



MANUAL DE FACILITAÇÃO

UM GUIA PARA A UTILIZAÇÃO DE METODOLOGIAS PARTICIPATIVAS EM EDUCAÇÃO PARA OS DIREITOS HUMANOS

**AMNISTIA
INTERNACIONAL**



A Amnistia Internacional é um movimento global de mais de 7 milhões de pessoas que atuam por um mundo onde os direitos humanos sejam usufruídos por todos. A nossa visão é a de um mundo em que todas as pessoas gozem de todos os direitos contemplados na Declaração Universal dos Direitos Humanos e outros documentos internacionais relacionados com os direitos humanos.

Somos independentes de qualquer governo, partido ou ideologia política, interesse económico ou religião e o nosso financiamento vem, maioritariamente, dos nossos membros, apoiantes e doações públicas.

Nota sobre linguagem inclusiva: A utilização de género no manual é aleatória, tentando ser como esperamos que o mundo seja - igualitário - e quando se ler “as” ou “os”, qualquer destes pode ser lido nos outros géneros.

Esta publicação está protegida por direitos de autor, mas autoriza-se a reprodução de materiais para fins não comerciais e educativos apenas com a condição de que a fonte seja devidamente citada.

Para qualquer informação, por favor entre em contato com aiportugal@amnistia.pt.

© Amnesty International, 2011

Traduzido e adaptado de *“Facilitation Manual: a guide to using participatory methodologies for human rights education”*, publicado por Amnesty International Ltd.

Edição Portuguesa de 2018

Amnistia Internacional – Portugal
Educação para os Direitos Humanos
Rua dos Remolares, N.º7, 2.º
1200-370 Lisboa
www.amnistia.pt

Foto de Capa: © Amnistia Internacional, Escolas Amigas DH 2018

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	5
1.1 OBJETIVO DESTE MANUAL DE FACILITAÇÃO	6
1.2 A QUEM SE DESTINA ESTE MANUAL DE FACILITAÇÃO	6
1.3 CONTEÚDO DO MANUAL DE FACILITAÇÃO	7
2. EDUCAÇÃO PARA OS DIREITOS HUMANOS	9
2.1 O QUE É A EDUCAÇÃO PARA OS DIREITOS HUMANOS?	10
3. METODOLOGIAS	15
3.1 O QUE SÃO AS METODOLOGIAS EDUCATIVAS	16
3.2 METODOLOGIAS E CONTEXTOS EDUCATIVOS	16
3.3 A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO NÃO FORMAL NA EDH	18
3.4 METODOLOGIAS PARTICIPATIVAS	18
3.5 METODOLOGIAS, MÉTODOS E TÉCNICAS	20
3.6 PARTICIPAÇÃO ATIVA	21
3.7 PARTICIPAÇÃO E PODER	21
4. FACILITAÇÃO E FACILITADORES DE EDH	25
4.1 O QUE É A FACILITAÇÃO	26
4.2 O PAPEL DO FACILITADOR	26
4.3 QUALIDADES DE UM BOM FACILITADOR	28
4.4 FACILITAR SESSÕES UTILIZANDO METODOLOGIAS PARTICIPATIVAS	30
5. AGIR EM DEFESA DOS DIREITOS HUMANOS	43
6. AVALIAÇÃO DE SESSÕES DE EDH	47
6.1 PORQUE É QUE AVALIAMOS?	48
6.2 AVALIAÇÃO PARTICIPATIVA	49
6.3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO PARTICIPATIVA	49
ANEXO 1 - TÉCNICAS PARA UMA CURTA AVALIAÇÃO DAS ATIVIDADES DE FORMAÇÃO COM OS PARTICIPANTES	53
ANEXO 2 - COMPILAÇÃO DE QUEBRA-GELO (ICE-BREAKERS)	57



01



INTRODUÇÃO



© Cátia Biscaia, Encontro Jovens 2015

1.1

OBJETIVO DESTES MANUAL DE FACILITAÇÃO

Este manual é um recurso educativo para educadores que desejem implementar metodologias participativas, na educação para os direitos humanos (EDH), e que através destas abordagens e práticas possam melhorar as suas capacidades enquanto facilitadores.

Este manual de facilitação foi delineado, não apenas para capacitar educadoras com conhecimentos e capacidades para implementar metodologias participativas com sucesso, mas foi também pensado para as motivar e inspirar. Isso levará a uma maior consciencialização e compreensão dos e das participantes, capacitando-as a agir e a promover os direitos humanos, em vários níveis da sociedade.

1.2

A QUEM SE DESTINA ESTE MANUAL DE FACILITAÇÃO

Este manual de facilitação foi desenvolvido especificamente para apoiar quem pretende sensibilizar ou educar outras pessoas sobre os princípios e valores dos direitos humanos: professoras, mediadoras sociais, ativistas e educadoras comunitárias, grupos e associações de jovens, bem como outras educadoras que dinamizam a sua ação em contextos educativos formais e não formais.

No fundo estamos a referir aos facilitadores que estarão empenhados em orientar o processo de educação para os direitos humanos, que procura envolver, inspirar e capacitar participantes e aprendentes para a ação - especialmente jovens.



Este manual tem a flexibilidade para ser usado em ambientes diversos, por facilitadores de direitos humanos em todas as partes do mundo. Pode ser usado em contextos escolares ou comunitários, com diferentes faixas etárias, ou com pessoas e grupos especialmente vulneráveis à discriminação e outras violações dos direitos humanos.

1.3

CONTEÚDO DO MANUAL DE FACILITAÇÃO

Este recurso de facilitação contém perspectivas teóricas e simples sobre educação para os direitos humanos e suas metodologias, entre outros conceitos que estão interligados como: participação, facilitação, ação e avaliação.

Tendo em mente que o uso de metodologias participativas é ainda relativamente recente em muitos contextos (enquanto que noutras sociedades já é uma prática muito comum), este manual também contém conselhos práticos e dicas para educadoras, com o objetivo de maximizar a eficácia e o impacto das abordagens participativas implementadas.

Essas sugestões centram-se principalmente em técnicas de facilitação que procuram envolver as participantes a um nível emocional e intelectual, como meio para alcançar a capacitação pessoal e coletiva, que conduz a ações concretas de promoção e defesa de direitos humanos.



02



EDUCAÇÃO
PARA OS DIREITOS
HUMANOS

“A educação para os direitos humanos é toda a aprendizagem que desenvolve o conhecimento, as capacidades e os valores dos direitos humanos, que promove a equidade, a tolerância, a dignidade e o respeito pelos direitos e pela dignidade dos outros.”

NANCY FLOWERS, CENTRO DOS DIREITOS HUMANOS, MINNESOTA

2.1

O QUE É A EDUCAÇÃO PARA OS DIREITOS HUMANOS?

A Educação para os direitos humanos é uma prática participativa com o objetivo de mobilizar as pessoas e as comunidades e capacitá-las com os conhecimentos, atitudes, valores e aptidões de que precisam para usufruir e exercer esses direitos e para respeitar e defender os direitos dos outros.

A educação para os direitos humanos visa a construção de um mundo onde todas as pessoas conhecem os seus direitos e sabem como reivindicá-los. Esta capacitação faz-se através de uma aprendizagem que leve todas as participantes neste processo a atuar, seja individualmente, nas suas ações, ou globalmente, exercendo o seu papel na sua comunidade. Para além de se aprenderem direitos, aprendem-se também responsabilidades e criam-se competências para a ação.

As iniciativas de educação para os direitos humanos promovidas pela Amnistia Internacional respondem a cinco propósitos fundamentais:

- Abordar as causas subjacentes às violações de direitos humanos
- Evitar abusos de direitos humanos
- Combater a discriminação
- Promover a igualdade
- Aumentar a participação das pessoas em processos de tomada de decisão democráticos.

A Amnistia Internacional considera a educação para os direitos humanos como um meio vital para sensibilizar e capacitar as pessoas, para que elas não só compreendam melhor os seus direitos, mas que igualmente passem a participar ativamente nas decisões que as afetam, individual e coletivamente.

Apoiar principalmente estudantes e jovens de todas as idades a tornarem-se defensores dos direitos humanos implica diversos e, por vezes, complexos desafios. A educação para os direitos humanos visa cimentar uma cultura onde esses direitos sejam compreendidos, defendidos e respeitados. Por outras palavras, a educação para os direitos humanos não é mais do que um poderoso meio de prevenção de violações de direitos.



BRAVEmobile – Ação EDH na Escola Secundária Prof. Reynaldo dos Santos, Vila Franca de Xira, 2017

A educação para os direitos humanos envolve:

A EDUCAÇÃO SOBRE OS DIREITOS HUMANOS

Onde se promove o conhecimento sobre o que são os direitos humanos, qual o seu significado, que valores, princípios e instrumentos os apoiam e protegem.

A EDUCAÇÃO ATRAVÉS DOS DIREITOS HUMANOS

Aprender através de métodos inclusivos, participativos, holísticos e democráticos que respeitem quer os direitos dos educadores e educadoras quer os direitos das pessoas que aprendem¹.

A EDUCAÇÃO PARA OS DIREITOS HUMANOS

Ensinar e aprender de forma a permitir a prática dos direitos humanos na vida quotidiana. Usar e exercer os seus direitos e respeitar e defender os direitos dos outros.

A **Declaração das Nações Unidas sobre Educação e Formação para os Direitos Humanos** declara que todas as pessoas têm “o direito de conhecer, procurar e receber informação sobre todos os direitos humanos e liberdades fundamentais e devem ter acesso à educação e formação sobre direitos humanos” (Artigo 1.1).

Também considera que a educação e formação sobre direitos humanos compreende “todas as atividades de educação, formação, informação e sensibilização destinadas a promover o respeito e observância universais de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, contribuindo assim para a prevenção de violações e abusos de direitos humanos, fornecendo às pessoas conhecimentos, capacidades e informação, desenvolvendo as suas atitudes e comportamentos, capacitando-as para que contribuam para a construção e promoção de uma cultura universal de direitos humanos”. (Artigo 2.1)

1. Artigo 2.2 da Declaração das Nações Unidas sobre Educação e Formação para os Direitos Humanos adotada pelo Conselho de Direitos Humanos, Resolução 16/1, 23 março 2011. <http://www2.ohchr.org/english/issues/education/training/UNDHREducationTraining.htm>



© Diana Carvalho, Encontro Jovens 2015

Os processos e atividades de educação sobre direitos humanos pretendem:

- Aumentar o conhecimento e compreensão sobre os direitos humanos: quais os instrumentos e mecanismos de proteção e como usá-los.
- Compreender os conceitos-chave ligados aos direitos humanos: dignidade, liberdade, igualdade, não discriminação, justiça, solidariedade, democracia, responsabilidade, universalidade, interdependência e indivisibilidade.
- Aumentar a consciência e a sensibilização.
- Promover o sentido de justiça.
- Desafiar atitudes, valores e comportamentos, transformando-os. Fomentar a responsabilidade, a empatia e solidariedade, o respeito pela diversidade independentemente das diferenças sociais, culturais, religiosas, étnicas, linguísticas.
- Desenvolver capacidades como:
 - > A escuta ativa e a comunicação
 - > Pensamento crítico e de análise
 - > Trabalhar e resolver conflitos de forma cooperativa
 - > Organizar e participar em grupos sociais
 - > Reconhecer violações dos direitos humanos
 - > Tomar medidas organizadas para promover, agir e defender os direitos humanos.
- Manter um compromisso contínuo e alimentar a paixão pelos direitos humanos.

PRINCÍPIOS DA EDUCAÇÃO PARA OS DIREITOS HUMANOS

Para que a educação para os direitos humanos possa envolver e capacitar as pessoas a agirem de forma individual ou coletiva, devem ser assegurados os seguintes princípios gerais:

- 1 Construção de um ambiente de aprendizagem colaborativa na qual a liberdade de expressão, a participação ativa e a análise crítica são incentivadas.
- 2 O envolvimento das participantes num diálogo construtivo baseado nas suas próprias experiências e realidades sociais, económicas, culturais e políticas (ao invés de ideias abstratas) e no debate e discussão sobre formas de transformar os direitos humanos.
- 3 A promoção da interdependência, indivisibilidade e universalidade dos direitos humanos, incluindo os direitos civis, políticos, económicos, sociais e culturais e o direito ao desenvolvimento.
- 4 O respeito pelas diferenças humanas na sua ampla diversidade e oposição a todos os tipos de discriminação (por exemplo, étnica/racial, de género, orientação sexual, língua, religião, ideologia política, origem social, capacidades físicas ou mentais).
- 5 A capacitação de pessoas e comunidades para identificarem as suas necessidades de direitos humanos e desenvolverem estratégias para que estes sejam cumpridos.
- 6 A análise de problemas de direitos humanos, crónicos ou emergentes (incluindo pobreza, conflitos violentos e discriminação) e a procura por soluções consistentes com os padrões de direitos humanos.
- 7 Incrementar o conhecimento dos instrumentos e mecanismos de proteção de direitos humanos existentes a nível local, nacional, regional e internacional, assim como as competências necessárias para deles fazerem uso.

Adaptado do Programa das Nações Unidas para a Educação para os Direitos Humanos.



03



METODOLOGIAS

3.1

O QUE SÃO AS METODOLOGIAS EDUCATIVAS

Uma metodologia educativa é um conjunto ou sistema de princípios, métodos, práticas e procedimentos utilizados para desenvolver atividades ou processos educacionais. No fundo é a forma que escolhemos para ensinar ou facilitar um processo de aprendizagem.

Cada metodologia educativa depende da forma como a educação é entendida conceptualmente e nas ferramentas pedagógicas (métodos e técnicas) que são usadas na sua aplicação.

3.2

METODOLOGIAS E CONTEXTOS EDUCATIVOS

Os seres humanos estão constantemente a descobrir e a adquirir novas informações, conhecimentos e capacidades através de processos educativos que podem ocorrer em contextos formais, não formais e informais de aprendizagem.

Como uma prática organizada e deliberada para capacitar pessoas, a educação para os direitos humanos pode ser promovida em todos os contextos de aprendizagem, desde que as suas ações sejam devidamente planeadas e estruturadas, e cujo propósito seja de partilhar conhecimento, desenvolver aptidões, transformar atitudes, valores e comportamentos, capacitar e incentivar para a ação.

O contexto é crucial. É importante que as educadoras sejam sensíveis aos valores e normas culturais, sociais e políticas, e devem perceber que isso vai, em grande medida, definir o foco, conteúdo e a metodologia que pode ser utilizada na dinamização de ações de educação para os direitos humanos em cada contexto educativo, comunitário ou social.

Para o fazer, no entanto, devem ser desenvolvidas metodologias e métodos apropriados e estes são invariavelmente determinados pelas normas, valores e estruturas que predominam em cada situação de aprendizagem.

A METODOLOGIA DE ENSINO TRADICIONAL

Em contextos educativos formais, a educação para direitos humanos tem historicamente adotado metodologias educativas cuja visão do ensino é a de preparar as pessoas para adquirir novos conhecimentos. Dentro deste modelo escolástico, os professores são educadores que têm conhecimentos especializados em determinadas áreas do conhecimento e formação específica sobre como ensinar. A sua função é a de transferir conhecimento para as pessoas que estão em contextos de educação e formação.

A educação formal tradicional foi descrita pelo filósofo e educador brasileiro Paulo Freire como um modelo de “depósito”, que considera os cérebros dos alunos e alunas como recipientes vazios que precisam ser “preenchidos”¹ com o conhecimento que os professores podem armazenar neles.

Como resultado, a educação para os direitos humanos foi inserida no currículo de muitas escolas através da introdução de um determinado tema ou conteúdo, enfatizando questões como a cidadania e os aspetos históricos e legais dos direitos humanos.

Muitas vezes é difícil para os professores (para não mencionar estudantes) afastarem-se da ideia de que os professores são especialistas e que têm todo o conhecimento, da mesma forma que não se conseguem alienar da hierarquia de relacionamentos que o sistema escolar estabelece. Esta abordagem tradicional poderia ser considerada como uma metodologia centrada no professor. Dentro do ensino formal, dependendo do assunto e dos objetivos de aprendizagem, esta metodologia é ainda muito utilizada.

1. Liam Kane, *Popular Education and Social Change in Latin America*, Latin America Bureau, Londres 2001, p38.

As metodologias educativas “tradicionais” não se limitam a contextos formais. Em contextos não-formais, com grupos de jovens, coletividades ou a educação de adultos, estas metodologias também são utilizadas como quadro ou referência para a educação para os direitos humanos, simplesmente porque são aquelas com as quais as educadoras estão mais familiarizadas.

Por outro lado, existem metodologias educativas participativas, que envolvem maior interação entre professores e alunos, na tentativa de desenvolver competências a nível do pensamento analítico e crítico. Dentro desta abordagem, o próprio processo muda na importância dada ao *ensino para aprender* e o foco é definido mais em função das *necessidades* e *interesses* dos aprendentes, e menos por um currículo rígido.

A natureza holística das metodologias participativas garante também que o processo de aprendizagem seja respeitoso e equilibrado para educadoras e aprendentes - aprendizagem através dos direitos humanos.

ABORDAGENS EDUCATIVAS

As sessões de educação para os direitos humanos em escolas, contextos comunitários, ou outras organizações, variam, naturalmente, consoante a composição e características do grupo de aprendentes, bem como os objetivos a que cada ação se propõe.

As características destes grupos nunca serão homogêneas de uma sessão para outra, e, como tal, os desafios que essas diferenças levantam obrigam a que o facilitador adapte o seu discurso e o tipo de abordagem ao seu público.

Tendo em conta estes contextos, é assim possível definir três abordagens na educação para os direitos humanos, sobre as quais se acredita ser sempre possível introduzir a temática dos direitos humanos.

EDUCAÇÃO FORMAL

Refere-se a um processo que ocorre de forma planeada, com um currículo específico, num processo de avaliação que conduz a um reconhecimento ou certificação, e que tem na sua génese um carácter maioritariamente obrigatório, mais ou menos adaptável às necessidades individuais das alunas.

Desenvolve-se em instituições de educação estruturadas, incluindo escolas básicas e secundárias, universidades, entidades de formação profissional e formação técnica. A relação entre educadoras e aprendentes é normalmente hierarquizada e orientada, onde a participação ativa é pouco desenvolvida ou estimulada.

EDUCAÇÃO NÃO FORMAL

É um processo de aprendizagem centrado no aprendente, onde se desenvolvem capacidades e competências, estimulando o sentido cooperativo, participativo e crítico, baseado na aprendizagem experiencial e na aprendizagem entre pares, num diálogo que se desenvolve de forma planeada, em ambiente democrático e seguro.

Podemos falar de processos de aprendizagem autónomos ou complementares em relação à metodologia e práticas de ensino formal. Tem um carácter voluntário, normalmente de curta duração, e baseia-se nas experiências e na ação que partem das necessidades das aprendentes.

EDUCAÇÃO INFORMAL

São momentos particulares em que indivíduos estão expostos e partilham referências e experiências do seu contexto comunitário, educativo ou social (incluindo família, amigos, média, trabalho, atividades de lazer, etc.) de forma não planeada, metódica ou sistemática, podendo, no entanto, ter um carácter intencional. É um processo espontâneo que pode ocorrer em qualquer momento da vida das pessoas.



3.3

A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO NÃO FORMAL NA EDUCAÇÃO PARA OS DIREITOS HUMANOS

Apesar de poderem ser complementares entre si, é possível afirmar que a educação não formal é a abordagem mais adequada para facilitar um processo de aprendizagem de educação para os direitos humanos. Através desta abordagem assinala-se uma maior flexibilidade e centralidade no desenvolvimento pessoal dos aprendentes, o que conduz a um maior envolvimento das participantes, especialmente as jovens, em questões relativas a direitos humanos.

Já com o currículo de educação formal, encontramos muitas vezes alunas limitadas aos conhecimentos que devem adquirir e sobre os quais irão ser avaliados. Consequentemente, não há uma grande centralidade no desenvolvimento social e pessoal das alunas, sendo o enfoque na preparação para o futuro emprego e a continuação dos estudos.

Tendo em consideração as características anteriormente mencionadas e ao que se pretende do facilitador quando dinamiza sessões de educação para os direitos humanos, considera-se mais eficaz a utilização das técnicas e metodologias utilizadas em educação não-formal. Mesmo em sala de aula, ou em contextos educativos mais formais, é possível introduzir dinâmicas mais democráticas e participativas.

A relevância destes cenários remete para o facto de que educar para os direitos humanos implica cooperar com jovens, ouvindo as suas opiniões e ajudando a pensar, decidir e agir na promoção e defesa dos direitos humanos.

3.4

METODOLOGIAS PARTICIPATIVAS

As metodologias participativas permitem conceber e desenvolver uma educação que promova a reflexão partilhada, a análise crítica, a discussão aprofundada e a resolução de problemas conjuntos entre pessoas.

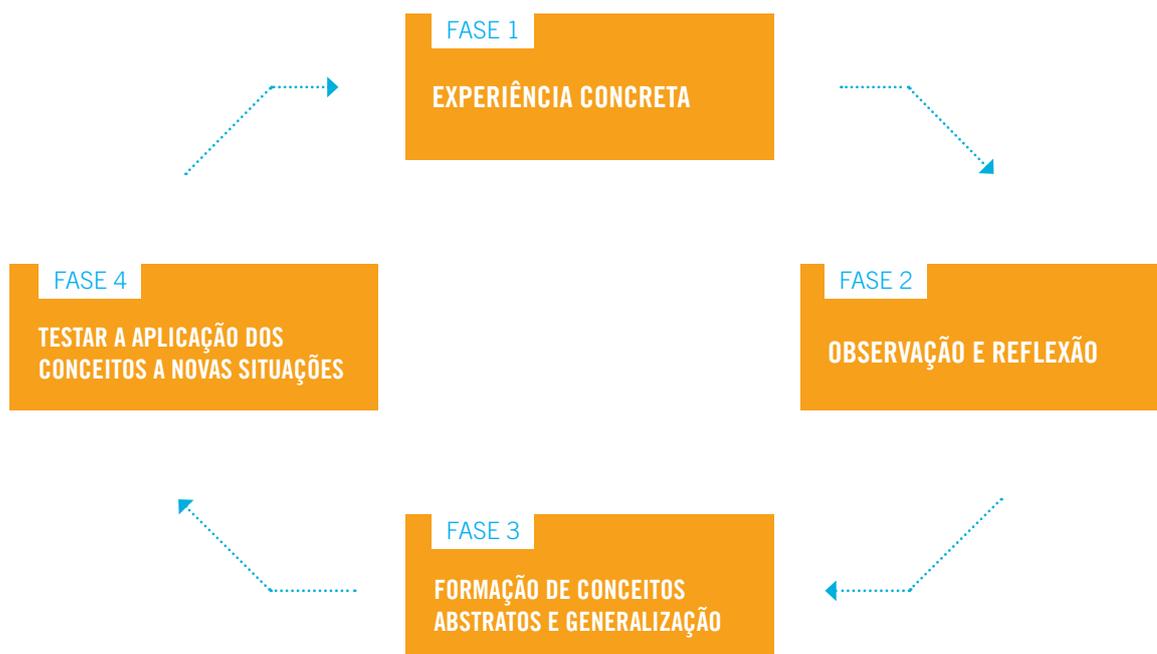
Esta metodologia permite às participantes aprofundar os seus conhecimentos e a compreensão de aspetos particulares de direitos humanos que as afetam, articulando propostas e estratégias que permitam gerar mudança.

Firmemente enraizada na experiência de vida, realidade e aspirações das participantes, a aprendizagem de metodologias participativas é muitas vezes referida como aprendizagem experiencial.



CICLO DE APRENDIZAGEM EXPERIENCIAL DE DAVID KOLB

David Kolb, um teórico da educação que focou os seus estudos nos indivíduos e mudança social, publicou, em 1984, *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Na sua teoria sugere que há **quatro fases no processo de aprendizagem**:



Tal como é possível constatar, a **primeira fase** é o momento de realizar atividades, experiências, dinâmicas ou jogos. Feitas no seu grupo, estas atividades representam um meio seguro onde jovens se permitem a experienciarem novos comportamentos e a errarem sem sofrerem as consequências que esses erros lhes trariam na vida real. A aprendizagem começa com a experiência e o conhecimento das participantes, em vez de uma teoria ou um princípio de conhecimento já pré-estabelecido.

Na **segunda fase**, depois dos participantes terem partilhado e analisado criticamente as suas próprias experiências, procuram denominadores e padrões comuns que permitam aumentar a compreensão da experiência.

Na **terceira fase**, discutem-se os padrões e a forma como o que se aprendeu se relaciona com a “vida real”, ou seja, generaliza-se a experiência aos acontecimentos do dia-a-dia.

Por fim, na **quarta fase**, as participantes aplicam o que aprenderam. Praticam novas aptidões, desenvolvem estratégias e planos de ação para transformar os aspetos da sua realidade que identificaram como sendo injustos e que impedem o seu acesso a direitos básicos. Ou seja, usa-se o que se aprendeu para mudar comportamentos.

As metodologias participativas encaram os e as aprendentes como elementos ativos, que são valorizados como seres humanos criativos e inteligentes, com potencial inexplorado para se tornarem agentes de mudança. Elas procuram envolver, motivar, inspirar e capacitar os e as participantes, para que assumam ações individuais e coletivas sustentáveis – um resultado direto do processo de reflexão crítica de que os e as aprendentes fazem parte.

3.5

METODOLOGIAS, MÉTODOS E TÉCNICAS

A prática das educadoras é definida por metodologias, métodos e técnicas. É útil analisar as distinções entre esses conceitos e as suas práticas.

A **metodologia participativa** é um quadro conceptual, que dá orientação e guia a implementação de processos de educação para os direitos humanos, que procuram fortalecer e transformar. Isso constitui a base dos processos de aprendizagem ativos e transformadores.

Os **métodos participativos** utilizados em processos de educação para os direitos humanos referem-se aos métodos ou meios utilizados. Alguns exemplos são:

- Sessões de capacitação/sensibilização
- Seminários
- Workshops
- Debates / palestras

As **técnicas participativas**, por outro lado, são as ferramentas usadas para implementar a metodologia e estão integradas no método de forma lógica. Numa sessão de facilitação, por exemplo, uma série de diferentes técnicas podem ser utilizadas. Alguns exemplos são:

- Chuva de ideias (Brainstorming)
- Trabalho em pequeno grupo (Buzz groups)
- Sessões plenárias
- Debate e discussões interativas
- Jogos interativos ou cooperativos
- Teatro / Simulações (Role play)
- Casos de estudo
- Documentários / filmes

As técnicas participativas são ferramentas pedagógicas importantes que educadoras e facilitadores podem usar para estimular participantes. No entanto, é preciso ter em mente que as técnicas participativas são apenas ferramentas para permitir a sensibilização e capacitação, não devem ser vistas como um fim nelas próprias, devendo ser associadas a objetivos educativos específicos.

MITOS E FACTOS SOBRE AS METODOLOGIAS PARTICIPATIVAS

MITO

As metodologias participativas só podem ser usadas com pessoas com pouco ou nenhum contacto com a educação formal, ou com pessoas analfabetas ou com pouca literacia.

FACTO

Na realidade as metodologias participativas podem ser amplamente usadas com diferentes públicos, uma vez que proporcionam a análise crítica e a mudança social. Por exemplo, funcionam de igual forma com mulheres do campo ou com membros de uma organização sediada numa grande cidade. Contudo, os métodos e técnicas usadas devem ser escolhidos e adaptados em função das necessidades e características de cada público.

MITO

As metodologias participativas não podem ser levadas a sério porque têm muitos elementos “ligeiros” como *energizers*, quebra-gelo ou simulação de papéis.

FACTO

Os *energizers*, quebra-gelo e simulação de papéis são técnicas muito relevantes nas metodologias participativas, mas não devem tornar-se um fim em si mesmas. No entanto precisam de ser desenhadas e desenvolvidas de forma a contribuírem para os objetivos educativos que se pretendem atingir.



3.6

PARTICIPAÇÃO ATIVA

A educação para os direitos humanos enfatiza a participação ativa como um elemento central para a aprendizagem e a capacitação.

As participantes são encaradas como protagonistas genuínos de processos nos quais analisam problemas, assumem a liderança e tomam decisões, como igualmente articulam propostas que geram ação e mudança. Desta forma, as participantes envolvem-se nas ações de forma mais criativa e empenhada e tornam-se agentes ativos de mudança. Os novos conhecimentos e capacidades preparam-nas para agir e transformar a realidade.

Este tipo de participação ativa desempenha um papel importante na eficácia e sucesso dos processos de educação para direitos humanos. Não está apenas relacionada com o que os participantes fazem ou dizem, mas também sobre como o fazem, bem como as emoções e sentimentos que expressam durante as partilhas e experiências.

A participação ativa está intimamente ligada à ideia de participação qualitativa e liberdade de expressão. Este processo exige respeito mútuo entre os educadores/facilitadores e participantes, bem como entre os próprios participantes.

Muitas vezes é a qualidade das relações e a dinâmica de poder entre facilitador e participantes, e entre participantes, que influenciam positivamente ou negativamente a possibilidade de participação ativa.

É importante garantir que preconceitos e estereótipos que possam levar a estigmatização, intimidação e discriminação não influenciem negativamente a participação ativa de todos.

Os facilitadores devem trabalhar para criar e nutrir uma “comunidade de aprendizagem” baseada no respeito mútuo, solidariedade e colaboração, que permita às participantes colaborarem de forma ativa, num ambiente livre e seguro, que seja propício à aprendizagem e à partilha coletiva.

3.7

PARTICIPAÇÃO E PODER

Em todas as atividades de educação para os direitos humanos, existem dinâmicas de poder que inevitavelmente se desenvolvem entre participantes e facilitadores e mesmo entre participantes.

Estas podem ter grande influência na forma como as pessoas participam e na qualidade da sua própria intervenção.

Tais dinâmicas são muitas vezes um reflexo do poder de relacionamentos que predominam de forma mais ampla na sociedade, por exemplo, entre géneros, entre raças, entre adultos e jovens ou com base na orientação sexual.

Duas das principais relações de poder que afetam as dinâmicas participativas são:

PODER E GÊNERO: na maioria das sociedades há uma profunda noção cultural enraizada de que os homens são superiores às mulheres.

A consolidação do poder dos homens sobre as mulheres para controlá-las e dominá-las (muitas vezes também pelo uso da violência) permite aos homens ter acesso a oportunidades, privilégios e direitos que são negados às mulheres

DIFERENÇAS DE PODER E IDADE: em muitas culturas, as crianças são ensinadas a respeitar e obedecer aos mais velhos (especialmente os pais e professores) e os adultos consideram que crianças, adolescentes e jovens devem ser “observados e não ouvidos”. Os jovens são vistos como pessoas inexperientes, imaturas, pouco sérias e sem conhecimento.

Uma vez que estas relações de poder estão presentes em todos os aspetos da vida (por exemplo na família, sistemas de educação formal, locais de trabalho, igrejas, partidos políticos, sindicatos, ONG, governos, agências de desenvolvimento) não é surpresa que estas relações também se manifestam em ações de educação para os direitos humanos.

Por vezes estas relações são expressas (consciente ou inconscientemente) de maneiras subtis e difíceis de detetar, mas muitas vezes são claramente visíveis na forma como as pessoas participam: assumindo a liderança, tomando decisões, falando mais e mais alto do que outros e não ouvindo o que os outros participantes têm a dizer.

Em atividades de formação, quem tem menos poder pode estar mais relutante em participar e pode até ter medo de falar, e as suas ideias e opiniões acabam por não ser valorizadas. Isto leva a um certo isolamento quando confrontados com aqueles que têm poder ou em resposta à maneira como outros usam o seu poder.

Outras relações de poder socialmente construídas podem também afetar a capacidade de alguns participantes em envolverem-se livremente em atividades de educação para os direitos humanos. Alguns desses desequilíbrios de poder incluem diferenças no aproveitamento escolar, qualificações académicas, realização profissional, origem ou localidade (cidade, periferia ou aldeia), etnia, orientação sexual e deficiência física. Se estes fatores não forem considerados, podem ter uma influência negativa sobre a dinâmica da participação, e os facilitadores podem inadvertidamente tornar-se cúmplices no reforço desta desigualdade.

Encontro de Jovens 2013



GERIR RELAÇÕES DE PODER E DINÂMICA DE GRUPO

- Em muitas situações, a dinâmica do poder é invisível, está escondida ou demora muito tempo a manifestar-se. É assim importante que os facilitadores tenham a capacidade de moderar e gerir as relações de poder entre participantes em atividades de educação para os direitos humanos, que visam capacitar e transformar. Ao introduzir uma dinâmica adequada entre as participantes do grupo, o facilitador irá enriquecer a discussão e permitirá criar um espaço positivo de partilha e aprendizagem.
- Os facilitadores também precisam estar cientes e analisar criticamente a maneira como usam o seu próprio poder e como este é interpretado pelo grupo que estão a facilitar. Em todos os contextos as educadoras devem ser encorajadas a examinar criticamente as suas próprias atitudes para com o poder e a forma como o exercem, intencionalmente ou sem querer.



DICAS PARA GERIR DINÂMICAS DE GRUPO

- **Esteja atento às pessoas que são mais confrontativas e dominantes**, bem como as que são mais reservadas e pouco participativas. Observe onde estão sentadas, a sua postura, e a forma como se relacionam com os seus pares e com o facilitador.
- **Use dinâmicas/energizers** para que as pessoas se movam e envolvam. Divida-as em pequenos grupos (dois, três ou mais), permitindo que sejam distribuídas aleatoriamente. Tente certificar-se que as mesmas pessoas nem sempre trabalham juntas.
- Tenha em consideração que ao **lidar com temas sensíveis pode ser mais fácil** para meninas e mulheres, e meninos e homens, **conversar entre si antes de compartilhar** com o grande grupo as suas histórias e experiências. Também é válido para diferentes grupos etários ou grupos étnico-culturais.
- **Tente incentivar a participação de forma convidativa, justa e segura**, dizendo qualquer coisa como *“Talvez aqueles que não falaram até agora gostariam de dizer alguma coisa... se estiverem à vontade”*
- **Use o seu próprio poder como facilitador para desafiar subtilmente e modificar dinâmicas de poder potencialmente negativas**. Por exemplo, no início das sessões plenárias refira-se às regras básicas ou refira que acolhe todas as opiniões e ideias dos e das participantes.
- **Nunca permita comentários que afrontem a dignidade dos outros, que transmitam uma sensação de superioridade ou arrogância**, e que podem ser dolorosos, cruéis ou discriminatórios, passem despercebidos, especialmente se estes são direcionados, direta ou indiretamente a outras pessoas. Relembre as regras básicas acordadas no início da sessão ou pergunte a quem fez o comentário menos próprio, para explicar porque disse o que disse, e convide outras participantes a expressar as suas opiniões sobre o que foi comentado.
- **Relembre às participantes que as metodologias participativas têm tudo a ver com partilha e aprendizagem coletiva:** *“Quanto mais compartilhamos, mais rica será a nossa experiência de aprendizagem.”*
- Sem forçar e sem ser demasiado confrontativo, **incentive as pessoas mais tímidas a participar**, especialmente quando perceber, através da linguagem corporal, que estão no limite de dizer algo (mão semi-levantada, ligeiro acenar da cabeça por exemplo).
- **Use a sua própria linguagem corporal para estimular as pessoas mais tímidas ou reservadas**, por exemplo: aproximando-se quando percebe que podem querer dizer algo ou encorajando-as através do contato visual.
- **Use o elogio generoso**, especialmente com participantes tímidos, mas evite ser paternalista.
- **Use sensibilidade e humor para passar de uma participante que falou demais**, de forma a permitir que outras participem. Por exemplo, assim que a participante estiver a começar outro tópico, interrompa imediatamente com um comentário como: *“Esse é um bom ponto, obrigado! O que é que as restantes participantes pensam?”* Ou aponte para seu relógio e sorria ironicamente para a participante.
- Tanto quanto possível, **evite entrar numa discussão particular com participantes**, pois isso pode levá-lo a exercer sua autoridade e poder de forma rígida e hierárquica. (Ironicamente, estes são os tipos de relações de poder que as metodologias participativas procuram mudar.)
- **Se for necessário falar com uma participante**, que é excessivamente dominante e desrespeitosa, **o melhor será fazê-lo de forma subtil** durante uma pausa ou no almoço, num diálogo privado. Nesse diálogo valorize sempre a sua participação, sugerindo que ela também será beneficiada ao ouvir as experiências dos outros.
- **Dê à participante dominadora uma tarefa**, para assegurar que as pessoas que não participaram, o façam. Atribuir-lhe uma tarefa chave para se concentrar, como parte do processo de formação (por exemplo, fazendo com que ajude a colocar flipcharts ou escrever as ideias do grupo em papel) pode funcionar para diluir a sua necessidade de dominar e de protagonismo sobre outros participantes do grupo.



04



FACILITAÇÃO E FACILITADORES DE EDH



4.1

O QUE É A FACILITAÇÃO

A facilitação é um processo de capacitação e orientação que oferece apoio num espaço de envolvimento e participação ativa. Na educação para os direitos humanos, a facilitação implica o uso de métodos e técnicas participativas, que estimulem maior interação e liberdade das pessoas, num ambiente favorável, estimulante e divertido, que seja propício para a aprendizagem.

Facilitação também significa:

- Assumir a responsabilidade pelo planeamento e dinamização de processos de reflexão, análise e aprendizagem que capacitem as participantes e as envolvam.
- Considerar os e as participantes como atores e atrizes chave no processo de aprendizagem.
- Romper as relações de poder entre educadoras e participantes, e entre participantes, especialmente quando o grupo é diversificado.

Para professores e educadoras experientes, a mudança de uma abordagem centrada no professor para um método participativo, que coloca a participante/aprendente no centro da experiência de aprendizagem, significa uma mudança de conceitos básicos e práticas que podem ser um grande desafio.

Para professoras e muitos educadores que desejam utilizar metodologias participativas na educação para direitos humanos, isso implica uma avaliação crítica do seu papel e do desenvolvimento das suas capacidades de facilitação, que não se concentram apenas na informação e conhecimento, mas também integram a sensibilização, a capacitação e a capacidade de mobilizar para a ação.

4.2

O PAPEL DO FACILITADOR

O papel de um facilitador é o de proporcionar e apoiar um ambiente de aprendizagem positivo e saudável, com confiança e abertura, em que todas as pessoas se sintam confortáveis e disponíveis para compartilhar experiências, falar com honestidade e aprender juntas, onde as diferenças de opinião são respeitadas por todos.

Este processo envolve a promoção da responsabilidade partilhada na aprendizagem, que deve abranger todo o grupo e não deve recair apenas sobre o facilitador. Este não é “a pessoa responsável”, nem tem o único domínio sobre a aprendizagem. As participantes devem ter uma voz na determinação dos tópicos a serem abordados. O papel do facilitador é o de garantir que a aprendizagem ocorre da forma mais democrática, eficaz e clara possível.

OS FACILITADORES DEVEM:

Promover a inclusão e a participação ativa de todos os membros do grupo. Os facilitadores devem ser sensíveis às pessoas mais tímidas, reservadas e relutantes em participar, encorajando-as abertamente a expressar as suas ideias, opiniões e sentimentos, mas sem pressioná-las a fazê-lo. Da mesma forma, os facilitadores devem moderar a participação daqueles que tendem a dominar, mas sem repreendê-los ou afastá-los do processo de aprendizagem.

Promover o diálogo de forma construtiva, estabelecendo um relacionamento colaborativo com e entre participantes, ouvindo atentamente o que dizem, e como o dizem, encorajando-os a dialogar e escutar uns aos outros e não exclusivamente ao facilitador. Os facilitadores incentivam as participantes a expressar os seus sentimentos, não apenas as suas ideias,



Encontro de jovens, 2016

desafiando pressupostos. São também generosos, elogiam e encorajam, verbalmente ou com gestos positivos, especialmente quando as participantes falam das suas próprias experiências e partilham as suas emoções. Em muitos casos os facilitadores podem realmente saber menos sobre um problema específico do que algumas das participantes. Em tais circunstâncias é necessário orientar o debate e a discussão de forma hábil, para permitir uma aprendizagem mútua sobre determinados temas.

Enfatizar o processo, bem como os resultados. É importante que as facilitadoras sejam flexíveis e que sigam a dinâmica do grupo, mas sem perder de vista os objetivos da atividade e os passos que devem ser seguidos para alcançá-los.

Gerir tensões. Os facilitadores devem ser pacientes, tranquilos e reservados, especialmente quando se estabelecer um debate efusivo entre participantes, encorajando discussões e análises mais aprofundadas, assegurando que respeitam as opiniões dos outros. Ao usar metodologias participativas, ninguém, muito menos o facilitador, determina que algumas opiniões são “corretas” ou “mais válidas” do que outras no momento de discussão. Essas ideias ou opiniões podem ser desconstruídas com perguntas chave, ou posteriormente na fase de esclarecimento/*debriefing*.

Reconhecer e solucionar os desequilíbrios de poder. Para possibilitar uma transformação positiva das relações de poder, o facilitador deve primeiro reconhecer o poder que as participantes têm e reconhecer a autoridade que estas depositam neles. Os facilitadores devem estar constantemente conscientes de como as suas atitudes e estilo de facilitação (a maneira como se comportam, a sua linguagem corporal, como se vestem, onde se sentam, como falam) podem realmente desmotivar algumas pessoas. As experiências do passado, as suas atitudes e valores, a sua participação na sociedade, a sua educação, a sua personalidade, a visão de si mesmo são possíveis fontes de poder. Os facilitadores, assim como as participantes, são influenciados pelas normas culturais predominantes, conceitos, estereótipos e práticas relacionadas com o poder. É o papel do facilitador usar o seu poder para capacitar aqueles com menos poder. Ao concentrar-se nas participantes como elementos chave no processo de aprendizagem, a prática de boa facilitação ajuda a quebrar relacionamentos de poder entre educadoras e participantes e entre participantes.

Mas acima de tudo....Inspirar! Os facilitadores devem ser criativos e devem criar um espaço de partilha envolvente e divertido!

Adaptado de: N Flowers et al., The Human rights education manual: Práticas eficazes para aprender ações e mudanças (Livro de tópicos: 4)

4.3

QUALIDADES DE UM BOM FACILITADOR

Algumas das qualidades de um bom facilitador, como a sensibilidade pessoal e o nível de compromisso, dependem da personalidade de cada pessoa. Outras qualidades podem ser adquiridas através da experiência e de processos de sensibilização. Algumas das qualidades que os facilitadores podem ter¹:

¹ N Flowers et al., The Human rights education handbook, p168.

- **Sensibilidade em relação às emoções dos participantes:** criar e manter um ambiente de confiança e respeito exige uma consciência de como os e as jovens se sentem em relação aos temas em discussão, bem como as opiniões e reações dos outros. A maioria das pessoas não articulará o seu desconforto, a sua mágoa ou mesmo raiva; em vez disso, subtilmente afasta-se da discussão, e muitas vezes também do grupo. Perceber como as pessoas se estão a sentir e perceber como responder a situações particulares é uma competência essencial na facilitação.
- **Sensibilidade em relação as emoções do grupo:** em qualquer grupo, o todo é maior do que qualquer parte, e a química grupal geralmente reflete energia compartilhada: ansiedade, inquietação, irritação, aborrecimento, entusiasmo, desconfiança ou mesmo divertimento. Perceber e responder à dinâmica do grupo é essencial para uma facilitação eficaz.
- **Capacidade de ouvir:** uma forma que a facilitadora tem de aprender a sentir as emoções dos participantes, e do grupo, é a escuta atenta, tanto do significado explícito das palavras, o seu tom e o seu significado implícito, bem como da linguagem corporal. De facto, as facilitadoras geralmente falam menos do que qualquer outra pessoa no grupo. Muitas vezes, os seus comentários repetem, somam ou respondem diretamente ao que as participantes disseram.
- **Tato:** por vezes o facilitador deve ter a capacidade de participar em situações desconfortáveis ou dizer coisas estranhas para o bem do grupo. A capacidade de fazê-lo com cuidado e gentileza é crítica. Além disso, os temas de direitos humanos normalmente evocam fortes emoções e memórias dolorosas. O facilitador precisa de uma sensibilidade particular ao lidar com emoções, de forma respeitosa, mas também, quando necessário, com firmeza.
- **Compromisso para a colaboração:** a aprendizagem colaborativa pode ocasionalmente parecer frustrante e ineficiente, e em tais situações cada facilitadora sente-se tentada a assumir o papel familiar da professora tradicional e liderar, em vez de facilitar. No entanto, uma convicção genuína sobre o poder de capacitação da aprendizagem cooperativa ajudará a facilitadora a não desempenhar um papel dominante no processo.
- **Noção de tempo:** o facilitador precisa de desenvolver um “sexto sentido” para o tempo: quando deve concluir uma discussão, quando deve mudar o tópico, quando cortar a palavra a alguém que falou muito tempo, quando deixar a discussão correr durante o tempo reservado, e quando deixar o silêncio continuar um pouco mais.
- **Flexibilidade:** as facilitadoras devem planejar, mas também devem estar dispostas a ajustar esses planos em resposta a cada situação. Muitas vezes, a dinâmica do grupo irá numa direção imprevista ou pode exigir mais tempo para explorar um tópico específico. A facilitadora precisa ser capaz de avaliar as necessidades do grupo e determinar como responder. Embora cada sessão seja importante, por vezes a facilitadora decidirá omitir um tópico, em favor de outro, que será mais aprofundado.
- **Sentido de humor:** a capacidade de um facilitador analisar as ironias da vida, de encontrar o lado cómico dos momentos partilhados, a capacidade de rir de si próprio e compartilhar o riso dos outros, melhora a experiência de aprendizagem para todos.
- **Recursos e criatividade:** cada grupo é tão diferente como as pessoas que o compõem. Um bom facilitador precisa de um plano e de objetivos gerais, mas também pode adaptá-los às condições e às oportunidades de mudança. Por exemplo, pode recorrer aos talentos e experiências de pessoas do grupo ou da comunidade, ou as participantes podem sugerir outros recursos e atividades.

Encontro nacional de estudantes "Stop Bullying", 2015



LISTA DE VERIFICAÇÃO PESSOAL PARA FACILITADORES

Seja muito claro sobre o seu papel: o seu comportamento, mais do que as suas palavras, vão transmitir que você não é um professor, mas tão-somente aprendiz, tal como as participantes.

Crie o ambiente – Espera-se que não dirija o grupo, mas antes o acompanhe sem, no entanto, se desresponsabilizar das suas funções. Como tal, é também responsável por levar o material que considere necessário para o decorrer normal da sessão.

Aceite o grupo – Pretende-se que aceite o grupo de uma forma simpática e sempre com uma atitude positiva incondicional.

Aceite o indivíduo – Deve existir a pré-disposição e a compreensão necessárias para aceitar qualquer pessoa que integre o grupo. É importante dar à participante a possibilidade de se comprometer, ou não, com os princípios e projetos em causa.

Esteja atento aos seus olhos: mantenha contato visual com os participantes.

Esteja atento à sua voz: evite falar alto demais, falar muito pausadamente ou falar demasiado.

Esteja ciente da sua linguagem corporal: considere onde se senta, onde fica de pé e outras formas pelas quais pode exercitar inconscientemente autoridade inapropriada.

Esteja atento à sua responsabilidade: certifique-se de que todas as pessoas têm a possibilidade de serem ouvidas e serem tratadas de forma igual; encoraje as diferenças de opinião, mas desencoraje argumentos; conduza aquelas que dominam; estimule as que hesitam.

Esteja atento quando for necessário (re)estruturar a sessão: explique e resuma quando necessário; decida quando alongar uma discussão e quando deve continuar para o próximo tópico; reconduza o grupo quando este foge do tópico em discussão.

Certifique-se que faz perguntas abertas e apropriadas, usando linguagem apropriada.

Esteja atento ao seu poder e compartilhe-o: peça às outras pessoas que adotem responsabilidades sempre que possível (por exemplo, tomando notas, controlando o tempo e, idealmente, liderando alguma discussão).

Familiarize-se com o contexto cultural dos participantes e o assunto que será discutido.

Seja criativo!

Adaptado de: N Flowers et al.,
Manual de Educação para os
Direitos Humanos: Práticas
eficazes para aprender, agir
e mudar.

4.4

FACILITAR SESSÕES UTILIZANDO METODOLOGIAS PARTICIPATIVAS



Adaptado de: SONKE
Gender Justice
Network / One Man
Can Campaign,
Understanding to
Action.

PLANEAR E PREPARAR

Um planejamento e uma preparação cuidadosa é a chave para uma boa facilitação. Não suponha que apenas por ter um manual de formação já dispõe de todas as ferramentas necessárias para dinamizar uma atividade. Crie sempre o seu próprio plano de sessão/atividade, utilizando os recursos que tem e/ou tentando inovar.

Se estiver a acompanhar um determinado manual educativo, leia e estude cuidadosamente a atividade que planeia dinamizar, e tenha a clara percepção de como esta atividade se enquadra no processo de formação (analisando o que sucedeu antes e o que irá acontecer depois da sua atividade).

Esteja ciente de qualquer mudança que necessite de fazer para adaptar o seu plano ao contexto e às necessidades das participantes. Esta adaptação irá ajudá-lo a sentir-se mais confortável e confiante com o conteúdo e metodologia que irá explorar.

Uma abordagem participativa funciona melhor quando o espaço de facilitação (sala, sala de aula) garante privacidade e o ambiente é propício à aprendizagem experiencial. Como facilitador, é importante que conheça o espaço de facilitação de antemão e assim garantir que não haverá interrupções externas desnecessárias.

Da mesma forma, é importante que organize ou adapte o espaço físico para estimular a comunicação entre participantes, por exemplo, arrumando as cadeiras em círculo, em vez de ter mesas / secretárias e outras barreiras no espaço. No entanto, se o grupo for grande, pode utilizar cadeiras dispostas em torno de mesas redondas, pois também pode incentivar a participação.

Antes do processo de formação começar obtenha toda a informação possível sobre as participantes, incluindo idades, nível escolar, de onde são e os seus conhecimentos e experiências prévias em relação ao assunto a abordar. Além disso, tente garantir que as participantes sabem de antemão o que se espera delas e o seu nível de compromisso com o processo de formação. Se possível, tente saber em que outras ações estas participantes estiveram presentes relacionadas com direitos humanos, ou mesmo qualquer outro tema específico, pois isso permite ajustar a formação às suas necessidades específicas.

Como parte da preparação, certifique-se que tem todos os materiais (folhetos, fotocópias, impressões de notícias, cartões, marcadores, fita, outros) e recursos (suporte de *flipchart*, computador, DVD / TV, LCD, projetor, outros) que vai precisar antes de começar a atividade.



CRIAR UM ESPAÇO SEGURO DE RESPEITO

Iniciar uma sessão de facilitação pode, por vezes, demorar algum tempo. É normal estarmos nervosos no início de uma sessão ou atividade, mas devemos fazer o nosso melhor para não projetar essa inquietação para as participantes. Um quebra-gelo inicial é uma boa forma de quebrar o clima de desconforto e nervosismo inicial (dicas sobre quebra-gelo, ver página 57).

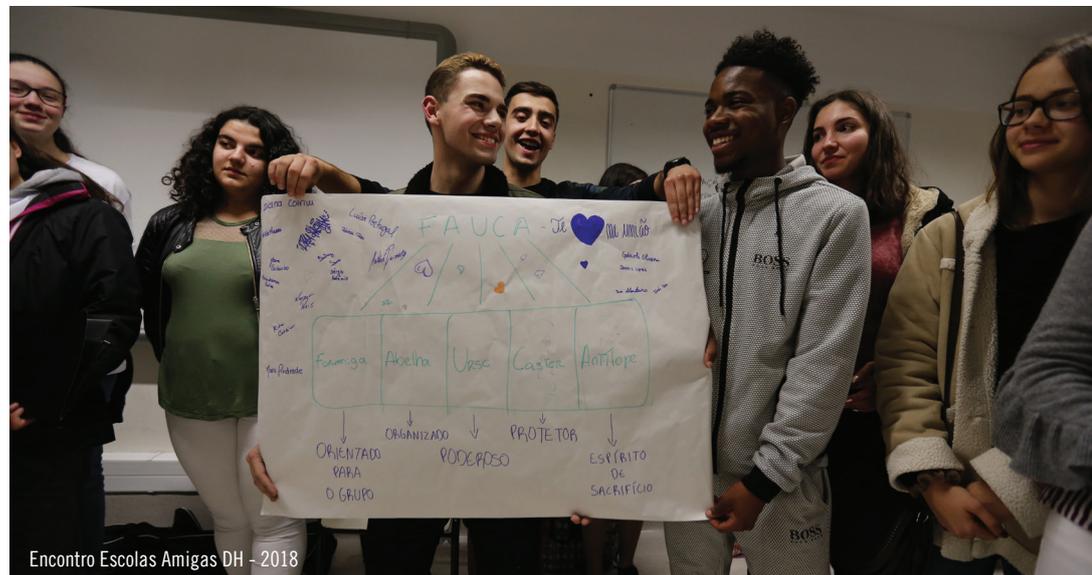
Equilibre o tempo que aloca a qualquer exercício introdutório (quebra-gelo, introdução pessoal) em relação ao tempo total da sessão de facilitação. Se apenas tiver meio-dia para a sessão terá de ser rápido e eficiente com a atividade introdutória. Se apenas tiver uma hora, provavelmente terá de dinamizar a atividade de imediato.

Certifique-se, no início da sessão, que os participantes aprendem o primeiro nome dos seus

pares e incentive que se continuem a conhecer melhor até ao fim da sessão e durante todo o processo de formação.

As regras básicas de relação e participação devem ser estabelecidas o mais cedo possível durante este processo. Estas serão necessárias se surgirem questões de indisciplina ou situações difíceis. Pode usar um exercício de brainstorming com as participantes pedindo-lhes que construam as suas próprias regras básicas. Uma vez acordadas, essas regras tornam-se num acordo coletivo de grupo, respeitado por todos.

Também é prática comum sondar os participantes sobre as suas expectativas no início de uma sessão. Este passo é importante para esclarecer o que será possível, ou não, realizar ou alcançar durante a sessão, para que o processo de aprendizagem não se torne pouco claro ou frustrante.



Encontro Escolas Amigas DH - 2018



USAR QUEBRA-GELOS E ENERGIZERS

Os quebra-gelo são uma boa maneira de começar uma atividade, pois são uma forma de fazer com que as participantes se descontraíam e conheçam os restantes membros do grupo. Devem ser divertidos e apropriados ao tamanho do grupo.

Os *energizers* são uma ferramenta útil para quando as pessoas estão cansadas, para quando perdem temporariamente a concentração, para quando as emoções estão no auge e para quando os níveis de energia estão a diminuir. Ajudam a reduzir o stresse e também podem ser usados para concluir uma atividade antes de se passar a próxima.

Alguns *energizers* podem ser planeados como parte das ações de formação, antecipando momentos chave, dependendo da dinâmica e do ritmo do grupo.

No entanto deve haver cuidado para não introduzir *energizers* em momentos-chave de discussão em grupo, pois podem afetar o fluxo natural e bloquear a espontaneidade das participantes.

Os facilitadores devem tentar relacionar os *energizers* com o conteúdo temático da atividade de formação, para que estes não sejam apenas momentos divertidos, mas que estejam interligados ao próprio processo de aprendizagem.



Encontro Escolas Amigas DH - 2017



TRABALHO EM EQUIPA

A facilitação de sessões de EDH funciona melhor quando há uma equipa de facilitação de dois ou mais elementos, dependendo do número de participantes. A forma como a equipa se coordena deve retratar o seu compromisso com os princípios e valores dos direitos humanos.

A equipa deve planear o processo de sensibilização em conjunto e deve ter uma clara visão de como poderá apoiar-se mutuamente e distribuir diferentes responsabilidades, tarefas e funções. Esta distribuição pode ser baseada na experiência específica de cada pessoa sobre os temas a serem abordados, bem como a experiência sobre o processo de facilitação propriamente dito.

É sempre importante projetar o trabalho em equipa como um todo, num exercício colaborativo em que o apoio mútuo é efetivo, pois esta sintonia revela um impacto muito mais positivo sobre as participantes. É sempre útil acordar previamente quem irá ser responsável por facilitar diferentes partes de cada sessão. Numa sessão plenária, por exemplo, um facilitador da equipa pode coordenar a discussão, enquanto outro anota as ideias debatidas num *flipchart*.

Todos os facilitadores, em todos os momentos, devem demonstrar total respeito pelas participantes e abster-se de realizar outras tarefas que não estejam diretamente relacionados com a sessão, mesmo quando não estão a desempenhar um papel fulcral na sessão. Estar em frente a um portátil, a ler um jornal, a enviar mensagens ou a realizar chamadas telefónicas pode transmitir ideias muito negativas às participantes, que muitas vezes partilham experiências sensíveis das suas vidas, e pode resultar em alguma desmotivação para continuarem a participar ativamente.

ORGANIZAR PEQUENOS GRUPOS DE TRABALHO

Quando dividir as pessoas em pequenos grupos, pense na composição dos grupos tendo em conta a tarefa em que terão de colaborar. Às vezes é melhor ter grupos compostos por participantes que compartilham características semelhantes (por exemplo, idade, sexo ou etnia); outras vezes, os grupos podem ser misturados de modo a permitir a partilha de experiências diversificadas.

O trabalho em pequeno grupo é essencial, para que uma partilha mais íntima aconteça sobre tópicos sensíveis da experiência pessoal de cada um. Proporcione sempre um espaço confortável e seguro de diálogo, assegurando aos participantes que em nenhum momento serão obrigados a partilhar as suas experiências, se não o quiserem fazer, e especialmente fora do pequeno grupo.

Sempre que possível, dê instruções escritas aos grupos, especialmente se as tarefas que estão a executar são diferentes em cada grupo. Isso pode ser feito previamente, imprimindo ou escrevendo em folhas de papel as instruções ou perguntas a realizar. Se escrever numa folha *flipchart*, certifique-se que o faz antes de a sessão começar a fim de economizar tempo e manter o fluxo da sessão de facilitação.

Quando as pessoas estão a trabalhar em pequenos grupos é útil que os facilitadores circulem entre eles, para verificar se precisam de qualquer apoio e assim garantir que entenderam corretamente as tarefas que foram convidadas a realizar. Ao acompanhá-las desta forma, poderá surgir uma oportunidade para os facilitadores partilharem experiências próprias nos pequenos grupos (sem dominar a discussão do grupo), estimulando os participantes a compartilhar experiências pessoais ou expressar ideias e sentimentos.

Também permite que os facilitadores mantenham contato com o processo e analisem os problemas que serão apresentados na sessão plenária após os trabalhos de grupo. Quando os facilitadores acompanham o trabalho em grupo, dão um sinal claro de que estão interessados nas participantes e que se importam com elas. Isso ajuda a construir e consolidar um clima de confiança e respeito mútuo.

Se um grupo terminar uma discussão ou tarefa muito mais cedo do que os outros, sente-se com esse grupo e estimule mais debate e partilha, pois na verdade podem estar a evitar aprofundar temas sensíveis.

Para sessões de grupo mais curtas, onde se discutem questões específicas, os *buzz groups* são uma boa opção. Estes podem ser formados espontaneamente, agrupando duas ou três pessoas que estão sentadas mais próximas umas das outras na sala, dando-lhes cinco minutos para discutir uma questão específica.



COORDENAR SESSÕES PLENÁRIAS

Quando o trabalho em pequeno grupo terminar, traga os e as participantes de volta ao grande grupo e garanta que se sentam para que todos se possam ver. A disposição das cadeiras em forma circular (meia lua ou “U”) é mais favorável, mas se pretender aceder às folhas flipcharts ou murais nas paredes da sala, que muitas vezes estão atrás das pessoas, a disposição das cadeiras em plenário também poderá ser uma boa opção, dependendo do número de participantes e do espaço disponível.

Sempre que possível evite ter pessoas sentadas umas atrás das outras, pois podem ser facilmente excluídas das discussões, ou evite tê-las em torno de uma grande mesa (estilo sala de reuniões), pois isso pode tornar as discussões mais formais.

Seja flexível em focar o debate e discussão sobre os interesses e experiências particulares das pessoas, sem alterar o conteúdo da atividade ou limitando a intervenção das participantes.

Considere as perguntas contidas neste manual de facilitação como orientadoras para introduzir novos tópicos a discussão, quando as pessoas disserem tudo o que têm a dizer sobre os temas que as envolveram na discussão.

Quando as pessoas estão relutantes em compartilhar ou participar nas discussões e debates (talvez por timidez ou medo de serem ridicularizadas), use algumas de suas próprias experiências pessoais para estimular mais partilha e diálogo.



Simulação Cimeira sobre Refugiados – Escola Básica e Secundária Prof. Reynaldo dos Santos, Vila Franca de Xira, 2016

Sempre que puder, refira-se à informação que saiu do grupo de trabalho, para estimular o debate e análise de pontos de vista (por exemplo, *flipcharts*, desenhos, murais).

Respeite sempre os resultados obtidos pelos grupos de trabalho. Por exemplo, tenha cuidado para não colocar as folhas *flipchart* em cima de outras durante uma sessão e garanta que os *flipcharts* se mantêm visíveis durante toda a sessão de formação. Da mesma forma, evite pedir às pessoas que preparem *flipcharts* que não serão usados na sessão plenária.

Evite ter o manual ou o plano de sessão visível nas suas mãos quando estiver a facilitar. Este comportamento pode transmitir insegurança ou falta de preparação. Em vez disso, mantenha estes documentos de apoio por perto, mas de maneira a que não sejam vistos e que não criem barreiras físicas enquanto comunica.

Durante as sessões plenárias e discussões de grupo, o seu papel como facilitador é o de estimular a expressão de sentimentos e ideias, a partilha de experiências e conhecimentos. Mas também é importante esclarecer as questões sobre as quais as participantes têm poucos conhecimentos, transmitir novas informações e é essencial que realize uma síntese clara e precisa dos principais tópicos abordados.

Também é útil, particularmente em sessões de formação mais longas que abrangem vários dias, iniciar a sessão relembrando os temas e principais ideias trabalhadas na sessão anterior, e no final explique como a discussão havida conduzirá a sessão que se seguirá.



USO DE AUDIOVISUAIS E MATERIAIS DE FACILITAÇÃO

Ao fazer uso de equipamentos audiovisuais, os facilitadores devem sempre verificar se computadores portáteis, leitores de DVD, projetores e outros recursos tecnológicos estão configurados e funcionam corretamente antes de a sessão começar. Mesmo que tenha a certeza que todo o equipamento funciona, tenha um “Plano B”, especialmente se dinamizar uma sessão numa área propensa a cortes de energia.

O uso de filmes, curtas-metragens e documentários pode ser mais eficaz quando os problemas com os quais as pessoas se relacionam foram anteriormente apresentados e discutidos no grupo, numa perspetiva pessoal. Além disso, ao utilizar filmes, curtas-metragens e documentários para promover reflexão e análise, termine sempre a sessão criando a ponte entre os problemas retratados e as situações da vida real.

Deve garantir que tem todos os materiais preparados para o dia da sessão. Reveja as atividades cuidadosamente no dia anterior para determinar quais os materiais necessários (por exemplo, folhetos, marcadores, papel *flipchart*, etc.), para garantir que nada faltará minutos antes da sessão começar!





MANTER UM AMBIENTE DE APRENDIZAGEM POSITIVO

Os facilitadores precisam ser bons ouvintes e devem ser habilidosos a colocar perguntas-chave. Quando ouvem as participantes de forma empática, comunicam o seu interesse em relação às preocupações das participantes, ao mesmo tempo em que afirmam que as opiniões e os sentimentos são valorizados durante a partilha. Isso incentiva as participantes a compartilhar as suas experiências, pensamentos e sentimentos mais abertamente e com maior facilidade.

Outra forma dos facilitadores contribuírem para a construção de um ambiente de aprendizagem positivo é realizando perguntas abertas, usando linguagem clara, precisa e sem jargão, que ajudem a detetar questões importantes e pendentes, esclarecer fatos, pedindo diferentes pontos de vista sobre um problema e desafiando preconceitos.

Também é útil resumir ou sintetizar discussões em pontos cruciais, para monitorizar a compreensão do que foi discutido até então. Ao fazê-lo, outras questões podem ser colocadas ao grupo para estimular a participação de outras pessoas e aprofundar a reflexão e a análise.

A colocação de perguntas permite que as pessoas ampliem ainda mais a suas ideias e expressem as suas emoções, aumenta a sua participação ativa em discussões de grupo e incentiva a resolução de problemas. É também um caminho para que os facilitadores demonstrem que as opiniões e o conhecimento dos membros do grupo são valiosos e importantes.

Alguns exemplos de questões que pode colocar:

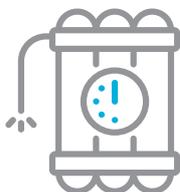
- **Questões hipotéticas** no sentido de simular cenários e pensamentos - “O que farias se...?”
- **Especulações** - “Como podem ajudar a resolver o problema? Sabem alguma solução?”
- **Reforçar que as opiniões** dos participantes **são importantes** – “O que pensas sobre ... ?”
- **Questionar** de maneira não agressiva – “Por que pensas isso?”
- **Clarificar** – “Tenho razão quando digo que tu pensas que ...?”
- **Assegurar o consenso** com segurança – “A maioria de nós concorda que ...?”

Na eventualidade da existência de uma pergunta a que o facilitador não saiba responder, a resposta ideal será a honestidade. É perfeitamente aceitável afirmar-se que não se sabe todas as respostas, ou então devolver a pergunta e tentar saber qual a opinião do jovem que formulou a pergunta.

Por outro lado, nem todas as respostas em relação aos direitos humanos são simples. Uma questão moralmente complexa não pode ser facilmente respondida de um ponto de vista educativo. Assim, nessa perspetiva, ao dar margem de manobra às pessoas para também refletirem sobre essas questões, também está a capacitá-las com conhecimentos, competências e atitudes para lidarem com essas questões mais tarde na vida.

Os facilitadores podem desafiar afirmações controversas ou potencialmente prejudiciais que as participantes fazem, dirigindo questões que permitam confrontar a pessoa envolvida como “O que te faz pensar isso? “,” Por que diz isso? “,” ou para o plenário: “O que os outros pensam?”.

Os facilitadores também precisam de ter a consciência de quaisquer problemas que o grupo está a evitar ou reprimir, e devem orientar a discussão sobre estes, pois a construção da consciência e da ação para a mudança nasce, em grande parte, do confronto com a adversidade e o medo.



LIDAR COM SITUAÇÕES DIFÍCEIS

A educação para os direitos humanos utiliza uma abordagem participativa, que leva a discussão de muitos tópicos que são sensíveis e difíceis, e que em determinados contextos culturais poderão até ser considerados um tabu, mas que muitas vezes precisam ser discutidos abertamente em grupo, para que a aprendizagem transformativa ocorra.

Se as pessoas que estão a participar se tornarem irrequietas, se perderem a concentração, tentarem sabotar a atividade ou se tornarem-se agressivas, muitas vezes pode ser um sinal que se sentem ameaçadas pelas questões sensíveis que estão em discussão.

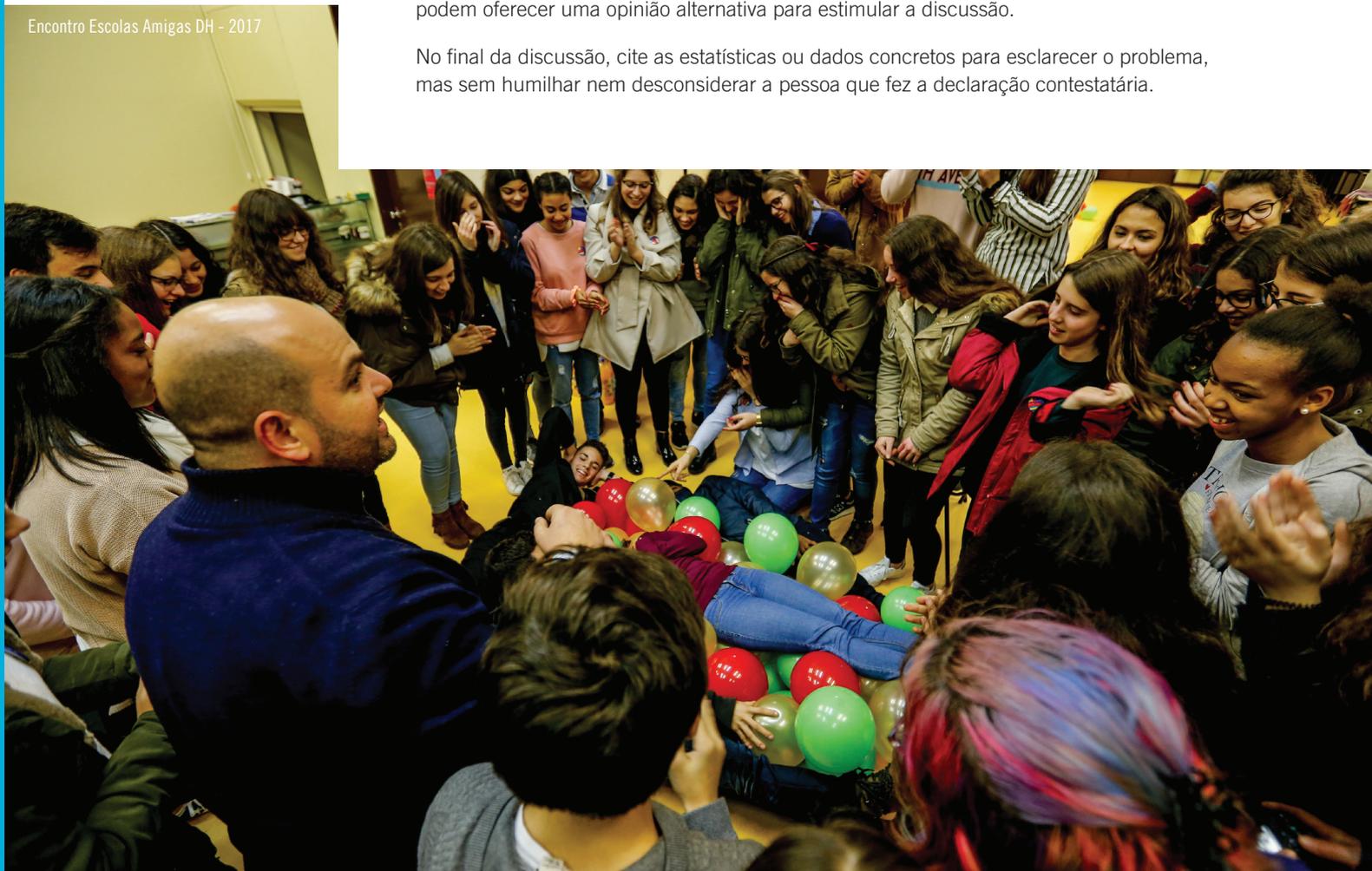
Enquanto os facilitadores se assumem como aprendentes durante o processo, devem estar cientes de que não são participantes, devendo gerir a discussão e a dinâmica em conformidade com o seu papel. Os contributos pessoais dos facilitadores para discussões e debates sobre questões sensíveis e assuntos tabu, que se baseiam nas suas próprias experiências, podem ser estrategicamente introduzidos para estimular os e as participantes a cooperar mais abertamente no processo de aprendizagem. Um dos problemas que enfrentam frequentemente é quando as participantes fazem declarações duvidosas ou desrespeitosas.

Os facilitadores devem sempre desafiar tais opiniões e permitir que as participantes desconstruam preconceitos, a ignorância e o desejo de provocar outras que estão por detrás dessas declarações.

Evite entrar em conflito direto ou argumentos desnecessários com as participantes e convide-as a explicar porque se sentem dessa forma. Quando o fizerem, pergunte aos restantes membros do grupo se concordam ou se têm outras opiniões ou perspetivas sobre o assunto. Haverá quase sempre alguém que discorda, mas não havendo, os facilitadores podem oferecer uma opinião alternativa para estimular a discussão.

No final da discussão, cite as estatísticas ou dados concretos para esclarecer o problema, mas sem humilhar nem desconsiderar a pessoa que fez a declaração contestatária.

Encontro Escolas Amigas DH - 2017



Na maioria dos casos, especialmente quando os argumentos estão relacionados com estereótipos culturais enraizados, normas e fobias, é muito improvável que a pessoa mude abertamente a sua opinião.

No entanto, desafiando esses argumentos, o facilitador fornece um ponto de vista alternativo ao qual a participante será mais sensível e, com sorte, irá interpretá-lo como sendo a atitude mais correta a tomar no futuro.



LIDAR COM SENTIMENTOS E EMOÇÕES

Recordar e compartilhar experiências passadas pode despertar uma grande variedade de emoções entre as pessoas e estas devem sentir-se capazes de expressá-las livremente. Também as reflexões e análises sobre situações de abusos e violações de direitos humanos podem causar o mesmo efeito.

Para algumas pessoas pode resultar em sentimentos de tristeza, raiva e estes sentimentos podem ser expressos por choro. Não tenha medo de permitir que as pessoas compartilhem as suas emoções ou chorem.

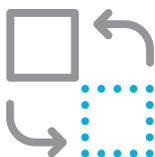
Reconheça a emoção que está a ser partilhada e crie empatia com as pessoas. É importante deixar compartilhar, mas também é importante saber continuar e manter o fluxo da atividade. Se a pessoa precisar de apoio, pode falar com ela posteriormente e disponibilizar informações sobre como e onde podem procurar apoio sobre os aspetos que os afetam direta e indiretamente. É por isso importante ter consigo alguns contactos de organizações que possam prestar apoio em diversas áreas (como por ex. discriminação, violência doméstica, abuso sexual, ou outros temas que estejam relacionados com os temas que abordará nas sessões e que possam relacionar-se com possíveis experiência pessoais das participantes).

A abertura e honestidade quando se compartilham sentimentos e emoções é indicativo da existência de um ambiente de confiança e é um elemento crucial para alcançar a coesão dentro do grupo. Também é fundamental reconhecer a forma prejudicial e sofrida como as violações dos direitos humanos e a discriminação afetam as pessoas, especialmente as mais jovens.

As questões de direitos humanos não têm apenas a ver com factos; elas têm a ver com vidas reais e, portanto, com emoções também. Este processo é essencial para a reflexão e também para a capacitação de jovens, para identificar e criar empatia com outros que estão a sofrer violações de direitos humanos nas suas comunidades e no mundo, e para futuras colaborações em ações coletivas.



Sessão de EDH do projeto Stop Bullying, onde alunos das escolas participantes partilharam experiências sensíveis de agressões físicas, verbais e emocionais de que foram alvo enquanto vítimas de bullying. Em alguns casos o facilitador necessitou de gerir emoções fortes, inclusive de alunos que choraram ao relatar os episódios de discriminação de que foram alvo.



MODIFICAR E ADAPTAR AS ATIVIDADES

Quem facilita sessões de EDH deve ter cuidado para não planejar excessivamente ou para sobrestimar o número de atividades de facilitação que podem realizar num único dia ou sessão. É importante lembrar que, quando se usam metodologias participativas, o conteúdo das atividades pode ser desafiador e cansativo para os participantes, especialmente quando têm de se lembrar e partilhar experiências das suas próprias vidas. Certifique-se sempre que o tempo que tem disponível é suficiente para a atividade que quer realizar.

Se estiver a dinamizar uma formação contínua, em vez de uma única ação, é importante enfatizar quão crucial é a assiduidade.

Não ignore completamente os principais passos na metodologia desenvolvida na educação para os direitos humanos, a menos que tenha certeza de que a lógica da atividade e o processo não serão afetados.

Se for necessário que algumas etapas demorem mais do que as horas disponíveis, adapte-as de maneira a que os seus conteúdos temáticos sejam abordados corretamente.

Se tiver de abdicar de alguma das atividades ou alguma etapa particular de uma das atividades, devido a restrições de tempo ou outros fatores imprevistos, certifique-se de que no final de cada sessão de facilitação realiza um exercício de fecho que envolva todas as pessoas, articulando propostas de ação pessoal e coletiva.

Se utilizar um manual ou guia de formação genérico, pode ter a necessidade de alterar atividades para adequar ao contexto e necessidade das participantes. Certifique-se que utiliza uma linguagem apropriada.

Para analfabetos ou crianças muito novas, pode utilizar atividades que se baseiem em desenhos, fotos e outras ferramentas visuais.



DEBRIEFING E FECHO DAS ATIVIDADES

O *debriefing* e fecho de uma atividade são fundamentais em atividades de educação para direitos humanos. As pessoas devem refletir sobre o que aprenderam com a atividade. Isto permitirá fazer uma extrapolação das experiências obtidas para um contexto mais amplo e a relacioná-las com o mundo real.

Para que a aprendizagem seja sistematizada, é também importante fornecer de forma clara e sucinta os pontos-chave que constituíram os objetivos educativos de cada sessão.

Pode usar algumas perguntas orientadoras para fazer esta reflexão:

O que aconteceu durante a atividade?

Como se sentiram?

O que aprenderam sobre si próprios e sobre as outras pessoas?

O que aprenderam sobre direitos humanos?

Havia direitos que desconheciam? Porque é que acham que os desconheciam?

Como podem utilizar o que aprenderam na vida real?

EU MILHO OS REFUGIADOS

EU ACOLHO OS REFUGIADOS

Encontro de jovens 2016

DICAS PARA PREPARAR UMA SESSÃO DE EDH



ANTES DE UMA SESSÃO DE EDUCAÇÃO PARA OS DIREITOS HUMANOS DEVE:

- Saber o **tema e o objetivo** da sessão
- Saber qual o público-alvo, respetiva faixa etária e número de participantes
- Saber **onde** vai ocorrer a sessão
- Planear um **plano de sessão** adequado às características e necessidades identificadas
- Preparar os **materiais e recursos** necessários de apoio a sessão
- Rever antecipadamente todos os passos da sessão para que nada falte durante a mesma
- Se for caso, **preparar a sessão conjuntamente** com outro facilitador
- Ter um **“Plano B”**, ou seja, alternativas para a sessão que tem planeada, no caso de faltar algum recurso ou se surgir qualquer outro imprevisto.



DURANTE UMA SESSÃO DE EDUCAÇÃO PARA OS DIREITOS HUMANOS DEVE:

- **Assegurar que todos os materiais e recursos estão disponíveis e preparados** para cada fase da sessão.
- **Organizar o espaço físico** de acordo com as características da sessão que preparou
- **Dar-se a conhecer ao grupo de participantes** e fazer com que os e as participantes se conheçam entre si (quebra-gelos/energizers)
- **Perceber se as pessoas sabem qual é o tema e o porquê** de estarem na sessão
- **Definir algumas regras básicas** de gestão da sessão com os e as participantes
- **Criar um espaço de partilha seguro, de respeito mútuo e confiança** entre participantes e entre estes e os facilitadores.
- **Fazer uma boa gestão de tempo**, incluindo a sua flexibilização quando necessária
- **Comunicar com os e as participantes de forma clara e confiante**, mantendo uma



Encontro de jovens 2017

postura corporal adequada, comunicativa e o mais atenta ou direta possível (olhar nos olhos)

- **Mediar e conduzir os debates** e opiniões sem gerar julgamentos
- **Gerir conflitos** sem tomar partido e sem impor o seu poder
- Saber **adequar e reformular as atividades** da sessão tendo em conta a dinâmica e relevância dos temas em discussão
- **Saber quando parar para criar pontos de situação** sobre temas em discussão
- **Estar atento às reações** dos e das participantes quando se discutem temas sensíveis
- **Aproveitar os intervalos/pausas para avaliar a sessão** até então e melhor preparar a próxima fase da mesma
- Durante as discussões em pequeno grupo deve passar pelos mesmos para **ouvir, esclarecer ou colocar questões chave** que ajudem as pessoas a continuar a debater
- **Realizar o esclarecimento/debriefing** após cada atividade
- **Realizar o fecho e a avaliação** da sessão
- **Propor a realização de uma atividade**, no seguimento da sessão (ver pág. 45 - AGIR)
- **Preparar o seguimento**/ próximos passos após a sessão
- **Ser dinâmico, inspirador e divertido**



DEPOIS DE UMA SESSÃO DE EDUCAÇÃO PARA OS DIREITOS HUMANOS DEVE:

- **Recolher os recursos e materiais**
- **Recolher os apontamentos** das participantes (*flipcharts* e *post-its*)
- **Realizar a avaliação da sessão** enquanto facilitador ou equipa de facilitadores
- **Assinalar os pontos fortes, fracos e perspetivas de desenvolvimento/melhoria** para uma próxima sessão da mesma natureza
- **Recolher outros dados relevantes** da sessão
- Se possível **realizar o acompanhamento/follow up/nursing** dos e das participantes após sessão



05



AGIR EM DEFESA DOS DIREITOS HUMANOS

QUERO AGIR



PARTICIPAR EM AÇÕES DA AMNISTIA INTERNACIONAL

- ASSINAR **PETIÇÕES**
- SEGUIR AS **REDES SOCIAIS** E PARTILHAR A INFORMAÇÃO
- PARTICIPAR NAS **INICIATIVAS DE EDH** (PROJETOS, ENCONTROS DE JOVENS)
- PARTICIPAR NAS **AÇÕES ONLINE**
- INTEGRAR UM **GRUPO/NÚCLEO** OU FORMAR UM GRUPO DE ESTUDANTES NA ESCOLA



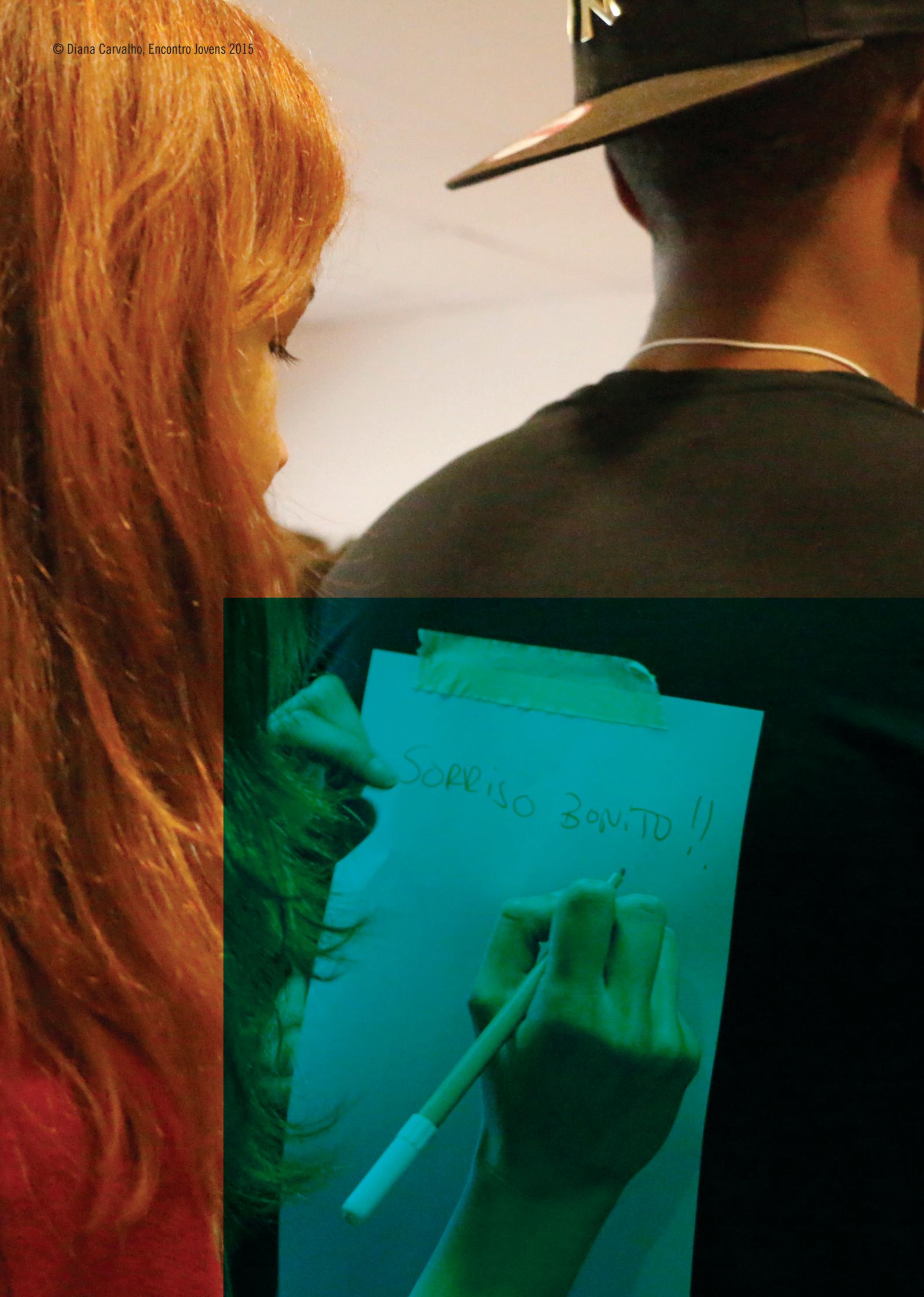
SENSIBILIZAR OS AMIGOS, FAMÍLIA, COMUNIDADE LOCAL PARA OS DIREITOS HUMANOS

- DESCOBRIR FORMAS CRIATIVAS DE PARTILHAR O QUE SE APRENDEU NAS SESSÕES
- PRODUZIR FOLHETOS, POSTERS PARA DIVULGAR ASSUNTOS DE DIREITOS HUMANOS
- ESCREVER UM ARTIGO PARA O JORNAL DA ESCOLA
- ORGANIZAR UM DEBATE OU EXPOSIÇÃO SOBRE TEMAS DE DIREITOS HUMANOS QUE DESPERTAM O INTERESSE DOS E DAS PARTICIPANTES
- DESCOBRIR UM FILME QUE ABORDE UMA QUESTÃO DE DIREITOS HUMANOS E ORGANIZAR UMA SESSÃO COM COLEGAS PARA VEREM E DEBATEREM O FILME
- FAZER UMA REPORTAGEM PARA A RÁDIO DA ESCOLA SOBRE UMA PROBLEMÁTICA DE DIREITOS HUMANOS (PODE SER UM PROBLEMA QUE AFETA A COMUNIDADE LOCAL)
- CRIAR UMA MÚSICA, UMA DANÇA, UMA PEÇA DE TEATRO E APRESENTA-LA



DOCUMENTAR E DENUNCIAR VIOLAÇÕES DOS DIREITOS HUMANOS

- OBSERVAR SITUAÇÕES NA COMUNIDADE LOCAL (NA RUA, NA ESCOLA, NOS TRANSPORTES PÚBLICOS, NO CENTRO COMERCIAL, NO TRABALHO) ONDE OS DIREITOS HUMANOS DE ALGUMAS PESSOAS ESTÃO A SER VIOLADOS E VER COMO AS PESSOAS REAGEM A ISSO.
- FAZER FOTOS OU VÍDEOS E DIVULGAR NAS REDES SOCIAIS
- FAZER UMA SONDAÇÃO NA COMUNIDADE SOBRE DETERMINADA VIOLAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E TORNA-LA PÚBLICA



SORRISO BONITO!!

06



AVALIAÇÃO
DE SESSÕES
DE EDH



© Diana Carvalho, Encontro Jovens 2015

6.1

PORQUE É QUE AVALIAMOS?

Como facilitadores de atividades de educação para os direitos humanos, queremos capacitar as pessoas com novos conhecimentos sobre direitos humanos. Também pretendemos sensibilizar sobre violações de direitos humanos e envolvê-las promovendo a análise crítica dos fatores culturais, sociais e políticos que levaram a tais violações.

Queremos dar às pessoas a oportunidade para reavaliar as suas próprias atitudes, valores e comportamentos e tornarem-se capazes de levar a cabo ações que contribuam para desafiar e alterar as injustiças que causam violações de direitos humanos, de forma mais próxima e local e também numa escala global.

Por essa razão, avaliar as atividades de educação para os direitos humanos é indispensável. Este processo ajuda-nos a entender melhor o nosso trabalho em educação para os direitos humanos, o impacto que tem e como contribui para criar uma cultura de direitos humanos onde estes direitos são protegidos e respeitados por todos. Deve garantir que estamos a responder às necessidades e expectativas das nossas participantes e que somos sensíveis ao seu contexto e aos desafios de direitos humanos que enfrentam.

A avaliação deve-nos ajudar a medir a eficácia, os recursos, a eficiência e os resultados das atividades de educação para os direitos humanos. A avaliação da educação para os direitos humanos geralmente concentra-se na organização e concretização das atividades promovidas (seminários, workshops, ações dinamizadas), bem como os resultados obtidos pela facilitação destes (a aprendizagem em direitos humanos levada a cabo, a capacitação, a capacidade para conduzir a ação). Estes podem ocorrer a nível individual, comunitário, organizacional e social e geralmente são difíceis de medir, uma vez que estão frequentemente relacionados com mudanças nas atitudes, valores e comportamento.

Alguns dos resultados podem ser vinculados às mudanças que queremos gerar na vida das pessoas através do processo de capacitação e que podem ser expressos nas seguintes categorias:

- Os novos conhecimentos manifestados pelas participantes sobre temas de direitos humanos, a relevância do enquadramento dos direitos humanos sobre os seus problemas locais e os mecanismos para exigir que os seus direitos humanos são respeitados.
- A mudança de valores, atitudes, o reforço de competências relacionadas com direitos humanos e a capacidade de promovê-los através de ações individuais e coletivas.
- A capacidade das participantes em promover direitos humanos, tanto em domínios privados como domínios públicos.

À medida que pensamos nestes resultados para as participantes, podemos olhar para a avaliação das atividades sobre os direitos humanos usando os seguintes níveis:

Reação das participantes - o que pensaram e sentiram sobre a atividade

Aprendizagem - o aumento do conhecimento ou capacidade como resultado da atividade

Comportamento / transferência - o grau ou extensão de melhoria dos comportamentos e capacidades

Resultados - o efeito da atividade de forma mais abrangente na comunidade, como resultado das ações desenvolvidas pela participante

Adaptado de Learning from Our Experience: *Human Rights Education and Monitoring Toolkit*, Amnesty International Publication, 2010

6.2 AVALIAÇÃO PARTICIPATIVA

A avaliação participativa exige o envolvimento das participantes e das partes interessadas, e deve ir para além de um mero exercício de consulta. Esta avaliação é inclusiva e procura uma participação plena e igual no processo de avaliação, que resulta na capacitação das partes interessadas para agir, melhorando assim a responsabilização.

Uma abordagem participativa é analítica e orientada para a ação. Quando usada para atividades de educação para os direitos humanos, ela permite aos facilitadores e participantes refletirem coletivamente sobre avanços e limitações, melhora a resiliência, gera mais conhecimento relevante e aplica aprendizagens que melhoram a qualidade do trabalho que será desenvolvido.



6.3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO PARTICIPATIVA

A escolha dos métodos e técnicas de avaliação participativa para atividades de educação para os direitos humanos dependem principalmente de como as atividades são planeadas e executadas, bem como dos resultados esperados.

Nas iniciativas de educação para os direitos humanos, a avaliação participativa terá em conta os objetivos e os resultados esperados do processo de aprendizagem, como um todo, de uma ou das várias atividades que formam uma unidade ou módulo de aprendizagem.

A avaliação irá também focar-se no tipo de ações desenvolvidas e os seus resultados. A avaliação da educação para os direitos humanos centra-se em:

- **O grau ou nível de execução dos objetivos definidos** e resultados esperados. É importante obter as opiniões de participantes sobre isso.
- **Novos conhecimentos sobre direitos humanos, e outras questões relacionadas**, que os e as participantes descobriram como resultado da sua participação no processo de formação.

- **Mudanças nas atitudes e valores** das participantes, como resultado dos processos reflexivos e analíticos promovidos pela formação.
- **Transformação no comportamento e nas relações humanas**, quando os valores dos direitos humanos são assimilados pelos participantes como parte de seu próprio sistema de valores pessoais e para os quais se tornaram capacitadas.
- **Ações desenvolvidas** pelas participantes para promover e defender direitos humanos (os próprios direitos e dos outros) e os resultados destes.

A avaliação específica das atividades de educação para os direitos humanos também pode-se centrar em outras questões como:

- **A adequação da metodologia** utilizada e sua capacidade de envolver os e as participantes e maximizar sua participação
- **O conteúdo temático** abordado
- **Facilitação**, trabalho em equipa/coordenação e planeamento
- **Aspetos logísticos** de formação (espaço, condições, materiais e recursos, organização)



Comércio de armas está fora de controle

A cada ano, mais de 30 mil pessoas morrem por causa de armas de fogo nos Estados Unidos. A maioria das vítimas são crianças e adolescentes. Você pode ajudar a controlar essa crise.

Coloque o seu rosto no abaixo-assinado Uma criança pode ajudar a controlar essa crise.

Esta é a hora de agir - faça sua declaração hoje.

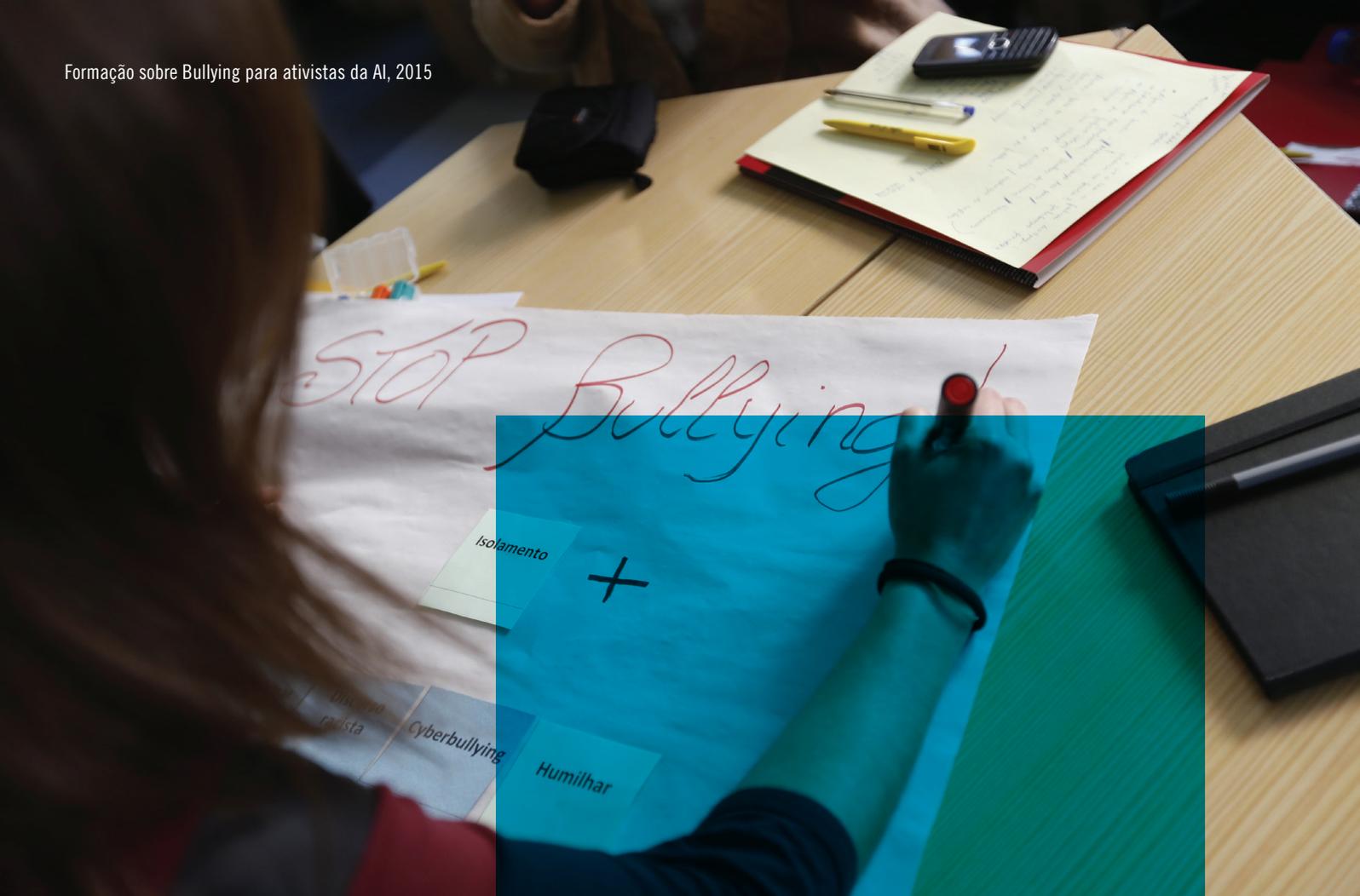
Coloque o seu rosto no abaixo-assinado Uma criança pode ajudar a controlar essa crise.

Coloque o seu rosto no abaixo-assinado Uma criança pode ajudar a controlar essa crise.

Por favor, assine sua declaração e coloque o seu rosto no abaixo-assinado. Sua declaração pode ajudar a controlar essa crise.

Assine sua declaração e coloque o seu rosto no abaixo-assinado. Sua declaração pode ajudar a controlar essa crise.

Crianças participam em ação contra as armas - 2006



ANEXO 01

TÉCNICAS PARA UMA CURTA AVALIAÇÃO DAS ATIVIDADES DE FORMAÇÃO COM OS PARTICIPANTES

Podem ser desenvolvidos exercícios curtos e participativos para avaliar processos e atividades de educação para os direitos humanos usando técnicas simples que não são apenas úteis, mas também são uma maneira divertida e criativa de envolver as participantes na análise crítica das suas experiências de aprendizagem. A seguir encontra algumas destas atividades de avaliação participativa que podem ser usadas no fim de cada atividade ou grupo de atividades.

A.

COMPLETA AS FRASES



MATERIAIS

Folhas A4, canetas, marcadores e papel de *flipchart*



TEMPO

15 minutos



PASSOS

1. Escreva num *flipchart* frases como as descritas em baixo, sobre os vários aspetos da sessão que quer avaliar:

- O que mais gostei da atividade foi....
- O que menos gostei na atividade foi...
- A coisa mais importante que aprendi com a atividade foi...
- Teria gostado mais se.... E menos se....
- Esta atividade motivou-me a....

Outras questões para aprofundar mais:

- Gostei (ou não) da forma como a atividade foi dinamizada porque....
- Sobre a minha participação gostaria de dizer...
- Sobre a participação de outros gostaria de dizer
- Senti-me mais confortável quando.... Senti-me menos confortável quando....

2. Dê uma folha (e caneta, se necessário) a cada participante

3. Peça-lhes que copiem para o papel as questões que mais lhe chamaram a atenção. Em alternativa, entregue uma folha com as questões impressas e peça-lhes que respondam às que acharem mais relevantes.

4. Peça a alguns voluntários que leiam as suas respostas ou, se o tempo permitir peça que todos partilhem as suas opiniões.

5. Recolha todas as respostas. Use-as para avaliar as suas atividades de forma mais profunda.



B. QUERO DIZER ALGO...



MATERIAIS

Quatro folhas, colocadas em diferentes locais da sala, com as indicações: “Sim”, “Não”, “Não sei” e “Quero dizer algo”



TEMPO

15 minutos



PASSOS

> Prepare algumas questões, por exemplo:

- Gostaste da atividade?
- Aprendeste alguma coisa nova?
- Percebeste o que estava a ser discutido?
- Vais fazer alguma coisa sobre o que aprendeste ou o que foi debatido?
- A atividade chamou-te à atenção?
- Conseguiu dizer o que querias?
- As outras pessoas ouviram o que disseste?

> Quando preparar as questões, lembre-se de incluir questões relacionadas com algo que ocorreu durante a iniciativa ou que precisem de ser abordadas, ou que tenham a ver com o conteúdo da sessão

1. Coloque os papéis em diferentes locais da sala, com as indicações: “Sim”, “Não”, “Não sei” e “Quero dizer algo”
2. Faça a primeira pergunta e peça às pessoas que se coloquem no local onde está o papel que reflete a sua resposta.
3. Peça às pessoas que se colocaram junto à afirmação “Eu quero dizer algo” que digam o que pretendem.
4. Faça o mesmo para todas as questões





MOCHILA



MATERIAIS

Papel A4, canetas de filtro ou lápis de cor, marcadores, fita-cola e papel de *flipchart*.



TEMPO

15 minutos



PASSOS

1. Peça às participantes que se desenhem a si próprias com uma mochila às costas. A mochila contém tudo o que querem levar para casa e que lhes foi suscitado pela sessão/atividade.
2. Devem considerar tudo o que aprenderam e querem manter como ideias, imagens, conhecimento, sentimentos, pessoas, novas maneiras de ver o mundo, valores, forças que ganharam por ultrapassar um desafio, etc.
3. Também podem pensar em coisas que não querem levar e desenhá-las no exterior da mochila – coisas que querem deixar para trás. Podem ser coisas como maus hábitos, ideias antigas, momentos difíceis, comida má, falta de sono.
4. As participantes podem partilhar os seus desenhos colocando-os numa parede ou discutindo-os em pequenos grupos.
5. Dependendo do tempo, pode pedir alguns comentários, reflexões, observações sobre as semelhanças e/ou diferenças entre as suas contribuições.

SOS Mediterrâneo – Escola Secundária Professor Reynaldo dos Santos, Vila Franca de Xira, 2015





ANEXO 02

COMPILAÇÃO DE QUEBRA-GELO (ICE-BREAKERS)

Como utilizar os “quebra-gelo” da forma mais eficaz possível?

Quando estiver a proceder à escolha de um quebra-gelo, tenha consciência da dinâmica do grupo. É importante que a atividade não cause desconforto a ninguém. Ninguém se deve sentir forçado a revelar informação extremamente pessoal ou participar num ambiente stressante. E, claro, que o que é pessoal para umas pessoas pode não ser para outras.

Além de encorajar a interação, deve tentar ligar o quebra-gelo ao tópico a ser discutido. Algum ponto da sua apresentação é ilustrado por esta atividade? Se sim, ponha-a em prática. Se não, pode querer considerar um outro quebra-gelo. Pelo menos, introduza os “quebra-gelo” que não estão relacionados com nenhuma temática, como meramente uma maneira de apresentar as pessoas umas às outras e começar a sessão.

1. A ENTREVISTA



MATERIAIS

Papel e canetas (opcional)



TEMPO

20 minutos



PASSOS

1. Divida o grupo em equipas de 2 pessoas (escolha pessoas que não se conheçam para formar pares ou que saibam o mínimo possível uma sobre a outra).
2. Peça-lhes que se entrevistem durante cerca de 5 minutos (o facilitador pode preparar as questões antecipadamente ou dar algumas diretrizes acerca do rumo que deve tomar a entrevista).
3. Depois das entrevistas, reúna o grupo e peça-lhes que apresentem a colega de equipa ao grupo. Este exercício ajuda as pessoas a conhecerem-se melhor.

2. TODA A GENTE MENTE



MATERIAIS

Papel e canetas



TEMPO

20 minutos



PASSOS

1. Divida as participantes em grupos de 3/4 pessoas, e peça-lhes que escrevam 3 frases sobre si. Duas são verdadeiras e uma é mentira. Exemplo:
“Faço sessões de formação há 10 anos.”
“Tenho um cão chamado ‘Cão’.”
“Vivi na Suíça durante um ano.”
2. As participantes colocam questões, semelhantes a um “detetor de mentiras”, para obterem informação adicional com a intenção de determinarem qual é a frase que não corresponde à verdade. Exemplo:
*Formação – Onde já fez sessões de formação? O que é que já ensinou?
Em que ano começou?*
Animal – Que idade tem o Cão? O que é que ele come? Onde tens o Cão?
Suíça – Onde viveu, na Suíça? Qual era a língua falada nessa parte do país?
3. As participantes votam na frase que pensam ser mentira. A pessoa que escreveu a frase revela quais são verdade e qual é mentira.

3.

O MEU ABC



MATERIAIS

não é necessário



TEMPO

5-10 minutos



PASSOS

1. O facilitador dá instruções para que todas as pessoas se alinhem por ordem alfabética, sem falarem umas com as outras, dando indicação do local onde se posicionam as pessoas com nomes começados pela letra A e onde terminam (letra Z). Quando estiverem todas alinhadas devem dizer o seu nome, de onde vêm e uma característica pessoal começada pela mesma letra do seu nome.

Ex. Sílvia simpática e venho de Lisboa.

4.

ESTRANHO FORA



Este quebra-gelo tem como objetivo começar uma reflexão sobre os diferentes grupos na sociedade; aumentar a atenção sobre a discriminação e o preconceito; encorajar a empatia com a experiência de ser excluído e rejeitado.



MATERIAIS

papel autocolante colorido (ex.: num grupo de 16 pessoas ter 5 cores diferentes e espaço necessário para que se formem 4 grupos de cores diferentes e uma pessoa isolada com uma cor diferente de todas as outras)



TEMPO

20 minutos



PASSOS

Cola-se um papelinho colorido na testa de cada participante sem que vejam qual é a sua cor. Têm agora de formar grupos juntando-se às pessoas que têm a mesma cor. Ninguém pode falar nem por linguagem oral nem gestual. No final têm de estar todos agrupados exceto, quem tiver uma cor diferente de todos (o estranho). Após o jogo, seria interessante explorar o que sentiram ao descobrir pessoas do seu grupo, o que sentiu o excluído ao ver que estava sozinho, se tentaram ajudar os outros grupos a formarem ou só se centraram no seu próprio grupo. Seria interessante pensar quem são os estranhos e excluídos da sociedade em que vivemos.



TEMÁTICAS

Interculturalidade; Racismo/Xenofobia; Tolerância.

**MATERIAIS**

não é necessário

**TEMPO**

15 minutos

**PASSOS**

O facilitador informa que vão iniciar uma corrida pela verdade. O objetivo é cruzar a meta o mais rápido possível, ao responder com verdade às questões que o facilitador colocar.

1. Alinham-se na linha de partida conforme disser o facilitador
2. A qualquer altura vais ouvir uma frase. Se for verdade sobre ti, dá um passo em frente. Se for falso, mantem-te na linha.
3. Depois de todos os primeiros passos terem sido dados, o facilitador dirá outra frase. Se já tiveres dado um passo anteriormente e esta frase for falsa em relação a ti, dá um passo atrás, senão mantém-te na linha.
4. O jogo continua até o primeiro “corredor” completar a corrida.

FRASES:

Tenho um animal de estimação.

Nunca faltei a uma aula de propósito.

Já viajei para outro continente.

Gosto de filmes românticos.

Já participei numa manifestação.

Já assinei uma petição da Amnistia Internacional ou de outra organização.

Não faço ideia o que são os direitos humanos, nem o que estou aqui a fazer.

Já parti alguma coisa em casa de um amigo e nunca lhe disse.

Tenho irmãos ou irmãs.

Sou filho único.

Acho que o Cristiano Ronaldo devia ser Presidente da República um dia.

O meu nome tem mais de 6 letras.

Já fiz voluntariado.

A minha cor favorita é o amarelo.

Magoei-me de propósito para impressionar alguém de quem gostava.

Consigo dormir 12 horas de seguida.

Sou do Sporting.

Nunca tive de fugir para salvar a minha vida.

Corto o meu próprio cabelo.

Já me apaixonei à primeira vista.

Cliquei em “enviar” e arrependi-me logo de seguida.

O meu bem mais precioso é a liberdade.

**MATERIAIS**

novelo, perguntas em papeis separados

**TEMPO**

20 minutos

**PASSOS**

Cada facilitador deve ter um novelo de fio. Peça às pessoas que se sentem em círculo e atire o novelo a uma delas, mantendo a ponta na mão. A pessoa que recebe o novelo tira um papel do meio onde estão as perguntas a responder. Depois de responder deve passar o novelo a outra pessoa e manter a ponta do fio na mão para que se vá formando uma teia/rede. Isto criará uma rede entre as pessoas e no final o facilitador pode comentar que todas contribuíram para a criação desta rede e que esta seria diferente se alguém não tivesse participado, realçando que isto é o que faz o grupo único e especial.

PERGUNTAS:

1. *Se tivesses uma máquina do tempo que funcionasse apenas uma vez, que época do futuro ou do passado visitarías?*
2. *Se pudesses ir a qualquer lugar do mundo, onde irias?*
3. *Se pudesses falar com alguma pessoa que está viva, quem seria e porquê?*
4. *Se tivesses que abdicar de algum dos teus sentidos (ouvir, ver, sentir, cheirar, provar) qual seria e porquê?*
5. *Se fosses um animal qual serias e porquê?*
6. *Diz um presente que foi muito especial para ti e de que nunca te vais esquecer*
7. *Diz uma coisa que gostas mesmo em relação a ti*
8. *Qual é a tua personagem de banda desenhada preferida e porquê?*
9. *O teu nome tem um significado especial ou deram-te o nome devido a alguém especial?*
10. *Qual foi a coisa mais difícil que já tiveste que fazer?*
11. *Se estiveres a jantar em casa de um amigo ou familiar e encontrares uma mosca na comida, o que fazes?*
12. *Qual foi a melhor coisa que te aconteceu na semana passada?*
13. *Se pudesses viver esta semana de novo, o que farias diferente?*
14. *Qual foi a coisa mais estranha que já comeste?*
15. *Que livro, filme ou vídeo leste ou viste recentemente que recomendarias? Porquê?*

MANUAL DE FACILITAÇÃO

UM GUIA PARA A UTILIZAÇÃO DE METODOLOGIAS PARTICIPATIVAS EM EDUCAÇÃO PARA OS DIREITOS HUMANOS

Este manual é um recurso para educadores em direitos humanos, que pretendam implementar metodologias participativas de educação para direitos humanos e desejem melhorar as suas capacidades de facilitação.

Foi desenvolvido especificamente para quem sensibiliza e educa outros: professores, jovens multiplicadores, líderes, ativistas comunitários e educadores, bem como educadores de pares, em contextos formais e não formais, que estão empenhados em facilitar processos de educação para direitos humanos, que procuram envolver, inspirar e capacitar os e as participantes a agir em defesa dos direitos humanos.

Este manual de facilitação foi adaptado do original em inglês *“Facilitation Manual: A guide to using participatory methodologies for human rights education”* do Secretariado Internacional da Amnistia Internacional, e faz parte do pacote de recursos educativos produzidos através do projeto *“Respect My Rights, Respect My Dignity: Education for Human Dignity Resource Pack”*.

Este manual foi também desenvolvido com a flexibilidade necessária para ser utilizado com outros recursos ou ser utilizado como um recurso autónomo para facilitadores que trabalham nos mais diversificados contextos sociais ou educativos.