto de partida, adaptada e ampliada ao longo do trajecto.

#### **Lista de controlo anterior à actividade**

- ✓ • Fique a conhecer o seu grupo-alvo, as suas necessidades e interesses, o seu passado cultural, as suas visões de futuro, e as suas vidas familiares.
- ✓ • Use diferentes formas e cenários para dar a conhecer a sua actividade e adaptá-la ao grupo-alvo (boca em boca, posters na escola, centros da comunidade, supermercados, snack-bares e nas ruas; imprensa local).
- ✓ • Averigúe quem esteve presente em actividades semelhantes no passado (idade do grupo, sexo, cultura ou uma miscelânea) e analise porque é que outros (amigos, irmãos e irmãs, jovens do mesmo bairro) não estiveram.
- ✓ • Lide com todas as barreiras práticas (no momento certo, reduza os obstáculos financeiros, acessibilidade do local da reunião, etc.).
- ✓ • Certifique-se de que a actividade atrai o grupo-alvo (ou então, torne-a apelativa). Umas coisinhas pequenas (uma bebida grátis, acesso livre ao pavilhão desportivo, um boné ou uma t-shirt) podem convencê-los a participar.
- ✓ • Adapte as pessoas que trabalham com jovens ao grupo-alvo e ao objecto da actividade, tendo em conta considerações culturais, de idade, sexuais ou religiosas.
- ✓ • Certifique-se de que os restantes implicados (pais, professores, vizinhos) estão conscientes da actividade, aprovam-na e apoiam-na.
- ✓ • Apresente a actividade de uma forma ou método que sejam apropriados ao grupo e ao tema da actividade (educação por pares, vídeo, pesquisa, discussão, etc.)
- ✓ • Certifique-se de que a actividade é desafiadora mas não em demasia.
- ✓ • Adapte a actividade às capacidades dos jovens.
- ✓ • Ligue a actividade aos interesses dos jovens.
- ✓ • Envolver os jovens no desenvolvimento e na implementação de toda a actividade.
- ✓ • Certifique-se de que os jovens percebem o que podem esperar, o que precisam de fazer e a forma como o têm de fazer.



Não se esqueça de que não há garantias de que o sucesso se repita. Um projecto que funcionou muito bem há um ano, pode não funcionar no ano a seguir. Existe uma necessidade constante de verificar os obstáculos, de procurar as necessidades do grupo-alvo, de rever as nossas metas e objectivos, de escrutinar a nossa posição relativamente às pessoas envolvidas. O prazer de trabalhar com jovens com menos oportunidades passa também pelo facto de eles não serem previsíveis. As iniciativas para jovens não são normalmente desenvolvidas com sucesso, mas com o passar do tempo, tornam-se uma actividade contínua. Os jovens ficam mais motivados e ao participar no projecto, acabam por encontrar o caminho de regresso ao mercado de trabalho. Ao adquirir habilitações profissionais específicas, para além de algumas habilitações para a vida, acabam por encontrar um emprego, o que é a melhor forma de nos certificarmos da sua inclusão na sociedade.

### **Boas práticas – um exemplo concreto**

*Em muitos países, é extremamente difícil praticar um desporto devido à falta de espaços e de material. Os jovens são os primeiros a preocuparem-se com esta situação. Mais ainda, em França, atira-se para o lixo muito material desportivo. Neste contexto, um grupo de jovens franceses teve a ideia de recuperar e renovar o material mais usado para o distribuir pelo estrangeiro. No final de um ano de trabalho neste projecto, integrado nas “Iniciativas Jovens” (Programa da Juventude), foi organizada uma workshop sobre o restauro de materiais desportivos para Junho de 2002, denominada “Sport sans frontières”. Actualmente, é uma ONG desportiva, que cresceu de um projecto criado e conduzido por um grupo de jovens que teve a oportunidade de implementar as suas próprias ideias. Até ao momento, cerca de 40 pessoas assistiram já a formação desta workshop, e 25 estão presentemente empregadas.*

## **3.3 Motivação**

A reunião estava toda preparada: Steve tinha pendurado flyers a anunciar a reunião em todos os locais possíveis da cidade, tinha falado com as pessoas sobre a reunião, tinha motivado os amigos para aparecerem e tinha sido entrevistado na rádio local. A reunião deveria começar às oito mas o Steve estava lá às sete, para arrumar a sala, preparar café e dar uma ultima vista de olhos nas suas notas. Peter chegou às sete e meia com 10 bolos. Serviu as primeiras dez chávenas de café e cortou 10 fatias de bolo muito direitinhas, enquanto o Steve tirava pedaços invisíveis de algodão da sua camisola.

Às oito da noite ainda ninguém tinha aparecido. Steve abriu as portas e espreitou, curioso, para as ruas desertas. Voltou para dentro, bebeu um café, comeu um pouco de bolo, sorrindo para Peter. 15 minutos, meia hora. O primeiro termo de café tinha acabado e ainda ninguém tinha aparecido. Nove horas. Peter começou a arrumar as cadeiras no sítio e sentou-se à mesa, perto de Steve. Steve sorriu para ele e disse: “Bom, pelo menos já somos dois.”

Conseguir motivar os jovens pode ser uma tarefa difícil e, por vezes, extremamente frustrante. Mas com alguma preparação e a atitude certa é possível atrair os jovens para bordo do seu projecto. A sua própria energia e entusiasmo são ferramentas cruciais para obter bons resultados. Continuar com uma atitude positiva e ser capaz de dizer “Bom, pelo menos já somos dois” é um dos factores chave para a motivação. Quando você está motivado, consegue manter os restantes motivados também.

A Mochila Pedagógica sobre o Serviço de Voluntário Internacional traz um capítulo que descreve maneiras de manter os jovens motivados. Motivador jovens é descrito como uma batalha pelas “E-forças” dos jovens: Energia, Excitação, Entusiasmo e Esforço. Os jovens entregarão as suas E-forças em troca da realização das suas necessidades. As pessoas que trabalham com jovens podem oferecer várias coisas nos seus projectos para abordar essas necessidades:

- *Benefícios sociais:* os jovens procuram divertimento, estatuto social, reconhecimento, pertencer a um grupo..



- **Benefícios pragmáticos:** os jovens precisam de perceber o sentido das coisas que fazem seja o acesso a um pavilhão desportivo durante o projecto, novas habilitações para acrescentar no seu CV ou uma ida ao estrangeiro integrada no projecto.
- **Benefícios psicológicos:** os jovens estão constantemente à procura deles próprios e precisam de encontrar o seu próprio caminho na vida. Querem distinguir-se dos outros, precisam de auto-estima (veja o *ponto 6.4: Explorar a auto-estima*).
- **Benefícios materiais:** por vezes, os jovens estão muito interessados em pequenos benefícios materiais, como uma t-shirt, uma bebida grátis ou um pequeno presente. Isto não deve ser encarado como um suborno, mas pode ser uma forma de os atrair no início, e logo que eles estiverem a participar activamente no projecto, poderão encontrar outros benefícios.

Para os jovens, esta análise psicológica pode não significar muito. Depende por isso da pessoa que trabalha com os jovens conseguir traduzir tudo isto na linguagem do grupo-alvo. Em vez de promover “consciência intercultural” por palavras, a pessoa que trabalha com jovens pode tentar promover uma viagem ao estrangeiro e organizar um concurso de *breakdance*. Em vez de falar sobre a “aquisição de habilitações organizacionais” os jovens podem sentir-se mais atraídos pela construção de uma nova rampa de *skate*.

Ao envolver activamente os jovens nas actividades necessárias para alcançar estes objectivos, eles têm mais hipóteses de aprofundar os seus interesses e aplicar e aumentar as suas habilitações. Ao deixá-los decidir sobre o que querem e a forma como podem alcançar esse objectivo, eles serão os donos da actividade, beneficiando muito mais. A tarefa da pessoa que trabalha com jovens é, portanto, oferecer uma estrutura, motivar, apoiar, aconselhar se necessário, e afastar-se quando os jovens conseguirem lidar com a actividade de uma forma independente. O sucesso depende normalmente deste sentimento de posse e de responsabilidade.

### **Boas práticas – um exemplo concreto**

*Em 2001, um pequeno grupo, maioritariamente composto por jovens, organizou uma manifestação contra o governo holandês por causa das Ilhas Molucca. Apesar da manifestação não ser muito grande, descontrolou-se completamente quando a polícia de choque, com todo o seu esplendor, confrontou os manifestantes. Os jovens sentiram-se provocados pela imagem agressiva da polícia, e a polícia agiu em conformidade. Um ano mais tarde, foi anunciada uma nova manifestação. Desta vez, os organizadores reuniram com a polícia sobre o assunto e chegaram a um acordo: a polícia mandaria o policiamento normal, a polícia de choque não estaria visível e a comissão organizadora elegeria um grupo de ajudantes dentro do grupo de apoiantes, que seriam responsáveis por manter a paz durante a manifestação. Apesar de não ter sido totalmente pacífica, os ajudantes conseguiram manter a multidão melhor controlada do que a polícia alguma vez tinha imaginado.*

De maneira a conseguir transformar o envolvimento activo numa experiência positiva devemos ter em conta as seguintes condições:

- **Os jovens devem ser levados a sério.** Devem ser motivados a participar e a partilhar as suas opiniões. Devem receber um feedback claro sobre as suas opiniões e ideias, de forma a evitar falsas expectativas.
- **Ambas as partes têm responsabilidades.** Deve ser dada uma parte justa das responsabilidades aos jovens. Isto dar-lhes-á um sentimento de posse relativamente ao projecto. No entanto, as pessoas que trabalham com jovens não devem abandoná-los à sorte. Continuam a ser responsáveis pelos jovens com quem trabalham, pelo processo e pelo produto do projecto. Isto implica que prevejam formação e treino para as pessoas envolvidas no projecto.
- **Deve haver diversidade suficiente.** A pessoa que trabalha com jovens deve certificar-se de que há a possibilidade de todos se envolverem no projecto (ver ponto 3.1: Obstáculos). Deve haver oportunidades adaptadas a todos os jovens, independentemente do passado, interesses ou habilitações que estes tenham. Os jovens devem ser estimulados e apoiados para que a actividade vá ao encontro dos seus interesses e capacidades.





- **Devemos dedicar dinheiro e tempo suficientes.** Os jovens com menos oportunidades não batem automaticamente à sua porta prontos para participar nas suas actividades. Envolvê-los activamente leva o seu tempo e esforço (o que normalmente traz uma etiqueta com o preço). O trabalho, o pessoal envolvido e as finanças devem ser planeadas em conformidade.
- **As experiências devem ser avaliadas e os resultados devem ser utilizados de forma eficaz.** Cada actividade e as pessoas que nela estiveram envolvidos devem ser avaliados, o que inclui participantes, pessoas que trabalham com jovens e outros possíveis parceiros ligados ao projecto (pais, professores, treinadores de futebol, entre outros). As sugestões de melhoria devem ser tidas em consideração e utilizadas em projectos futuros.
- **As actividades não devem ser eventos isolados.** Um projecto de jovens não mudará completamente o mundo. Apesar de os jovens terem tido uma experiência muito forte com o projecto, é extremamente importante não perder o ímpeto. Um projecto é apenas um passo num longo caminho e o papel da pessoa que trabalha com jovens é progredir neste caminho, em direcção ao horizonte que melhor se adequa ao jovem (veja *ponto 4.3: Diferentes contextos de trabalho*).
- **O trabalho com jovens não é uma ilha.** Uma actividade para jovens raramente é apenas um projecto para os jovens. Deve também estar ligada à comunidade. Os projectos que contam com o envolvimento da comunidade tendem a construir uma ponte entre os jovens e a sociedade, alcançando normalmente uma diminuição da desconfiança e da suspeita entre os dois grupos. O teatro, por exemplo, pode também envolver os pais ou os professores na ajuda com os fatos, a iluminação, os textos, etc. podendo o resultado ser apresentado à comunidade em geral.

## 3.4 Actividades atractivas

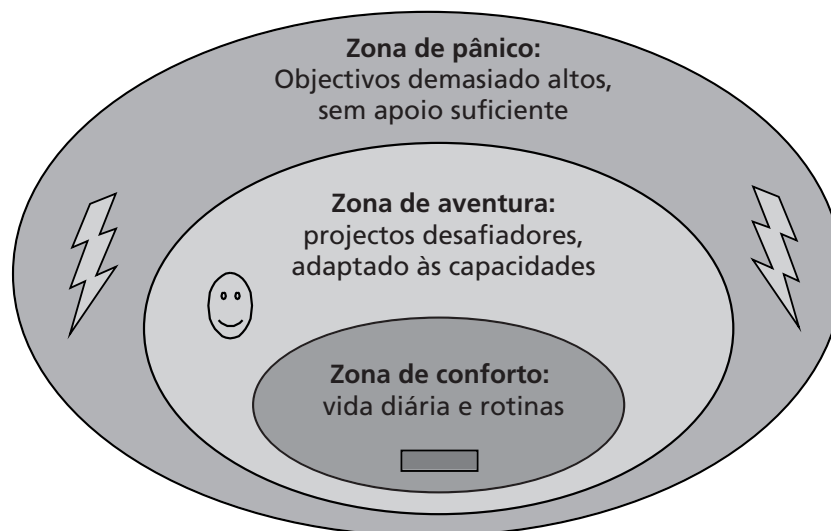
### **Boas práticas – um exemplo concreto**

*“Sessão hip hop 2001: des fresques pour dynamiser la ville”. Este é o nome de um projecto para jovens implementado em Bruxelas, integrado no ponto Acção 3.1 do Programa para a Juventude (“Iniciativas de Grupo”). O projecto tinha como objectivo criar uma pintura com sprays sobre o tema prevenção no contexto legal (por ex: o roubo de um carro, segurança na estrada, protecção do ambiente). Tendo em conta este objectivo, jovens entre os 18 e os 25 anos, oriundos de duas comunidades em Bruxelas, criaram o graffiti hip hop, com o acordo da comunidade visada (Auderghem). O objectivo era decorar o corredor de uma estação de metro. Os jovens estiveram envolvidos em todas as fases do projecto: reuniões preparatórias, pesquisa de angariação de fundos (privados e públicos), participação activa nos workshops, etc. Estão, por isso, muito orgulhosos do resultado do projecto e deliciados com o reconhecimento oficial do movimento graffiti enquanto uma disciplina respeitável e atractiva. O graffiti não é apenas vandalismo: permite a expressão da criatividade pois vai além do protesto. O projecto ofereceu a oportunidade a jovens com diferentes antecedentes sociais e económicos, com necessidades de expressão semelhantes, de se encontrarem e participarem numa actividade atractiva.*

Se quiser ter jovens com menos oportunidades nas suas actividades de trabalho com jovens uma coisa é certa: tem de oferecer algo que eles considerem atractivo. Normalmente, eles sentem-se atraídos por *workshops* práticas e eventos com os quais se divertem e que podem ser encarados como um prolongamento das suas vias passadas. Assim, a pessoa que trabalha com jovens deve construir experiências educativas não formais integradas numa actividade aparentemente divertida. E este objectivo oculto não precisa de estar explícito aos participantes. Quando constroem as experiências educativas, as pessoas que trabalham com jovens querem expandir o mundo e as capacidades dos jovens. Contudo, e tal como mencionámos na teoria dos 3 Cs (Desafio, Capacidade e Relação), a actividade deve levar os jovens a abandonarem os seus velhos hábitos de forma a



experimentar ou aprender algo de novo. Todavia, se as expectativas forem demasiado altas, eles com certeza desistirão. O trabalho com jovens tenta levá-los dos seus hábitos para algo novo – a zona da aventura. No entanto, se os tentarmos levar demasiado para dentro da floresta, o resultado acaba por ser o pânico. Correriam de volta para casa e seria ainda mais difícil voltar a trazê-los para fora de casa.



A função da pessoa que trabalha com jovens é oferecer uma actividade que contenha este elemento de aventura (no sentido de os empurrar para fora dos limites a que estão habituados), salvaguardando claro os limites de toda a gente, para que ninguém seja empurrado para além do limite que está disposto a atravessar. Um bom exemplo são os chamados campos de sobrevivência onde as pessoas têm de aprender a cooperar, a alcançar e a aplicar novas habilitações, para além de terem de confiar uns nos outros de forma a conseguirem realizar todas as tarefas propostas. Mais perto de casa, estes limites podem ser aumentados com algumas actividades atractivas, como sejam: música, desporto, arte de rua, teatro e multimédia, ou uma combinação de todas (veja os exemplos em: *Algumas actividades desafiadoras, na página 25*).

#### **Boas práticas – um exemplo concreto**

*Há anos que uma professora de dança andava fascinada com os jovens que andavam de skate numa das praças principais da cidade. Andava interessada com a sua música, os movimentos, os saltos e a velocidade. Apesar de naquela altura dar essencialmente aulas de dança do ventre num centro de juventude para raparigas, andava a considerar uma forma de levar aqueles skateboarders, na sua maioria rapazes, para algum tipo de actuação. Fez algumas experiências durante as aulas de dança do ventre e descobriu que não estava totalmente restrita à música árabe. Em pouco tempo conseguiu juntar os skateboarders e as raparigas a aprender dança do ventre, entusiasmados com a hipótese de uma actuação que combinasse os dois grupos. Juntar estes dois grupos trouxe a oportunidade de aumentar as suas capacidades e de actuar em palco.*

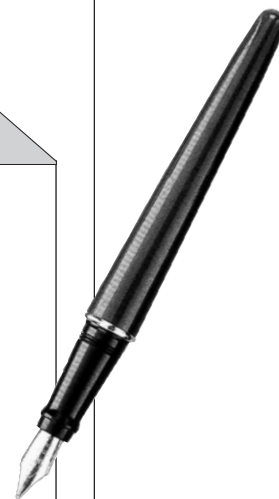
Este exemplo mostra-nos que uma boa relação entre a pessoa que trabalha com os jovens e as pessoas que trabalham nos centros desportivos, nos clubes, nas escolas (de dança) ou em qualquer outro sítio onde os jovens se juntem, pode ser muito gratificante. Muitas actividades podem ser extremamente difíceis de organizar individualmente, por isso porque não utilizar as instalações e o conhecimento que já existem?





### Algumas actividades desafiadoras

- **Actividades musicais:** Ofereça aos jovens uma sala para ensaios, ou tente encontrar uma com eles, caso o centro de jovens não tenha uma. Motive-os para actuarem em caças ao talento locais, em festas de escolas ou em feiras locais. Ajude-os a formar um grupo, a cooperar com outras disciplinas ou a angariar dinheiro para comprar instrumentos ou para viagens.
- **Desportos:** Coopere com centros desportivos; negocie com treinadores ou com os governos locais de forma a conseguir descontos para participar nas actividades. As artes marciais e os desportos de sobrevivência atraem normalmente muitos jovens. Tente encontrar voluntários, pessoas do bairro, que queiram treinar com os jovens. Para desportos no exterior como o futebol, patins em linha, skateboard, montanhismo em bicicleta ou basquetebol, a pessoa que trabalha com jovens pode tentar negociar com o governo local um espaço e equipamento num local apropriado. Para além disso, a pessoa que trabalha com jovens pode encorajar os jovens a organizar concursos ou intercâmbios com grupos semelhantes de outros bairros.
- **Arte de rua:** O *breakdance* e a dança de rua são ainda muito populares e continuam a atrair muitos jovens. A pessoa que trabalha com jovens pode estimular actividades com dança, ao oferecer uma sala de ensaios, estabelecendo contacto com escolas de dança e encorajando a cooperação com, por exemplo, grupos de dança mais clássica. Existem ainda outras formas de arte de rua que também podem ser actividades muito interessantes e desafiadoras, especialmente em cooperação com o bairro, como o malabarismo e o graffiti, ou combinações com outras disciplinas como a música (músicos de rua), o desporto (skateboarding, patins em linha), ou o teatro (teatro de rua, estátuas).
- **Teatro:** O teatro oferece a hipótese de por um momento viver a vida de outra pessoa, esquecendo assim a nossa própria vida; encontrando, por vezes, soluções criativas para os nossos próprios problemas ao estarmos, por um instante, na pele de outra pessoa. As formas activas de teatro, em particular, que não exigem tanta memorização, como o teatro de improviso ou o teatro de desporto, podem ser muito bem utilizadas com os jovens. A pessoa que trabalha com jovens pode apoiá-los no caminho para alcançar o objectivo final: a representação da peça.
- **Multimédia:** Os computadores, os vídeos, a rádio e a fotografia atraem sempre muitos jovens. Estes recursos podem ser bem utilizados nas actividades para além de que valorizam a apresentação. Pode pedir aos participantes para fazerem um vídeo, uma página da Internet, uma série de entrevistas ou fotografias do bairro, um perfil das suas vidas ou das vidas das pessoas com quem se relacionam, possivelmente em cooperação com – e patrocinados pela – rádio ou televisão ou jornal local. Uma outra possibilidade é um curso de computador – através da educação por pares – e as páginas da Internet para o centro de jovens.





### **Boas práticas – um exemplo concreto**

*Em Portugal, doze jovens (com idades entre os 19 e os 32) candidataram-se a um projecto inserido no "Iniciativas em Grupo". O grupo era composto por uma enfermeira, dois polícias, um professor, um funcionário público, um carpinteiro e os restantes eram alunos do secundário e da universidade. Eles decidiram criar e implementar um projecto, cujo objectivo era desenvolver o bairro de uma área rural pobre com a ajuda de algumas actividades de lazer para os jovens. As actividades propostas pelo projecto abrangiam várias áreas de interesse: exposições, escrita, concursos de desenho, festivais de música, sabores e hábitos de países da zona Euro, reuniões informativas sobre a nova moeda, cinema ao ar livre, a produção de uma revista onde os jovens pudessem expressar as suas opiniões e provar as suas capacidades, jogos tradicionais e actividades desportivas. Quando o projecto acabou, a avaliação foi extremamente positiva. Para além do impacto local devido à participação nas várias actividades, o projecto trouxe também benefícios a longo prazo uma vez que os jovens estabeleceram parcerias e novos contactos. Eles acreditam que estas actividades contribuíram para a integração dos jovens.*

## 4. Os jovens e o seu contexto

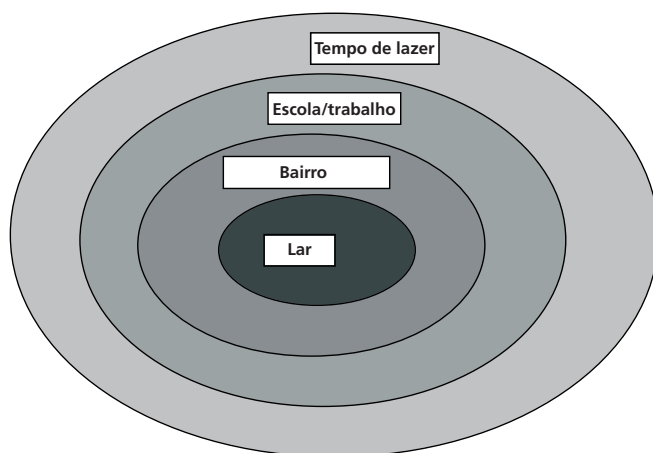


Mochila Pedagógica  
sobre  
Inclusão Social

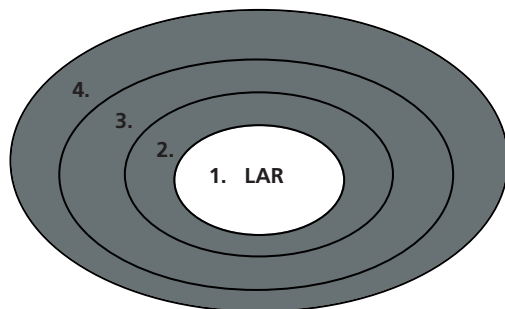
### 4.1 Os jovens nas suas comunidades

Os jovens não vivem numa ilha. Eles estão inseridos numa estrutura social composta por diferentes pessoas (pais, professores, formadores, patrões, etc.) e todos têm diferentes expectativas e interagem de maneira diferente com os jovens em questão. Embora a prioridade das pessoas que trabalham com jovens seja realmente os jovens, é praticamente impossível ignorar a influência das pessoas que pertencem ao seu meio. Han Paulides (1997) divide o mundo dos jovens em quatro partes:

Han Paulides (1997) divide o mundo dos jovens em quatro partes distintas:



Em todas as quatro partes os jovens têm contacto com outras pessoas: amigos, pais, colegas, estudantes, vizinhos, lojistas, policia, professores, treinadores, etc. Todas estas pessoas têm contacto com eles e influenciam o seu comportamento. Por conseguinte, é fundamental para a pessoa que trabalha com jovens conseguir o seu apoio para o desenvolvimento de projectos para jovens. Além de que estas pessoas são uma valiosa fonte de informação para conhecer melhor os jovens e o seu mundo. É, por isso, fundamental parar e pensar na melhor maneira de conseguir que estas pessoas estejam do seu lado. Todavia, não é fácil posicionar-se nesta teia de relações. As pessoas que trabalham com jovens devem ser bem claros e honestos com os jovens sobre as posições que terão, as que não terão e as que não poderão ter. Quando falarem ou cooperarem com as pessoas pertencentes ao meio dos jovens, deverão ser transparentes sobre o que planeiam fazer. Isto ajudar-vos-á na construção de uma relação de confiança não só com os jovens mas também com as pessoas que vivem nos seus meios (veja 6.3: *Construir laços de confiança*). O elemento da confiança mútua deve ser o alicerce para o restante trabalho. Os quatro meios diferentes, tal como definidos por Paulides, podem ser abordados de formas diferentes e por razões diferentes. De seguida encontrará uma visão geral.



A primeira parte é formada pelas pessoas que rodeiam directamente os jovens: a família. É importante ter uma boa relação com este grupo, uma vez que a participação do jovem nas suas actividades pode depender da aprovação familiar do vosso trabalho. Uma forma de os alcançar pode passar pela organização de dias abertos, visitas domiciliárias ou horas de consulta. Tenha em conta que por vezes é necessária muita perseverança, uma

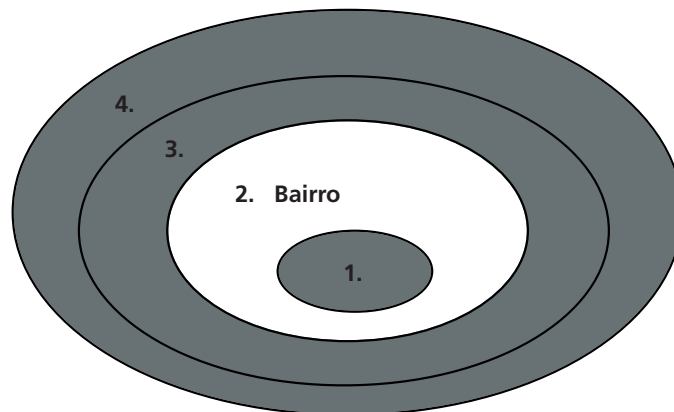




vez que os pais podem ter de enfrentar algumas barreiras até conseguirem interagir consigo, desde falta de tempo, dificuldades linguísticas, situações familiares destruídas ou desconfiança em relação a instituições oficiais que lhes podem dizer o que devem fazer. Uma hipótese de torneir este problema é encontrar a família em sítios como os centros comunitários, falar com as pessoas nas ruas e estar disponível. É importante que os pais o conheçam e que percebam o que está a fazer para conseguirem construir uma relação de confiança consigo.

#### **Boas práticas – um exemplo concreto**

*Uma vez um centro de jovens começou uma discussão com os jovens sobre os pais, e chegou à conclusão que a maioria dos pais dizia sempre que só queria que os seus filhos fossem felizes, mas isto significava que lhes tinha sido ordenado que deviam ser felizes. Os jovens diziam que os pais não percebiam que fumar, usar jeans justas, ficar a noite toda fora ou namorar aquele rapaz que tinha abandonado a escola sem um diploma, os podia fazer sentirem-se bem. Seguiu-se uma grande discussão, pois alguns jovens não percebiam como é que alguns conseguiam gostar de fumar ou de usar roupas estranhas, mas no final, todos concordaram que dependia das nossas próprias escolhas. Resolveram tentar montar uma peça sobre este tema, com a ajuda da pessoa que com eles trabalhava, e representá-la para os pais e outros convidados. Para alguns jovens, a peça acabou por servir como meio de comunicação com os seus pais, pois transformou-se numa forma para abrir o diálogo de uma forma diferente dos restantes argumentos utilizados que não eram propriamente construtivos, e conseguiram mesmo chegar a um acordo.*



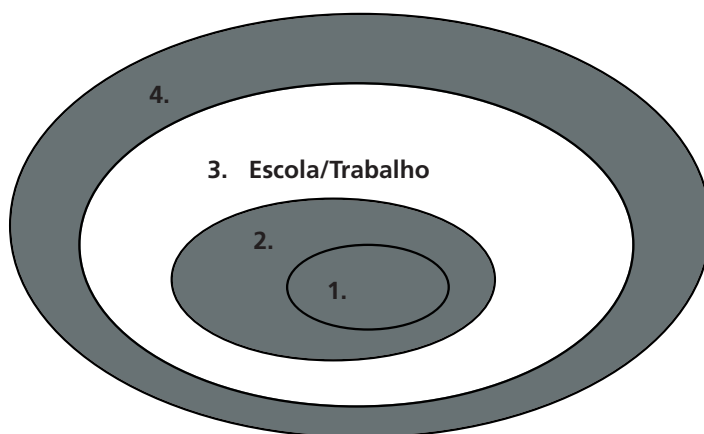
Trabalhar com as pessoas que vivem no mesmo bairro dos jovens com quem trabalha é fundamental para o sucesso do seu trabalho com jovens. Quando a relação é boa, eles estão mais dispostos a participar sempre que a sua ajuda for necessária, e podem até vir ter consigo quando houver problemas. Por isso, pelo bem da imagem das suas actividades, o apoio dessas pessoas é crucial. Uma forma de trabalhar na sua imagem é envolver a rádio local, a televisão e os jornais. Quanto mais as pessoas, não apenas os jovens, souberem das suas actividades e se sentirem envolvidas com o seu trabalho, melhor será o resultado final.

#### **Boas práticas – um exemplo concreto**

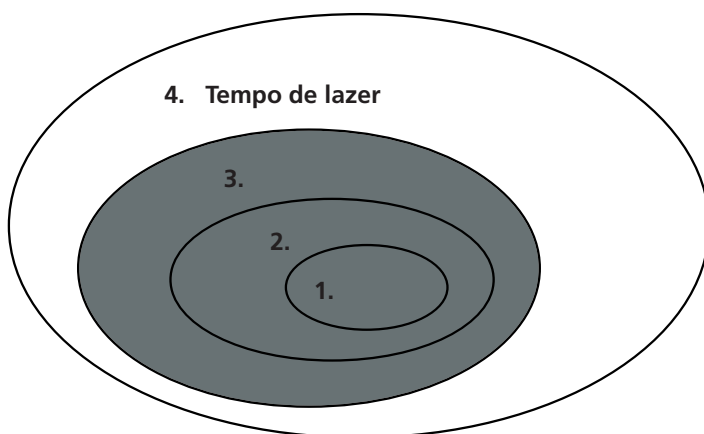
*Em 1999, foi organizado um acampamento de verão numa pequena aldeia na República Checa. Uma vez que isto implicava praticamente uma invasão de jovens na aldeia, foi necessário envolver as pessoas da comunidade. Os jovens foram convidados a participar no acampamento, os professores da aldeia traduziram, a cozinha da comunidade fornecia comida e o acampamento começou com um passeio pela aldeia dirigido pelo presidente da junta e acompanhada por uma jornalista do jornal local. Na última semana, organizou-se um jogo de futebol entre os jovens e a equipa local. Todas as pessoas da aldeia estavam conscientes da presença dos visitantes e foram envolvidas de uma maneira ou de outra. Assim, os jovens não foram encarados como intrusos, mas foram acolhidos como convidados.*



Outro grupo que pertence ao meio directo do nosso grupo-alvo é os seus pares – amigos e conhecidos. Os pares desempenham um papel importante uma vez que o julgamento do seu trabalho pode determinar a opinião que os amigos do seu grupo têm das actividades que está a preparar. Quando consegue transmitir a mensagem que as suas actividades são divertidas e que, ao mesmo tempo, consegue-se aprender algo de interessante, as hipóteses dos jovens quererem participar aumentam rapidamente. A imprensa local pode, mais uma vez, desempenhar um papel fundamental na construção da imagem das suas actividades, por isso aproveite-a bem.



As escolas podem fornecer informações básicas sobre o bairro à pessoa que trabalha com jovens, desde o número de jovens que frequentam a escola à estrutura social, o número de abandono escolar e o nível de educação da população. No entanto, pode também considerar uma cooperação com professores ou até patrões, quando estabelecer programas de educação não formal. Esta cooperação pode ainda trazer uma vantagem adicional: a possibilidade de usar equipamento ou espaços disponíveis na escola. Contudo, pode também ter uma desvantagem: os jovens têm aversão à escola e não têm vontade de lá passar mais tempo. Por conseguinte, tornam-se imperativas uma preparação e uma decisão cuidadosas.



O quarto sector onde os jovens normalmente se movimentam é o do tempo de lazer. O trabalho com jovens também pode ocupar esta esfera. A criação de uma ligação com outras pessoas, organizando actividades para o tempo de lazer pode mostrar-se muito útil, permitindo a troca de ideias, de experiências e de recursos no que concerne ao trabalho com os jovens com menos oportunidades. Aprofundaremos um pouco mais este tema no ponto 4.2: Estabelecer parcerias.



### Boas práticas – um exemplo concreto

O clube de voluntários “smile” iniciou a sua actividade em 2001. É um grupo não formal de jovens que trabalham juntos numa pequena cidade no sudeste da Polónia. A maioria dos participantes era aluno do ensino secundário. A ideia de desenvolver um projecto integrado nas “Iniciativas de Grupo” surgiu quando nomearam um novo director para o centro local da cultura. Bialobzegi, a cidade onde o projecto foi desenvolvido, não oferecia grandes hipóteses nem para os jovens, nem para os adultos. Não há um cinema, não há uma piscina, não há parques, nem sítios, excepto as discotecas e os bares, onde as crianças passam algum tempo no final da escola. Também não há nenhum sítio onde as crianças provenientes de famílias problemáticas possam encontrar abrigo e fazer os seus trabalhos de casa, por isso, os jovens começaram a pensar como é que podiam mudar a situação e pediram ajuda à directora do centro local de cultura. Ela ofereceu-lhes um espaço onde podiam começar a realizar os seus próprios projectos. E assim dividiram-se em 5 grupos que trabalham em 5 tópicos diferentes: ciência, jornalismo, renovação, gestão e temas europeus. O objectivo principal deste projecto era integrar os jovens e a comunidade local, bem como criar um espaço especial onde os jovens pudessem passar o seu tempo livre. Os jovens voluntários também queriam tomar conta dos mais pequenos com uma situação familiar difícil, ajudando-os com os seus trabalhos de casa, com o tempo de lazer e diferentes actividades tais como: a dançar, workshops de computadores, pinturas, desenho, etc. As actividades concebidas que integravam o projecto foram: planeamento de grupo (todos os membros envolvidos no processo de planeamento), workshops para voluntários (como trabalhar com crianças), workshops para crianças dirigidas pelos voluntários (línguas estrangeiras, pintura, dança, etc.) e contaram com a participação das autoridades locais, as pessoas locais que trabalham com jovens e professores reformados.

Vale a pena lembrar que de facto não é possível construir uma boa relação entre todos estes sectores que rodeiam os jovens com apenas uma reunião, mas sim que exige um investimento a longo prazo de tempo, esforço e recursos. Devemos por isso usar todas as oportunidades para construir esta rede de confiança que permitirá, mais tarde, movermo-nos todos em direcção a uma meta comum ou semelhante. Esta é a base para a cooperação futura.

## 4.2 Estabelecer parcerias

Tal como já foi mencionado na secção anterior “Os jovens e as suas comunidades”, aconselha-se que não encarem os jovens como seres isolados. E da mesma maneira que os jovens não vivem em ilhas, as pessoas que com eles trabalham também não o fazem. Eles não trabalham sozinhos com os jovens em questão. Por isso, porque não trabalhar em parceria com outros profissionais e voluntários que trabalhem directa ou indirectamente com o mesmo grupo-alvo? Esta cooperação pode ter lugar a nível local, enquanto organizam algumas actividades oportunas, como negociar o acesso ao centro da comunidade municipal com a câmara para *workshops* ou obter a autorização para organizar um festival no centro da cidade. Estes exemplos podem ser o início de uma cooperação que pode eventualmente crescer e transformar-se numa parceria duradoura.

Trabalhar em conjunto com outras pessoas/entidades não só multiplica os esforços e os recursos necessários para atingir metas semelhantes, como também gera uma abordagem mais holística e reforçada de trabalho com o grupo-alvo. É importante partilhar opiniões e experiências com outros profissionais que lidam com casos semelhantes (por exemplo: criar oportunidades para aqueles que parecem estar sempre a sair da linha) para além de aumentar a motivação para continuar a envidar todos os esforços numa causa comum. Todavia, as parcerias reais são mais do que apenas uma curta e programada cooperação. Exigem algumas considerações para descobrir o porquê do empenho dos diferentes parceiros e onde é que os campos de trabalho se complementam e se encontram para um mesmo fim. O processo de criação e de manutenção de parcerias de trabalho também precisa de tempo, esforço e recursos. Contudo, este investimento valerá a pena, pois oferece-nos a recompensa de uma maior motivação, um vislumbre de diferentes práticas de trabalho e a partilha de ideias. Assim, com que é que deve estabelecer uma parceria? As pessoas que trabalham com jovens podem ter os seus próprios contactos profissionais ou podem até conhecer outros (trabalhadores de rua, professores, assistentes sociais, a polícia) no seu trabalho diário, que trabalhem com os mesmos jovens. Estas pessoas trabalham com





o mesmo grupo-alvo (por ex: jovens com menos oportunidades), em diferentes áreas das suas vidas e em diferentes momentos. Reuniões ou seminários frequentes sobre os tópicos sociais relacionados com os jovens são um ótimo espaço para conhecer diferentes actores que também trabalhem com estes tópicos (inclusão, pré-enchão de drogas, educação sobre a SIDA, etc.). Pode também encontrar os contactos certos para novas oportunidades de cooperação enquanto planeia actividades, mas estas sinergias também se podem transformar em parcerias de longa duração entre as organizações. A criação de parcerias entre organizações que tentam alcançar o grupo-alvo em diferentes áreas das suas vidas interessa particularmente quando trabalhamos com jovens com menos oportunidades, uma vez que o impacto do trabalho com jovens pode expandir-se para uma sala de aula ou até para outros projectos.

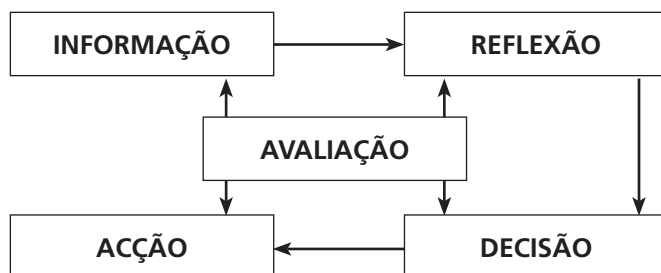
#### Requisitos para estabelecer parcerias de trabalho:

- Os parceiros devem partilhar metas comuns para o seu trabalho ou estas devem, pelo menos, ser compatíveis;
- O grupo-alvo (jovens com menos oportunidades) deve ser o centro das intervenções (tal como veremos no ponto 6.1: *Ethos*), sendo a meta, por ex: a capacitação dos jovens ou a formação para a promoção de novos passos para o seu caminho na vida ou em direcção à inclusão social;
- Deve haver vontade por parte dos diferentes parceiros e as suas hierarquias para a formação da parceria – para além de que deve também haver tempo e recursos para essa cooperação;
- Os diferentes actores devem ter alguns princípios educativos comuns, ou, pelo menos, as suas diferenças devem ser reconciliáveis;
- O espírito de trabalho ou a cultura da organização deve ser compatível ou deve haver uma forte motivação para se abrirem e se adaptarem ao modo trabalho um do outro;
- Por último, mas não necessariamente o menos importante, deve existir um canal de comunicação eficaz e momentos abertos à discussão, ao planeamento, à implementação e à avaliação da parceria.

O beneficiário directo destas sinergias será o grupo-alvo, mas também as organizações envolvidas na parceria, pois a descoberta de novas formas de trabalho em conjunto e a complementaridade que daí advém beneficiará ambas as partes.

#### **IRDA+A: regras para a criação de parcerias**

Se nunca trabalhou num tipo de parceria tal como a que foi descrita, gostaríamos de lhe fornecer uma abordagem a par e passo que pode ajudar as pessoas que trabalham com jovens e que estão dispostas a ultrapassar as simples cooperações e conceber e implementar parcerias duradouras. Estas regras podem parecer um pouco formais e abstractas, mas são compostas por uma estrutura lógica que pode adaptar às suas necessidades. O pré-requisito essencial para começar uma parceria é que tenha encontrado uma ou mais organizações ou profissionais que estejam interessados num trabalho em conjunto. Num caso ideal, devem preencher os requisitos que já foram mencionados, mas não deve ficar atolado neste tipo de detalhes. Assim, a gestão de uma parceria real pode começar. Deixamos algumas dicas e questões que deve responder em cada uma das 5 fases.







## 1. Fase de informação

Quando se lançar numa parceria deve recolher informações sobre as razões que o levaram a querer cooperar com outras organizações ou profissionais. Pode fazer um inventário da motivação da sua organização, das necessidades concretas e dos recursos disponíveis para investir nessa parceria. Elabore uma lista com os seguintes elementos-chave (e claro que os seus parceiros devem fazer o mesmo).

### Questões:

- O que é que pretende (e os seus colegas) da parceria?
- Qual é a posição e quais as recomendações deixadas pelo conselho de administração ou os seus hierárquicos relativamente a esta parceria?
- Que benefícios esperam desta cooperação? Para o grupo-alvo? Para a organização?
- Quais são as experiências anteriores de trabalho em conjunto na sua organização? Quais os vossos pontos fortes? E pontos fracos?
- Quais os recursos disponíveis (humanos, tempo, espaço, material, orçamento)?
- Quem está a trabalhar com os jovens com menos oportunidades e de que forma?
- Existem factores externos que o forcem ou impedem de criar a parceria (financiamentos, políticos, etc.)?
- A parceria será equilibrada (contribuições iguais, benefícios iguais, envolvimento igual, etc.)?

## 2. Fase de reflexão

Depois de terem recolhido esta informação, devem compará-la e considerar diferentes hipóteses de cooperação. Todos os parceiros devem trabalhar em prol de uma visão comum do potencial do trabalho em conjunto com fundações bem definidas. Durante as negociações devem avançar para uma estrutura de acção futura partilhada, que deve ser escrita, criando um documento comum onde se baseará a decisão pela cooperação. Questões que devem ser abordadas neste documento:

### Questões:

- Quais os objectivos comuns?
- Qual o formato da parceria (informal, projectos em comum, grupos de trabalho, partilha de informação)?
- Que actividades comuns podem ser implementadas e quais os passos necessários para o fazer?
- Que critérios de avaliação podem ser utilizados para avaliar a parceria e com que frequência e sob que formato é que poderão ser usados para monitorizar e avaliar a parceria?
- Qual o programa/horário da parceria (por quanto tempo, com que frequência, prazos, etc.)?
- Como serão divididas as tarefas (quem faz o quê)?
- Quais os compromissos das diferentes partes (também a nível de recursos)?
- Até que ponto será produtivo que o pessoal das organizações se conheça melhor?
- Quais são as necessidades de formação? Prevêem a formação das pessoas envolvidas através de seminários, de formações, com seguimento de trabalho, reuniões, etc?
- Qual a estratégia de comunicação a estabelecer (como é que os parceiros comunicarão entre si, sobre que assuntos e como é que se manterão informados)?
- Quem coordenará e monitorizará a implementação da parceria?
- Qual a estimativa de orçamento (rendimentos e despesas)?





#### **Dicas:**

- Devem sublinhar os benefícios para os parceiros.
- A estrutura deve ser precisa, mas também deve permitir alguma flexibilidade.
- Devem esperar alcançar resultados concretos e visíveis para cada fase. Isto permite manter uma grande motivação dos parceiros.
- Almejem metas e trabalho realista.

### **3. A fase de decisão**

Na maioria dos casos, as pessoas que trabalham com jovens e os indivíduos que se encontram reunidos na fase de reflexão não são as únicas pessoas envolvidas no processo de tomada de decisão da parceria (o que é expectável quando envolve compromissos humanos e financeiros). Num caso ideal, as organizações de todos os parceiros devem estar envolvidas no processo completo de criação de parceria, mas se não for este o caso, chegará o momento em que é preciso uma decisão oficial sobre a parceria. Dependendo das estruturas das diferentes organizações envolvidas, isto pode ser um processo mais ou menos formal. Algumas pessoas que trabalham com jovens podem ter a liberdade de tomar decisões relativamente a acordos de parcerias, mas em algumas organizações essa decisão pode ter de passar pela hierarquia (o que claro, traz implicações a nível de gestão de tempo). Se necessitar de um documento formal, deixamos-lhe algumas questões que o podem ajudar a elaborá-lo.

#### **Proposta(s) para submeter ao nível de decisão:**

- Descreva a acção comum a ser implementada: metas, plano(s) de acção e fases.
- Inclua aspectos importantes já desenvolvidos como programa, divisão de papéis e tarefas, recursos, coordenação, monitorização e avaliação.
- Deve existir ainda uma secção exacta relativa à duração do presente acordo de parceria, bem como provisões relativamente aos processos de possíveis modificações. Considere, por exemplo, como é que os parceiros podem desistir do acordo e o que acontecerá nesses casos.

#### **Dicas:**

- Seja exacto na apresentação da proposta de trabalho ao nível de decisão, mas evite entrar em demasiados pormenores. Apesar do acordo de parceria dever ser exacto, também deverá ser construído com alguma flexibilidade, caso haja necessidade de implementar alterações.
- Descubra quais as preocupações da sua hierarquia e desenvolva a parceria (ou, pelo menos, o acordo da parceria) em conformidade. Por exemplo, evidencie o efeito de multiplicação previsto, caso isso seja um aspecto importante para um dos parceiros, ou se o equilíbrio entre os sexos for uma preocupação no trabalho com o grupo-alvo, mostre como planeia lidar com esse tema durante a cooperação.
- Almeje maximizar o apoio dos seus colegas e dos colegas dos seus parceiros. Seja transparente e comunicativo sobre o progresso da parceria.
- Certifique-se que alocou recursos adequados à parceria. Uma vez que o acordo esteja assinado, pode ser difícil alterar essa alocação, se esta não estiver já especificada. É preferível pedir mais no início e cortar nas contribuições humanas e financeiras se surgirem objecções (claro que depois terá de adaptar o âmbito da parceria à nova alocação de recursos).



#### 4. A fase de acção

Quando todos os parceiros tiverem luz verde para avançar, o trabalho pode começar. A maioria das coisas foi já planeada durante a fase de reflexão, por isso será tão simples como fazer o que já está previamente planeado. No entanto, deixamos algumas dicas para que não se perca:

##### Dicas:

- Divida o trabalho em fases mais curtas para que o possa ir assinalando à medida que vai realizando as diferentes tarefas. Ter resultados regulares, rápidos e visíveis aumenta a motivação.
- Estes resultados devem ser comunicados aos parceiros, colegas e hierarquias envolvidos nas diferentes organizações, de forma a mantê-los actualizados e envolvidos no processo.
- A fase de acção concentrar-se-á nas capacidades dos parceiros de trabalharem em conjunto e transformará o acordo de parceria numa acção concreta e de sucesso. As boas práticas geradas pela parceria deverão ser registadas para projectos futuros.
- A monitorização contínua deverá ser usada para corrigir qualquer desenvolvimento insatisfatório. Mantenham reuniões regulares ou reflexões sobre se tudo se mantém como no plano original.

#### 5. Avaliação

A avaliação não compõe uma fase em si mesma, devendo por isso integrar todas as fases já descritas. A monitorização da qualidade da sua parceria é necessária durante todas as diferentes fases (informação, reflexão, decisão e acção). Os critérios de avaliação devem ser definidos no início da cooperação e devem ser respeitados tal como foram escritos no acordo da parceria. No final da fase de acção deverá estar prevista uma avaliação final, envolvendo todos os participantes (o grupo alvo, os parceiros, as autoridades locais, as instituições, etc.). Os resultados e a qualidade do trabalho realizado deverão ser sublinhados, podendo os resultados desta parceria levar a novas perspectivas de cooperação, quiçá expandir a parceria ou envolver novos parceiros.

##### Sugestões sobre o que avaliar em cada fase:

- *Fase de informação:* As minhas informações são de confiança? Preciso de mais informações? De onde é que as posso recolher?
- *Fase de reflexão:* Será que a reflexão comum implementada é adequada às motivações de cada grupo? As propostas rascunho para a parceria são claras e flexíveis o suficiente? Todos os elementos estão presentes?
- *Fase de decisão:* As expectativas dos parceiros são respeitadas na proposta rascunho? As metas e os planos de acção são realistas e alcançáveis? O processo geral de tomada de decisão é satisfatório? Concordámos com os mecanismos de monitorização e de coordenação? O acordo de parceria reflecte o que foi acordado?
- *Fase de acção:* Os recursos de monitorização e coordenação estão adaptados às tarefas? O trabalho que está a ser implementado beneficia o pessoal todo das organizações parceiras? Como é que o grupo-alvo e os restantes colegas reagiram à nova cooperação? Foram informados? E do vosso lado? Como é que decorre a comunicação? Há algumas práticas que gostaria de repetir ou melhorar? Toda a gente respeita o acordo de parceria?
- *Fase de avaliação:* Temos ferramentas de avaliação adaptáveis? O projecto está a progredir como esperado? Porquê? É possível recolher as opiniões de todos os actores da parceria sobre o trabalho realizado? O projecto capacita-os para isso? A parceria alcançou o que estava previsto? Qual a melhor forma de divulgar os resultados desta experiência e melhorar as futuras cooperações?



### Dicas para a criação de uma parceria:

- Esclareça, desde o início, o que quer que a parceria seja e o que não quer.
- Trabalhe, desde o início, nas boas relações entre os parceiros. Organize algumas actividades de construção de equipa (sair para beber um copo, viagens em conjunto, visita entre organizações, trabalho ou casa, etc.). Lembre-se sempre que está a trabalhar com pessoas e não com organizações.
- Descubra a maneira comum de gerir as fases de informação e de reflexão com as pessoas com quem trabalha.
- Não seja demasiado optimista ou irrealista relativamente às suas metas e às suas acções para as alcançar. Seja pragmático(a). Pode sempre aumentar uma cooperação inicial para uma parceria mais abrangente e mais forte.
- Não se esqueça de tentar manter o equilíbrio entre as tarefas e as responsabilidades dos parceiros. Evite que um parceiro tenha mais responsabilidades do que os restantes.
- Esteja preparado para enfrentar os diferentes estilos de trabalhar e as culturas organizacionais dos seus parceiros. (Encontra mais informação sobre os temas interculturais na Mochila Pedagógica sobre a Aprendizagem Intercultural.)

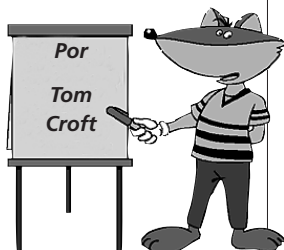
### Boas práticas – um exemplo concreto

#### Uma experiência de parceria para formação

*Em 2000, foi implementado um projecto-piloto entre duas organizações de trabalho de rua, uma de França e outra da Holanda, integrado na estrutura do Programa Europeu da Juventude. Os trabalhadores de rua franceses foram seguir o trabalho dos seus colegas holandeses em projectos de sucesso na Holanda. A Agência Nacional Francesa da Juventude achou o projecto promissor e assinou um acordo de parceria para formação com a organização francesa de trabalho de rua CNLAPS. Juntos organizaram um curso de formação sobre intercâmbios europeus para vinte trabalhadores de rua, o que conduziu a vários intercâmbios com jovens com menos oportunidades. Foram os anfitriões de uma visita de estudo internacional, que reflectia sobre o trabalho de rua nos diferentes países representados. Além disso, organizaram uma conferência para os trabalhadores de rua sobre o programa da JUVENTUDE. Foram estabelecidos novos contactos e daí nasceram novos projectos entre os trabalhadores de rua de diferentes países. Como resultado, o programa JUVENTUDE é cada vez mais utilizado entre os profissionais que trabalham com jovens com menos oportunidades, um grupo-alvo prioritário para a Agência da JUVENTUDE Nacional, e por outro lado, os trabalhadores de rua descobriram uma nova ferramenta para usarem no seu trabalho: o programa da JUVENTUDE europeu. A parceria foi um sucesso e ambos os parceiros começaram a discutir novas hipóteses de parcerias para o ano que se seguiu.*

CNLAPS: [www.cnlaps.asso.fr](http://www.cnlaps.asso.fr); [contact@cnlaps.asso.fr](mailto:contact@cnlaps.asso.fr)

Agência Nacional Francesa JUVENTUDE do programa JUVENTUDE: [www.injep.fr](http://www.injep.fr); [jpe@injep.fr](mailto:jpe@injep.fr)



### 4.3 Diferentes contextos de trabalho

Quer opte por criar novas parcerias ou não (tal como mencionado na secção anterior), existe uma série de papéis e de capacidades representadas pelas pessoas que trabalham com os jovens. As pessoas que trabalham com os jovens com menos oportunidades podem também trabalhar integradas numa série de diferentes contextos de trabalho. Estes contextos podem ir desde o compromisso a longo prazo ao envolvimento a curto prazo. Existem sempre vantagens e desvantagens, mas elas complementam-se umas às outras. Enquanto pessoas que trabalham com jovens que tentam trabalhar de forma inclusiva, devemos estar sempre conscientes sobre qual é a nossa situação e quais as consequências do estilo de trabalho que escolhemos.

As duas abordagens contrárias dos contextos de trabalho são:

Intervenções de curto prazo	Compromissos a longo prazo
<p>Indicadas normalmente para jovens específicos, cujos problemas ou situação chegam à atenção das autoridades relevantes.</p> <p>Levadas a cabo por profissionais do sector social (assistentes sociais, conselheiros escolares ou orientadores, oficiais de liberdade condicional, etc.)</p> <p>Normalmente são o resultado de uma crise na vida de um jovem</p> <p>Quando a crise se resolve o apoio pode acabar de forma abrupta</p> <p>O jovem pode ter pouco poder de escolha relativamente à intervenção</p> <p>Apesar de necessárias e importantes, as intervenções e as pessoas que lhes estão associadas podem tornar os jovens mais hostis ou desconfiados.</p>	<p>Normalmente estão baseados numa comunidade e dirigidas por membros locais (clubes de jovens, iniciativas ou esquemas a longo prazo da comunidade, voluntários e profissionais locais que viveram e trabalharam na área por muitos anos, etc.)</p> <p>Normalmente são levadas a cabo por não-profissionais ou voluntários</p> <p>Abertas a todos os jovens, embora, por vezes se dirijam para os jovens com menos oportunidades</p> <p>Não são obrigatórias, liberdade de escolha para os jovens envolvidos</p> <p>Há a probabilidade de “pertencermos” aos jovens que participam</p> <p>Oferecem oportunidades e apoio aos jovens, a longo prazo</p> <p>Construídas sobre relações fortes baseadas na confiança e respeito mútuos entre o pessoal e os jovens.</p>

A construção de relações de trabalho de sucesso a nível local nunca é fácil, devendo sempre ter cuidado e atenção para que a cooperação beneficie mutuamente todas as partes, e para que mantenha as preocupações dos jovens no coração (veja as secções anteriores do capítulo 4: *Os jovens e o seu contexto*).

## 5. A educação não formal como ferramenta para a inclusão para todos



Mochila Pedagógica  
sobre  
Inclusão Social

Os seres humanos nunca param de aprender e de se desenvolverem. Todos nós aprendemos diferentes coisas em diferentes momentos e em diferentes esferas das nossas vidas. Aprendemos muito durante a escolaridade, mas não devemos nunca negligenciar as oportunidades de aprendizagem que existem fora do ambiente académico. Todas as experiências de aprendizagem contribuem para o crescimento pessoal e levam a um melhor entendimento do meio onde vivemos, o que, por sua vez, capacita as pessoas para uma total participação na sociedade.

O sistema educativo formal (escolas, universidades, formação vocacional) tem como objectivo oferecer aos jovens um conhecimento básico que devem usar na sua integração social na sociedade. Infelizmente, em muitos casos, o sistema educativo formal falha em prover a todos os jovens as necessidades de aprendizagem devido a várias razões. Por conseguinte, devem estar disponíveis outras fontes de desenvolvimento pessoal. A educação não formal pode ser uma, especialmente – mas não unicamente –, para os jovens com menos oportunidades. Este capítulo tem como objectivo explorar as diferentes formas de aprender, comparando-as e considerando o porquê e como a educação não formal se pode apresentar como uma “segunda hipótese” para o nosso grupo-alvo.



### 5.1 A educação não formal versus a educação formal e a formação vocacional

Na Europa, a maioria das pessoas passou por algum tipo de escolaridade durante as suas vidas. Esta educação escolar formal é normalmente baseada numa relação “vertical” entre o aluno/estudante e o professor: o detentor do conhecimento (o professor) e o que recebe o conhecimento (o aluno). A maior parte das vezes o professor passa conhecimento ao aluno, na forma de disciplinas e de programas curriculares. No final do caminho, um documento escrito certifica o conhecimento adquirido pelo estudante de acordo com os critérios oficiais. Estes certificados e diplomas são normalmente necessários para abrir as portas do mercado de trabalho e da sociedade. Os diplomas académicos referem-se principalmente ao conhecimento teórico.

A formação vocacional tem uma vertente mais prática, adicionada ao conhecimento geral. Dá ao estudante uma qualificação prática que pode ser usada directamente no mercado de trabalho. Normalmente a formação vocacional tem um estágio integrado, onde os estagiários aprendem um ofício, no nível mais baixo de iniciação, na realidade de trabalho, com o apoio de um orientador. No final do processo de aprendizagem, existe também um certificado. A formação vocacional é normalmente mais curta do que os estudos formais, alcançando uma rápida aquisição de habilitações operacionais de trabalho. A relação entre o professor e o aluno continua a ser vertical, com o professor a passar habilitações ao aluno.

A educação não formal, pelo contrário, pode ser resumida como “aprendendo fazendo”. A metodologia de aprendizagem assenta na interacção entre o aluno e as situações concretas que estão a viver. Normalmente não há professores ou conferencistas a fornecer conhecimento *ex-cathedra*, mas sim alunos e facilitadores que juntos constroem o conhecimento e as capacidades, numa relação horizontal. O educador ou facilitador pode ser mais ou menos activo na construção de experiências de aprendizagem para benefício do aluno. Isto é o que acontece no trabalho com jovens. É possível maximizar os benefícios da educação não formal para os jovens através da utilização de diferentes metodologias como a educação por pares, o projecto de trabalho, os projectos de mobilidade, entre outros. Os alunos estão no centro do seu próprio processo de aprendizagem e as pessoas que trabalham com jovens apoiam-nos nesse processo. Infelizmente, actualmente ainda não existe certificação das competências adquiridas pelos alunos não formais.

Por vezes, existe alguma confusão entre a aprendizagem não formal e a informal. Consideramos a aprendizagem informal como a aprendizagem espontânea, uma vez que acontece no quotidiano, enquanto que a aprendizagem não formal é planeada e pensada por um facilitador, um formador ou uma pessoa que trabalha com jovens que também oferece o seu apoio no processo inteiro de aprendizagem.



	<b>Educação formal: Estudos académicos</b>	<b>Educação formal: Formação vocacional</b>	<b>Educação não formal</b>
<b>Métodos de aprendizagem implementados</b>	Cursos onde tem lugar uma relação vertical entre o detentor do conhecimento e o aluno.	Relação vertical como nos estudos académicos. Os cursos podem alternar com a parte prática. Orientação pode ser utilizada durante a prática.	Relações interactivas entre o aluno e o seu meio "Aprendendo fazendo". Educação por pares e orientação são normalmente usados.
<b>Conteúdos</b>	Maioritariamente gerais. Definidos pelas autoridades educativas.	Visam alcançar habilitações operacionais. Definidos pelas autoridades educativas.	Escolhidos pelo aluno. Sem definição excepto a aquisição de experiências concretas.
<b>Certificação</b>	Fornecido no final do curso estando condicionado ao sucesso na avaliação do conhecimento. Estabelecido de acordo com os critérios definidos pelas autoridades educativas.	Fornecido no final da formação e condicionado ao sucesso da avaliação de conhecimentos e prática. Estabelecido de acordo com os critérios definidos pelas autoridades educativas.	Até ao momento não tem certificado, no entanto pode ser tido em consideração para estudos universitários (por ex: Finlândia).
<b>Duração</b>	Normalmente: dos 6 aos 18 anos (educação primária e secundária); acima dos 18 anos (cerca de 10 anos de estudos – universidade).	Normalmente é curta: em alguns países começa aos 14 anos e dura 4 anos, durante a educação secundária; 2 ou 3 anos depois de estudos universitários.	Aprendizagem contínua.
<b>Pontos fortes</b>	Obrigatória para todos (normalmente até aos 16 anos) de forma a prover o conhecimento básico. Normalmente é quase grátis no sector público. Direito a certificado através de diplomas académicos oficiais.	Curta, provendo habilitações operacionais que podem ser directamente usadas no mercado de trabalho. Certificado através dos diplomas de formação vocacional.	Acessível a todos em qualquer momento da vida. "Segunda hipótese" para os jovens com menos oportunidades.
<b>Pontos fracos</b>	Podem permanecer gerais sendo necessário aprofundar conhecimentos com estudos ou formações. Não é adaptado a todos. Não é reconhecido em toda a Europa (dificuldades com a transferência do valor do diploma no estrangeiro).	Normalmente não é escolhida pelos jovens, mas sim imposta por "defeito" durante os estudos. As necessidades do mercado de trabalho podem sofrer alterações tornando as qualificações inúteis. Não é reconhecido em toda a Europa (dificuldades com a transferência do valor do diploma no estrangeiro).	Não tem reconhecimento formal.



## 5.2 O trabalho com jovens para os jovens com menos oportunidades

### Boas práticas – um exemplo concreto

*Djilali cresceu num distrito “difícil” de Toulouse, no sul de França, perto de jovens com menos oportunidades. Discriminação, violência, dependência de drogas, insucesso escolar, problemas de relação com os pais, a força policial e a comunidade, são tudo problemas comuns que os jovens da cidade conhecem bem e com os quais vivem. Djilali desejava investir na vida da comunidade e desenvolver uma actividade interessante. Integrado no programa “Iniciativas de Grupo”, ele criou a Associação “Desportos e Lazer” o que permitiu que os jovens da cidade se responsabilizassem por um projecto. Então mobilizou 7 jovens para que criassem uma peça de teatro chamada “Les ombres de la cité”, a qual abordaria os problemas vividos pelos jovens nas áreas com maiores desvantagens. Da concepção à realização, permitindo que os gestores de equipa dirigissem este projecto ambicioso, foram implementadas dez actuações em escolas, colégios e outras instalações por todo o país. Este projecto, transportado para um fim de sucesso graças a Djilali e à sua equipa, despertou o interesse público e iniciou diversas formações vocacionais. Os actores mais assíduos saíram das sessões de formação para se tornarem professores, e hoje, todos eles estão integrados na vida da comunidade.*

Apesar das instituições de educação formal, na Europa, terem feito um esforço por melhorar o equilíbrio entre a teoria e a prática nas escolas desde a segunda metade do século XX, a verdade é que as diferenças mencionadas permanecem quase intactas. Foram levadas a cabo algumas iniciativas para ajustar os métodos de ensino às necessidades e expectativas do aluno, como o conceito de “abordagens de aprendizagem diferenciadas” de Philippe Meirieu, no entanto permanecem limitadas. Consequentemente, muitos jovens abandonam o sistema educativo formal sem terem acabado os seus estudos ou sem terem adquirido uma qualificação. Os jovens que abandonaram muito cedo a escola ou que vivem em situações precárias na sociedade podem beneficiar da educação não formal como uma segunda hipótese que pode trazer um impacto muito forte nas suas vidas. Esta abordagem educativa precisa de ser cuidadosamente pensada, preparada e implementada contando já com a participação dos próprios jovens. Mais ainda, a sua utilização deve ser coerente com as vidas dos jovens; a sua vida deve ser tida em conta, e no final os resultados devem levar a mais um passo para a sua inclusão social.

A educação não formal pode capacitar os jovens com menos oportunidades a estabelecerem os seus próprios projectos, passo a passo (tal como veremos no ponto 6.2: *Abordagem a par e passo*), onde eles estão no centro da actividade educativa, sentem-se preocupados, têm interesses pessoais, sentem-se motivados, adquirem auto-confiança e, como resultado, desenvolvem as suas capacidades e habilitações. Todavia, a educação não formal só funciona quando correctamente implementada e monitorizada. Não acontece de um dia para o outro e exige tempo para se conhecerem uns aos outros, para construir uma relação baseada na confiança (ver ponto 6.3: *Construção de confiança*), utilizando métodos à medida da situação. Pode até ser muito útil estabelecer contacto com pessoas que conhecem ou que já trabalharam com o jovem antes (veja ponto 4.1: *Os jovens na sua comunidade* e ponto 4.2: *Estabelecer parcerias*).

Um outro aspecto interessante no uso da educação não formal com o grupo-alvo é que os beneficiários podem, mais tarde, transformar-se em multiplicadores, tornando-se “pares mais experientes” relativamente aos seus amigos, motivando-os e apoiando-os numa relação horizontal. Isto é a base da chamada educação por pares, que valoriza os jovens que partilham a sua experiência e que oferecem apoio a outros jovens em experiências semelhantes (ver ponto 7.1: *Educação por pares*). A educação não formal pode ser uma ferramenta para a inclusão para todos, especialmente para aqueles que não foram felizes na sua passagem pelo sistema de educação formal. No entanto, as pessoas que trabalham com jovens e os assistentes sociais devem ter em conta que a sua acção deve ser implementada como uma fase de um trajecto holístico, não devendo por isso, ser um objectivo em si mesmo. Também pressupõe que os beneficiários têm as suas necessidades mais básicas realizadas. Torna-se difícil trabalhar com jovens, em prol do seu desenvolvimento pessoal, se, ao mesmo tempo, eles não têm um telhado para dormir ou algo para comer.





Ajuste a sua abordagem ao seu grupo-alvo utilizando a abordagem passo a passo (veja *ponto 6.2: Abordagem a par e passo*) e planeie objectivos positivos e concretos (por mais pequenos que sejam) para serem cumpridos em todas as fases, de forma a gerar uma dinâmica de motivação. O sentimento de realização também estimula a auto-confiança e a auto-estima. Quando se misturam todos estes ingredientes e se começa uma intervenção no momento certo do caminho de um jovem, tudo isto se transforma numa ferramenta educativa muito forte para o desenvolvimento pessoal do jovem. Esta educação alternativa pode realmente ser a segunda hipótese para que os jovens com menos oportunidades encontrem o seu caminho de volta à sociedade.

### **Boas práticas – um exemplo concreto**

*M., de 24 anos, estava desempregado. Abandonou a escola quando tinha 16 anos. Provinha de uma família destruída e tinha contactos regulares com a polícia por crimes com drogas. Uma associação de trabalho social retirou-o das ruas e sugeriu-lhe que se candidatasse ao Serviço de Voluntário Europeu, a curto prazo, e ele aceitou a sugestão. O projecto foi aprovado e M. esteve no estrangeiro durante 4 meses a trabalhar em viagens turísticas alternativas com adolescentes. No projecto, M. aprendeu muitas coisas novas, não só relacionadas com a gestão prática de viagens, mas também como comunicar numa língua diferente, gastar tempo e trabalho com adolescentes, por vezes muito difíceis, etc. No final dos 4 meses, decidiu começar uma formação vocacional para trabalhar no sector turístico. Neste caso, M. usou um programa específico da educação não formal para voltar ao controlo da sua vida. Apoiado pelos assistentes sociais (em ambos os países), M. conseguiu voltar a ter responsabilidades e a sentir-se útil para a sociedade. As habilitações práticas aprendidas (montar tendas, cozinhar, etc.) não são os resultados mais importantes. O mais importante para M. ao entrar no projecto SVE foi relacionar-se com pessoas e provar novas experiências, o que no final o levou à nova vocação da sua vida: o sector do turismo. O aspecto mais interessante é que a experiência positiva adquirida no sector não formal deu-lhe vontade e motivação suficientes para voltar ao sistema de educação formal e conseguir uma qualificação. Por isso, ainda há imensa esperança e trabalho para as pessoas que trabalham com jovens.*



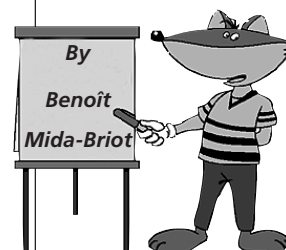
## 6. Trabalho inclusivo com jovens na prática



Mochila Pedagógica  
sobre  
Inclusão Social

### 6.1 Ethos

A pessoa que trabalha com jovens adere, consciente ou inconscientemente, a certas regras morais, o chamado *ethos*, quando trabalha com jovens com menos oportunidades. É importante estar consciente do seu *ethos* no trabalho com jovens e das suas consequências. A intenção desta secção não é explicar às pessoas que trabalham com jovens quais as melhores ou piores regras morais, uma vez que provavelmente existem tantos conceitos de *ethos* como existem organizações a trabalhar no campo educativo. Contudo, é importante para uma pessoa que trabalha com jovens ter um *ethos* semelhante ao dos seus colegas, parceiros ou empregados. Se houver discrepâncias entre as regras morais para o trabalho com jovens dos diferentes actores no mesmo campo de trabalho, o trabalho em conjunto pode ser praticamente impossível. Consideramos o *ethos* em duas áreas: o *ethos* ligado à filosofia e o *ethos* ligado ao trabalho com o grupo-alvo.



#### ***Ethos ligado à filosofia***

Segundo Begnino Cáceres, existem duas tendências na comunidade e no trabalho com jovens (o trabalho comunitário esforça-se por capacitar as pessoas para a participação na sociedade). A primeira abordagem vê a comunidade e as pessoas que trabalham com jovens como actores que devem incluir, tanto quanto possível, o seu público-alvo na sociedade. Eles não querem mudar a sociedade, mas sim que as pessoas se adaptem a ela. A comunidade e as pessoas que trabalham com jovens têm um papel na regulamentação social. A segunda abordagem de comunidade e de trabalho com jovens vê-se como uma ferramenta de transformação da sociedade. Depende da capacidade das pessoas de interagirem com o seu meio e de o transformar. As acções das pessoas que trabalham na comunidade têm como objectivo uma transformação a longo prazo da mente das pessoas e, conseqüentemente, da sua capacidade de participar na sociedade e, claro, de a melhorar. Nesta abordagem, a comunidade e as pessoas que trabalham com jovens não têm como objectivo a integração das pessoas na sociedade, mas sim, contribuir para a transformação social da sociedade. Claro que uma abordagem moral tem as suas consequências na forma como trabalha com os jovens.

#### ***Ethos ligado ao trabalho com jovens com menos oportunidades***

As pessoas que trabalham com jovens devem estar conscientes do *ethos* em que baseiam as suas acções educativas. Elas podem ter papéis importantes, como oferecer apoio e guiar os jovens com quem trabalham. Este apoio deve permanecer pontual, evitando criar relações dependentes, uma vez que estas criam obstáculos à capacitação e autonomia pessoal dos jovens em vez de as desenvolver. As pessoas que trabalham com jovens devem ter como objectivo tornarem-se supérfluas a partir do momento em que treinaram os jovens a alcançar a sua independência. As pessoas que trabalham com jovens podem oferecer diferentes oportunidades aos jovens que, esperamos nós, inspirem e exponenciem a capacitação e a participação activa dos jovens na sociedade.

#### **Questões para perguntar a si próprio:**

- **Os meus valores:** Qual é a minha concepção de sociedade? Será o trabalho com jovens o local certo para me manter coerente com os meus valores?
- **As minhas motivações para trabalhar com o grupo-alvo:** Quero integrar a juventude na sociedade ou quero criar os espaços necessários para capacitar na participação em discussões públicas?
- **O meu papel como pessoa que trabalha com jovens:** As minhas motivações e acções vão de encontro às políticas da minha organização e às necessidades dos jovens? Será que tenho influência nos jovens além da que necessito para alcançar os meus objectivos? Como é que posso gerir essa influência?
- **Como evitar criar relações de dependência com o grupo-alvo:** Serei capaz de limitar o meu envolvimento com os jovens? Estarei emocionalmente demasiado empenhado? Será que transmito o suficiente em rede?



Um dos objectivos mais importantes do trabalho com jovens com menos oportunidades pode ser tornar-se desnecessário, quando os jovens se tornarem autónomos e socialmente incluídos o suficiente para não precisarem mais das pessoas que trabalham com jovens.

## 6.2 Abordagem a par e passo

Tal como já mencionámos no ponto 4.3: *Diferentes contextos de trabalho*, existem diversas formas de trabalhar com jovens com menos oportunidades. Podemos ter como objectivo dar um pequeno empurrão nas vidas desses jovens, com ajuda de breves desafios, ou podemos querer formar o jovem para uma mudança mais permanente. No ultimo caso, é imperativo familiarizar-se com as histórias dos jovens. As pessoas que trabalham com jovens devem conhecer os mecanismos que levaram estes jovens a tornarem-se socialmente excluídos; devem perceber o presente e conseguir construir um futuro melhor com eles. As pessoas que trabalham com jovens podem aperceber-se, nesta fase, que o trabalho com jovens a curto prazo tem as suas limitações no que concerne às necessidades dos jovens com menos oportunidades. A mudança precisa de orientação a longo prazo.

Não podemos obrigar os jovens a de repente mudar as suas vidas. Eles precisam de estar prontos e abertos à mudança, o que exige uma abordagem a par e passo. Podemos, em diferentes momentos das suas vidas, fazer diferentes coisas que os direccionam para a integração na sociedade. Conhecer bem as suas histórias, trabalhar numa relação de confiança, envolvê-los nas escolhas de um futuro são tudo passos essenciais antes de começar a encaminhá-los em direcção a horizontes melhores. É fundamental adaptar a sua abordagem e as suas actividades aos caminhos deles, oferecendo programas feitos à medida que tenham em conta as expectativas e as possibilidades dos jovens. Pode começar com pequenos desafios e iniciar a sua construção a partir daí, alcançando, a par e passo, o seu objectivo.

### **Como construir uma abordagem a par e passo?**

São necessários diferentes ingredientes essenciais para trabalhar de forma eficiente com o grupo-alvo num contexto de trabalho com jovens. Sobre estes falaremos nesta secção e explorá-lo-emos nas próximas secções deste capítulo.

Por princípio, qualquer trabalho com jovens com menos oportunidades deve ser construído sobre alicerces de confiança, não devendo nunca ser imposto. Tal como é descrito na secção 6.3: *Construir laços de confiança*, isso pode demorar semanas ou, mesmo, meses. Todavia, é a chave para muitas portas no trabalho com estes jovens, valendo a pena trabalhar por, e esperar por, essa confiança.

O trabalho com jovens deve ser baseado nas expectativas e necessidades dos jovens. Se os jovens não têm desejos específicos ou não sabem o que realmente querem, a pessoa que trabalha com eles pode ajudá-los a procurar exactamente que caminho querem percorrer. Ao propor uma série de actividades que os pode interessar, estará a ajudá-los a descobrir os seus centros de interesse.

A partir do momento que estão decididos relativamente aos objectivos, podem ambos reflectir em conjunto sobre as formas possíveis para atingir os objectivos delineados. A abordagem contratual (veja ponto 7.2) é uma das opções.

Além disso, pode ser necessário reiniciar o processo de socialização: os jovens podem precisar de reaprender a comunicar e a cooperar com os outros. Assim, pode ser de grande utilidade, mostrar-lhes experiências fora do seu meio, para que funcionem outra vez fora dos seus velhos hábitos. Os projectos internacionais são uma oportunidade para certos jovens mudarem as suas vidas. Vale sempre a pena lembrar que as pessoas que não estão habituadas às experiências internacionais, precisam de mais preparação, apoio contínuo durante o projecto inteiro e, claro, envolvimento activo. (para mais informações veja a *Mochila Pedagógica sobre o Serviço Voluntariado Internacional*).



### **Boas práticas – um exemplo concreto**

*S, 19 anos, esteve envolvido num crime menor, que lhe valeu contactos repetidos com o departamento de justiça, área da delinquência juvenil. O departamento pediu a uma organização, que trabalha com jovens com menos oportunidades, fazendo uso das artes do circo e de actividades de navegação, para trabalharem com S, e eles aceitaram. Passado algum tempo, esta organização ofereceu a S a oportunidade de participar num projecto a curto prazo no estrangeiro, integrado no Serviço Voluntário Europeu. S estava tentado a ir para o estrangeiro, mas para o fazer precisou de um período à experiência, onde S foi preparado para o projecto. Um mês mais tarde, depois de alguns períodos mais difíceis, S estava pronto e foi marcada uma reunião para estabelecer o “contrato de objectivos” antes de ir para o estrangeiro num projecto de navegação. Os primeiros quatro meses não foram fáceis, devido essencialmente a problemas de linguagem, mas por causa do apoio incondicional do seu guia, S aguentou. E o melhor, S candidatou-se a uma extensão de dois meses. Foi muito apreciado durante o projecto e, mais tarde, apresentou uma exposição fotográfica do seu trabalho a bordo, durante um festival. Quando terminou o seu SVE, voltou a casa para umas férias, mas logo se mudou permanentemente para o país onde tinha feito o seu SVE para começar uma nova vida.*

### **Breve análise do caso de S**

*S aproveitou, com sucesso, e com o apoio dos seus guias, uma oportunidade de educação não formal (veja ponto 5. Educação não formal como ferramenta para a inclusão de todos). Observamos que foi implementada uma metodologia a par e passo, feita à medida das expectativas de S, e mais importante do que isso, totalmente dependente da sua forte adesão e envolvimento activo. A pessoa que trabalha com jovens (SVE a curto prazo) propôs os primeiros passos para este projecto, mas a decisão foi tomada livremente por S. Desde o início que ele foi considerado como sendo uma pessoa responsável, ou seja, alguém capaz de tomar decisões.*

*O segundo passo foi o período à experiência, o que significa que antes de iniciar a parte “boa” do projecto (ir para o estrangeiro), S tinha de confirmar a sua escolha. Depois de uma evolução satisfatória no seu período de preparação, o seguinte e “excitante” passo foi discutido e originou um contrato de objectivos, onde estabeleceram os direitos e deveres de ambas as partes, e descreveram futuros passos e previram reuniões regulares de avaliação. Durante a estadia no estrangeiro, foi oferecido um apoio fundamental pelos guias SVE, o que permitiu que S tivesse uma experiência de sucesso, o que também permitiu alguns momentos de afastamento e de reflexão sobre os próximos passos pós projecto SVE. Como passo final, o seu trabalho foi reconhecido na sua exposição durante o festival, aumentando a sua auto-confiança e auto-estima (veja ponto 6.4: Explorar a auto-estima) e desenvolvendo as suas capacidades de gestão de projecto.*

*A oferta do SVE surgiu no momento certo na vida de S, quando ele estava desejoso de aceitar um desafio e de se envolver activamente neste projecto. Antes deste projecto, S procurava situações onde pudesse melhorar e obter uma segunda hipótese. Devido à parceria entre o departamento de delinquência juvenil e as organizações, S beneficiou de um projecto europeu de mobilidade. Esta ferramenta, ajustada às suas necessidades e expectativas, transformou-se numa ferramenta fundamental para o seu desenvolvimento pessoal. S melhorou significativamente a sua auto-confiança e auto-estima e, aceitou, gradualmente, numa abordagem a par e passo, mais e mais responsabilidades.*



## 6.3 Construir laços de confiança

Confie nos homens e eles serão verdadeiros, trate-os grandemente, e eles mostrar-se-ão grandes.

*Ralph Waldo Emerson (1803-1882)*

Ame todos, confie em alguns. Não magoe ninguém. *William Shakespeare (1564-1616)*

O significado que damos ao conceito de confiança é exemplificado pelo adjectivo que tão comumente lhe é anexado – sagrada. A confiança, e a necessidade de segurança e garantia que nos oferece, é fundamental para nós próprios e para as nossas relações. Esperamos, e queremos, confiar na nossa família, nos nossos amigos, nos nossos professores e nos nossos líderes. Com essa confiança vem também a certeza, a previsibilidade e a segurança. Sem ela, a vida é, na melhor das hipóteses, incerta; e, na pior das hipóteses, um local perigoso onde a técnica de sobrevivência mais segura é não confiar em ninguém, fiarmo-nos apenas nos nossos interesses. “Não confies numa palavra que ele diga”, “Ela não é de confiança”: existem mais comentários condenatórios a fazer sobre outra pessoa. Das páginas da literatura, aos casos de divórcios, do amigo choroso a quem o suposto melhor amigo traiu a confiança dizendo algo que tinha prometido manter em segredo, ao pensionista enganado nas suas poupanças de uma vida por um conselheiro sem escrúpulos, a traição e as suas consequências – destruição da confiança – é reconhecida como sendo uma das crueldades mais prejudiciais que um ser pode infligir a outro.

Confiar em alguém implica tornarmo-nos vulneráveis – e quando já se experimentou rejeição ou traição, como muitos jovens já experimentaram – porquê correr o risco de nos tornarmos vulneráveis outra vez? Os jovens que já foram abusados física ou psicologicamente no passado, especialmente se esse abuso foi praticado pelas mãos de alguém em quem o jovem tinha todas as razões para acreditar, consideram mais fácil e mais seguro não voltar a confiar em mais ninguém. Alguns, responsabilizam-se por tudo o que se passou. Podem até acreditar que não são dignos ou merecedores da atenção, do carinho e do amor de alguém. A falta de amor-próprio e de auto-estima consequentes podem arrasar as suas vidas e futuras relações para sempre. De igual forma, os jovens que foram vítimas de mesquinhez ou de críticas hostis por parte de um professor ou de outra figura com autoridade têm alguma dificuldade em acreditar que as suas experiências numa situação semelhante possam ser mais positivas. Todos os trabalhos que passam por um nível pessoal, em várias profissões, enfatizam a construção de laços de confiança. Tal como o professor e o assistente social precisam de construir uma relação de confiança com os jovens, também a pessoa que trabalha com jovens o terá de fazer. Todos eles, de diferentes maneiras, podem precisar de reconhecer e tentar lidar com problemas enraizados que podem levar anos a resolver, se é que podem ser resolvidos. Ao mesmo tempo, alguém que trabalhe num território sensível como este, deve estar alerta para as possíveis consequências assim que se abrirem os portões da emoção e da confiança, uma vez que as pessoas que já viveram episódios tão prejudiciais podem ter criado, durante anos, o desejo de se sentirem aliviados. Quando conseguem confiar em alguém, há sempre a hipótese de, pelo menos no início, se tornarem dependentes do objecto da sua confiança. Nestes casos, devemos considerar a hipótese de arranjar ajuda de especialistas ou ter acesso a essa ajuda.

Assim, quais são as qualidades necessárias para começar a construir laços de confiança? Existem quatro áreas chave onde consegue demonstrar, por vezes apenas com o seu comportamento, ao jovem que o mundo não é necessariamente permanentemente caótico, e que a confiança, quando investida nas pessoas certas, pode oferecer segurança e conforto.

- **Faça o que diz:** “ouça as palavras, mas observe as acções”. Se diz que está disponível segundo um horário acordado, então esteja disponível. Se prometeu não falar a ninguém sobre um assunto que lhe foi confiado por um jovem, então respeite essa promessa.
- **Assuma responsabilidades:** as pessoas em que podemos confiar, assumem responsabilidades pelas suas acções. Mostre que reconhece que toda a gente comete erros: admita as suas próprias falhas, e evite sacudir



a culpa para outra pessoa. É demasiado fácil atribuir culpas e dificuldades a outra pessoa, normalmente a um “eles” sem nome, que pode facilmente produzir um sentimento de impotência e apatia. Demonstre como, mesmo em pequenos gestos, podemos assumir responsabilidade pelo nosso próprio destino. Assumir responsabilidades, tal como a auto-estima, implica aprender a ter em conta os interesses dos outros. Trabalhar com confiança envolve, frequentemente, apresentar aos jovens a experiência de não só confiar em alguém como também ter alguém que confia neles, e explorar as diferentes emoções sentidas – por exemplo, vulnerabilidade, medo, desconforto, capacitação, confiança. Veja na secção 2 formas práticas de explorar este tema.

- **Mostrar compreensão:** Quando acreditamos que a outra pessoa percebe, melhor ou pior, a nossa situação e porque é que nos sentimos como sentimos, é mais fácil confiar nele. Empatia e compaixão, demonstradas com sinceridade, verdadeiras e consistentes, podem ajudar a persuadir um jovem que está a tentar ver o mundo pelos olhos dele. No entanto, tal como mencionamos na secção sobre a auto-estima, a realidade da vida deles deve ser reconhecida; não podemos perceber totalmente a profundidade dos sentimentos deles – importante aqui é tentar.
- **Crie um espaço seguro:** Temos a tendência para confiar naqueles com quem nos sentimos seguros. Para alguns jovens, especialmente os com menos oportunidades, a falta de segurança é um factor crucial para a falta de vontade de confiar. Quando a vida decepciona constantemente e as esperanças são sempre traídas, não surpreende que todos os encontros sejam saudados com alguma desconfiança. A pessoa que trabalha com jovens pode, através da empatia e de partilhas sem julgar, ajudar a criar um ambiente onde o jovem se sinta seguro, e onde ele possa relaxar e baixar as guardas, pelo menos um pouco. Ninguém consegue fingir que isto acontece de um dia para o outro – isso seria ingénuo da nossa parte – mas a experiência, por mais breve que seja, pode, pelo menos, oferecer um gostinho do que se sente quando não assumimos constantemente que o mundo e as pessoas que nele vivem não são de confiança. E é por isso que tantos exercícios, que têm como objectivo a construção de laços de confiança, se concentram numa rendição segura, até certo ponto, do nosso próprio controlo, depositando a nossa segurança pessoal e emocional numa outra pessoa, numa situação cuidadosamente gerida (veja as *actividades no ponto 8: Parte prática – exercícios*).

Realmente, só uma pessoa ridícula é que fingiria que as intervenções das pessoas que trabalham com jovens, independentemente do quão especializadas ou da duração da intervenção, podem transformar as vidas que há tanto foram destruídas pela desconfiança e insegurança. Contudo, e pelo menos, a pessoa que trabalha com jovens com menos oportunidades pode oferecer um cenário onde, nem que seja por algumas horas, o jovem possa experimentar um sentimento de segurança. Num mundo incerto eles podem também tentar assegurar que eles próprios se comportam como alguém digno da confiança de outro.

## 6.4 Explorar a auto-estima

Se as crianças vivem com criticismo, aprendem a condenar.

Se as crianças vivem com hostilidade, aprendem a lutar.

Se as crianças vivem com medo, aprendem a ser apreensivos.

Se as crianças vivem com vergonha, aprendem a sentir-se culpados.

Se as crianças vivem com tolerância, aprendem a ser pacientes.

Se as crianças vivem com encorajamento, aprendem a ser confiantes.

Se as crianças vivem com elogio, aprendem a apreciar.

Se as crianças vivem com aprovação, aprendem a amar-se a si próprios.

Se as crianças vivem com aceitação, aprendem a encontrar o amor no mundo.

Dorothy L. Nolte

das



actividades levadas a cabo por pessoas que trabalham com jovens. E em nenhum lado faz tanto sentido como quando trabalhamos com jovens com menos oportunidades. Normalmente, entende-se que uma pequena auto-estima tem uma relação causal com uma série de males sociais. No entanto, a evidência que apoia essa relação causal está dividida e nós devemos reconhecer a complexidade do tema.

Numa primeira instância, o que é que o termo, que todos acreditamos que percebemos, significa? Uma definição simples: “Auto-estima é um sentimento bom acerca de nós próprios.” Todavia, esta definição pode também ser usada para características como presunção, egotismo, arrogância, narcisismo, ou um sentimento de superioridade (Baumeister, 1006), características essas que podemos apenas desejar desencorajar.

Uma definição mais apropriada será aquela que reconhece um sentido mais estável à auto-estima, onde os sentimentos de ser digno, poder, e capacidades são positivos e mais ou menos constantes relativamente aos acontecimentos da nossa vida. Branden (1994) descreve a auto-estima como “a disposição de nos experimentarmos como competentes para lidar com os desafios da vida e como merecedores de felicidade.” Outras definições referem ainda a capacidade de ser responsável pelas suas próprias acções e comportar-se responsabilmente perante os outros. Alcançar este nível de auto-estima depende apenas do nosso sentido de eficiência pessoal (auto-eficiência) e um sentido de valorização pessoal (auto-respeito). Percebemos assim um pouco melhor porque é que um jovem seriamente excluído da sociedade pode batalhar para ter um sentido de valorização e de eficiência num mundo que sistematicamente destrói a confiança, cria obstáculos para a realização e é hostil. Referimos já as inseguranças múltiplas que um jovem com menos oportunidades pode viver, originárias de uma combinação de factores desvantajosos que alguém exterior a este cenário pode lutar para perceber completamente (veja ponto 2.2: *Quem são os jovens com menos oportunidades?*).

A auto-estima é interior, mas um elemento-chave para o seu desenvolvimento é a construção pessoal da auto-valorização resultante das interacções com os outros e com o meio. Os jovens com menos oportunidades têm, por definição, menos oportunidades para viver essas interacções que produzem confiança, geram *feedback* positivo e oferecem um sentido de valorização pessoal. Isto não significa, contudo, que a auto-estima baixa está restrita a um certo tipo de pessoa – pobre em experiências, em realizações, de afecto – mas sim que é comum por toda a sociedade. No entanto, a nossa preocupação nesta Mochila Pedagógica são os jovens com menos oportunidades.

As pessoas que trabalham com jovens referem frequentemente a satisfação que sentem quando observam o crescimento da auto-confiança de um jovem, e consequentemente, o crescimento da sua auto-estima. Todavia, devemos ser extra cuidadosos com as conclusões que tiramos. A transformação testemunhada é o resultado de uma série de experiências vividas pelo jovem, e claro, das qualidades individuais do jovem. O nosso objectivo não é roubar o valor de uma sessão ou projecto num ambiente seguro e não ameaçador que capacita um jovem – talvez pela primeira vez – a experimentar um sentimento verdadeiro de realização e um orgulho justificável pela tarefa desempenhada. Queremos apenas deixar claro a realidade de uma vida que em poucos segundos – talvez bastando sair para o exterior – pode reverter para as lutas e frustrações diárias. O importante é que a pessoa que trabalha com jovens reconheça a sua contribuição neste complexo puzzle que compõe a auto-estima de um indivíduo. Devemos também confiar nas provas que vemos.<sup>2</sup>

Baumeister (1993) refere como elemento fundamental para uma auto-estima saudável, ter auto-conceitos realistas e claros. E aqui, a pessoa que trabalha com jovens desempenha um papel importante ao ajudar o jovem a construir a visão de si próprio e do mundo que habitam entre fronteiras com significado e desafiadoras, mas realistas.

Branden descreve a auto-estima como “a confiança na eficácia da nossa mente, na nossa capacidade para pensar. Consequentemente, a confiança na nossa capacidade para aprender, para escolher e decidir apropriadamente e responder efectivamente à mudança. Passa também pela experiência que o sucesso, a realização, o cumprimento – no fundo, a felicidade – são certos e naturais para nós. O valor de sobrevivência de tal confiança é óbvio, tal como o perigo quando esta falta.” A forma como o trabalho com jovens, especialmente os jovens com menos oportunidades, pode encorajar o desenvolvimento dessa confiança está totalmente ligado com a criação e a construção de laços de confiança, que exploraremos na próxima secção.

2. Existem diferentes perspectivas pesquisadas sobre como a auto-estima e os efeitos consequentes podem ser interpretados no trabalho com jovens. Para uma visão recente e crítica sobre este tema, veja o artigo de PJ White na revista *Young People Now* (numero 162, Outubro 2002), publicada pela National Youth Agency, no R.U.  
web: <http://www.nya.org.uk>



- 
- Auto-aceitação incondicional
  - Sentido de capacidade
  - Sentido de objectivos
  - Assertividade apropriada
  - Experiência de cumprimento
  - Sentido de responsabilidade
  - Sentido de segurança
  - Sentido de pertencer
  - Sentido de integridade





## 7. Algumas abordagens



### 7.1 Educação por pares

Toda a gente conhece a história do pai que, um belo dia, depois de trocar olhares expressivos com a sua mulher, convida o seu filho de doze anos para o acompanhar num passeio e uma bela conversa. O pai começa, desastradamente, uma conversa muito artificial sobre raparigas que possam pertencer à turma do filho e muda de repente de atitude, anunciando solenemente que chegou a hora do filho encarar os factos da vida. Nessa altura, o filho, verdadeiramente entediado, responde que já sabe “tudo o que há a saber sobre s...”, aprendeu com os seus colegas, as suas revistas e as piadas e pede ao pai se pode voltar para casa, para o seu jogo de futebol.



De certa forma, a partilha de informação sobre a educação sexual – seja completamente realista e verdadeira ou não – entre o rapaz e os seus colegas, é educação por pares. Kirstie Lilley (2001) distingue três tipos de educação por pares:

- Educação por pares informal, tal como o exemplo da história, quando os jovens passam simplesmente informação sobre assuntos que lhes interessam, sem ninguém lhes ter ensinado ou pedido para o fazerem;
- Educação por pares formal, onde se diz aos jovens para passarem uma certa mensagem sem que eles tenham influência no conteúdo;
- E ainda um terceiro tipo de educação por pares, que será discutido aqui, onde os jovens recebem formação para desenvolverem um programa onde passam uma certa mensagem aos seus pares.

A educação por pares beneficia todas as partes envolvidas. Os educadores ganham auto-confiança e auto-estima e uma série de habilitações (veja o *ponto 6.4: Explorar a auto-estima*). Os seus pares recebem informação valiosa de uma forma agradável de alguém que eles conhecem e em quem confiam, podendo até tornarem-se, eles próprios, educadores por pares. Para o trabalho com jovens e para as pessoas que trabalham com jovens, representa uma forma de divulgar informação a um grupo maior de jovens, que podem, por sua vez, abordar um grupo ainda maior.

#### **Boas práticas – um exemplo concreto**

*Na Estónia, um grupo de 23 jovens que se conheceram durante o secundário ou o primeiro ano da universidade, implementaram vários projectos de educação por pares. A maioria destes projectos está relacionada com a prevenção da droga, os direitos das crianças, habilitações sociais e educação. Em 2002, concentraram-se nos programas de desenvolvimento para as habilitações sociais e os direitos das crianças. Os principais grupos-alvo foram as crianças que estão em orfanatos e outras crianças com necessidades. Integrado nas “Iniciativas de Grupo” (Acção 3) do programa Juventude, planearam organizar formações de habilitações sociais para 20 crianças órfãs e jovens, com idades compreendidas entre os 9 e os 17 anos. O objectivo deste programa era prevenir a dependência de drogas entre as crianças nos orfanatos, desenvolver as suas habilitações sociais, e ensiná-los e motivá-los a organizar os seus próprios projectos. Primeiro, reuniram material (panfletos adequados, CD-ROMs) para estas formações. Conseguiram incluir o grupo-alvo directo no trabalho de preparação de todas as actividades, uma vez que eles próprios estavam à vontade na parte principal dos projectos, o que aumentou a eficácia. Uma vez terminada a fase de preparação, as formações começaram em Setembro de 2002.*



### Educação por pares – porque é que funciona?

- É mais provável os jovens receberem informação de outros jovens do que de adultos. Especialmente, os jovens que cresceram entre um meio em desvantagem tendem a ficar desiludidos com os adultos dos seus meios e a suspeitar deles.
- É mais provável que um jovem diga honestamente o que pensa ou sente do que uma pessoa mais velha, uma vez que estes têm medo de serem julgados pelo que dizem.
- Normalmente, é mais fácil perguntar e discutir temas com os pares.
- Os jovens identificam-se mais com as pessoas da sua idade e a informação dos pares pode, por isso, parecer mais digna de confiança.
- Os educadores por pares sabem que tipo de linguagem usar quando abordam os seus pares.
- Os educadores por pares podem escolher a sua própria forma de discutir os tópicos e tomar decisões relativamente aos temas, o que aumenta o seu sentimento de posse.

Na maior parte das vezes, chegar ao pé de um grupo de jovens e perguntar-lhes “Ei, quem é que quer ser um educador por pares?” não traz os resultados esperados. No entanto, pode funcionar como a sessão de acompanhamento de uma actividade onde tenha estado envolvido um grupo de jovens. Durante a fase de avaliação, uma questão que deve perguntar é o que é que eles teriam feito de forma diferente se estivessem a liderar o *workshop*, o projecto ou a actividade. Durante a actividade, a pessoa que trabalha com jovens pode também tentar encorajar os jovens a pensar em soluções e a tomar certas iniciativas, desde que esteja ao alcance dos jovens. Encontra na bibliografia, vários manuais para começar projectos de educação por pares. No entanto, uma vez que a maioria dos programas de educação por pares se concentra nos potenciais educadores por pares que já estão familiarizados com o trabalho com jovens, e nos jovens que assistem a *workshops* por educadores por pares em cenários formais, o melhor é observar algumas considerações extras quando lidamos com educadores por pares e pares num meio em desvantagem.

### Guia para o processo de educação por pares

A condução dos jovens com menos oportunidades que gostariam de se tornar educadores por pares deve ser feita com muito cuidado para não destruir a confiança depositada (veja *ponto 6.3: Construir laços de confiança*). Alguns destes jovens podem ter mais dificuldade no planeamento ou podem estar mais inclinados a desistir quando as coisas não estão a correr como previsto. Por isso, mais do que com os jovens que quase rebentam de auto-confiança e auto-estima, terá de os estimular e motivar vezes e vezes sem conta (veja *ponto 6.4: Explorar a auto-estima*). O que também significa que você terá de ser pontual e deverá planificar as reuniões com os jovens. A imprevisibilidade da pessoa que trabalha com os jovens poderá, como observa Ascher (1988), “servir para destruir as relações e para aumentar a desconfiança.” Para além do apoio, deverá também investir algum tempo extra na adaptação da metodologia, de forma a torná-la mais tratável para os jovens. Apesar de serem eles os responsáveis pelo conteúdo do que irão ensinar aos seus pares, a informação deverá ser primeiramente entendida por eles. E se isso envolver demasiada leitura, estudo ou tarefas demasiado escolares, o mais provável é que se sintam desconfortáveis e que desistam, destruindo a vossa relação cuidadosamente construída. Para além disso, se a informação não estiver bem clara para os educadores por pares, pode ser divulgada de forma incompleta ou incorrecta, o que, claro, lhe trará problemas. O importante é que os jovens projectem, desenvolvam e divulguem o programa. Contudo, deve-lhes ser fornecida uma estrutura clara por parte da pessoa que trabalha com jovens, que possa ser depois preenchida pelos educadores por pares. Ajuda se mantiver as reuniões, não só de preparação como também as relacionadas com os *workshops*, como se de rondas se tratassem. Cada fase deve abranger um tema que corresponda às capacidades dos jovens, mas que ao mesmo tempo, os desafie para que não se torne entediante, e que não estabeleça objectivos demasiado altos. Quando organizar as reuniões de preparação e os *workshops* de educação por pares, tenha sempre em conta os obstáculos que os jovens podem ter de encarar (veja *ponto 3.1: Obstáculos*). Com a preparação e os apoios certos, a educação por pares pode produzir resultados que o trabalho com jovens normal não conseguiria alcançar nunca. Mais ainda, a troca de informações na educação por pares e o apoio dado dos educadores por pares a outras pessoas que trabalham com jovens pode ser muito útil (veja *ponto 4.2: Estabelecer parcerias*). Neste caso, os jovens educadores por pares de diferentes organizações e passados podem-se encontrar e partilhar as suas experiências, ajudando na educação de todos.



### **Boas práticas – um exemplo concreto**

O Care 2 Share (Brighton, RU), programa de educação por pares, oferece uma série de resultados de aprendizagem para os jovens com idades compreendidas entre os 16 e os 25 anos, e com habilitações variadas. Reúne tutores, estando a maioria interessada em trabalhar com jovens ou no ensino – de “aprendizes” – com jovens que se desligaram da educação formal, por variadas razões. Os tutores por pares participam num programa de formação de educação por pares, incluindo a residência. Eles apoiam um ou mais aprendizes num trabalho que tem por objectivos as áreas de instrução básica, numerologia e habilitações-chave. O projecto encoraja todos os jovens a identificar o seu próprio progresso e apoia-os se estes se quiserem dirigir para uma aprendizagem mais formal ou para o mercado de trabalho. Em 02/03, o projecto tinha como objectivo apoiar os seus alunos no alcance da acreditação. O pessoal contratado para o efeito, monitorizou o desenvolvimento do portefólio de ambos os tutores e os seus aprendizes. Tanto os tutores como os aprendizes gerem um snack-bar no centro da juventude, onde o C2S está sediado, gestão de projectos de aprendizagem, habilitações de gestão orçamental e financeiras, compras, habilitações de serviço ao cliente e de abastecimento. Os jovens têm muita responsabilidade no projecto – desenharam o mobiliário do snack bar e a sala de tecnologias e comunicação do centro, são responsáveis pelo seu próprio orçamento e contabilidade, e mantêm reuniões regulares para avaliar o desenvolvimento do projecto.

## **7.2 A abordagem contratual**

A abordagem contratual é uma metodologia adicional que poderá ser utilizada pelas pessoas que trabalham com jovens para trabalharem com jovens com menos oportunidades. A pessoa que trabalha com jovens e o jovem estabelecem objectivos para uma mudança positiva (comportamentos na escola ou no clube de jovens, reduzir a utilização de drogas, procura de trabalho, etc.) e, juntos, desenvolvem passos e linhas de orientação concretos para atingir estes objectivos. Concordam e aderem a este conjunto de boas intenções, como se de um contrato se tratasse (pode até ser assinado por ambas as partes). O contrato é constantemente monitorizado e avaliado, em intervalos regulares (ou quando quebrado) tanto pelo jovem como pela pessoa que trabalha com jovens.

A abordagem contratual é baseada num compromisso intensificado entre a pessoa que trabalha com jovens e o jovem, e na confiança mútua. Ambos são parceiros no desenvolvimento do contrato e responsáveis pelas tarefas que devem alcançar, com os respectivos direitos e deveres. Pode ser utilizado na estrutura de um projecto específico ou na vida diária, num cenário individual ou de grupos. A lista que se segue descreve a pedagogia do contrato num cenário individual, onde a pessoa que trabalha com jovens conhece o jovem há já algum tempo.



### **A abordagem contratual é uma ferramenta baseada em:**

- Uma relação de confiança entre a pessoa que trabalha com jovens e o jovem;
- Um acordo quanto à implementação de um projecto ajustado às necessidades, expectativas, capacidades do jovem;
- Um compromisso entre os parceiros para cumprir os objectivos comuns;
- Papéis, tarefas, direitos e deveres bem definidos para cada parceiro;;
- Considerar o jovem como um interlocutor responsável capaz de tomar decisões, concluir uma parceria, respeitar um acordo e de agir em conformidade.

**A abordagem contratual é uma ferramenta e não um objectivo em si mesma.**



### **Quando devemos usar a abordagem contratual?**

O momento certo para a implementação desta ferramenta depende do jovem com quem está a trabalhar e da situação em que ele se encontra. A pessoa que trabalha com jovens é que deve decidir se um jovem é capaz de levar a cabo este desafio. Os jovens devem mostrar interesse num projecto específico ou em alterar alguma coisa nas suas vidas: eles devem também estar na posição de ser comprometer com algo durante um período de tempo. Quando apresentar o desafio do contrato ao jovem, este não deve ser demasiado formal ou condescendente. Na verdade, o contrato fornece uma estrutura segura com uma divisão clara das responsabilidades (não só para a pessoa que trabalha com jovens como também para o jovem em si) para atingir certos objectivos.

### **Qual deve ser o conteúdo do contrato?**

Os conteúdos devem ser identificados e acordados juntamente com o jovem. A maior parte das vezes, o contrato nasce de um projecto concreto que está limitado no tempo. O contrato pode conceder novas responsabilidades ao jovem e especificar o apoio que a pessoa que trabalha com jovens promete dar. É imperativo que os objectivos desse contrato sejam realistas. O contrato deve ainda ser adaptado a cada jovem e deve ser baseado no trabalho individual que se fará com ele ou ela. Não permita que a elaboração do contrato se transforme num obstáculo para o jovem.

#### **A fazer e a não fazer**

- O jovem deve participar na elaboração do contrato: ter como objectivo metas realistas.
- As metas gerais devem ser divididas em objectivos intermédios mais pequenos tornando possível a obtenção de pequenos sucessos no caminho para a meta global.
- Encorajar o jovem a ser o mais concreto e pragmático possível na definição de metas e de diferentes fases intermédias.
- Definir metas, fases, papéis e tarefas, direitos e deveres dos parceiros o mais claros possível, evitando ficar preso a demasiados pormenores.
- Não se esqueça de acordar um cronograma, onde estejam incluídos os períodos de avaliação formal e/ou informal.
- Tenha em conta que o contrato será, continuamente, o ponto de referência durante a implementação do projecto do jovem.
- Emende ou altere o contrato quando necessário, mas evite alterar os conteúdos com demasiada frequência, correndo o risco de afectar a confiança do contrato.
- Inclua uma cláusula onde descreve o que acontecerá caso um dos parceiros não atinja ou quebre o contrato.
- Tente não ser demasiado formal na escolha da forma do contrato (documento).

### **O papel da pessoa que trabalha com jovens no acompanhamento da implementação do contrato.**

As pessoas que trabalham com jovens têm um papel específico para além de um simples parceiro de contrato. Eles devem fortalecer a corrente de comunicação com o jovem, de forma a detectar qualquer problema, o mais cedo possível. Pode acontecer, por exemplo, que o jovem não se atreva ou queira sequer admitir que está a ter algumas dificuldades. A pessoa que trabalha com jovens deve estar presente para encorajar e ajudar, para apoiar e capacitar as pessoas a resolver um problema ou a enfrentar uma situação difícil, o que está de acordo com o trabalho educativo que se baseia nos sucessos e não nos fracassos.

### **Como enfrentar uma quebra de contrato?**

As pessoas que trabalham com jovens devem estar preparados para enfrentar desenvolvimentos inesperados quando utilizam a abordagem contratual com o grupo-alvo. Se o jovem desejar abandonar o contrato, a pessoa que trabalha com jovens deve, em primeiro lugar, tentar analisar as razões que o levaram a desistir e ver se pode fazer alguma coisa. Uma opção possível é suspender o contrato durante um período de tempo. Se o jovem continuar desconfortável com a situação, pode propor uma alteração no contrato. O cancelamento do contrato deve aparecer apenas como ultimo recurso. No entanto, e em qualquer uma das situações, os interesses dos jovens devem ser centrais ao problema.



### Quando o contrato quebrar:

- Reaja imediatamente e diga ao jovem que reparou na quebra.
- Despenda o tempo necessário para discutir o assunto com o jovem.
- Não feche os olhos a quebras para evitar o confronto. Isso pode pôr em perigo o valor do contrato e o seu papel com o jovem.
- Quando discutir a quebra de contrato tenha cuidado para não julgar ou culpar, opte pelo caminho construtivo da comunicação.
- Tente deixar portas abertas para futuros trabalhos: prolongue o prazo, dê uma segunda hipótese, ofereça mais apoio, etc.
- Se decidir continuar o trabalho com o mesmo jovem mas com um contrato novo, por exemplo, certifique-se de que é capaz de o gerir (nalguns casos isso pode não ser possível e é melhor reconhecê-lo).
- Evite sanções, mas preveja algum procedimento no caso de quebra de contrato.

### A avaliação final do contrato e o que se segue

No final do período de contrato, a avaliação final deverá surgir na forma de inventário das cláusulas realizadas e das que não foram alcançadas. Este momento não deverá ser formal, devendo sim, mostrar algum tipo de reconhecimento pelas realizações do jovem (por ex: certificado, uma prenda, novas responsabilidades ou privilégios, etc.), o que fortalecerá a sua auto-confiança e auto-estima. Contudo, o trabalho não terminou só porque o contrato acabou. Antes do final do projecto, é importante considerar as fases seguintes pós-contrato. Estas devem ter como objectivo o auto-desenvolvimento contínuo do jovem. O resultado ideal da abordagem contratual será não precisar mais de contratos, mas que o jovem encontre o seu caminho na vida sem a ajuda de uma pessoa que trabalha com jovens. Contudo, isso não acontece de um dia para o outro. No final do projecto, a pessoa que trabalha com jovens deve diminuir gradualmente o seu envolvimento com o jovem, de forma a evitar criar relações demasiado dependentes (tal como já mencionámos no *ponto 6.1: Ethos*).

## 7.3 Gestão de conflitos

As dificuldades devem estimular e não desencorajar. O espírito humano deve ficar mais forte em cada conflito. *William Ellery Channing*

“Conflito: uma batalha, competição de forças opostas, discordância, antagonismo que existe entre desejos primitivos e ideais éticos, morais e religiosos.” *Webster’s Dictionary*

Os caracteres que formam a palavra conflito em chinês são perigo e oportunidade. Se o conflito é uma parte da vida à qual não podemos escapar, então precisamos de oferecer a hipótese aos jovens, independentemente do seu passado, de descobrir e desenvolver formas de encontrar não só a oportunidade, como também os perigos dos conflitos nas suas vidas. Em qualquer conflito, existe o potencial para o crescimento e para a mudança positiva. Contudo, para muitas pessoas, a experiência ou a interpretação de conflito é meramente negativa, associada à violência e à destruição.



O conflito não é necessariamente destrutivo, desde que se lide com o conflito de forma apropriada. Pode até tornar-se numa ferramenta valiosa para a construção de habilitações e forças pessoais: quando reconhecido e explorado num meio seguro, oferece técnicas de luta e de gestão poderosas, construídas na premissa que todas as pessoas – e os seus sentimentos – merecem respeito. Desta perspectiva, a gestão de conflitos pode ser entendida como inextricavelmente relacionada com os tópicos já abordados: auto-estima e confiança. A deslealdade, a injustiça e a ausência de recursos básicos tendem a provocar violência, especialmente onde a experiência já nos mostrou que não há alternativa. Contudo, a violência cria legados de mágoa, amargura, vingança e destruição – enfraquece tanto o agressor como a vítima.

O conflito ocorre quando duas ou mais pessoas entram em oposição porque têm necessidades, desejos, objectivos ou valores diferentes. O conflito é, quase sempre, acompanhado por sentimentos de ira, frustração, mágoa, ansiedade ou medo. Pode ser causado por uma série de factores desde: colisão de valores, de ideologias ou objectivos; a incapacidade de apreciar outra perspectiva; luta sobre recursos limitados, retaliação por uma primeira acção. Glasser (1984) identifica como comum a todos os seres humanos a necessidade psicológica de sobrevivência, juntamente com outras quatro necessidades psicológicas: de pertencer, de poder, de liberdade e de divertimento. E é a forma como tentamos preencher estas necessidades que pode levar ao conflito, especialmente quando uma parte acredita que as suas necessidades psicológicas (e em casos extremos, é psicológico) estão a ser ameaçadas pela outra parte. Claro que a maioria dos nossos comportamentos é uma consequência do reforço de experiências anteriores, pois vemos que resulta. Se uma pessoa que grita e desbrava o seu caminho para o início da fila com empurrões, consegue atenção imediata, porquê dar-se ao trabalho de empregar uma abordagem mais calma? O conflito pode ser gerido através do desenvolvimento e da utilização de capacidades como a comunicação eficaz, a resolução de problemas, e a negociação com concentração nos interesses. Quando entramos em negociação baseados nos nossos interesses – as coisas necessárias ou desejadas por todos os indivíduos envolvidos na disputa – em vez de nos concentrarmos nas nossas posições, onde enfatizamos a culpa, o erro e a responsabilidade do que aconteceu no passado, temos mais probabilidade de trabalhar com, em vez de trabalhar contra, os outros, discutindo e resolvendo os problemas.

O objectivo de explorar a melhor forma de gerir conflitos é perceber as fontes de conflito e permitir o crescimento de emoções poderosas para um sentimento de capacitação, de relações humanas mais positivas e o fortalecimento do sentimento de valorização pessoal. Uma vez que o medo do perigo pessoal e desconhecido seja retirado, as pessoas começam a perceber que, se for bem manejado, o conflito pode ser construtivo. Tal como disse um voluntário num curso de gestão de conflitos: “Apercebi-me de algo sobre o conflito que nunca me tinha apercebido... Não gostaria de viver num mundo sem conflitos. Nunca nada aconteceria! Eu gosto de conflitos. Significa que as pessoas estão vivas. Antes não gostava e tinha até medo dos conflitos, mas agora não tenho. É engraçado apercebermo-nos que não gostaríamos de viver num mundo perfeito.”

O papel da pessoa que trabalha com jovens neste caminho de descoberta é ser aberto, não julgar, aceite e positivo, para além de ser o cuidadoso depositário da vulnerabilidade e abertura crescentes dos jovens. Eles devem ajudar os participantes a reconhecer que confrontar um conflito é audaz, excitante e desafiador. É preciso coragem para aceitar ser mediador: os conflitos libertam energias pessoais avassaladoras e é preciso coragem para intervir quando a situação está ao rubro. O que as pessoas que trabalham com jovens mais experientes podem oferecer àqueles com quem trabalham é a oportunidade de ensaiar, essencialmente através da exploração de comunicação e de cooperação, abordagens alternativas para situações provocantes. É difícil atacar alguém por quem se tem muito respeito e com quem se viveu muitas experiências onde a cooperação e a confiança foram sempre as chaves do sucesso. Tal como já foi discutido em secções anteriores, aprender a valorizar-se passa também por saber valorizar os outros. Outro aspecto que também deve ser lembrado é que a pessoa que trabalha com jovens explora a gestão de conflitos não só como uma ferramenta para os jovens, mas também como uma oportunidade de aprendizagem para assegurar a sua própria segurança pessoal. Eles precisam de perceber, da mesma forma que os jovens com quem trabalham também precisam, quando é que voar é mais apropriado do que lutar – ou seja, quando é que uma situação está pronta a tornar-se, apesar dos seus esforços, numa conflagração.



---

### **Quando lidar com a gestão de conflitos:**

- Crie limites para o trabalho estabelecendo limites temporais para o trabalho. Não é propriamente errado que os participantes saiam da sessão com questões por resolver. No entanto, é importante respeitar os seus sentimentos e permitir que eles tenham tempo suficiente para reflectir no que aconteceu dentro de um ambiente estruturado. É importante despende tempo no relaxamento. A criação de limites passa pelo desenvolvimento de um sentimento e de um ambiente seguro, onde toda a gente percebe e concorda com as regras e as orientações dadas.
- Espere o inesperado e tenha consciência que haverá variadíssimas respostas a qualquer tipo de trabalho que empreenda.
- Utilize a escuta activa (atenção ao conteúdo, ao significado, sentimentos que ajudem na interpretação do problema), e depois sumarie ou explique, por palavras suas, o que acredita que ouviu, por exemplo “O que eu acho que disseste foi... Estou certo?”, reformulando a questão, interpretando a declaração ou o comentário e dispondo-o numa estrutura de resolução de problemas.
- Não se culpe se um participante ficar zangado ou transtornado. A forma como cada participante se entrega à actividade é certamente da sua responsabilidade enquanto facilitador, mas também é da responsabilidade do jovem.
- Não leve as coisas a peito. O abuso verbal ou a destituição pode ser a expressão de como o jovem se está a sentir consigo próprio e com o trabalho, não necessariamente consigo. Tenha em conta que esta pode perfeitamente ter sido a primeira vez que foi permitido que o jovem expressasse a sua ira, sem sanções ou censura. Quando possível, tente que os participantes se foquem nos problemas, e não nas pessoas.
- Não ofereça soluções, ofereça sim um espaço para que os participantes encontrem a sua própria solução.
- E finalmente, conheça os seus limites. Nunca se ponha a si ou às pessoas com quem trabalha em perigo. Se as coisas começarem a fugir do seu controlo, faça um intervalo ou acabe com a sessão. Se necessário for, procure ajuda.





## 8. Parte prática – Exercícios



Nesta secção encontrará muitos exercícios e métodos para trabalhar os assuntos abordados anteriormente.

No entanto, os exercícios são apenas ferramentas, e tal como as ferramentas podem ser bem ou mal utilizados, tal como uma seringa pode curar as pessoas ou infectá-las com uma doença fatal. Por isso, esperamos que use estes exercícios de forma responsável. Comece sempre pela definição dos seus objectivos e depois verifique se algum dos exercícios o pode ajudar a alcançá-los, e não ao contrário, fazer um exercício e depois ver que se teve o efeito contrário. Os exercícios devem sempre ser adaptados ao seu grupo-alvo (alguns destes exercícios são para pessoas que trabalham com jovens, outros são especialmente para jovens). Por isso é importante que conheça bem o seu grupo primeiro, que se aperceba até que ponto eles se conhecem uns aos outros, qual a experiência que têm em formação, o que vem primeiro e o que vem depois, etc; e depois sim, selecione e adapte os seus métodos de acordo com as informações recolhidas. Consulte a Mochila Pedagógica sobre o Essencial da Formação para mais considerações sobre formação.

Lembre-se: um exercício não soluciona todos os problemas!

Os exercícios estão organizados por categoria:

- *8.1: Os jovens com menos oportunidades* – aborda a consciencialização sobre quem são os jovens com menos oportunidades, como é que eles são vistos pela sociedade e que tipo de pressão enfrentam.
- *8.2: Sentir a exclusão social* – oferece diferentes exercícios que os ajudam a sentir a exclusão e também oferece alguns métodos para lidar com algumas formas de exclusão.
- *8.3: Construir confiança e auto-estima* – sugere diferentes abordagens para construir uma relação baseada na confiança entre a pessoa que trabalha com jovens e os jovens ou em grupos de jovens. Também lista alguns métodos para melhorar a auto-estima.
- *8.4: Gestão de conflitos* – sugere formas de lidar com conflitos, maneiras de os perceber melhor e o que fazer quando acontecem.
- *8.5: Fixar parcerias* – exercícios práticos que deixam uma ideia do que é necessário para criar parcerias e cooperar com pessoas diferentes.
- *8.6: Educação por pares* – métodos para investigar como e porquê funciona a educação por pares.

### Agradecimentos

Muitos dos exercícios apresentados nesta secção foram fornecidos pela National Youth Agency (NYA), uma organização de trabalho com jovens sediada no Reino Unido e que trabalha em diversos campos, incluindo a formação e publicações <http://www.nya.org.uk>.

*O Programa de Parceria está agradecido pela contribuição da NYA para esta Mochila Pedagógica.*



## 8.1 Os jovens com menos oportunidades

### LIMÕES

#### Objectivo:

Este exercício é um quebra-gelo que introduz a ideia de diferenças individuais. Pode ser usado no início de uma sessão sobre estereótipos, diferenças e igualdade de oportunidades.

#### Recursos necessários:

Limões suficientes para todos os participantes

Um saco

#### Tamanho do grupo:

Indiferente

#### Tempo necessário:

30 minutos

#### Passo a Passo:

1. Dê um limão a cada membro do grupo.
2. Peça a todos que olhem cuidadosamente para o fruto, procurem sinais distintivos e sintam a pele.
3. Encoraje as pessoas a personalizar o limão, dando-lhe um nome.
4. Dê 5 minutos para esta tarefa e depois recolha todos os limões para o saco. Abane o saco de forma a misturar os frutos.
5. Espalhe-os no chão em frente do grupo.
6. Um de cada vez, peça aos participantes que retirem o seu limão.
7. Em caso de discussão sobre a posse do limão, tente ajudar na sentença; se mesmo assim não chegarem a um acordo, coloque o limão de lado, como o não-identificado. Caso isto aconteça deverá ficar com dois limões no final para devolver ao dono. Contudo a maioria das pessoas (surpreendentemente!) consegue encontrar e reclamar a sua fruta.

#### Reflexão e avaliação:

Depois de todos os jovens terem encontrado o seu limão pode tentar facilitar uma discussão. Até que ponto têm a certeza que reclamaram o limão certo? Como é que sabem? Encoraje-os a olhar para o paralelismo entre o exercício e a diferenciação de pessoas. Examine os estereótipos: Serão todos os limões da mesma cor? E da mesma forma?

Compare as respostas com os estereótipos que existem entre pessoas com diferentes culturas, raças e géneros. O que é que isso significa para o grupo?

A sua avaliação deste processo e dos assuntos que surgirem ajudá-lo-ão a desenvolver futuras sessões sobre as diferenças e a igualdade de oportunidades.



## CONSEQUÊNCIAS

A maioria das pessoas está familiarizada com este jogo, por isso é uma boa maneira de começar o trabalho com um grupo sem muitas explicações. Os resultados são muito claros, tornando, por isso este jogo numa forma eficaz de começar um debate e de provocar uma discussão sobre como os jovens são vistos na comunidade pelos adultos.

### Recursos necessários:

Cavalete de papel

Canetas

### Tamanho do grupo:

Seis membros por grupo

### Tempo necessário:

30 minutos

### Passo a Passo:

1. Peça ao grupo para formar um círculo onde todos se vejam. Entregue uma folha de papel a um dos membros e uma caneta. Se estiver a trabalhar com mais do que um grupo de seis pessoas, o melhor é distribuir duas folhas de papel para que toda a gente participe.
2. Explique que quer que eles desenhem a cabeça de um jovem ou de uma jovem típica; ou se estiver a trabalhar com certos tópicos, como por exemplo a dependência de drogas, peça que desenhem um viciado típico. Chame a atenção para a necessidade dos pormenores, como por exemplo: o penteado, os chapéus, a maquilhagem, etc.
3. Quando acabarem peça aos participantes para dobrarem a folha, para que o seu desenho não seja visto, e passarem à pessoa na sua direita.
4. Continue a passar a folha e a adicionar ao retrato as restantes partes do corpo até que o desenho esteja completo (cabeça, corpo, braços, pernas e pés).
5. Apresente o retrato ao grupo. Os participantes têm ideias semelhantes relativamente ao aspecto de um jovem, viciado típico? Quais são as diferenças? Onde é que vão buscar essas imagens e informações? Até que ponto são precisas?

### Reflexão e avaliação:

Facilite uma discussão sobre os estereótipos e de como estes afectam as perspectivas e opiniões das pessoas. Discuta a forma como os estereótipos são interiorizados pelas imagens que vemos na imprensa e pelas imagens da nossa própria experiência.





## **JOGO DAS DECLARAÇÕES – JOVENS COM MENOS OPORTUNIDADES**

### **Objectivo:**

Este jogo discute assuntos difíceis de uma forma bastante desafiadora. Encoraja as pessoas a olhar criticamente os temas, a ouvir diferentes argumentos e a formar a sua opinião.

### **Recursos necessários:**

Chapéu ou taça  
Pequenas folhas de papel  
Canetas  
Corda  
Cavelete ou um quadro

### **Tamanho do grupo:**

Indiferente

### **Tempo necessário:**

60 minutos

### **Passo a Passo:**

1. Divida a sala em duas partes com a ajuda da corda, sendo que uma parte corresponde ao sim, ou concordo, e a outra corresponde ao não, ou discordo.
2. Distribua pedaços de papel a todos os participantes e peça-lhes que escrevam uma afirmação sobre os jovens com menos oportunidades ou com qualquer tema que esteja relacionado com o que estão a tratar. Dê alguns exemplos e esclareça que no final, discutirão todas as afirmações, pelo que devem ser o mais específico possível. Evitem utilizar termos suavizantes como muito ou um pouco, e escrevam afirmações afirmativas (por exemplo: os viciados em droga são criminosos, em vez de os viciados em drogas não são criminosos).
3. Junte todos os papéis num chapéu ou numa taça; retire o primeiro e leia-o em voz alta. Se for possível, passe-o para um cavelete ou para o quadro para que as pessoas a consigam ver quando se tiverem esquecido da frase completa. Dê um minuto aos participantes para pensar e depois peça-lhes que decidam qual o seu lado. Não é permitido ficar no meio da sala, ou é sim, ou é não. Depois a discussão pode começar. As pessoas devem tentar convencer as pessoas que estão no lado oposto ao seu, que o seu lado é que está certo. Se a discussão não começar de forma espontânea, pergunte a um dos participantes porque é que está desse lado. Se não houver espaço para discussão, porque toda a gente está no mesmo lado, ajuste a afirmação ou então siga para a próxima. Tente limitar as discussões a aproximadamente 5 minutos, a menos que (todas) as pessoas estejam empenhadas na discussão.



4. Depois de discutirem todas as afirmações (ou quando estiverem a ficar sem energia), pare o jogo e reúna os participantes todos. Discuta (algumas das) questões como parte da reflexão e avaliação.

#### **Reflexão e avaliação:**

- Devemos permitir argumentos emotivos nas discussões?
- Toda a gente participou?
- Alguma vez atravessou para o outro lado da corda?
- Alguma vez atravessou para o outro lado por causa de algo que um parceiro do seu lado disse?
- Conseguiu formar uma opinião clara?
- Alguma vez atravessou para o outro lado só porque estava (quase) sozinho no seu lado?
- Tentou alguma vez desempenhar o papel de advogado do diabo?
- Conseguiu persuadir alguém a passar para o seu lado?

#### **Dicas:**

Este método é frequentemente utilizado em *workshops*, reuniões e reuniões de conselho para a discussão de temas. Às vezes as afirmações são escolhidas pelos participantes; outras vezes são afirmação previamente preparadas. De forma a evitar que apenas uma ou duas pessoas falem durante as discussões, pode introduzir um pau falante, ou então uma nova regra que diga que depois de ter falado, a pessoa só está autorizada a responder directamente a alguém e depois volta para trás, deixando o espaço livre para outra pessoa poder falar. Com um grupo experiente de argumentadores é engraçado ver que algumas pessoas tentam desempenhar o papel de advogado do diabo; quando estão sozinhos num dos lados tentam convencer as pessoas para virem para o seu lado, usando argumentos que parecem razoáveis, mesmo que não sejam deles. Você, enquanto facilitador, pode ser o advogado do diabo para iniciar uma discussão.



## **PUZZLE DOS DIREITOS HUMANOS**

“Os direitos humanos são como um puzzle; se faltar uma peça, o puzzle está incompleto. E o mesmo acontece com as pessoas pobres; se nos tiram um dos nossos direitos, ameaçam-nos a todos. Não se pode dar os direitos a pouco e pouco e esperar que as pessoas melhorem os seus problemas a pouco e pouco também.” – jovem membro da ATD Fourth World.

### **Objectivo:**

Esta actividade de grupo pode funcionar como uma actividade energética mas o seu principal papel é de consciencializar os participantes para o âmbito e a indivisibilidade dos direitos humanos.

### **Recursos necessários:**

Cartão (ou uma tábua espessa), cerca de 1 a 1,5 metro

Tinta

Marcadores

Instrumento cortante (ou serrote)

### **Tamanho do grupo:**

Até 30 pessoas

### **Tempo necessário:**

Aproximadamente 30 minutos

### **Passo a Passo:**

#### *Preparação:*

1. Pinte um dos lados do cartão (ou da madeira) numa cor diferente da do outro lado.
2. Desenhe ou pinte uma pessoa ou um grupo de pessoas num dos lados. Desenhe peças de um puzzle (5 ou 6) sobre o desenho e corte as peças.
3. Vire as peças ao contrário e escreva um artigo (se for necessário, um simplificado) da Declaração Universal dos Direitos Humanos em cada uma das peças.

#### *Exercício:*

4. Quando todos os participantes estiverem na sala, entregue uma peça a cada um. Alguns podem receber mais do que uma peça, dependendo do tamanho do grupo. Explique que todos eles receberam um (ou mais) direito humano, mas que precisa que todos componham uma pessoa completa.
5. Peça aos participantes para lerem alto o que está escrito na sua peça e para explicarem (ou pedirem a alguém para explicar).
6. Quando todas as peças tiverem sido lidas, convide os participantes a reunir a pessoa com ajuda dos artigos, virando as peças ao contrário e juntando-as de forma a completar o puzzle.
7. Quando o puzzle estiver acabado, discuta por que é que os direitos humanos são importantes, e o que é que eles significam na prática.



### **Reflexão e avaliação:**

Percebeu o direito humano que estava na sua peça?

O que é que significa para si na prática?

Acha que os direitos humanos são importantes? Porquê ou porque não?

Já alguma vez teve a sensação que os seus direitos estavam a ser violados?

Se um direito é violado ou está inacessível a um indivíduo, qual acha que seria o efeito nos restantes direitos desse indivíduo?

A longo prazo, quais seriam as consequências de viver sem um ou mais direitos humanos?

Qual a relação entre os nossos direitos humanos e a nossa dignidade humana?

### **Dicas:**

Quando começar um curso de formação com este exercício, entregue, no final do dia, uma peça a cada participante, para que no dia seguinte, comecem por voltar a montar o puzzle. Os participantes sabem assim sobre o que estavam a discutir e, você consegue aperceber-se se está toda a gente. No final da actividade, tente entregar uma cópia da Declaração Universal dos Direitos Humanos (se possível, para eles) e peça que cada um leia o preâmbulo, ou em alternativa, peça a uma pessoa que leia o preâmbulo e os primeiros três artigos em voz alta, para que possam estabelecer a relação entre os direitos humanos e a dignidade humana.





## **PRECONCEITOS DOS JOVENS COM MENOS OPORTUNIDADES**

### **Objectivos:**

Um exercício engraçado para um grupo de formandos no início de um curso de formação, pois relaxa os participantes e gera alguns risos para um final de um primeiro dia, por exemplo. O objectivo é ver de relance diferentes concepções da exclusão social dos jovens através da representação e ainda, começar a conhecer a linguagem de cada através de métodos teatrais. Este exercício de certo que se seguirá por uma discussão informal, especialmente se for implementado num jogo nocturno depois do jantar.

### **Recursos necessários:**

Uma sala grande com um cenário

Papéis e canetas

### **Tamanho do grupo:**

10 a 40

### **Tempo necessário:**

Aproximadamente duas horas (1 hora de preparação / 1 hora de plenário)

NB: Este exercício deve ser realizado num contexto relaxante, no final do dia ou depois do jantar.

### **Passo a Passo:**

1. Primeiro, o facilitador deve explicar que o exercício é composto por métodos teatrais fáceis. As pessoas que não se sentirem confortáveis com o seu desempenho como actores, podem contribuir sem actuar. Formam-se grupos nacionais (com 4 participantes por país). Cada grupo terá uma hora para preparar um *sketch* sobre a exclusão social dos jovens no seu país, utilizando a sua língua. Evidentemente que o humor será bem-vindo. Na segunda parte do exercício, os *sketches* serão apresentados aos restantes grupos (veja se consegue arranjar algo que possa funcionar como um palco).
2. O facilitador deve deixar as seguintes regras bem claras:
  - Se houver pessoas que não se sentem confortáveis com os métodos de teatro, podem participar na criação dos *sketches* ou, mais tarde na altura em que os *sketches* forem apresentados como narradores – tradutores.
  - Cada grupo nacional irá apresentar o seu *sketch* na sua língua materna. É, por isso, muito importante que os actores escrevam o seu diálogo (um papel por actor com tudo assente).
  - Os *sketches* devem ser curtos (não mais do que um minuto com um diálogo simples). Não devem ser utilizados adereços ou materiais.
  - Cada grupo deve ter uma ou duas pessoas que não participam na peça para narrar o diálogo utilizando a língua de trabalho da formação.
3. Os grupos têm uma hora para preparar o seu *sketch*, em separado. Durante este tempo, o facilitador deve conseguir arranjar um palco para as actuações.



4. Quando todos os grupos estiverem prontos, o facilitador deve explicar as seguintes regras: os *sketches* serão apresentados um por um; serão apresentados pelos actores com ajuda de um tradutor; quando cada actor acabar uma frase, o narrador-tradutor deve traduzir a frase imediatamente utilizando a língua de trabalho da formação, de forma a assegurar que todos os participantes percebem o *sketch*; devem ser usadas frases curtas de modo a facilitar o “trabalho de tradução”.
5. Quando o *sketch* estiver terminado, o facilitador deve dar algum tempo para que os actores expliquem a sua actuação, caso seja necessário. Não deve, no entanto, ser demasiado longa.
6. Os actores permanecem no palco e o facilitador chama alguns voluntários do público para que se ponham atrás de cada actor tal qual uma sombra.
7. O *sketch* é novamente representado, desta vez com as sombras. Os actores devem articular bem as suas falas, mostrando as frases escritas às suas sombras. O *sketch* é novamente traduzido.
8. O *sketch* é representado uma terceira vez, sendo que desta feita as sombras assumem o trabalho de actor e vice-versa. A sombra deve ajudar o novo actor com a pronuncia enquanto representam o *sketch* (não precisam de ser demasiado formais). Desta vez, o *sketch* não é traduzido.
9. O *sketch* pode ser representado uma quarta vez, mas sem sombras.
10. Todos os *sketches* devem ser representados.

#### **Reflexão e avaliação:**

Não há necessidade de uma avaliação formal. Este é apenas um jogo relaxante que tem como objectivo dar um cheirinho das palavras de uma outra língua.



## **PUZZLE DAS NECESSIDADES HUMANAS**

### **Objectivo:**

Este exercício pode ajudar as pessoas a perceber que o que para elas é importante para outras pessoas pode não o ser, e ainda pode ajudá-las a reflectir sobre o facto que todos partilhamos os mesmos direitos humanos fundamentais.

### **Recursos necessários:**

Uma folha de papel grande para cada participante

Marcadores

Tesouras

### **Tamanho do grupo:**

Indiferente

### **Tempo necessário:**

1 hora

### **Passo a Passo:**

1. Entregue a todos os participantes uma folha de papel e peça que desenhem uma descrição deles próprios. (se o papel for grande o suficiente, junte dois a dois). Corte todos os desenhos. Deixe que os participantes dividam os seus desenhos num puzzle de 6 peças.
2. Com a ajuda de todos os participantes, façam uma lista de coisas que são importantes para eles, por exemplo: comida, amigos, abrigo, amor, educação, em rendimento estável, saúde, bom meio ambiente, religião, uma boa família, ter ideais, liberdade de expressão, possibilidade de viajar, paz, não ser discriminado, etc. Junte uma lista de 25 a 30 itens.
3. Peça a todos os participantes para escolherem 6 direitos desta lista, que eles considerem importantes para eles neste momento. Depois peça-lhes que escrevam cada direito nas peças do puzzle que fizeram do seu desenho.
4. Quando toda a gente tiver escrito um direito por peça do puzzle, podem cortar os seus desenhos.
5. Peça a um voluntário para mostrar o seu puzzle, apresentando-o ao grupo e explicando o porquê da sua escolha. Deixe que o voluntário diga o nome do direito seleccionado, e peça ao grupo, quando o mesmo direito for nomeado para retirar essa peça do puzzle e colocarem em frente deles.
6. Quando o voluntário tiver acabado, pergunte ao grupo se alguém escolheu os mesmos direitos, ou se alguém tinha direitos em comum. Tenha atenção para não começar a discutir se as necessidades que alguém escolheu são ou não sensíveis; a escolha é individual e não deve ser discutida.
7. Peça a outros voluntários que partilhem a sua selecção de itens importantes com o grupo (de preferência alguém que não tenha nada em comum ou que tenha apenas um ou dois itens em comum com um primeiro voluntário) e repita o passo nº 6.





8. Discuta com o grupo como é que as pessoas entendem de maneira diferente as suas necessidades? Pergunte-lhes se vêem alguma necessidade/direito (dos novos ou da lista) que seja absolutamente fundamental para todos os seres humanos. Elaborem uma nova lista e comparem-na com a versão simplificada da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

#### **Reflexão e avaliação:**

Alguma das vossas necessidades se sobrepôs a alguma dos restantes participantes?

Percebem porque é que os outros escolhem outros itens como sendo fundamentais para eles?

Como é que escolheram as vossas necessidades?

Acham que a vossa lista é diferente da lista que podiam ter feito há 5 anos atrás, ou que poderá mudar no futuro?

Existem algumas necessidades/direitos que devem ser respeitados por toda a gente sem excepção? Como é que isso acontece se entendemos as nossas necessidades de forma diferente?

#### **Dicas:**

Este exercício pode variar se em vez de pedir aos participantes que se desenhem, lhes entregar cartões já desenhados com: uma avó de 90 anos, um refugiado à procura de asilo, um rapaz numa cadeira de rodas, um empresário, um estudante com um rendimento baixo, uma rapariga desalojada, um futebolista profissional, uma criança que cresce num orfanato indiano, um agricultor da Venezuela, etc. Peça aos participantes para criar empatia com a pessoa descrita no cartão e adivinhar quais os direitos que são importantes para ela/ele.



## **CRIAR UMA PERSONAGEM**

### **Objectivo:**

Os jovens estão cada vez mais conscientes do efeito da cultura jovem num determinado assunto e de como um assunto em particular pode ser entendido por, e afectar, outros membros da sociedade.

### **Recursos necessários:**

Cassete com um êxito musical actual e um gravador

Quadro de papel, cavalete e canetas

### **Tamanho do grupo:**

Pelo menos 10 pessoas

### **Tempo necessário:**

1 hora

### **Passo a Passo:**

1. É importante que as pessoas estejam relaxadas e que saibam os nomes umas das outras. Faça um quebra-gelo. (5 minutos)
2. Ponha a musica a tocar para criar um ambiente de saída nocturna. Desenhe os contornos de uma pessoa no Quadro de papel. Peça aos participantes para manterem os olhos fechados enquanto desenha. Explique o que se vai passar na sessão, especificando que criará e explorará uma questão usando a pele de uma personagem.
3. Peça a toda a gente para fechar os olhos e comece a contar a história: "Imaginem... é sábado à noite, são oito horas e um jovem está a preparar-se para sair. Acabaram de sair do duche e estão a vestir-se. Estão muito ansiosos." Faça algumas perguntas para que os participantes pensem um pouco sobre a personagem. As questões podem ser: Qual é o nome deles? Onde é que vão? O que é que levam vestido? Quantos anos têm? Com quem é que vão sair? Onde vivem? O que fazem? E por aí adiante. Deixe alguns detalhes a borbulhar na imaginação dos participantes. Peça-lhes que abram os olhos e que ditem as respostas às perguntas, devendo essas respostas, e outras informações, ser anotadas na figura por si iniciada. (10 minutos)
4. Agora, com a personagem construída, continue a história, colocando a personagem numa situação de emergência relacionada com o tema em questão. Por exemplo: se o tema é o consumo de drogas, a personagem pode ir a uma discoteca onde lhe são oferecidas drogas; se o seu tema é a saúde sexual, a personagem pode ir a uma festa à procura de um novo parceiro. Deixe a história inacabada ao cuidado dos participantes que deverão concordar com um final para a história. (5 minutos)
5. Agora, cada pessoa deve imaginar que conhece a personagem, dizer quem é e qual é a sua relação com o personagem (por exemplo: eu sou a mãe de X; eu sou o amigo de X; eu sou o cão de X; eu sou o vizinho de X) e quais são os seus sentimentos/observações relativamente ao personagem (por exemplo: eu sou o tutor de X. São muito agradáveis e animados. Ando muito preocupado com eles ultimamente, etc.). (10 minutos)
6. Peça ao grupo para formar a ala da consciência: os participantes devem formar duas filas, posicionando-se frente a frente. O tutor encarna o papel de X e passa pelo meio das filas, encarando cada um dos participantes, que, dentro do papel escolhido, deve dar conselhos ou comentar a situação de X. (10 minutos)
7. No final, peça-lhes que comentem a situação, dando a sua própria opinião sobre o comportamento de X. Identifiquem o momento. Como é que as coisas poderiam ter sido diferentes? Quais eram os riscos/as pressões? (10 minutos)

### **Reflexão e avaliação:**

Peça-lhes que revejam a personagem e a situação: era realista? Quais as partes verdadeiras e quais as falsas? E quanto aos estereótipos? O que é que a educação para jovens relativa a este tema deve incluir para passar uma reflexão realista da cultura dos jovens? (5 minutos)





## 8.2 Sentir a exclusão social

### **FORASTEIROS**

#### **Objectivos:**

Exercício interactivo que explora os efeitos de um grupo exclusivo no indivíduo enquanto explora a maneira como reagimos a experiências de rejeição e de como nos sentimos ao pertencer a um grupo.

#### **Recursos necessários:**

Nada

#### **Tamanho do grupo:**

Pelo menos 12 pessoas

#### **Tempo necessário:**

10 minutos

#### **Passo a Passo:**

1. Peça a um voluntário para sair da sala. O restante grupo deve ser dividido em pequenos grupos de acordo com critérios definidos – por exemplo: estilos de penteados, cor dos olhos, tipo de roupa, altura ou pronúncia. (3 minutos)
2. Chamam o forasteiro que deve adivinhar a que grupo pertence. Devem também dizer porque é que acha que este é o seu grupo. Se a razão estiver mal, não se pode juntar a eles, mesmo que tenha acertado no grupo. (4 minutos)
3. Continue com um novo voluntário, e desde que tenha tempo, permita que o maior número de participantes desempenhe o papel de forasteiro.

#### **Reflexão e avaliação:**

Como é que nos comportamos quando pertencemos a um grupo? É fácil rejeitar forasteiros? É agradável? Sentimos empatia pelo forasteiro ou gostamos do nosso poder? (3 minutos)

#### **Dicas:**

Este exercício concentra-se essencialmente nos sentimentos e na experiência de ser rejeitado e não na comunicação. Pode claro ser utilizado como ponto de partida para uma discussão sobre preconceitos e como reagimos ao pertencer ou não pertencer. Pode até ser desenvolvido num estudo de experiências pessoais.





## **DESCOBRIR O CÓDIGO**

### **Objectivos:**

Este exercício para pequenos grupos implica que um membro de cada grupo observe cuidadosamente os comportamentos dos restantes membros. Tem como objectivo examinar a linguagem corporal, desenvolvendo capacidades de observador, e de explorar o efeito do comportamento de grupos num indivíduo.

### **Recursos necessários:**

Nada

### **Tamanho do grupo:**

Indiferente

### **Tempo necessário:**

25 minutos

### **Passo a Passo:**

1. Divida o número de participantes em grupos de 4 ou 5 pessoas. Uma pessoa de cada grupo sai da sala. Os outros pensam em algo físico que têm de fazer enquanto estiverem a ter uma discussão (ou a representar qualquer outra actividade, desde que acordada) em frente da pessoa que agora está lá fora. (3 minutos)
2. O intruso volta a entrar na sala e começa a observar cuidadosamente o grupo que, em princípio, segue a estratégia acordada. Quando o intruso achar que descobriu o código, começa a utilizá-lo e a interagir com o resto do grupo. Se estiver certo, o grupo deve aceitá-lo; mas caso esteja enganado, o grupo deve continuar a ignorá-lo. O intruso deve continuar a observar o grupo até acertar no código e ser aceite pelo grupo. (5 minutos)
3. Agora chegou a vez de um outro membro do grupo. O grupo pode tornar o código mais difícil e sofisticado de cada vez que repetirem o exercício. (10 minutos)

### **Reflexão e avaliação:**

Como é que o intruso se sentiu? O que é que descobriram ao tentar decifrar o código? Como é que os membros do grupo se sentiram durante o exercício? Como é que este processo está relacionado com o que acontece nas interações do dia-a-dia? Os participantes têm alguma observação ou algum comentário sobre a linguagem corporal, em geral? (7 minutos)

### **Dicas:**

Este exercício pode servir para explorar a utilização de códigos verbais num grupo fechado, para ver como é que um grupo desenvolve usos exclusivos da linguagem. Um bom exemplo de códigos verbais, é começar todas as frases com uma palavra que comece por "w". O grupo pode ainda combinar um código verbal com um código físico. Um exemplo de um código físico: todos os membros do grupo têm de estabelecer contacto visual com o líder escolhido antes de falar com qualquer outro membro. Este exercício pode ir muito além da comunicação para explorar outros aspectos de grupos fechado. Como é que os gangues operam no que concerne a linguagem, a linguagem corporal, os comportamentos, os valores, a moda e por aí adiante? Como é que uma pessoa se sente quando está a tentar ganhar a sua entrada num grupo fechado? Quais as mensagens que os grupos fechados transmitem aos intrusos? Porque é que as pessoas precisam de grupos fechados?





## **CORRIDA DE DEFICIENTES<sup>3</sup>**

### **Objectivos:**

Que as pessoas se apercebam o que significa ter algumas limitações.

### **Recursos necessários:**

Papel  
Canetas  
Marcadores  
Tinta  
Vendas  
Corda  
Pêndulo  
Auriculares  
Balões  
Velas de aniversário

### **Tamanho do grupo:**

5-40 pessoas

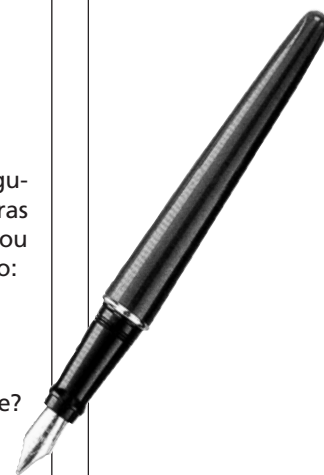
### **Tempo necessário:**

2 horas

### **Passo a Passo:**

1. Se necessário, divida o grupo em grupos mais pequenos de 5 a 8 pessoas.
2. Explique ao grupo que eles devem conseguir realizar diversas tarefas numa hora. Algumas tarefas são de grupo e devem ser feitas pelo grupo inteiro, sem excepção. Outras são tarefas permanentes, como por exemplo, um balão que não pode tocar no chão, ou um pêndulo que deve estar sempre em movimento. Exemplos de tarefas para o grupo:
  - Pintar um retrato de grupo.
  - Um pêndulo que deve estar sempre em movimento.
  - Alguma vez atravessou para o outro lado por causa de algo que um parceiro do seu lado disse?
  - Escrever uma música sobre a formação.
  - Passar um bastão de 10 em 10 segundos.
  - No final, toda a gente deve ter a cara de palhaço (ou pintada ou com uma máscara).
  - Fazer barcos de papel.
  - Manter uma vela de aniversário acesa (a nova tem de ser acesa com a velha).
  - O balão que nunca pode tocar o chão.

3. Cortesia de Katholieke Jeugdraad, Chirojeugd Vlaanderen, Bélgica





3. Além disso, algumas pessoas do grupo têm incapacidades. Podem estar vendadas, ter auriculares, duas pessoas amarradas uma à outra, alguém a quem só é permitido falar numa língua diferente da comum, alguém a quem não é permitido dizer que sim ou não, alguém a quem não é permitido falar de todo, alguém que não pode usar o seu braço direito, etc. Explique que todas as tarefas devem ser desempenhadas durante uma hora, e que não lhe é permitido impedir outros grupos.
4. Apesar das incapacidades, o grupo deve conseguir desempenhar todas as tarefas. Deve haver um observador com cada grupo para se certificar de que todas as regras estão a ser cumpridas e que as tarefas estão a ser realizadas por todo o grupo.
5. No final de uma hora os grupos devem apresentar os resultados do seu trabalho e discutir o quão difícil ou fácil foi de executar as tarefas.

#### **Reflexão e avaliação:**

- Como é que se sentiram sem incapacidades?
- Como é que se sentiram com incapacidades?
- Funcionaram como grupo?
- O grupo apoiou os que tinham incapacidades?
- O facto de terem incapacidades implicou que não tivessem iniciativa?
- De que outra forma é que podem ser incapacitados?

*Fonte: Adaptação de "Underdog", Intercultureel Spelenboek, Centrum van Informatieve Spelen, Leuven, Bélgica, retirado do original: "Het recht van de sterkste", Soort zoekt andere Soort, Katholieke Jeugdgraad, Chirojeugd Vlaanderen, 1992.*



## O RIO <sup>4</sup>

### Objectivos:

Lembrar aos adultos as pressões que os jovens podem ter de enfrentar.

### Recursos necessários:

Venda para os olhos

Fita adesiva

Vários recortes de jornal

Cartões para as personagens

Marcadores

### Tamanho do grupo:

6-30 pessoas

### Tempo necessário:

20 a 25 minutos

### Passo a Passo:

1. Prepare os cartões com os papéis para as diferentes personagens (fornecidos a seguir). Dependendo do tamanho do grupo, utilize quantas personagens achar apropriadas. Certifique-se de que uma pessoa fica com o papel do Jovem.
2. Explique que, frequentemente, enquanto adultos, temos tendência a esquecer como é a vida de um adolescente com pressões competitivas e influências nas nossas vidas. Este exercício é uma forma eficiente de perceber algumas das pressões que os adolescentes enfrentam. Desenhe as margens do rio, estabelecendo duas longas fitas de fita adesiva no chão. Amache várias folhas de jornal, formando bolas, e espalhe-as pelo rio para formar barreiras. Seja criativo e chame-as de crocodilos, lava, ÁGUA BRANCA, etc. Chame alguns voluntários para a encenação. Seleccione até 10 voluntários e distribua os cartões com as personagens. Dê cerca de dois minutos aos participantes para pensarem no seu papel. Explique que existem várias influências conflituosas nas vidas dos jovens, hoje mais do que nunca. E que estas influências podem afectar as decisões que os jovens tomam, incluindo as decisões sobre a sua sexualidade. Peça aos voluntários que se cheguem e que se posicionem nas margens do rio. Peça ao Jovem para se aproximar e ponha-lhe uma venda nos olhos. Explique que as várias personagens devem guiar o Jovem ao longo do rio, ajudando-o a evitar os locais mais perigosos. Dê cerca de dez minutos às restantes personagens para que elas consigam guiar o Jovem ao longo do rio. Conclua a actividade utilizando os seguintes pontos de discussão.

### Reflexão e avaliação:

- O que é que acharam deste exercício?
- É realista?
- Porquê ou por que não?
- Como é que se sentiu como o Jovem?
- Enfrentou o mesmo tipo de pressões e influências quando era adolescente? Como é que estas influências afectam a capacidade do adolescente de tomar decisões?

4. Cortesia de Advocates for Youth, Washington, DC – <http://www.advocatesforyouth.org/lessonplans/river.html>





### Cartões para as personagens

#### **Jovem**

Ouçã todas as pessoas que o tentam guiar.

#### **Pais/pais adotivos**

Vocês são quem melhor sabe. Diga ao Jovem o que fazer, tendo sempre em conta os interesses dele. Utilize frases como "Quando eu era da tua idade..." Tem toda a liberdade para improvisar e ser criativo!

#### **Avós**

Vocês são quem melhor sabe. Diga ao Jovem o que fazer, tendo sempre em conta os interesses dele. Utilize frases como "Quando eu era da tua idade..." Tem toda a liberdade para improvisar e ser criativo!

#### **Sacerdote (líder religioso)**

Você é o guia moral do Jovem. Tem toda a liberdade para improvisar e ser criativo!

#### **Amigo**

Você é um bom amigo. Preocupa-se sinceramente com o Jovem. Tem toda a liberdade para improvisar e ser criativo!

#### **Professor**

Enfatize a importância da escola. Guie onde considerar apropriado. Tem toda a liberdade para improvisar e ser criativo!

#### **Assistente social**

Aconselhe o Jovem sobre assuntos como uso de drogas, sexo, família, escola, etc. Tem toda a liberdade para improvisar e ser criativo!

#### **Imprensa**

Pense em todas as influências nos média (TV, filmes, revistas, etc.) Alguns exemplos das mensagens da imprensa podem incluir sexo, violência, dinheiro, etc. Tem toda a liberdade para improvisar e ser criativo!

#### **Amigo**

Você é o mau amigo. É uma má influência para o Jovem. Tem toda a liberdade para improvisar e ser criativo!

#### **Médico de família**

Aconselhe o Jovem no que concerne a saúde e o bem estar em geral. Alguns exemplo: fale sobre fumar, sexo, nutrição, peso. Tem toda a liberdade para improvisar e ser criativo!



## **NÃO TE RIAS DE MIM!**

Esta actividade pode ser utilizada num grupo, embora funcione melhor numa situação isolada em que os jovens têm mais tempo para pensar sobre os temas abordados.

### **Objectivo:**

Reflectir sobre como é que uma pessoa se deve sentir quando se riem dela e criar empatia pelos jovens que podem estar nessa situação. Também encoraja os jovens a considerar estratégias para lutar contra as perseguições e para identificar as pessoas a quem se podem dirigir.

### **Recursos necessários:**

Uma cópia da folha NÃO TE RIAS DE MIM! para cada jovem

Canetas

### **Tamanho do grupo:**

Indiferente, mas o ideal seria com grupos de dois

### **Tempo necessário:**

1 hora

### **Passo a Passo:**

1. Introduza a ideia de que o riso pode ser usado não só como uma maneira de fazer as pessoas sentirem-se desconfortáveis e estúpidas, como também é uma forma de expressar o quão felizes estamos. Explique que essa é a diferença de nos rirmos de alguém ou com alguém.
2. Distribua as fichas e peça que cada pessoa considere como se sentiria de alguém se risse dele/dela. Pode ser um gangue na escola, um pai ou um irmão/irmã. Encoraje-os a partilhar a experiência e a descrever os seus sentimentos na ficha que lhes foi entregue.
3. Discuta que hipóteses têm os jovens caso isto aconteça novamente. Por exemplo, afastem-se e contem a um adulto ou um amigo de confiança. Despenda algum tempo a fazer isto e depois peça ao jovem para, utilizando o quadro, mostrar o que podem fazer em cada situação.

### **Reflexão e avaliação:**

Reveja o que eles desenharam. Será que esta solução resolve a situação ou traz mais problemas? Peça-lhes para pensarem no que fariam se a pessoa de quem se estivessem a rir fosse uma pessoa de quem não gostam? Será que a resposta seria diferente? Falem também sobre pessoas a quem podem pedir apoio caso isto lhes aconteça.



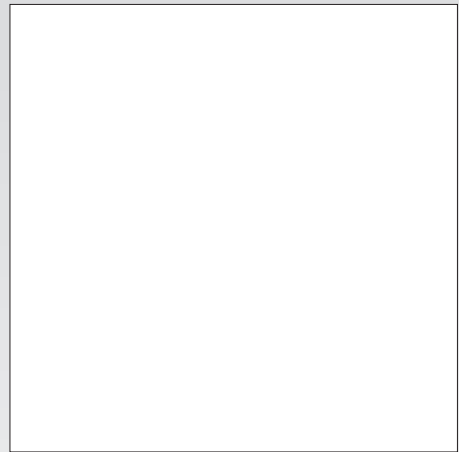
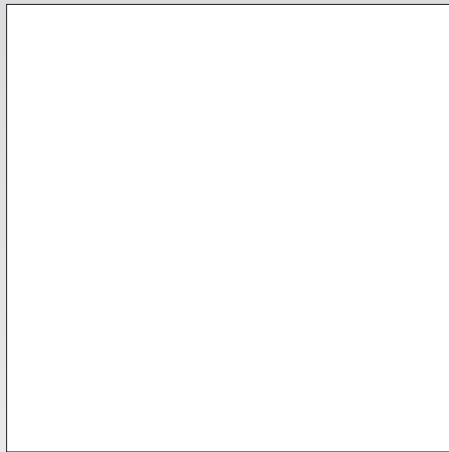


### **NÃO TE RIAS DE MIM!**

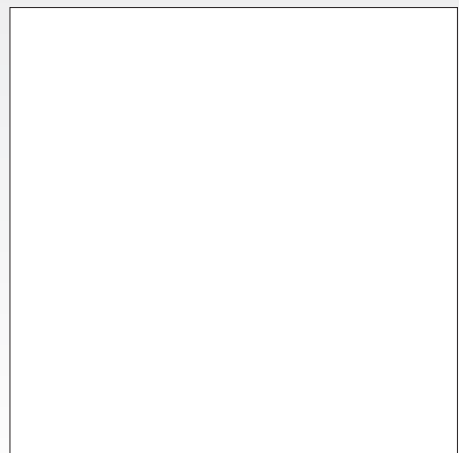
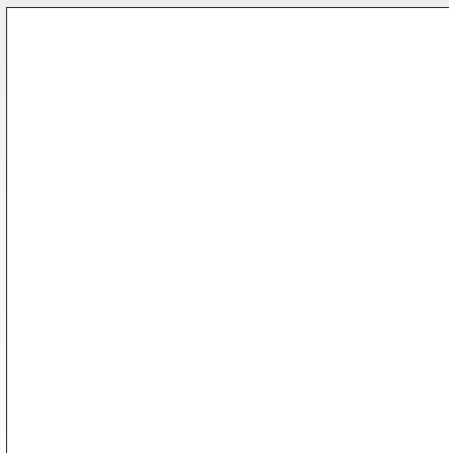
Como é que te sentes quando as pessoas riem de ti? .....

.....

Se alguém se estiver a rir de mim, eu posso...



Se alguém se estiver a rir de outra pessoa eu posso...





## **TEATRO DE IMAGEM**

(veja também a caixa sobre Boal)

### **Objectivo:**

Num teatro de imagem, pequenos grupos criam fotografias calmas ou cenário de situações reais que tenham sido vividas por um membro ou vários membros do grupo. Permite a exploração de sentimentos e possíveis resoluções num ambiente seguro.

### **Recursos necessários:**

Nada

### **Tamanho do grupo:**

Indiferente

### **Tempo necessário:**

Indiferente

### **Passo a Passo:**

1. Explique os antecedentes do trabalho de Boal e como esta forma de teatro permite que toda a gente tenha uma “voz” – o que não implica necessariamente que tenham de falar.
2. Pergunte ao grupo o que eles pensam sobre um certo assunto – por exemplo, *bullying*, isolamento, discriminação – sobre o qual percebam e possam ilustrar com um exemplo específico. Peça a alguém que se voluntarie para ser o escultor e usando o incidente ou a experiência, indique quantas pessoas necessita para o representar. Chame voluntários para realizar uma escultura viva.
3. O escultor molda cada pessoa num personagem da cena. Podem fazê-lo através da demonstração e depois pedindo à pessoa que o copie. Se os participantes se sentirem confortáveis, o escultor deve também ajustar a sua expressão facial e mover fisicamente os membros do corpo do participante para a posição desejada. Certifique-se de que não há possibilidade de ninguém se magoar.
4. Quando a imagem estiver completa o escultor pede aos personagens congelados que ganhem vida e que cada um expresse os seus pensamentos em voz alta, vocalizando os chamados faixas de pensamentos.
5. Se quiser, de seguida à discussão da imagem, pode pedir aos membros do grupo para esculpir uma possível solução para o problema.
6. Deixe que cada pessoa do grupo desempenhe o seu papel como escultor, se o quiserem e se o tempo o permitir.

### **Reflexão e avaliação:**

Pergunte a cada participante o que sentiu ao ser moldado numa personagem ou na representação de uma emoção específica. Pergunte aos observadores o que eles sentiram com a representação. Foi realista? No caso de apresentação de soluções, eram realistas? Finalmente, pergunte ao voluntário original, cujo tema foi explorado, o que é que ganhou ou aprendeu com a representação. Um trabalho desta natureza, dependendo do assunto, pode dar origem a emoções fortes, devendo por isso ser abordado com grande sensibilidade. Certifique-se sempre de que a duração da sessão lhe permite fazer ainda uma actividade de relaxamento para restaurar o equilíbrio.





## **Notas sobre Augusto Boal e o Teatro do Oprimido**

***“Enquanto algumas pessoas fazem teatro, todos nós somos teatro.”***

O Director brasileiro de teatro Augusto Boal desenvolveu o Teatro do Oprimido (TO) durante as décadas de 50 e 60. Ele queria transformar o monólogo da representação tradicional num diálogo entre o público e o palco. Boal fez experiências com vários tipos de teatro interactivo, acreditando que o diálogo é a dinâmica comum e saudável entre todos os seres humanos, que todos os seres humanos desejam e são capazes de diálogo, e que quando um diálogo se transforma num monólogo surge a opressão.

Quando alguém nos mostra uma imagem ou nos conta uma história sobre as suas experiências, nós, inevitavelmente, investimos nessa imagem ou nessas personagens com as cores da nossa própria experiência. O teatro de imagem usa o corpo humano como uma ferramenta para representar sentimentos, ideias e relações. Através da escultura do nosso próprio corpo ou de outros corpos, demonstramos uma posição corporal, ou seja, conseguimos criar tudo, desde esculturas individuais a esculturas de um grande grupo que reflectem a interpretação do escultor de uma situação de opressão. A técnica do teatro de imagem pode ser usada com grupos familiarizados e seguros nas técnicas dramáticas ou com grupos que têm pouca ou nenhuma experiência. Ninguém tem de decorar falas ou mesmo de representar, mas a técnica ajuda, frequentemente, as pessoas a explorarem os seus próprios sentimentos e experiências num ambiente que não é ameaçador. Pode também tornar-se muito divertido!

Por exemplo, pode começar por explorar o tema da exclusão social com um grupo de jovens. Dois voluntários podem criar uma imagem congelada ou um quadro, onde cada um representa uma posição relativamente ao outro – ou seja, um pode ser um membro confiante da sociedade, e o outro uma pessoa que se vê ou que é vista pelos outros como um intruso. Os restantes membros do grupo podem contribuir com imagens adicionais à imagem – por exemplo, espectadores, transeuntes, ou amigos de qualquer um dos casos representados – inserindo-se na imagem. O líder do grupo bate levemente no ombro de cada um dos personagens e pede-lhes que expressem os seus pensamentos sobre a questão. Esta libertação dos membros, por um curto período de tempo, onde lhes é permitido que examinem a imagem criada antes de voltarem aos seus lugares, pode ser extremamente esclarecedora.

Este exercício pode ser desenvolvido de uma série de maneiras diferentes. A imagem original pode ser representada para o restante grupo, a quem pode depois pedir que decida sobre a localização do encontro, ou sobre a identidade de cada personagem – nome, idade, ocupação/papel, etc. Pode até pedir-lhes que pensem noutras situações que podem ter levado a este encontro em particular. Quando tiverem pensado num número suficiente de situações diferentes, divida-os em grupos, e cada grupo tem como tarefa criar uma imagem para cada uma das cenas, sequenciais, até ao grande encontro.

No final, o grupo regressa à imagem inicial. Àqueles que não estiveram envolvidos na imagem inicial é-lhes pedido que pensem numa situação que leve à resolução. Conseguem-no através da substituição de qualquer personagem, batendo-lhes levemente no ombro e ficando no seu lugar, assumindo uma nova posição, talvez até expressando os seus pensamentos ou compondo uma nova fala.

Estes exercícios geram, normalmente, uma grande discussão, que deverá ser abordada com grande sensibilidade por parte do líder.





Uma outra característica do trabalho de Boal é o Teatro Fórum. Essencialmente, trata-se de uma forma de exploração dramática que, de uma forma subversiva, provoca entendimento e aprendizagem, projectando estratégias de batalha para assistir uma investigação, de grupo ou individual, sobre as possíveis soluções para opressões ou desafios particulares. Tal como descrito por Boal, o Fórum permite que as pessoas “explorem outras personagens, outras formas que me trazem mais poder numa situação. Trata-se de aprender outro tipo de comportamentos, desde que me ajude a livrar-me desta opressão.” O fórum não obriga, não diz que é isto que deve fazer, mas diz que podia tentar isto ou aquilo. No final é você que decide. As cenas de fórum são normalmente apresentadas como cenas curtas, que podem envolver as imagens congeladas já exploradas, mas dando-lhes vida. Inicialmente, o público observa a cena, facilitados por um Joker. O Joker avisa o público de que o *sketch* será representado outra vez, mas, desta vez, se alguém quiser sugerir uma acção diferente ou alterar o guião para conseguir um fim melhor, terá de gritar “Pára!”. O membro do público troca de posição com o actor e ou tenta representar a sua ideia, ou conta a ideia que teve para alterar a cena. Se o público estiver relutante para parar o teatro, o Joker pode parar a cena e convidar o público a sugerir soluções possíveis. O teatro fórum não só capacita o público e o torna parte da acção, como também ilustra a existência de alternativas e de escolhas a serem tomadas, o que pode alterar o resultado.

#### **Bibliografia:**

Boal, Augusto. *The Theatre of the Oppressed*. New York: Urizen Books, 1979. 2ª edição pela Routledge Press em New York/London, 1982.

Boal, Augusto, *Games for Actors and Non-Actors*. New York: Routledge Press, 1992.

Boal, Augusto, *The Rainbow of Desire. Selected Articles by Augusto Boal*, New York: Routledge Press, 1995.



## **MUDAR O RESULTADO**

### **Objectivo:**

Trabalho de representação em pequenos grupos, que se concentra na alteração da posição dos impotentes numa dada situação, que procura explorar a experiência de nos sentirmos impotentes, de a expressar visualmente, sugerir alternativas e observar o seu efeito. Esta abordagem é baseada, de uma forma geral, no trabalho de Augusto Boal (ver nota explicativa).

### **Recursos necessários:**

Nenhum

### **Tamanho do grupo:**

Variável, grupos de três

### **Tempo necessário:**

50 minutos

### **Passo a Passo:**

1. Peça aos participantes para pensarem num incidente em que se tenham sentido impotentes e incapazes de reagir. Pode ser uma situação em que tenham tentado mas não tenham conseguido mudar nada, ou uma em que gostariam de ter conseguido um resultado diferente. (5 minutos)
2. Em grupos de três, cada pessoa, na sua vez, molda silenciosamente o resto do grupo em três imagens que descrevam o início, o meio e o fim da situação. Só é necessário explicar as pessoas o que representam se elas estiverem confusas sobre o seu papel na imagem. (10 minutos)
3. Quando todos os grupos tiverem produzido o conjunto de imagens dos seus membros, escolhem uma das histórias como a sua história de trabalho. Representem novamente a sequência de imagens com a história escolhida, inserindo um pensamento falado por cada personagem, ou seja, um pensamento em cada imagem. Os pensamentos devem ser ditos numa ordem predeterminada.
4. Agora com a mesma história, alarguem as imagens e os pensamentos para três curtas cenas – não mais do que um minuto para cada. Cada pessoa transforma o seu pensamento numa frase, combinando-o com a acção física apropriada. (5 minutos)
5. Volte juntar o grupo e observem o trabalho de cada subgrupo. Escolham um dos pequenos grupos para usar numa demonstração. Escolham a imagem que tenha um opressor que seja facilmente identificável, e uma pessoa oprimida pela qual seja fácil criar empatia. Peçam ao grupo que sugira formas como a pessoa impotente podia alterar a situação. Tentem estas sugestões, transformando o participante que sugeriu a alternativa em actor da imagem. Continuem o processo com cada uma das histórias, seja com apenas um grupo, ou com dois grupos, onde um é o público do outro. (15 minutos)

### **Reflexão e avaliação:**

Qual é o efeito das diferentes sugestões no resultado? Como é que o exercício se relaciona com as vidas dos participantes? O que é que eles aprendem com este trabalho? (5 minutos)

### **Dicas:**

É importante que o grupo se dedique a encontrar alternativas à resposta impotente, em vez de a criticar. Um grupo conseguirá mais facilmente encontrar soluções do que um apenas um indivíduo.



## **POSTAIS**

Um exercício prático, para pequenos grupos, que explora questões de injustiça social e acção.

### **Objectivo:**

Este exercício tem como objectivo explorar, através de imagens visuais, exemplos específicos de injustiça social e explorar acções possíveis e apropriadas.

### **Recursos necessários:**

Postais, dos exemplos dados ou criados por si

### **Tamanho do grupo:**

Vários pequenos grupos de 3 a 5 pessoas

### **Tempo necessário:**

40 minutos

### **Passo a Passo:**

1. Entregue a cada grupo um postal. Pode copiar e cortar os exemplos ou criar os seus próprios postais. (veja as notas). Peça a cada grupo para criar uma série de imagens que representem a mensagem do postal. Com cada imagem devem também criar um efeito sonoro que eles pensem que expressa a emoção ou o sentimento central do cartão. (15 minutos)
2. Os grupos partilham as suas imagens. O público de cada imagem tenta adivinhar o que acham pode estar escrito no postal. Apenas quando o público adivinhar é que o grupo representante, pode ler o que está no postal. (15 minutos)
3. Alguns grupos podem achar que não conseguiram captar a essência do postal, ou então que a sua imagem foi mal entendida. Estes grupos, aproveitando as sugestões do público, têm uma segunda oportunidade e tentam melhorar ou alterar o seu trabalho. (precisa de despende mais uns minutos para esta situação)

### **Reflexão e avaliação:**

Como é que os grupos se sentem relativamente às questões abordadas nos postais? Que acções tomariam se estivessem em situações semelhantes? Têm conhecimento de situações semelhantes hoje em dia? Se sim, que acções é que as pessoas tomaram? Se os participantes tivessem de sintetizar o postal numa única frase, qual seria? (10 minutos)

### **Dicas:**

É importante para o facilitador escolher postais que abordem um tema apropriado ao grupo. O grupo também pode desenvolver este trabalho e produzir os seus próprios postais ou *posters*.





### Postais: três exemplos

POSTAL

Quando dou comida aos pobres  
chamam-me santo.

Quando pergunto porque é que os  
pobres não têm comida, chamam-me  
comunista.

– Dom Hélder Câmara, do Brasil

POSTAL

Somos culpados de vários erros e vários  
delitos, mas o nosso pior crime é o  
abandono de crianças, negligenciando  
a fonte da vida. A maioria das coisas de  
que precisamos podem esperar. Mas as  
crianças não. Agora é o tempo em que  
os seus ossos se formam, em que o seu  
sangue se faz e os seus sentidos se desen-  
volvem. A eles não podemos responder  
“Amanhã”. O seu nome é “Hoje”.

– Gabriela Mistral, poeta chilena galar-  
doada com o prémio Nobel

POSTAL

“Primeiro vieram pelos Judeus. Eu não  
disse nada, porque não era Judeu.  
Depois, pelos comunistas. Eu não  
disse nada porque não era comunista.  
Depois, vieram buscar os trabalhadores,  
membros dos sindicatos. Eu não pertenc-  
ia a nenhum sindicato. Eventualmente,  
vieram para me vir buscar, e já não  
sobrava ninguém para dizer nada.”

– Martin Niemöller, vítima de Nazis



## 8.3 Construir laços de confiança e auto-estima

### **Nota:**

*Os jogos que se seguem têm como objectivo a construção de confiança, consciência, cooperação e segurança, exigindo um alto nível de concentração. Devem ser introduzidos e facilitados com extremo cuidado, para que os participantes percebam sobre o que versam. A segurança dos participantes tem de ser a sua prioridade.*

### **O VENTO QUE SOPRA NO SALGUEIRO**

#### **Passo a Passo:**

1. Formem um círculo bem apertado. Um voluntário vai para o meio. Fecha os olhos e deixa-se cair, mantendo o corpo direito. Os outros agarram-no a apoiam-no. (Os apoiantes devem estender os braços e manter as mãos abertas à frente do corpo, com uma perna ligeiramente mais à frente da outra e os joelhos dobrados.)
2. Inicialmente o grupo deve ter as mãos mais próximas do meio para que a pessoa não fique com a sensação de que está a cair. À medida que a confiança cresce, as pessoas no círculo podem afastar-se um pouco mais.
3. Permita que toda a gente vá ao meio.
4. Certifique-se de que ficam sempre pessoas suficientes no círculo para agarrar o voluntário, especialmente se for uma pessoa mais pesada.

### **CORRER DE OLHOS VENDADOS**

#### **Passo a Passo:**

1. Coloque todos os participantes encostados a uma das paredes da sala.
2. Chame um voluntário, vende-lhe os olhos e encoste-o na parede oposta aos restantes participantes. Ao seu sinal, o voluntário deve correr em direcção aos participantes.
3. O grupo deve estar preparado para apanhar suavemente o voluntário.
4. Eles devem colocar-se em forma de meio círculo e gritar “Pára” antes de o voluntário alcançar a parede, para que este comece a abrandar.
4. Encoraje as pessoas a correrem o mais depressa que podem até ouvirem o grupo a gritar “Pára”, e a confiar que o grupo se certifica de que eles não batem na parede.





## **DEIXA-TE CAIR NAS NOSSAS MÃOS**

### **Objectivo:**

Este exercício funciona muito bem com pequenos grupos de jovens com quem já tenha trabalhado antes. É uma boa maneira de começar uma sessão que tenha como objectivo temas como relações positivas, amizades e construção de laços de confiança. O objectivo é de permitir que os membros do grupo experimentem confiar em alguém e a situação inversa. Encoraja-os a considerar como as suas acções afectam os outros e como nos sentimos nas situações inversas.

### **Recursos necessários:**

Bom conhecimento da área para que possa identificar um espaço onde possa criar um obstáculo para os jovens

Um lenço para servir de venda para os olhos

### **Tamanho do grupo:**

Até doze pessoas

### **Tempo necessário:**

Varia, dependendo do número de pessoas que participa

### **Passo a Passo:**

1. Peça aos jovens que nomeiem um voluntário; se entender que alguém pode estar a ser pressionado para ser voluntário, lidere a situação e escolha um voluntário. Explique que o objectivo desta actividade é encorajá-los a confiar uns nos outros e a aceitarem a responsabilidade pelas suas acções e pela segurança dos restantes. Avise-os que se se sentirem demasiado desconfortáveis com o exercício que devem dizê-lo e o exercício acaba nesse momento.
2. Peça ao voluntário que se aproxime e vende-lhe os olhos. Certifique-se de que ele não consegue ver nada e pergunte-lhe como é que se sente.
3. Leve o jovem, com os olhos vendados, para a área que preparou para a sessão. Escolha outro membro do grupo para ajudar o voluntário. Explique que o papel dos restantes é de apoiar o jovem que tem os olhos vendados. Facilite enquanto os jovens negociam o caminho que escolheu. Peça-lhe que reflectam nos seus sentimentos, especialmente se o jovem que está a ajudar o voluntário de olhos vendados se desconcentra ou é pouco cuidadoso nas direcções que dá. Depois inverta o processo.
4. Em alternativa, pode pedir ao grupo que trabalhe dois a dois e que faça o mesmo percurso, tendo cada um a oportunidade de liderar e de ser liderado.

### **Reflexão e avaliação:**

Peça ao grupo que dê o seu *feedback* quando todos tiverem passado pelas duas experiências. Como é que se sentiram ao estarem dependentes de alguém? Foi melhor liderar ou ser liderado? Será que fazia alguma diferença se pudessem escolher o vosso parceiro? Como é que sentiriam se eles vos tivessem dado uma direcção errada? Isto pode demorar o tempo que quiser dependendo da área que tiver seleccionado para navegarem.



## **ATEM-SE!**

### **Objectivo:**

Este jogo de equipa é uma boa maneira de começar uma sessão que tenha como objectivo a confiança e a amizade, para além de encorajar os jovens a trabalhar em conjunto para atingir uma meta conjunta.

### **Recursos necessários:**

Nenhum

### **Tamanho do grupo:**

Oito ou mais pessoas

### **Tempo necessário:**

20 minutos

### **Passo a Passo:**

1. Peça aos participantes para formarem um círculo não demasiado fechado, de forma a não se tocarem.
2. Diga aos jovens que devem dar as mãos a dois outros membros do círculo, que não estejam ao seu lado. Isto é muito mais difícil do que parece!
3. Dê-lhes 10 minutos para que todos estejam incluídos, certifique-se de que ninguém está a fazer batota e que toda a gente está a agarrar duas pessoas diferentes.
4. Quando toda a gente estiver em posição, peça-lhes que parem, e observe a forma que o grupo conseguiu constituir.
5. Depois é só dessemanhar e voltar à posição anterior – sem largar as mãos dos parceiros!
6. No final, deve acabar com o grupo de volta à sua posição de círculo, embora não tenham de estar todos voltados para o mesmo lado!

### **Reflexão e avaliação**

Embora esta actividade funcione como um exercício de aquecimento, pode ser útil aproveitar e perguntar ao grupo o que é que eles acharam da experiência. Foi confortável? Como é que se sentiram estando tão perto de outras pessoas? Pode também utilizar este exercício como uma introdução para a discussão da questão do espaço pessoal e das variações culturais.





## **AUTO-ESTIMA – A IMPORTÂNCIA DE NOS SENTIRMOS VALORIZADOS**

### **Objectivo:**

É importante para a auto-estima dos jovens sentirem-se valorizados pelas pessoas de quem gostam e por si mesmos. A ausência de auto-estima pode levar à frustração e a comportamentos agressivos. Este *workshop* foi pensada como uma introdução à construção da auto-estima.

### **Recursos necessários:**

Cópias da ficha “SENTIR-SE VALORIZADO”

Canetas

### **Tempo necessário:**

1 hora no mínimo

### **Passo a Passo:**

1. Comece por falar da ideia de auto-estima e de nos sentirmos bem connosco próprios. Distribua as fichas e algumas canetas. Se souber que os jovens têm dificuldade em ler e em escrever, leia a ficha e utilize imagens ou escreva você mesmo as respostas.
2. Apoie os jovens enquanto eles pensam nos assuntos abordados na ficha. Se eles acharem que não têm nada para escrever, sugira que pensem na última vez que alguém os fez muito felizes ou que se sentiram amados. Pode também levantar algumas questões para tentar expandir o tema e a reflexão.

### **Reflexão e avaliação:**

Depois de eles terem preenchido a ficha, reveja o que escreveram. Especialmente, pergunte-lhes se querem reflectir um pouco sobre o que escreveram na última secção. Por exemplo, o jovem pode ter escrito que se sentiu valorizado quando a mãe o elogiou e uma forma de alcançar este elogio é “afastar-me quando o meu irmão tenta começar uma luta em vez de lhe bater, o que chateia a minha mãe.” Imagine um plano de acção juntamente com o jovem para atingir alguns destes objectivos. Reveja os acordos feitos regularmente para festejar novas realizações e estabeleça novos objectivos.





### Ficha "SENTIR-SE VALORIZADO"

ESTE SOU EU

A última vez que me senti  
valorizado foi quando

.....

Fez-me sentir

.....

As pessoas que me fazem sentir bem comigo mesmo são

.....

Porque .....

Mostro-lhes que estou feliz quando .....

As coisas que me fazem sentir bem comigo mesmo são

1. ....

2. ....

3. ....

As coisas que posso fazer para o alcançar são

1. ....

2. ....

3. ....



## **TODA A GENTE TEM HABILITAÇÕES – MEDIÇÃO DE PERSONALIDADES**

### **Objectivo:**

Um exercício que deve ser usado duas vezes num curso de formação mais longo, uma no início do curso e outra no final. O objectivo do exercício é de consciencializar as pessoas das suas próprias habilitações, e também do que (ainda) não são capazes de fazer.

**Recursos necessários:** Uma tira longa de papel (5-10 metros) com uma escala de 1 a 10 desenhada

**Tamanho do grupo:** 6 a 30 pessoas

**Tempo necessário:** 20 minutos + 20 minutos + tempo para avaliação (especialmente depois da segunda volta)

### **Passo a Passo:**

1. Explique aos participantes que a escala serve para medir as suas habilitações pessoais e que se espera que todos os participantes sejam honestos quando avaliarem se ainda precisam de aprender esta habilitação (1) ou se já a têm (10). Explique, também, que o exercício será repetido no final da formação para ver se houve alguma alteração, seja porque as pessoas adquiriram novas habilitações ou porque descobriram que tinham alterações das quais não sabiam. Esclareça também que ninguém será avaliado pela sua posição na escala, mas que este exercício é basicamente para que eles façam uma auto-avaliação das suas capacidades.
2. Leia uma afirmação ao grupo e peça que as pessoas escolham a sua posição; se concordarem totalmente, devem posicionar-se no 10; se sentirem que não é aplicável ao seu caso, devem posicionar-se no 1. Ou então, se não for nem uma coisa nem outra, devem posicionar-se no meio.
3. Peça a algumas pessoas para explicarem a sua posição, mas não force nenhum dos participantes a comentar a posição se eles não o quiserem fazer.
4. Repita o exercício com mais algumas declarações.
5. No final da formação, repita o método e pergunte aos participantes se algo mudou para eles desde a primeira vez.

### **Exemplos de declarações:**

- Sou muito bom na cooperação
- Sou um líder por natureza
- Sou muito bom a dar *feedback*
- Sou muito bom a receber *feedback*
- Sou muito bom a ajudar as pessoas
- Sou inovador e tenho sempre grandes ideias
- Tenho imensa paciência
- Sou muito bom a falar à frente de um grupo
- Sou muito bom a planear
- Tenho um bom sentido de humor

### **Reflexão e avaliação:**

Houve muitas alterações nas posições na segunda volta do exercício?  
Adquiriram algumas qualidades/habilitações?  
Houve alguma matéria em que se tenham subvalorizado?  
Houve alguma matéria em que se tenham sobrevalorizado?  
Aprendeu mais alguma coisa sobre si mesmo ou sobre os outros?  
Foi-lhe difícil baixar um pouco de nível (se teve de o fazer)?



## 8.4 Gestão de conflitos

### **CARTA A UM EXTRATERRESTRE: UM CONFLITO É...?**

#### **Objectivo:**

Um exercício para um grupo explorar o significado da palavra conflito, tendo por objectivo clarificar o que queremos dizer com conflito; descobrir o leque de respostas dentro do grupo e trabalhar na uniformização da definição de conflito.

#### **Recursos necessários:**

Folha grande de papel

Canetas

#### **Tamanho do grupo:**

12 a 20 pessoas

#### **Tempo necessário:**

35 minutos

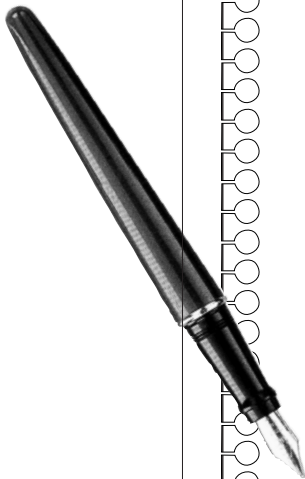
#### **Passo a Passo:**

1. Divida a folha grande de papel em colunas, tendo cada coluna uma letra do alfabeto como cabeçalho. Para este exercício, desenhe 8 colunas, e escolha 8 letras.
2. Peça aos participantes para, individualmente, fazerem um *brainstorming* da palavra conflito. Cada deverá tentar arranjar, pelo menos, uma palavra para cada coluna (por exemplo: R – raiva; D – destruição). Pode nomear um escritor ou cada um, na sua vez, escreve as palavras no quadro. Nesta fase, não haverá debate nem se levantarão questões sobre o porquê de certas palavras. (5 minutos)
3. Quando o quadro estiver completo (o melhor é ter um limite de tempo), os participantes podem fazer perguntas uns aos outros sobre as palavras escolhidas – o que é que certas palavras significam, como é que se relacionam com o conflito, etc. No entanto, não devem ainda julgar as escolhas. (3 minutos)
4. Os participantes juntam-se dois a dois ou formam grupos de três pessoas e escolhem uma letra do quadro (é preferível que cada grupo tenha uma letra diferente). Utilizando as palavras da letra escolhida, os participantes devem elaborar uma pequena composição destinada a um extraterrestre que nunca ouviu falar de conflito, a explicar o que é. No final, as composições são lidas em plenário. (10 minutos)
5. Volte a dividir os participantes em grupos de 4 ou 5, evitando manter os grupos anteriores, e peça-lhes que pensem numa breve definição de conflito, como um *slogan*. Podem começar por “Conflito é...”. Dê algum tempo para que pensem numa forma imaginativa de apresentar a definição. Podem, por exemplo, usar o *tableaux*, que envolva todos os participantes. Caso tenha de preparar uma apresentação, vai precisar de mais tempo. (10 minutos)

#### **Reflexão e avaliação:**

Em plenário, os participantes devem reflectir sobre a sua experiência de interacção entre os membros. Como é que o grupo elaborou a carta para o extraterrestre? Como é que o grupo concordou com a definição? Ficaram surpreendidos com a definição dada por outro grupo? Foi fácil arranjar um *slogan* sobre conflito? Há ainda outras questões que também pode perguntar. O que é que aprenderam sobre conflitos com este exercício? Ficou tudo claro? Sentem que deixaram algo de lado? (7 minutos)





## **DÁ NOME A ESSE SENTIMENTO!**

### **Objectivo:**

Esta actividade encoraja os jovens a identificarem os seus sentimentos em diferentes circunstâncias e a considerar soluções que não levam a tensões e agressões. Foi concebida para apoiar os jovens na definição dos seus sentimentos e análise dos problemas e possíveis formas de os abordar.

### **Recursos necessários:**

Cópia da folha DÁ NOME A ESSE SENTIMENTO!, dobrada de forma a ver-se apenas a primeira situação.

### **Tamanho do grupo:**

Indiferente

### **Tempo necessário:**

1 hora

### **Passo a Passo:**

1. Comece a sessão por falar sobre o variado leque de emoções que todos sentimos. Introduza a ideia de que por vezes estes sentimentos podem transformar-se num obstáculo na forma como lidamos com uma situação ou não ser correctamente identificados. E isto pode levar a que os problemas permaneçam por resolver ou pior que aumentem as suas proporções, fazendo com que nos sintamos incapazes de lidar com eles. Peça aos jovens para pensarem numa situação em que um problema tenha piorado por causa de algo que eles fizeram ou que não fizeram. De que sentimentos se lembram?
2. Distribua a ficha DÁ NOME A ESSE SENTIMENTO, dobrada de forma a ver-se apenas a primeira situação.
3. Peça ao grupo para ler a situação e para pensar nas questões colocadas no início da ficha. Se souber que será uma tarefa difícil para o seu grupo, leiam as situações em conjunto.

### **Reflexão e avaliação:**

Facilite o *feedback* do grupo sobre cada uma das situações. O grupo vê o problema da mesma maneira? Concordam sobre o tipo de sentimentos que pode surgir? Até que ponto é fácil pensar em algumas ideias para soluções para o problema? Encoraje os jovens a pensarem em alguns exemplos individuais, partilhem-nos e trabalhem em conjunto sobre cada um deles.



## DÁ NOME A ESSE SENTIMENTO

Para cada uma das situações descritas, considera as seguintes questões:

Qual é o problema?

Qual o sentimento?

O que é que pode ser feito?

1. O teu amigo recebe mais dinheiro do que tu. Não é justo! A tua mãe é tão má, ela diz que tens de trabalhar mais em casa se quiseres ter mais dinheiro!
2. O teu pai saiu de casa para ir viver com a sua nova namorada. Ele disse que podias lá ir passar os fins-de-semana mas agora a sua namorada disse-me que não há espaço para ti.
3. Alguém na escola está a chamar nomes ao teu irmão, no recreio, e a ameaçar destruir a cadeira de rodas.
4. Um colega ganhou um concurso de arte lá na escola. Estás farto e pensas que de certeza que foi tudo combinado. Sabes bem que o teu trabalho estava melhor!
5. A tua pronúncia é diferente da dos teus colegas de turma. Uma das raparigas está sempre a brincar contigo por causa disso, fazendo toda a gente rir. Sempre que tentas responder ela mina o que dizes, fazendo com que toda a gente se ria ainda mais.
6. A turma ficou de castigo no final das aulas por causa de algo que fizeste. Agora está toda a gente a dizer para confessares ou então...



## **RAIVA E COMPORTAMENTOS AGRESSIVOS**

### **Objectivo:**

A sessão que se segue é uma introdução à gestão de raiva e saber lidar com situações agressivas. Embora esta seja uma área complexa e especializada, esta formação oferece uma interpretação e guias básicos sobre como lidar com os jovens em situações potencialmente difíceis.

### **Recursos necessários:**

Duas folhas A4 de cartolina, marcadas com ZANGADO e NÃO ZANGADO, pregadas em lados opostos da parede

Folhas grandes de papel

Marcadores

Cópias dos cartões para a encenação

### **Tamanho do grupo:**

8 a 12 pessoas

### **Tempo necessário:**

3 horas e 10 minutos

### **Passo a Passo:**

#### **Isso irrita-me tanto! (20 minutos)**

1. Este jogo de aquecimento dá início à sessão, ao reconhecermos que a raiva é uma emoção que todos sentimos. Toda a gente fica irritada quando uma situação específica provoca um certo sentimento ou pensamento. E isso pode ser uma resposta directa a algo que aconteceu ou uma reacção a experiências anteriores. Os voluntários começarão a reflectir na diferença das provocações pessoais, ao rever as respostas partilhadas pelo grupo.
2. Explique ao grupo que vai ler uma série de situações que podem ou não irritá-los. Apresente os dois lados da sala marcados com as folhas ZANGADO e NÃO ZANGADO e peça aos participantes para se deslocarem para o lado que melhor reflecte os seus sentimentos.
3. Encoraje o grupo a ser honesto com as suas reacções. Sublinhe o facto de que a raiva é uma emoção tão válida como qualquer outra, e que todos temos o direito de nos irritarmos com certas situações.
4. À medida que a actividade progride, reveja o processo com o grupo. Porque é que uma certa situação provoca raiva? Há pontos comuns? Por exemplo, a maioria do grupo fica irritado com arrogância ou desrespeito?

#### **Reconhecer os sinais (30 minutos)**

1. Divida o grupo em dois e nomeie um escrivão e um orador por cada grupo.
2. A tarefa tem como objectivo cada grupo elaborar uma lista com 10 sintomas físicos que reconhecemos como sendo a expressão corporal da raiva.

Sinais instantâneos:

- face vermelha
- palmas suadas
- apontar com o dedo
- invadir espaço pessoal
- gritar/praguejar

3. Convide os dois grupos para o plenário e juntos deixem que cada orador partilhe a lista elaborada. Encoraje o grupo a discutir os sintomas listados. Foi fácil contribuir para a lista? Estes sentimentos são familiares ao grupo? Peça ao grupo para pensar sobre quão fácil é reconhecer os sinais de raiva nos jovens.



### Resolução de conflito (20 minutos)

1. Introduza a ideia de que para resolver um conflito numa situação potencialmente difícil precisa de:
  - *Reconhecer os sinais* – afaste-se do jovem e certifique-se que não está a invadir o espaço dele. Tente posicionar-se o mais perto da porta possível e não permita que o bloqueiem.
  - *Ouvir* – ouça cuidadosamente tudo o que é dito e tente não interromper com as suas próprias opiniões e recordações.
  - *Reflectir* – reflecta sobre o que o jovem está a dizer para lhe mostrar que o percebe. Clarifique os factos e faça perguntas adicionais para dissipar a raiva e encorajar o jovem a explicar o que está mal.
  - *Resolver* – acorde uma solução ou acção específica com o jovem. Pode não mudar a situação mas fá-lo-á sentir que algo está a ser feito. Também ajuda o jovem a ter a situação e a solução controladas. Se isto falhar, precisará de se deslocar para um sítio seguro.

Certifique-se de que o resto do grupo sabe que não lhes está a pedir que se ponham numa situação de perigo ou que está a confrontar fisicamente jovens agressivos. Esta sessão é, acima de tudo, sobre reconhecer os sinais e tentar dissipar a situação e, se tudo o resto falhar, afastar-se. Pode ainda acrescentar que os participantes não estão a desistir dos seus direitos à segurança e à protecção – se estiverem numa situação que está a progredir ou a fugir do controlo, certifique-se que sabem o número da polícia local e do gestor do projecto responsável.

### Na prática (1 hora e 30 minutos)

1. Introduza a ideia de atravessar situações potencialmente difíceis com a ajuda da encenação. O objectivo é construir laços de confiança e ter a oportunidade de pôr em prática novas capacidades num ambiente seguro.
2. Divida o número de participantes em grupos de quatro. Dois serão as pessoas que trabalham com jovens e os outros dois serão os jovens que eles estão a tentar aliciar. Distribua um parágrafo semelhante a todos os grupos.
3. Dê 30 minutos para o desenvolvimento da encenação, encorajando os jovens a fazerem os voluntários passarem por um mau bocado!
4. Quando vir que a encenação não traz mais frutos, peça aos voluntários para despirem a pele da sua personagem e em pequenos grupos trabalharem as respostas para as seguintes perguntas:
  - O que é que irritou o jovem?
  - Era raiva directa ou indirecta?
  - É possível resolver o conflito?
  - Elaborem um plano de acção para dissipar a situação.
5. Finalmente, peça ao grupo para se juntar em plenário e para partilharem os seus planos de acção. Questionem os diferentes grupos e encoraje-os a desafiarem-se uns aos outros.

#### Questões:

- Questões:
- Sentiu empatia pela perspectiva do jovem?
- Sentiu-se frustrado?
- Conseguiu acordar uma resolução de conflito?

### Permanecer seguro (30 minutos)

1. Ainda em plenário, elaborem uma lista de guias de segurança para a gestão de comportamentos de raiva/agressivos.

#### Pontos fundamentais:

- Ouça o que o jovem está a dizer.
- Observe cuidadosamente a linguagem corporal.
- Avalie o perigo para si próprio e para os restantes participantes.
- Aja – resolva a situação ou afaste-se.



### **ISSO IRRITA-ME TANTO!**

Alguém lhe passa à frente numa fila.	Perde as chaves de casa.
Atrasa-se porque o atrasaram.	Alguém diz mal da sua família.
Ouve alguém a criticar o seu trabalho.	O telefone continua a tocar mas quando atende não está ninguém.
Está preso no trânsito e precisa de chegar a casa.	Um grupo de adolescentes bloqueou o seu caminho na cidade.
Enganaram-se a dar-lhe o troco numa loja.	Um amigo continua a pedir-lhe dinheiro emprestado mas nunca o devolve.
Vê alguém a ser mau para um animal na rua.	Acidentalmente, dá um encontrão a uma pessoa numa sala cheia, pede desculpa, e eles praguejam.
Expressa a sua opinião e alguém se ri e diz-lhe para não ser ridículo.	Lê um artigo num jornal sobre um assalto a uma criança.
A sua equipa de futebol perde.	É acusado de algo que não fez.
É apanhado quando diz uma mentira.	Algo que comprou está estragado, você devolve-o na loja mas eles não lhe devolvem o dinheiro.
Não ganhou a lotaria por um número!	Está a dormir e é acordado por música alta da casa ao lado.
Alguém que lhe pede sempre para fazer algo que não quer fazer.	Vai fazer uma chamada e apercebe-se de que não tem saldo no telemóvel.





## CARTÕES PARA ENCENAÇÃO

A Samantha foi proibida de entrar no seu clube durante duas semanas por ter começado uma luta. Hoje à noite, ela aparece e exige que a deixe entrar.

Zak e Isaac estão a jogar bilhar. Zak mete a preta por engano e começa a gritar com Isaac por este o ter acotovelado.

Cerys está a chorar na casa de banho. Tanya começou a sair com o ex-namorado de Cerys. Quando lhe perguntas se está bem, Cerys grita-te para te \*\*\*\* e te meteres na tua vida!

Descobres o Jake nas escadas a beber latas de cerveja. Lembras-lhe que há uma regra no clube contra o álcool e pedes-lhe para sair das escadas do edifício. Ele responde-te aos gritos: "É um país livre não é? Posso sentar-me aqui se quiser!"



## 8.5 Fixar parcerias

### **TORRES DE PAPEL**

#### **Objectivos:**

Esta actividade inicial de construção de equipa encoraja o trabalho em parceria e o trabalho de equipa.

#### **Recursos necessários:**

Jornais

Fita adesiva

Um relógio

#### **Tamanho do grupo:**

Indiferente

#### **Tempo necessário:**

15 minutos para a actividade

10 minutos para reflexão

#### **Passo a Passo:**

1. Divida o número de participantes em grupos com, no máximo, 6 pessoas.
2. Explique que quer que eles planeiem e construam torres de papel. O objectivo é construir a torre mais alta possível sem que desabe.
3. Explique que cada membro do grupo deve contribuir na fase de planeamento e que nenhum edifício poderá ser construído sem a aprovação unânime do grupo.
4. Distribua os jornais e a fita adesiva.
5. Dê 15 minutos aos grupos para que construam as suas torres.
6. Afaste-se!

#### **Reflexão e avaliação:**

No final dos 15 minutos, convide cada grupo a considerar a cooperação dentro do grupo, se alguém foi excluído do exercício (e porquê e como é que se sentiram com isso) e como é que alcançaram o consenso.

Quando todos os grupos tiverem falado, encoraje-os a examinarem todas as torres. Peça ao grupo com a torre mais alta para explicar como é que o conseguiu. Se ainda tiver tempo, peça ao grupo para pensar no que teria atingido se estivessem a trabalhar individualmente.



## **CONSTRUIR PONTES \***

### **Objectivos:**

Este é um exercício onde os participantes experimentam a cooperação e a negociação, e vêem, por si próprios, qual o seu papel nestes processos. Mais ainda, aprendem a comunicar indirectamente com outro grupo sem conhecerem muito sobre ele.

### **Recursos necessários:**

Todo o tipo de materiais aproveitados do lixo

Cartão

Cola

Tesoura

Réguas

### **Tamanho do grupo:**

10-20 pessoas

### **Tempo necessário:**

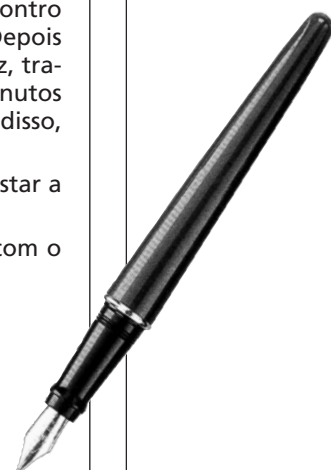
2 a 3 horas

### **Passo a Passo:**

1. Divida o grupo em dois. Explique que eles são os habitantes de duas cidades que estão separadas por um rio enorme. Depois de anos de discussões, decidiram construir uma ponte que atravessa o rio; uma cidade construirá metade e a outra cidade a outra metade. No entanto, há um pequeno problema, uma vez que a comunicação entre as duas cidades é praticamente impossível. Apenas uma pessoa será capaz de falar com a pessoa do outro grupo para discutir o desenho da ponte em dois intervalos. Este porta-voz será eleito pelo grupo.
2. Cada grupo vai para a sua sala, de onde é impossível ver ou ouvir o outro grupo. Em cada sala, estará todo o material necessário para a construção da ponte. A única coisa que eles sabem sobre o desenho da ponte é que tem de atravessar o rio, o qual – em escala, tem um metro, e que a ponte, assim que juntarem as duas pontas, deve suportar um carro brinquedo. Terão de decidir com o outro grupo a altura e a largura da ponte. Cada grupo tem meia hora para eleger o seu porta-voz, dividir tarefas e começar o trabalho. No final da meia hora, serão dados 10 minutos para o encontro dos porta-vozes, que apenas estão autorizados a falar e não a trocar desenhos. Depois desses 10 minutos, os grupos têm meia hora para ouvir o relatório do porta-voz, trabalhar na ponte e fazer os ajustes necessários. Faz-se mais um intervalo de 10 minutos para mais um encontro entre os porta-vozes para a deliberação final, e depois disso, resta apenas meia hora para terminar a ponte.
3. No final, os grupos devem encontrar-se, apresentar a sua metade da ponte e testar a ponte.
4. No final do teste, os grupos devem discutir a cooperação, com o seu grupo e com o outro grupo, e a forma como dividiram tarefas.

### **Reflexão e avaliação:**

- Como é que organizaram o trabalho?
- Toda a gente teve voto na matéria?
- Como é que o porta-voz foi eleito?
- Toda a gente esteve envolvida no trabalho?
- Como é que correram as negociações?
- Ficaram pelo desenho original ou tiveram de o alterar? Porquê?
- Houve algum conflito dentro do grupo?
- Aperceberam-se de algum problema com a comunicação com o outro grupo?



\* Fonte: Adaptado de "The Bridge", *Intercultureel Spelenboek, Centrum Informatieve Spelen, Leuven, Belgium*



## QUEM ESTÁ AÍ?

### Objectivo:

Um exercício próprio para gerar uma dinâmica de auto-organização para um grupo no início de uma sessão de formação. O objectivo é de capacitar os participantes a descrever a diversidade de pessoas que trabalham com os jovens em geral e com os jovens com menos oportunidades numa certa área. E é com base nessa descrição que os participantes poderão encontrar oportunidades para trabalhos em conjunto ou parcerias. Este exercício introduz o conceito de estabelecer parcerias. Pode ser usado como uma introdução para trabalhos futuros sobre como estabelecer parcerias e razões para o fazer.

### Recursos necessários:

Estar numa cidade ou nos arredores  
Papel e canetas, ou em alternativa, gravador de cassetes  
Mapas da cidade e cartões de telefone ou acesso a telefones

### Tamanho do grupo:

10 a 40

### Tempo necessário:

Aproximadamente 5 horas (1 hora no primeiro dia / 4 horas no dia seguinte)

Este exercício deve ser implementado numa cidade (se o local onde a formação tem lugar não é localizado numa cidade ou perto de uma, conte com tempo adicional para a viagem)

### Passo a Passo:

1. Primeiro, o facilitador deve explicar que o *workshop* é o ponto de partida para perceber a diversidade de pessoas que trabalham no campo da juventude numa área urbana. Assim, serão preparados inquéritos activos em pequenos grupos, que deverão ser preenchidos. Será dada especial atenção às pessoas que trabalham com jovens com menos oportunidades.
2. Organize pequenos grupos de 5 a 8 pessoas. Forneça mapas da cidade e destine uma área geográfica a cada grupo.
3. No primeiro dia, dê uma hora aos grupos para prepararem a investigação. Certifique-se de que todos os participantes têm acesso a telefones.
4. No dia seguinte, dê horas para completarem a investigação e prepararem o *feedback* em plenário (os participantes não devem perder demasiado tempo nos suportes para o *feedback* mas sim, na forma como apresentam os resultados dos seus inquéritos, uma maneira rápida e eficiente).
5. Dê-lhes uma hora para a sessão de plenário. Concentrem-se no valor concreto que as diferentes pessoas/estruturas envolvidas no trabalho com jovens na cidade podem trazer numa parceria para lutar contra a exclusão dos jovens.



### Reflexão e avaliação:

#### *Preparação do grupo:*

- Como é que lidámos com a auto-organização?
- Conseguimos alcançar o nosso objectivo?

#### *Plenário:*

- As pessoas entrevistadas têm conhecimento do que os outros fazem? Que tipo de relações é que têm uns com os outros?
- Existe alguma estrutura, plataforma, rede de coordenação?
- Acham que podiam, enquanto pessoas ou organizações que trabalham com jovens, apresentar este tipo de inquérito na câmara municipal?
- Como é que estabelecerias outras parcerias?

#### **Dicas:**

Utilizando uma encenação: os facilitadores são o presidente da câmara e a equipa de vereadores responsáveis pelos assuntos sociais, educação e juventude.

- Lançar o exercício: informe os participantes que “eles foram ordenados, pela câmara municipal, enquanto pessoas que trabalham com jovens, a realizar um inquérito sobre quem são as pessoas/entidades que trabalham no campo da juventude em geral, e especialmente com os jovens com menos oportunidades. Este estudo tem como objectivo obter uma visão geral das possíveis parcerias para estabelecer uma política de contribuição para a inclusão social da juventude.”
- *Feedback* numa sessão de plenário: a encenação continua. “O presidente da câmara e a equipa de vereadores recebe os diferentes grupos em conjunto. Cada grupo apresenta alternativamente os resultados às autoridades locais. O representante do presidente e os assessores podem, levando o papel a sério, insistir nos objectivos políticos estabelecidos ou questionar como é que um pequeno grupo consegue angariar fundos para cumprir o objectivo de estabelecer uma política de contribuição para a inclusão social da juventude.”

Quando usar este jogo vale a pena sublinhar os perigos de não ter objectivos específicos e *ethos* quando nos convidam para fazer parte de uma parceria (o inquérito para a câmara municipal) e os riscos quando lidamos com políticos. Esta discussão pode conduzir a uma outra sobre o que é uma parceria e como se constrói uma parceria.



## 8.6 Educação por pares

### EDUCAÇÃO POR PARES – ESCOLA DA LIBERDADE

#### Objectivo:

Um exercício feito a pensar num grupo de pessoas que já tenham estado envolvidas em *workshops* e que sejam, por isso, participantes mais ou menos experientes. O objectivo deste exercício é de transformar consumidores de *workshops* em facilitadores activos de *workshops*, oferecendo a auto-confiança necessária para a facilitação.

#### Recursos necessários:

Duas folhas de papel por pessoa: uma com “O que tenho para oferecer” no cabeçalho e outra com “O que gostaria de aprender”

Canetas

Canetas de feltro

#### Tamanho do grupo:

10 a 40 pessoas

#### Tempo necessário:

Aproximadamente 3 horas

Este *workshop* funciona como ponto de partida para mais *workshops*, apoiadas pelos próprios participantes, por isso, pode levar a um ou mais dias de trabalho.

#### Passo a Passo:

1. Antes de mais, o facilitador explica que este *workshop* é o primeiro de uma série de novos *workshops* que serão apoiados pelos próprios participantes. Explica também que para apresentar um bom *workshop* não é suficiente ter um bom tema, mas que este deve ser apresentado e dirigido de uma forma interessante e envolvente. Deve ainda acrescentar que toda a gente tem certas qualidades, *hobbies* ou talentos que desconhecem, e que pode haver mais gente interessada nisso do que aquilo que pensamos.
2. De seguida, apresenta-se um curso rápido sobre a facilitação de *workshops*. Este curso deverá ser uma explicação sucinta, que basicamente mencione a construção de um *workshop* utilizando apresentações animadas, diferentes métodos (teóricos e práticos), ajudas gráficas (imagens, bandas desenhadas) e envolvendo activamente os participantes através de discussões, encenações e teatros. Se possível, planeie o *workshop* ideal antes do exercício Escola de Liberdade e deixe que os participantes tirem notas sobre a estrutura, os métodos utilizados e as técnicas de apresentação.
3. Distribua as folhas e explique o seu propósito. Na que diz “O que tenho para oferecer”, os participantes devem anotar os seus talentos, hobbies ou habilitações. Deixe bem claro que pode ser qualquer coisa, desde danças de rua a escrever letras para músicas, de desobediência civil a fazer postais, e de chinês básico a reiki. No segundo papel, “O que gostaria de aprender”, os participantes devem mencionar o quê que gostariam de aprofundar nos seus conhecimentos. Também esta lista pode ir desde aprender a fazer pão a saber mais sobre religiões, e de jogar futebol a escrever *slogans* para bandeiras. São dados 15 minutos para que os participantes escrevam um a três itens em ambos os papéis. Entretanto, o facilitador também deve preencher os seus formulários e preparar dois sinais, de oferta e da procura, que deve prender na parede. Quando as pessoas acabarem de preencherem as suas folhas, devem colocá-las na parede junto do respectivo sinal.
4. Nessa altura, são dados mais 15 minutos para que as pessoas vejam com atenção o que os outros têm para oferecer ou precisam. No lado da oferta, as pessoas, munidas de uma caneta de feltro, devem assinalar com uma cruz ou uma bolinha as ofertas que lhes interessam. Do lado da procura, as pessoas que acham que podem dar um *workshop* sobre o tema pedido, devem escrever o seu nome junto ao tema. Aqueles que também estiverem interessados podem simplesmente acrescentar uma cruz ou uma bolinha ao tema.



5. A seguir, o grupo vê quais os temas mais populares e selecciona uma série deles, consoante o tempo que têm disponível. Geralmente, a maioria dos *workshops* demora duas a três horas, mas isso pode ser adaptado. A ideia é que todos os participantes tenham um *workshop* para preparar, embora, por vezes, isso possa ser praticamente impossível.
6. Divide-se então o número de participantes em pequenos grupos de preparação de 4 a 7 pessoas. Esta escolha pode ser aleatória, uma vez que o facto de pertencer ao grupo de preparação não implica que se facilite ou mesmo que se frequente o *workshop* preparado. Contudo, deve haver pelo menos um participante cujo tema tenha sido eleito em cada grupo. Indique aos grupos o número de participantes que cada *workshop* terá e quanto tempo terão disponível.
7. O grupo de preparação deve estudar com mais atenção o tema eleito no seu grupo. Qual será a melhor forma de apresentar o tema? Que actividades enérgicas, encenações ou técnicas de discussão podem ser usadas? Quanto tempo devem usar para a parte teórica e para a parte prática? Como é que podem envolver todas as pessoas? Dentro do grupo, devem criar a estrutura e o conteúdo para o *workshop*. O facilitador passa pelos grupos, aconselhando e ajudando.
8. Em plenário, os grupos apresentam a estrutura e o conteúdo desenvolvido para a *workshop*.
9. Com a ajuda de alguns voluntários, calendarize os *workshops*. Os *workshops* diferentes podem ser apresentadas em simultâneo.

#### **Reflexão e avaliação:**

##### *Parte individual:*

- Foi difícil pensar em temas sobre os quais tem algum conhecimento ou sobre os quais queira ter algum conhecimento?
- Ficou surpreendido com as reacções dos outros, tanto com as ofertas e procuras como com as reacções deles à sua oferta e procura?

##### *Grupos de preparação:*

- Foi difícil desenvolver a estrutura para os *workshops* nos grupos de preparação?
- Toda a gente participou? Se não, porquê?
- Surgiu algum conflito sobre como o *workshop* deveria ser dado?

##### *Plenário:*

- O que é que acha da apresentação da estrutura e do conteúdo dos *workshops* dos restantes grupos?
- Como é que avalia a apresentação do seu grupo?
- Sente-se confiante com a estrutura preparada para dar um *workshop*?

#### **Dicas**

Este exercício tem sido usado em acampamentos internacionais de verão com um duplo propósito: por um lado, tornar o acampamento mais atractivo para todos decidindo democraticamente quais os *workshops* que serão apresentados; e por outro lado, envolvendo toda a gente na organização do acampamento dando-lhes a responsabilidade de apresentar um *workshop*. Para além disso, a *workshop* é um bom método para descobrir que conhecimentos tem o grupo e para nos apercebemos que por vezes, não é necessário contratar profissionais para fazer o trabalho por nós.

Este método pode ser utilizado como a parte prática na educação por pares com temas mais sérios. A partir do momento que os jovens aprendem que pode ser divertido estar à frente de um grupo e pensar em diferentes maneiras de transferir conhecimento sobre o seu tópico preferido, por mais trivial que esse possa ser, eles ganharão auto confiança por si mesmos.

No cenário do acampamento de verão, foi possível ter *workshops* de três e quatro horas preparadas, com duas ou mais a serem dadas simultaneamente, dando hipótese às pessoas de escolher frequentar a sua preferida. Quando temos menos tempo disponível, podemos adaptar a actividade para *workshops* de meia hora ou de uma hora, podendo até ser facilitadas por duas ou três pessoas que estão interessadas ou têm conhecimentos sobre o mesmo tema. Esta será uma boa alternativa para aqueles que se sentem desconfortáveis com a ideia de liderar um *workshop* sozinhos.

Mais informações: [loesje@loesje.org](mailto:loesje@loesje.org)



## COBRAS E ESCADAS

### Objectivos:

Um jogo para explorar obstáculos e elementos catalisadores que podemos encontrar quando iniciamos um projecto, por exemplo, sobre educação por pares, tendo também utilidade para um intercâmbio ou outras actividades. Este exercício também pode ser usado como um exercício de acompanhamento depois de o grupo ter discutido ou ter assistido a um *workshop* teórico sobre como iniciar um projecto, ou ainda como um exercício de avaliação.

### Recursos necessários:

Canetas  
Canetas de feltro  
Folha grande de papel  
Marcadores  
Cartolinas coloridas  
Dado  
Cola

### Tamanho do grupo:

4 a 30 pessoas para criar o jogo (uma vez que discutir com 30 pessoas não é uma tarefa fácil, poderá dividir o grupo em pequenos grupos e criar vários jogos, ou dividir o jogo em diferentes partes)

8 a 30 para jogar

### Tempo necessário:

Criar o jogo: 2 a 3 horas

Jogar o jogo: 1 hora

### Passo a Passo:

1. Prepare um tabuleiro "cobras e escadas" com muitas cobras e escadas.
2. Explique que o objectivo do exercício é de criar um jogo de tabuleiro onde seja claro quais as fases de um projecto, e quais os problemas e os estímulos que pode encontrar.
3. Primeiro, estabeleça um ponto de partida e um ponto de chegada no primeiro e no último quadrado, respectivamente. A maioria das pessoas não terão dificuldades em definir isso, mas não se esqueça de que a presente actividade reflecte apenas metade do projecto e que a fase de avaliação também deverá ser adicionada de alguma forma.
4. Depois, discuta as diferentes fases do projecto, do início ao fim, incluindo a preparação, a actividade e a avaliação. Se necessário, divida o grupo em pequenos grupos. Quais os aspectos a considerar durante as diferentes fases? Quais os obstáculos esperados? E quais os elementos catalisadores no projecto inteiro? Até que ponto? Ou, se o exercício for utilizado como avaliação, como é que viveu as diferentes fases e o que é que descobriu? Listem todos os aspectos que vos ocorrerem, ordenem-nos cronologicamente, e ordenem os obstáculos e os elementos catalisadores por ordem de importância. Observem a lista e certifiquem-se de que toda a gente entende todos os pontos.





5. Depois de seleccionarem vários eventos da lista, obstáculos e elementos catalisadores (provavelmente não vai conseguir usar todos, uma vez que o jogo ficará demasiado comprido e até um bocado aborrecido de jogar), coloque-os no tabuleiro. Os eventos preenchem os quadrados por ordem cronológica: os elementos catalisadores transformam-se em escadas (quanto mais positiva for a sua influencia maior será a escada, contudo tenha atenção para não tornar os saltos ilógicos); e os obstáculos transformam-se em cobras, arrastando-o para trás um ou mais quadrados.
6. Acrescente condições para utilizar as cobras e as escadas, para que as pessoas precisem de responder a uma questão ou desempenhar uma tarefa relacionada com o local do ciclo do projecto onde estiverem no momento. Assim, caso seja uma escada, o participante tem de responder ou desempenhar satisfatória ou criativamente (o grupo pode ser o juiz) para poder usar a escada; ou, no caso da cobra, força a pessoa a descer pela cobra se responder à questão ou desempenhar a tarefa insatisfatoriamente.
7. Antes de começarem o jogo, cada participante deve fazer o seu próprio peão com a cartolina colorida. O jogo é jogado de acordo com as regras normais: o número de pontos no dado é o número de quadrados que se deve andar; as escadas levam-no para cima e as cobras para baixo. O objectivo é chegar primeiro ao último quadrado. Pode acrescentar novas regras como: adicionar quadrados-tarefa que obrigam o jogador a desempenhar uma tarefa relacionada com o seu projecto antes de ser permitido mover o peão, recebendo pontos pelo desempenho dessas tarefas. Pode ainda acrescentar regras para quando estiver mais do que uma pessoa num quadrado (tarefas de grupo?) ou inventar regras novas com o grupo.

#### **Reflexão e avaliação:**

- Como é que o jogo reflecte a realidade?
- O seu objectivo final era a actividade em si mesma ou a avaliação?
- Conseguiram lembrar-se de obstáculos e de elementos catalisadores? Foi difícil pensar em soluções criativas para as tarefas?
- Conseguiram chegar a um consenso relativamente aos eventos, elementos catalisadores e obstáculos que precisavam para incluir no jogo?
- Toda a gente participou na discussão?
- Sentiu que toda a gente estava com atenção ao que dizia?

#### **Dicas:**

Este exercício foi jogado numa reunião multilateral de verão como parte de uma apresentação nacional. Integraram o tema da reunião numa versão nacional do jogo. O tabuleiro estava pintado no chão e as pessoas eram os peões. Na verdade, o jogo foi sendo aumentado, à medida que pessoas de outros países começaram a adicionar novos aspectos; acabámos por criar a regra que as pessoas que terminassem podiam adicionar outro obstáculo ou elemento catalisador ao tabuleiro.



## 9. Bibliografia



---

### Relatórios

Ascher, Carol, *The Mentoring of Disadvantaged Youth*, ERIC Clearinghouse on Urban Education, New York, 1988.

Disponível on-line: [www.ed.gov/databases/ERIC\\_Digests/ed306326.html](http://www.ed.gov/databases/ERIC_Digests/ed306326.html) (29-9-2002).

Um artigo para guiar os jovens com menos oportunidades, que presta especial atenção aos seus passados, confianças e expectativas.

Britton, L et al., *Missing Connections: The career dynamics and welfare needs of black and minority ethnic young people at the margins*, London, Policy Press, 2002.

Despouy, Leandro, *The Realization of Economic, Social and Cultural Rights, Final Report on Human Rights and Extreme Poverty*, Genebra, Comissão dos Direitos Humanos, Comité dos Direitos Economicos e Sociais, Nações Unidas, 1996.

Um relatório inovador baseado nas experiências das pessoas que vivem em pobreza persistente em todos os continentes. Este relatório exige uma interpretação holística da pobreza e uma abordagem de direitos humanos, relativamente à sua erradicação (pode ser descarregado do sítio [www.unhchr.ch](http://www.unhchr.ch)).

World Association of School as an Instrument for Peace (EIP), *Step-by-Step to long-term voluntary service*, Paris, EIP, 2002.

Folheto publicado em 2002, que apresenta as actividades da rede Step-by-step, que oferece aos jovens com menos oportunidades projectos de qualidade e adaptados na estrutura do Serviço de Voluntariado Europeu a curto prazo. Disponível em inglês e em francês ([eurotraining@compuserve.com](mailto:eurotraining@compuserve.com)).

European Commission – Youth Unit, *The strategy for Inclusion in the YOUTH programme*, Brussels, European Commission – Youth Unit, 2001.

Documento desenvolvido pelo grupo de trabalho europeu sobre a inclusão e apresentado pela Comissão Europeia às Agencias Nacionais do programa JUVENTUDE em Junho de 2001. Fornece uma estrutura europeia e uma abordagem comum para a integração de jovens com menos oportunidades no programa JUVENTUDE. Disponível em inglês, francês e alemão ([youth@cec.eu.int](mailto:youth@cec.eu.int)).

European Youth Forum, *Get In! Report on Youth Convention on Social Exclusion and Employment*, Brussels, European Youth forum, 2000.

Representa as vozes de uma série de jovens com experiência directa de exclusão que foram alcançados e aliciados através do trabalho com jovens. Este relatório estabelece claramente uma relação entre a integração social, a participação dos jovens e uma inclusão social mais abrangente baseada no trabalho com jovens sensibilizado, a nível local (pode ser descarregado no site [www.youthforum.org](http://www.youthforum.org)).



The Youth National Institute (INJEP), *The European YOUTH programme: an educational tool for street workers. Final Report*, Marly le Roi, INJEP, 2001.

Este evento reuniu 120 trabalhadores de rua e peritos em projectos de “Inclusão Social”, jovens com menos oportunidades e funcionários das Agências Nacionais da JUVENTUDE, em Outubro de 2001. O relatório final inclui recomendações dos trabalhadores de rua quanto à utilização do programa JUVENTUDE com o público-alvo e uma Declaração de Intenção dos trabalhadores de rua. A versão está disponível em inglês e francês (dupuis@injep.fr).

Netherlands Institute for Care and Welfare (NIZW), *Guidebook for EVS short-term projects: from puzzled to jigsaw puzzle*, Utrecht, NIZW, 2000.

Manual para os projectos SVE a curto prazo escrito pela Agência Nacional Holandesa do programa JUVENTUDE, para as pessoas que trabalham com jovens socialmente em desvantagem (europa@nizw.nl).

Wodon, Quentin, *Attacking extreme poverty – learning from the experience of the International Movement ATD Fourth World*, Washington, World Bank (Technical Paper N° WTP502), 2001.

Este relatório consiste numa coleção de dissertações sobre a pobreza extrema. A primeira parte do relatório descreve o que significa viver em pobreza extrema, como alcançar os mais pobres, através de programa e intervenções, e como transformar as instituições, públicas e privadas, mais receptivas às aspirações dos mais pobres. A segunda parte analisa a relação entre a pobreza extrema e os direitos humanos. É realçada a contribuição do Movimento Internacional ATD Fourth World, e do seu fundador Joseph Wresinski, na interpretação dos muito pobres, e sobre o que é necessário para atacar a pobreza extrema (pode ser descarregado do sítio: [www.wds.worldbank.org](http://www.wds.worldbank.org)).

## **Livros**

- Baumeister, R., *Self-esteem: The puzzle of low self-regard*. New York, Plenum Press, 1993.
- Baumeister, R. et al. *Relation of Threatened Egotism to Violence and Aggression: The Dark Side of High Self-Esteem*, *In Psychological Review*, February 1996.
- Branden, N., *Six Pillars of Self-Esteem*, New York, Bantam Books, 1994.
- Caceres, Benigno, *Histoire de l'éducation populaire*, Paris, Seuil, 1997.  
A história da Educação da Comunidade: Benigno Cáceres descreve, neste livro, as importantes fases da educação da comunidade (em francês).
- Glasser, W., *Control Theory*. New York, Harper & Row, 1984.



---

Holman, Bob, *Kids at the Door Revisited*, Lyme Regis, Russell House Publications, 2000.

Este livro avalia o significado de um projecto comunitário de jovens, a longo prazo, da perspectiva dos jovens que estiveram envolvidos. O projecto começou nos anos 70, num bairro social e foi organizado em parceria com os jovens locais que ali viviam, muitos deles vivendo em pobreza a longo prazo. Este é um estudo fascinante que enfatiza o valor e o mérito de iniciativas locais e a longo prazo, por alcançar e encorajar os jovens com menos oportunidades.

Jans, Marc & De Backer, Kurt, *Youth (-work) and Social Participation – Elements for a practical theory*. Brussels, Flemish Youth Council – JePI, 2002.

Relatório de pesquisa sobre a participação social na Bélgica, que aborda os jovens, o trabalho com os jovens e todos os envolvidos (também disponível em [www.jep.be](http://www.jep.be)).

Lilley, Kirstie, *Words to the Wise: successful peer education with young people*. Somerset, Youth Work Press, 2001.

Guia prático para a fundação de projectos de educação por pares, e que inclui os recursos que deverão ser usados pela pessoa que trabalha com os jovens.

National YOUTH Agencies (NYA), *The active involvement of young people in developing safer communities*, Leicester, NYA, 2002.

Um guia sobre como encorajar os jovens a envolverem-se activamente em programas que focam o desenvolvimento de bairros mais seguros (também disponível em [www.nya.org.uk/active-involve-YP.htm](http://www.nya.org.uk/active-involve-YP.htm)).

Paulides, Han & Ten Thijs, Nan, *Bemoei je ermee!* Utrecht, De tijdstroom, 1997.

Informação complementar sobre a fundação de trabalho para jovens num bairro, o processo de ganhar confiança, o papel da pessoa que trabalha com jovens e a importância de incluir todos os envolvidos e não apenas os jovens. Apenas disponível em holandês.

Smith, Mark & Maclister-Brew, Josephine, *Youth work and informal education*, Somerset, Youth Work Press, 2001.

Antecedentes históricos sobre o trabalho com jovens e a educação não formal.

## Websites

O artigo “Pédagogie différenciée ou apprentissages différenciés”, em francês, é da autoria de Philippe Meirieu, uma autoridade na área. Descreve as diferentes realidades das abordagens de aprendizagem na estrutura escolar dos nossos dias. Concentra-se essencialmente nos prós e contras dos diferentes métodos. Artigo sucinto, interessante e objectivo, com diversas ligações sobre palavras chave.



---

Envol network – [www.envol.de](http://www.envol.de)

Esta organização oferece oportunidades de curto prazo no Serviço de Voluntariado Europeu para jovens com menos oportunidades, além de ter também publicado diversos recursos de formação online.

Generation Youth Issues – [www.generationyouthissues.fsnet.co.uk](http://www.generationyouthissues.fsnet.co.uk)

Generation foi fundada em Glasgow, em 1996, como oposição às restrições que aumentavam em todas as áreas das vidas dos jovens. O grupo é composto por professores, pessoas que trabalham com jovens e outros profissionais que lidam com os jovens. O sítio consiste em artigos críticos sobre questões importantes relacionadas com o trabalho com os jovens e a educação nos dias de hoje.

Informal Education – [www.infed.org](http://www.infed.org)

Discussão de problemas actuais na definição de trabalho e de trabalho com jovens. Explora pensadores-chave, teorias e temas da educação informal e da aprendizagem contínua.

Jeugd en Participatie – [www.jep.be](http://www.jep.be)

Métodos de formação e informação complementar sobre como envolver os jovens no trabalho com jovens. Infelizmente está disponível apenas em holandês, mas contém informação útil para os que dominam a língua.

SALTO-YOUTH – [www.salto-youth.net](http://www.salto-youth.net)

SALTO-YOUTH é a abreviatura de Support for Advanced Learning and Training Opportunities (que em português significa Apoio para a Aprendizagem Avançada e Oportunidades de Formação) integrado no programa Juventude, que oferece recursos para formação no campo da juventude sobre tópicos prioritários como a inclusão, a cooperação EuroMed e o anti-racismo.

Youth Include – [www.youthinclude.org](http://www.youthinclude.org)

Um sítio europeu para pessoas que trabalham na área da inclusão social, com exemplos de boas práticas, ligações, factos e números, etc.

Youth Work Links and Ideas – [www.youthwork.com](http://www.youthwork.com)

Um sítio com imensas ideias práticas e métodos de formação para trabalhar com jovens e inúmeros artigos e ligações a temas que abordam certas áreas do trabalho com jovens como a intervenção numa crise, programas depois da escola e segurança no trabalho com jovens.

## 10. Sobre os autores



Mochila Pedagógica  
sobre  
Inclusão Social

---

Tom Croft (autor) é um voluntário a tempo inteiro no Movimento Internacional ATD-Fourth World, uma ONG dos direitos humanos dedicada na luta contra a pobreza. Sedeado no centro internacional da juventude em Champeaux, nos arredores de Paris, ele trabalha com jovens de diferentes passados e nacionalidades na promoção da participação activa dos jovens, dirigida aos mais excluídos.

tom.croft@atd-quartmonde.org

Veronique Crolla (autora) é formadora e coordenadora de eventos na Holanda, e trabalha essencialmente como responsável de *workshops* sobre escrita criativa e construção de equipas para escolas, centros de jovens e organizações.

veroniquecrolla@hotmail.com

Tony Geudens (editor) trabalha em *part-time* para a SALTO-YOUTH (Support for Advanced Working and Training Opportunities integrado no programa da JUVENTUDE). Incluídas nas suas funções na SALTO estão: a organização de cursos de formação sobre a inclusão social, desenvolvimento dos conteúdos sobre inclusão no sítio [www.salto-youth.net](http://www.salto-youth.net) e, actualmente está também a estabelecer um centro de recursos sobre inclusão para as Agências Nacionais do programa JUVENTUDE. Para além disso, Tony é um formador *freelancer* e aceita diversos desafios na área de gestão de eventos e de *design* de sítios na Internet.

salto-be@salto-youth.net

Benoît Mida-Briot (autor) é francês e tem ocupado o cargo de técnico de projecto do programa JUVENTUDE (Serviço Voluntário Europeu) integrado no Gabinete de Assistência Técnica Sócrates-Leonardo-Juventude em Bruxelas. Benoît trabalhou com a Aliança das Associações do Serviço de Voluntariado Europeu em 1999, como coordenador do primeiro “SVE a curto prazo nos campos de trabalho”, programa piloto para jovens com menos oportunidades. Desde 2003, tem trabalhado com formador *freelancer* e conselheiro na área do trabalho internacional com jovens.

b.mida-briot@skynet.be





# Notas



Mochila Pedagógica  
sobre  
Inclusão Social

---



# Inclusão Social

## Mochila Pedagógica | T-Kit N° 8



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu



PROGRAMA OPERACIONAL EMPREGO,  
FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO SOCIAL  
(POEFDS)



Governo da República  
Portuguesa



PUBLICAÇÕES  
HUMANAS

Em 1998 o Conselho da Europa e a Comissão Europeia decidiram levar a cabo uma acção comum no domínio da formação europeia de profissionais activos no domínio da juventude e iniciaram, com este fim, um acordo de parceria. Este acordo, posto em prática através de convenções sucessivas, tem como finalidade “promover uma cidadania europeia activa e, por isso, a sociedade civil, estimulando a formação dos dirigentes e profissionais activos no domínio da juventude actuando num contexto internacional”.

A cooperação entre as duas instituições abrange um vasto leque de actividades e de publicações, bem como o desenvolvimento de ferramentas para o prosseguimento do trabalho em rede. A parceria é regida por três grandes princípios: oferta de formação (formação de longa duração para formadores e formação para a cidadania europeia), publicações (materiais e revistas de formação em suporte papel e versões electrónicas) e ferramentas de trabalho em rede (grupo de formadores e possibilidades de intercâmbios). A meta final é criar normas da formação de profissionais activos no domínio da juventude a nível europeu e definir os critérios de qualidade que devem reger essa formação.

O Projecto *PUBLICAÇÕES HUMANAS* que engloba as *Mochilas Pedagógicas/T-kits* é um projecto aprovado e financiado pelo Fundo Social Europeu através do POEFDS Programa Operacional de Emprego, Formação e Desenvolvimento Social, Eixo: 4 Promoção da Eficácia e da Equidade das Políticas de Emprego e Formação, medida 4.2. Desenvolvimento e Modernização das Estruturas e Serviços de Apoio ao Emprego e Formação, acção-tipo 4.2.2.2. Recursos Didácticos.