

kit

cidadania



UNIAO EUROPEIA

Fundo Social Europeu

## **FICHA TÉCNICA**

### **TÍTULO**

Kit da Cidadania – Proposta formativa de educação não-formal de crianças e jovens num contexto intercultural tendo em vista uma cidadania responsável

### **COORDENAÇÃO**

Associação Guias de Portugal

### **REDACÇÃO**

Associação Guias de Portugal  
Graal

### **COLABORAÇÃO**

Parceria Vamos Utopiar:

- ACIDI
- AGP
- AMRT
- GRAAL
- LUSOTEMP

### **DESIGN E PAGINAÇÃO**

Keep it Simple



# **KIT DA CIDADANIA**

---

Proposta formativa de educação não-formal de crianças e jovens num contexto intercultural tendo em vista uma cidadania responsável

## ÍNDICE

Introdução	06
Necessidades a que o KIT DA CIDADANIA procura dar resposta	06
O que é o KIT DA CIDADANIA	06
Contexto que justifica a intervenção	07
Quem pode aplicar o KIT DA CIDADANIA	08
Principais Actores/as	08
Objectivos	09
Ganhos / Motivações para aplicar o KIT DA CIDADANIA	09
Pilares da intervenção	11
Ponto de partida e estabelecimento da parceria	12
Reconhecimento de um problema	12
Trabalhar em parceria	12
Actividades de cooperação	16
Envolvimento progressivo	16
Orientações metodológicas das actividades	16
O que não são as actividades de cooperação	20
Actividades co-construídas pelos/as actores/as	20
Envolvimento das Famílias	23
Formação de animadores/as	24
Monitores como públicos estratégicos	24
Objectivos da formação	26
Linhas de orientação metodológicas	26
Módulos da formação	27
Anexos	
Diagnóstico às/aos Jovens (dividido por idades)	54
Diagnóstico às/aos Dirigentes Associativas/os	56
Diagnóstico às/aos Encarregadas/os de Educação	59
Actividades planeadas pelo Grupo de Trabalho	62
Jogos de Apresentação	74
Jogos de Formação de Equipas	76
Propostas de Avaliação	77



# INTRODUÇÃO

## NECESSIDADES A QUE O KIT DA CIDADANIA PROCURA DAR RESPOSTA

Que motivos levam a que um grupo de educação não-formal procure, de forma pró-activa, proporcionar a crianças e jovens um contexto de vivência da diversidade?

Que razões levam um grupo de imigrantes a colaborar numa proposta que visa a formação de crianças e jovens através da cooperação e aprendizagem entre pares?

Quais os passos a seguir para se concretizar a cooperação?

Quais as funções e competências necessárias dos/as responsáveis pela coordenação do projecto, dos/as dirigentes ou monitores/as que orientam a acção no terreno e das crianças e jovens envolvidos/as?

Que princípios metodológicos estão subjacentes à cooperação entre pares tendo num contexto de interculturalidade? Como se concretizam estes princípios?

Que aspectos devem ser tidos em conta na concepção de actividades de cooperação com crianças e jovens de diferentes grupos culturais?

Que dinâmicas (jogos para formação de equipas, dinâmicas de trabalho em conjunto, sugestões de avaliação) facilitam a aplicação e apropriação desta proposta?

Estas são algumas das questões a que se procura dar resposta ao longo do KIT DA CIDADANIA.

## O QUE É O KIT DA CIDADANIA

O KIT DA CIDADANIA é uma estratégia pró-activa de abertura à interculturalidade de contextos de educação não formal de crianças e jovens assente em três pilares: no trabalho em parceria com um grupo/entidade da população imigrante, numa proposta formativa intercultural tendo em vista uma cidadania responsável e na formação de dirigentes/monitores/as sobre a temática da interculturalidade.

Traduz a experiência de trabalho realizado no contexto do projecto Vamos Utopiar, integrada na Iniciativa Comunitária Equal, por uma parceria constituída por cinco entidades:

- ACIDI (Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural) - Departamento governamental de apoio e consulta sobre assuntos relacionados com a imigração ([www.acidi.gov.pt](http://www.acidi.gov.pt));

- AGP (Associação Guias de Portugal) - Associação de educação não-formal de crianças e jovens raparigas para a cidadania ([www.guiasdeportugal.org](http://www.guiasdeportugal.org));
- AMRT (Associação Melhoramentos e Recreativo do Talude) - Associação de imigrantes, maioritariamente caboverdianas/os, inserida no Bairro do Talude;
- GRAAL - Associação de mulheres especializada na mobilização de grupos para a mudança de mentalidades e combate à discriminação ([www.graal.org.pt](http://www.graal.org.pt));
- LUSOTEMP - Empresa de trabalho temporário ([www.lusotemp.pt](http://www.lusotemp.pt))

O objectivo geral do projecto VAMOS UTOPIAR era combater o racismo e a xenofobia a partir do envolvimento de imigrantes e sociedade de acolhimento em torno da proposta “Vozes que se levantam pela diversidade”, traduzida nas seguintes premissas:

Vamos construir uma sociedade mais aberta, mais participativa e igualitária.

Vamos defender o diálogo intercultural.

Vamos ecoar a voz do/as imigrantes e das minorias étnicas.

Vamos construir comunidades mais solidárias e unidas.

Vamos acreditar que uma sociedade mais justa é possível.

VAMOS UTOPIAR.

## CONTEXTO QUE JUSTIFICA A INTERVENÇÃO

O KIT DA CIDADANIA parte do reconhecimento de que, apesar de formalmente não existirem barreiras à participação de crianças e jovens imigrantes, ou descendentes de imigrantes, em contextos de educação não-formal, estes raramente têm aqui uma participação activa.

Esta situação tem consequências tanto para os rapazes e raparigas da sociedade de acolhimento, como para aqueles de outras origens. Para uns, limitam-se oportunidades de aprendizagem da riqueza da diferença e da diversidade; para outros, limitam-se as vantagens associadas à participação em contextos de Educação Não-Formal, designadamente o sentido de identidade, de valorização de si e do outro, de sentido de pertença a um grupo, de educação para Valores, o desenvolvimento de competências transversais, não directamente associadas ao mercado de trabalho, a valorização da participação e da responsabilização colectivas, entre outras.

Tal acontece porque, apesar de não ser essa a intenção, existem barreiras “invisíveis” e normas aparentemente neutras que fazem com que as crianças e jovens imigrantes não se sintam realmente incluídos/as nestes contextos. São barreiras físicas, ligadas a dificuldades de deslocação, por exemplo, ou financeiras, associadas aos custos de participação

nas actividades promovidas, mas são sobretudo barreiras culturais que dificultam a integração, já que existem, de ambos os lados, estereótipos, incluindo estereótipos de género, que se traduzem muitas vezes em preconceitos que impedem a interacção.

Importa, portanto, fazer um esforço consciente, intencional e pró-activo, para atingir novos grupos, pois isso não acontece “espontaneamente”. Importa também rever o modelo de funcionamento, de forma a garantir condições de vivência da igualdade. Importa ainda, e porque nos contextos de Educação Não-Formal os/as dirigentes ou monitores/as funcionam muitas vezes como modelos, aos/às mais novos/as ideologias e valores através da sua própria forma de estar e ser, criar contextos de reflexão e tomada de consciência sobre as práticas.

## QUEM PODE APLICAR O KIT DA CIDADANIA

O KIT DA CIDADANIA é aplicável a entidades (uma associação, um movimento, um ATL, um escola, etc.) que promovam contextos de Educação Não-Formal a crianças e jovens, que reconheçam a necessidade de um esforço de abertura à inclusão da população imigrante, por esta estar sub-representada. Devem ser entidades que, através da sua acção, pretendem promover a participação e a Cidadania, com abertura à criação de contextos de aprendizagem entre pares onde se proporcione a interacção entre grupos de diferentes quadrantes da sociedade.

Neste sentido, o KIT DA CIDADANIA não se aplica a contextos de educação formal em que os comportamentos são normalizados, os espaços regulados, a autoridade assegurada por pessoal com autoridade e onde há um conjunto de conteúdos ou competências a atingir tendo em vista a certificação para níveis de maiores qualificações. Não se aplica, igualmente, a contextos informais, como a família, o bairro, os/as amigos/as, onde as relações sociais se desenvolvem espontaneamente, de acordo com as preferências, valores e culturas de cada grupo reproduzindo, em geral, atitudes e comportamentos do passado.

## PRINCIPAIS ACTORES/AS

Os/as principais actores/as do processo são os/as crianças e jovens propriamente ditos, os/as seus/suas respectivos/as animadores/as e as pessoas responsáveis por facilitar o processo junto da população imigrante.

Aos/às animadores/as cabe estimular e orientar a acção, coordenar as actividades,



envolver os/as participantes e respectivos pais/mães, desbloquear/facilitar quaisquer dificuldades, motivar e orientar o grupo de trabalho para resultados e avaliar a acção.

Aos/às facilitadores/as junto da população imigrante, cabe manter uma relação de proximidade e confiança com as crianças e jovens imigrantes, mobilizá-las para participar nas actividades de cooperação, convidar os/as jovens mais velhos/as para constituir uma task force (o grupo de trabalho) e acompanhar esse grupo, envolver pais/mães da comunidade imigrante e avaliar continuamente a necessidades de introdução de alterações ao processo.

## OBJECTIVOS

O KIT DA CIDADANIA tem como objectivo proporcionar a crianças e jovens, imigrantes e da sociedade de acolhimento, contextos interculturais de educação não-formal tendo em vista uma Cidadania responsável.

Para tal, o KIT DA CIDADANIA visa especificamente:

- Explicitar as etapas que antecedem o desenvolvimento de uma estratégia pró-activa de abertura à diversidade;
- Apresentar uma proposta formativa adequada à interacção de crianças e jovens, imigrantes e da sociedade de acolhimento, tendo em conta a especificidade da educação não-formal e a especificidade do envolvimento da população imigrante;
- Propor um conjunto de dinâmicas de formação de dirigentes / monitores/as

## GANHOS / MOTIVAÇÕES PARA APLICAR O KIT DA CIDADANIA

O KIT DA CIDADANIA proporciona ganhos, que traduzem também motivações para aplicar o Kit, tanto para as entidades como para as pessoas envolvidas.

### PARA AS ENTIDADES PARCEIRAS

- Faculta aos membros da entidade contextos de interculturalidade e a aprendizagem de diferentes formas de trabalhar, novas formas de olhar o mundo e novas competências;

- Contribui para criar uma sociedade mais justa, mais igualitária e mais inclusiva;
- Desenvolve, no seio da organização, um ambiente favorável à mudança;
- Questiona práticas que se reproduzem, muitas vezes sem disso se ter consciência, definindo os aspectos a alterar e outros que devem ser consolidados;
- Promove a construção de relações sociais baseadas nos princípios de igualdade e de justiça social e fortalece a prática da cidadania.

Além destes aspectos, comuns a ambas as entidades parceiras, para aquela que promove contextos de educação não-formal o KIT DA CIDADANIA:

- Proporciona a crianças e jovens de diferentes quadrantes contextos particularmente favoráveis à aprendizagem da diferença e da igualdade como valores positivos;
- Aumenta o universo de pessoas que podem pertencer / fazer parte da entidade e proporcionar a todos e a todas a participação plena na sociedade;

## **PARA OS/AS DIRIGENTES / ANIMADORES/AS**

- Desperta para a vivência das diferenças, para a realidade do dia-a-dia dos/as imigrantes e a perspectiva do/a Outro/a e estimula a curiosidade e o interesse em se aproximar da diferença;
- Questiona atitudes, comportamentos, normas e procedimentos discriminatórios e mobiliza para a luta contra quaisquer formas de discriminação, designadamente no contexto específico de intervenção enquanto animadores/as;
- Oferece ferramentas aplicáveis à resolução de problemas, reais ou antecipados, e transforma práticas na relação com as crianças e grupos;
- Motiva para a intervenção junto das crianças e jovens, aumenta a confiança na intervenção, reforça o significado do trabalho desenvolvido.

## **PARA AS CRIANÇAS E JOVENS, IMIGRANTES E DA SOCIEDADE DE ACOLHIMENTO, O KIT DA CIDADANIA**

- Promove o empoderamento associado à experiência de concretização de tarefas específicas realizadas em pequenos grupos, onde todos/as têm um papel activo e aprendem ao fazer, com reflexos na auto-estima e na capacidade de afirmação pessoal;
- Aumenta o sentido de responsabilidade, autonomia, criatividade, iniciativa e trabalho em equipa;

- Promove o sentido de pertença a um grupo e a construção de uma identidade colectiva;
- Facilita a aprendizagem da diversidade, da igualdade e da diferença como valores positivos;
- Promove a receptividade à mudança;
- Desconstrói preconceitos;
- Altera atitudes e comportamentos associados à discriminação;
- Altera a forma de interagir / relacionar-se com pessoas de outras referências culturais;
- Facilita o auto-conhecimento e o reconhecimento nos/as outros/as do que há em comum;
- Capacita para reagir em situações de desigualdade;
- Desenvolve um papel mais activo e consciente na construção de uma sociedade mais aberta, mais participativa, mais diversificada;
- Facilita a aprendizagem da prevenção de conflitos e do saber lidar com a diferença;
- Permite que todos/as se valorizem e valorizem os outros;
- Promove a rejeição de preconceitos (que nos são dirigidos e os que dirigimos a outros);
- Assenta no reconhecimento de que todas as pessoas como iguais, dentro de suas diferenças, enquanto seres humanos.

Para os/as jovens que constituem o “grupo de trabalho”, além dos ganhos acima referidos, o envolvimento e a responsabilização na concepção e organização de actividades para os seus pares permite-lhes:

- Ganhar autoconfiança;
- Estimular a capacidade afirmativa;
- Desenvolver a capacidade de liderança e de tomada de decisão.

## **PARA AS FAMÍLIAS DAS CRIANÇAS E JOVENS**

- Questiona práticas e comportamentos discriminatórios e promove a diversidade enquanto valor
- Reforça o significado atribuído à participação dos filhos/filhas no grupo;
- Faz acreditar na mudança e aumenta a esperança no futuro:

## **PILARES DA INTERVENÇÃO**

Tendo em vista os objectivos definidos, propõe-se uma estratégia assente em três pilares:

- Trabalho em parceria entre uma entidade que promove contextos de educação não for-

mal e outra entidade/grupo com conhecimentos e contactos privilegiados junto da população imigrante;

- Planeamento, concepção, organização, desenvolvimento e avaliação de actividades de cooperação entre crianças e jovens, imigrantes e da sociedade de acolhimento, pensadas a partir de um conjunto de orientações metodológicas;
- Formação sobre pedagogia para a interculturalidade a dirigentes ou monitores/as que trabalham directamente com as crianças e jovens.

## PONTO DE PARTIDA E ESTABELECIMENTO DA PARCERIA

### RECONHECIMENTO DE UM PROBLEMA

O ponto de partida para aplicar o KIT DA CIDADANIA é o reconhecimento do problema. Neste sentido, propõe-se, antes de mais, um processo de questionamento interno no seio na entidade que promove contextos de educação não-formal a crianças e jovens, de forma a responder a duas questões:

- “Será que o nosso contexto de educação não formal garante as condições para que todas as crianças e jovens, independentemente da sua nacionalidade, país de origem, cultura, etc., participem em condições de igualdade nas actividades por nós promovidas?”
- “Será que estamos interessados/as em fazer um esforço pró-activo e consciente de abertura a outros grupos?”

Estas questões, muitas vezes colocadas intuitivamente pelos elementos responsáveis pela entidade, devem ser aprofundada com um diagnóstico onde se evidencie a percepção de todos/as em relação à temática.

### TRABALHAR EM PARCERIA

Uma vez reconhecido o problema e assumido o interesse em alterar a situação, importa estabelecer uma parceria com uma entidade ou grupo, formalmente constituído ou não (pode ser uma associação, um grupo informal, um clube, etc.), que se caracterize por:

- Conhecer a especificidade da realidade da população imigrante, de forma a planear

acções e orientações;

- Ter contactos privilegiados e uma relação de confiança com essa população, que facilite a mobilização;
- Relacionar-se com crianças e jovens das mesmas faixas etárias, que cooperam com aquelas da sociedade de acolhimento;
- Ser geograficamente próximo, de modo a que a interacção seja viável sem elevados custos e tempo de deslocações.

Tal como a entidade que proporciona contextos de educação não-formal, também esta entidade deverá fazer um processo de questionamento interno que evidencie as vantagens da cooperação.

Se ambas confirmarem vontade efectiva de interacção/cooperação, condição necessária para garantir o empenhamento num processo que obriga, muitas vezes, a ultrapassar dificuldades resultantes de diferentes culturas e formas de trabalhar, passa-se para uma etapa de consolidação da parceria.

Nesta fase, importa que ambas as entidades partilhem e aprofundem as suas expectativas em relação à proposta do KIT DA CIDADANIA, que invistam na criação de uma relação favorável à cooperação, que procurem conhecer-se mutuamente de modo a criar uma plataforma de entendimento, designadamente a nível da linguagem e conceitos, forma de colaboração e divisão de responsabilidades e modo de apropriação da proposta do KIT DA CIDADANIA.

Relativamente à divisão de responsabilidades, de modo geral, à entidade que promove contextos de educação não-formal cabe adaptar a sua proposta de forma a proporcionar contextos de real vivência da igualdade e à entidade com contactos e conhecimentos junto de crianças e jovens imigrantes cabe envolver a população-alvo e motivar à participação, assim como contribuir para o planeamento e avaliação contínua da Acção.

O Plano de Acção deve ser definido em conjunto, de forma a incorporar aprendizagens e resultados do acompanhamento e avaliação contínua e criar condições para que, nos diversos contextos promovidos, todos/as se sintam “iguais na diferença e diferentes na igualdade”.

De resto, cabe a cada uma das entidades, separadamente:

- Mobilizar a respectiva estrutura interna;
- Reunir pessoal motivado para os objectivos do KIT DA CIDADANIA, com capacidade de implementação do Plano “no terreno” e compromisso com a acção;
- Estimular a capacidade de adaptação e a flexibilidade, orientando a equipa para resultados;
- Proporcionar a essa equipa, se necessário, formação adequada;

- Coordenar o desenvolvimento das actividades;
- Gerir conflitos, ultrapassar resistências e a tendência para desistir quando a acção não evolui como esperado, gerir a motivação/desmotivação.

No Vamos Utopiar, estas duas entidades foram a Associação Guias de Portugal e a Associação Melhoramentos e Recreativo do Talude.

A ASSOCIAÇÃO GUIAS DE PORTUGAL (AGP) é uma associação de utilidade pública sem fins lucrativos, assente no voluntariado e que promove o GUIDISMO.

O GUIDISMO é um Movimento de educação não formal, que se baseia no método preconizado por Baden-Powell e tem como objectivos principais a formação e o desenvolvimento integral das raparigas e jovens mulheres, nas vertentes física, intelectual, social, espiritual e emocional. A AGP é membro efectivo da Associação Mundial das Guias (World Association of Girl Guides and Girl Scouts - WAGGGS), que integra jovens voluntárias espalhadas por 150 países e que conta, actualmente, com cerca de 10 milhões de associadas, tendo como Missão proporcionar às raparigas e jovens mulheres a oportunidade de desenvolverem plenamente o seu potencial como cidadãs universais responsáveis. A Associação Mundial das Guias tem tido um papel decisivo em projectos de educação e desenvolvimento comunitário, participando simultaneamente em diversos programas promovidos pelas Nações Unidas e seus departamentos especializados.

A ASSOCIAÇÃO MELHORAMENTOS E RECREATIVO DO TALUDE (AMRT) nasceu de uma comissão de moradores do Bairro do Talude Militar, situado na periferia da cidade de Lisboa, com o objectivo de melhorar as condições de vida dos seus habitantes. Actualmente ocupa-se da promoção de oportunidades de desenvolvimento pessoal e colectivo de imigrantes, crianças, jovens e adultos da Freguesia de Unhos (Concelho de Loures).

## MOBILIZAÇÃO DOS/AS INTERVENIENTES

### Dirigentes

Manter-se em contacto permanente com os/as Dirigentes da outra entidade, mobilizar internamente a sua entidade (divulgação, envolvimento da hierarquia...), coordenar no terreno, desbloquear/facilitar, motivar os/as técnicos e orientá-los para resultados, avaliar.

No Vamos Utopiar, os/as Dirigentes de ambas as entidades tiveram reuniões periódicas de preparação da acção e envolveram os/as técnicos/as/animadores/as na concepção das linhas gerais das actividades. Paralelamente, foram sempre agendadas reuniões de avaliação das actividades, no sentido de manter o que tinha corrido bem, pensar no que tinha falhado e fazer as devidas alterações.

## Técnicos/as / Animadores/as

Orientar a acção, funcionando como intermediária/o(s) entre a equipa de coordenação e o grupo de trabalho e entre este e as crianças e jovens. Envolver os/as participantes e respectivas famílias, coordenar a acção no local, desbloquear/facilitar quaisquer dificuldades, motivar e orientar o grupo de trabalho para resultados e avaliar a acção.

As crianças e jovens foram acompanhadas pelos/as técnicos/as / animadores/as que deram especial atenção ao “grupo de trabalho”, acompanhando sempre a preparação de cada uma das actividades.

## Do outro lado

Manter uma relação de proximidade e confiança com as crianças e jovens imigrantes; mobilizar essas crianças e jovens para participar nas actividades de cooperação; convidar os/as jovens mais velhos/as para constituir o grupo de trabalho; acompanhar o grupo de trabalho; envolver pais/mães da comunidade imigrante; responsabilizar a/os participantes e transmitir necessidades de correcção de desvios.

## ACTIVIDADES DE COOPERAÇÃO

### ENVOLVIMENTO PROGRESSIVO

O KIT DA CIDADANIA propõe o envolvimento gradual de crianças e jovens, da sociedade de acolhimento e imigrantes, em 6 a 8 actividades de cooperação que se realizam ao longo de dois anos.

No contexto do projecto Vamos Utopiar realizaram-se 7 actividades ao longo de dois anos lectivos, nomeadamente: 6 actividades com crianças e jovens, sendo que a terceira e a sexta contaram com a participação das famílias das crianças e jovens envolvidos/as e 1 actividade de apresentação do grupo ao público em geral no contexto do Fórum da Interculturalidade, evento organizado pela parceria do projecto Vamos Utopiar.

### ORIENTAÇÕES METODOLÓGICAS DAS ACTIVIDADES

São actividades lúdico-pedagógicas

São actividades carácter lúdico-pedagógico (jogos), onde se alia a parte física à intelectual, envolvendo também uma componente criativa e atentando às idades da/os participantes.

Promovem a cooperação em pequenos grupos com equipas mistas

Nas actividades, as crianças e jovens são integrados/as em pequenos grupos com 5 a 8 elementos cada, com participantes de ambos os lados (equipas mistas), de várias idades e de ambos os sexos. Elas irão cooperar tendo em vista a realização de determinadas tarefas para atingir um objectivo comum, objectivo só atingível através do trabalho em conjunto.

É dada autonomia às equipas / Educação entre pares

Cada equipa implementa a proposta com autonomia, decidindo como a realizar, num mod-



elo que privilegia a educação entre pares, onde uns/umas aprendem com os/as outros/as e onde cada um/a encontre espaço para ter um papel activo. Desenvolve-se, desta forma, entre outros aspectos, o espírito de grupo e a cooperação, as relações interpessoais, a partilha de responsabilidades, a aquisição de capacidades de liderança e a prática de competências democráticas, motivando para o desenvolvimento pessoal.

#### Aprende-se ao fazer

As tarefas propostas às equipas devem ser simultaneamente desafiantes e executáveis, proporcionar interacção, divertimento e estimular o “aprender ao fazer”, onde todos/as partilham as mesmas experiências, as mesmas dificuldades e as mesmas realizações. Isto significa que cada criança e jovem faz as coisas por si própria, não ficando a ouvir alguém ou a observar passivamente como se faz, o que lhe permite aprender mais depressa e melhor, uma vez que a experiência é pessoal (e não em “segunda mão”). Além disso, fomenta-se a iniciativa e a criatividade, pois é permitido tentar algo diferente e experimentar novas maneiras de realizar as tarefas.

#### Acentuam-se as semelhanças, não as diferenças

As actividades devem ser centradas num tema aglutinador, igualmente (des)conhecido por todos/as, para que ninguém parta em (des)vantagem, de modo a reforçar o que é comum e não o que é diferente. Esse tema nunca está directamente relacionado com a interculturalidade, ou seja, não poderá ser algo como “Diversidade” ou “Igualdade”. Isto significa que não é ao nível dos temas e dos interesses que se integra a dimensão do respeito pela diferença, mas sim através do trabalho em conjunto, momento em que essas diferenças surgem naturalmente e devem ser trabalhadas para serem ultrapassadas.

#### Contrariam-se estereótipos de género

As actividades devem ser pensadas tendo em conta os papéis normalmente atribuídos a raparigas e rapazes, baseados nos estereótipos de género, propondo tarefas que os contrariem. Nesta, há em geral uma parte criativa e uma parte física em que todos/as têm de participar, de forma a capacitar raparigas em competências socialmente atribuídas ao género masculino, como gestão de tempo, recursos e logística, e rapazes em competências muitas vezes ditas femininas, como habilidade para trabalhos manuais.

#### Nenhum/a participante é colocado/a em vantagem

Devem ser actividades de dia inteiro, desdobradas em 6 momentos estruturantes:

1. Acolhimento a todos/as

Nas “boas vindas” podem-se convidar as crianças e jovens a distribuírem-se ao longo de uma roda. O/a dirigente dá então as boas vindas a todos e todas e propõe que se cantem algumas músicas que toda/os conheçam, o que não só é algo do agrado das crianças e jovens, como permite que os níveis de ansiedade se atenuem.

## 2. Constituição das equipas

A formação de equipas é feita através de uma dinâmica, proposta pelo “Grupo de Trabalho”, que também funciona como “quebra-gelo”. Em seguida, distribui-se os emblemas da actividade (para que todos/as se sintam parte integrante) e transmitem-se recados importantes e regras de segurança.

## 3. Dinâmica da manhã

Depois das equipas formadas, é chamado o elemento mais velho de cada uma, designado chefe da equipa, para ouvir a explicação da dinâmica da manhã, receber materiais de apoio (como por exemplo “mensagens”) e esclarecer eventuais dúvidas. Este deverá depois pôr a par os restantes membros da sua equipa do que lhe foi dito e “começar o jogo”.

## 4. Almoço conjunto

O almoço deve ser tomado no grupo alargado e permitir aos/às participantes descansarem e terem algum tempo livre.

## 5. Dinâmica da tarde

A dinâmica da tarde, ao contrário daquela da manhã, em que cada equipa desenvolve a sua actividade independentemente das outras, pode ser orientada para que as equipas organizem uma tarefa em conjunto - pode ser inventar uma música, uma dança, um pequeno teatro... - para depois apresentarem ao grupo alargado.

## 6. Avaliação

No fim do dia, propõe-se a avaliação do encontro, procurando criar contextos para que toda/os deixem o seu testemunho do que sentiram durante o dia. Este testemunho não precisa necessariamente ser escrito; pode-se estimular a imaginação artística através de desenhos e objectos ou imagens coloridas.

No Vamos Utopiar foram realizados alguns jogos de apresentação e de formação de equipas, que anexamos no final deste Kit, bem como as dinâmicas que o Grupo de Trabalho organizou para as actividades.

Na organização dos aspectos logísticos deve-se procurar garantir condições de igualdade para ambos os grupos, pelo que, por exemplo, o transporte que leva a/os participantes para

as actividades deve ser da mesma natureza (todos/as de transportes públicos, ou na mesma carrinha alugada, por exemplo), as refeições devem ser iguais para toda/os a/os participantes (podem ser compradas e oferecidas a todos/as), as actividades têm de contemplar datas e horários favoráveis à participação de ambos os grupos.

No Vamos Utopiar as actividades tiveram temas aglutinadores tão diversos como “A Lenda de Osíris”, “Os Piratas”, “Os Planetas”, entre outros escolhidos pelo Grupo de Trabalho.

Desenvolveram-se em vários locais, como o Anfiteatro Alfredo Keil do Amaral, em Monsanto, a Quinta das Conchas, no Lumiar e os Jardins da Fundação Calouste Gulbenkian, onde estava previsto um outro local, abrigado, caso chovesse. No caso da actividade realizada na Gulbenkian, por exemplo, foi obtida uma autorização para utilizar as instalações paroquiais da Igreja de Nossa Senhora de Fátima, situada na rua adjacente à Gulbenkian.

Relativamente ao transporte, alugou-se um autocarro para levar todos/as os/as participantes de ambos os grupos para o local da actividade, de forma a que a viagem de ida e volta para o local da actividade realizava-se com todos/as juntos/as.

No que diz respeito às refeições, iguais para todas as crianças e jovens, foram compradas pelos/as dirigentes / monitores/as, com sandes de atum e salsicha, batatas fritas, sumos e fruta para o almoço e um bolo (individual) e leite com chocolate a meio da tarde.

As datas e horários das actividades, acordadas com os/as responsáveis de cada entidade tendo em conta a disponibilidade dos/das participantes, optou-se por realizar as actividades ao domingo, entre as 9h30 (para apanhar o autocarro) e as 17h00.

No que se refere à dinâmica das actividades, o dia começava com uma roda feita com todos/as os/as presentes, na qual se dava as boas-vindas e se cantava uma música conhecida de todos/as. De seguida, formavam-se as equipas, por exemplo, distribuído a cada elemento uma peça de um puzzle e propondo a cada um/a que encontrasse as outras pessoas do mesmo puzzle.

Depois desta dinâmica, e para se explicar o funcionamento do dia, o Grupo de Trabalho reunia-se com os chefes de equipas (os elementos mais velhos de cada uma, do sexo feminino ou masculino, pertencentes à AGP ou à AMRT), para trans-

mitir os recados mais significativos e dar início à actividade, inculcando-se, desta forma, responsabilidade a estes/as participantes.

Numa das actividades, que foi um jogo de “caça ao tesouro”, havia vários “postos” espalhados pela Quinta e, em cada um deles, as equipas tinha de superar provas para ganharem pistas para descobrir onde estava o tesouro. A ordem pela qual as equipas iam aos postos era inteiramente escolhida por cada uma. As tarefas passaram por fazer uma bandeira de piratas com tecido, agulha e linha, construir moedas dos piratas com barro e um baú em papel ou ainda fazer uma corrida de sacos. Em todos os casos, quer rapazes, quer raparigas realizaram, em conjunto, cada uma das tarefas propostas, aprendendo uns/umas com os /as outros/as e auxiliando-se mutuamente.

## O QUE NÃO SÃO AS ACTIVIDADES DE COOPERAÇÃO

Face ao exposto, as actividades propostas não devem ser pensadas para uma interacção pontual, em que crianças e jovens de ambos os grupos apenas se encontram uma vez, pois não é num encontro esporádico que se conseguem criar relações ou desconstruir preconceitos.

Devem ser excluídas actividades como: espectáculos a que as crianças e jovens assistem passivamente, como meras espectadoras; competições entre equipas constituídas por grupos de origens diferentes, onde se reforçam as diferenças, não as semelhanças; actividades de trocas culturais que reforcem elementos diferenciadores, onde se ensinam uns e outros danças ou pratos típicos; campanhas de massas, que mobilizam muitas pessoas, mas que a médio prazo pouco contribuem para mudar as mentalidades, as atitudes e os comportamentos ou actividades colectivas de convívio e lazer, sem quaisquer elementos de cooperação para um objectivo comum.

## ACTIVIDADES CO-CONSTRUÍDAS PELOS/AS ACTORES/AS

Estas actividades têm ainda a particularidade de serem co-construídas por elementos de ambas as entidades, de acordo com um modelo onde os/as responsáveis das duas entidades parceiras elaboram em conjunto o Plano de Acção, os/as dirigentes ou monitores/as

preparam a primeira actividade e apoiam a preparação das demais, e constitui-se um “grupo de trabalho” com os/as jovens mais velhos/as de ambos os lados para preparar as restantes.

As actividades em que as crianças e jovens participam não são, portanto, pensadas e propostas isoladamente por um grupo da sociedade de acolhimento para um grupo de imigrantes, tal como não são pensadas e propostas por um/a adulto/a a um grupo de crianças e jovens. Desta forma, assegura-se:

- a adequação das propostas às necessidades dos/as participantes,
- o envolvimento dos/as mais velhos/as de ambos os lados no processo, com efeitos na mobilização dos elementos mais novos de cada grupo;
- o interesse dos temas e das dinâmicas para os/as mais novos/as, já que são propostos por pessoas com idades próximas, com maior probabilidade de se aproximarem dos seus gostos;

Por outro lado, para as pessoas que fazem parte do “grupo de trabalho”, este modelo fomenta a sua autonomia e responsabilização e desenvolve capacidades de planeamento e implementação de iniciativas, assim como de liderança e tomada de decisão.

O Plano de Acção é definido por uma equipa constituída com elementos das duas entidades

O Plano de Acção deverá definir o número de actividades de cooperação a realizar, as datas mais propícias, os actores-chave a envolver e a divisão de responsabilidades entre parceiros. Este Plano deverá ter em conta:

- o levantamento prévio de barreiras à participação e dos factores que podem facilitar ou dificultar a adesão às propostas,
- os resultados da avaliação de experiências anteriores e
- o plano de outras iniciativas, de modo a integrar estas actividades com outras, aproveitando sinergias e complementaridades e evitando a sobreposição de acções.

A primeira actividade de cooperação é preparada pelos/as dirigentes / monitores/as do contexto de educação não-formal; nas restantes, este grupo apenas acompanha a preparação das actividades

A primeira actividade é preparada pelos/as dirigentes (ou monitores/as) por duas razões. A primeira é porque é o primeiro momento de contacto entre as crianças e jovens de ambas as entidades e porque é particularmente importante que tudo corra bem (nas futuras inter-acções há mais margem para erros). A segunda razão é que o “grupo de trabalho” só é constituído depois desta etapa.

No Vamos Utopiar, o plano de acção foi definido ao longo das reuniões da equipa técnica da Parceria de Desenvolvimento do projecto e de reuniões bilaterais entre responsáveis da AMRT e da AGP. Estas reuniões serviram para delinear as etapas seguintes e fazer o balanço do desenrolar do projecto. Paralelamente, permitiram o aprofundamento da relação entre as entidades e o conhecimento acerca do trabalho desenvolvido por cada uma delas.

O plano de acção definido pela equipa da PD foi passado às dirigentes responsáveis pela sua implementação na AGP.

As restantes actividades são preparadas por um “grupo de trabalho” com igual número de jovens dos dois lados

O “grupo de trabalho”, que não deve exceder as 8 pessoas (número que permite que todos/as participem), deverá reunir-se várias vezes antes da data de realização de cada actividade, num local e horário conveniente para todos/as, de modo a definir o local de realização da actividade, o que se irá comer ao longo do dia, o imaginário e as dinâmicas utilizadas, a bricolage para o decorrer das actividades, o emblema do dia e a forma de avaliar a acção com os/as mais novos/as. Para realizar estas funções, conta com o apoio dos/as dirigentes / monitores/as, que procuram assegurar o cumprimento dos objectivos propostos e tratar de aspectos práticos, tais como as autorizações para realizar a actividade no local proposto (se necessário), alugar transportes, comprar comida, divulgar a actividade e reunir inscrições, tratar do seguro de acidentes para todos/as para o dia da actividade e garantir que os/as Encarregadas/os de Educação assinaram uma autorização de participação das/os menores (Termo de Responsabilidade).

Foi constituído um “grupo de trabalho” com 4 raparigas com idades entre os 14 e os 17 anos pertencentes à 4ª Companhia de Lisboa, e 4 raparigas oriundas do bairro do Talude, com as mesmas idades.

## Avaliação das participantes do Grupo de Trabalho

“Nunca as teria conhecido (as jovens do Talude) se não fosse o projecto. Tomei consciência da realidade em que elas vivem e percebi que tinha muitas ideias erradas.”

“Percebemos que apesar de vivermos em realidades diferentes, somos parecidíssimas, temos gostos semelhantes, ouvimos as mesmas músicas, rimos do mesmo tipo de piadas”

“Reconhecemos que afinal podemos aprender umas com as outras, que há coisas que se desenvolvem, como a amizade, a organização e a entreatajuda”

“Fizemos tudo isto em conjunto.”

“A preparação e realização da exposição para os pais foi um dos melhores momentos, porque houve vontade mútua de aprender. Já nos conhecíamos melhor, já não tínhamos vergonha umas das outras e preparámos juntas e de forma divertida o almoço para todos.”

“Para mim, a 1ª actividade em Monsanto foi excelente ver a alegria imensa dos meninos do Talude.”

“A preparação da apresentação do Fórum da Interculturalidade foi o melhor! Foi um momento em que estávamos todas presentes a ensaiar o nosso sketch e enquanto umas iam aprendendo uma dança, outras faziam uma montagem de fotografias... nesta fase já éramos amigas.”

“Os melhores momentos foram a preparação das actividades, porque passámos a sentir-nos mais à vontade com as raparigas da AGP, porque trabalhamos em conjunto com elas.”

“A exposição aos pais foi um momento muito importante porque vimos o nosso trabalho reconhecido pelos nossos pais.”

“Aprendemos canções/músicas e danças com as Guias e percebemos que conseguimos organizar jogos e actividades sozinhas.”

## ENVOLVIMENTO DAS FAMÍLIAS

As Famílias devem ser informadas sobre o trabalho que está a ser realizado, quer através de um contacto informal, quer através de reuniões marcadas para o efeito. Deverão ainda ser envolvidas no desenrolar do processo, e ser convidadas a estar presentes e a partici-

par em algumas das actividades, no sentido de terem um papel activo que ajude a/o(s) filha/o(s) a desconstruírem ideias pré-concebidas.

Avaliação das Famílias das Avezinhas e Guias e crianças e jovens do Talude:

“Como antiga Guia, sempre achei que iniciativas destas, viradas para o exterior, é que faziam sentido. Estou orgulhosa de que a minha filha faça parte deste projecto. Continuem!”

“Olá todos! Esta actividade é o exemplo de que o Homem e o seu desenvolvimento estão relacionados com as vontades, “as nossas vontades”. Espero que seja para continuar com muita alegria e vontade, pois só deste modo poderemos construir um mundo em que todos possamos viver em igualdade de oportunidades. Mas que seja mesmo efectivo, ou seja, que as pessoas sintam que isso está realmente a acontecer. Um grande abraço a todos e que continuem com muita força de espírito.”

“Esta exposição, bem como o clima em que foi apresentada é, sem dúvida, um excelente testemunho sobre o que podemos fazer com os outros, sem sermos uns e outros, mas sendo nós. Muitos parabéns!”

“Queremo-vos parabenizar por todos os eventos feitos, pois têm ajudado a melhorar a nossa sociedade e a interculturalidade de todos. Esperamos também que continuem a existir estes eventos e que, com a ajuda de todos, possamos melhorá-los.”

“É sempre bom saber que ainda existem pessoas interessadas em produzir divertimentos para o bem de todas as comunidades, sem diferenças. Um bom projecto e um excelente princípio! Continuem a acreditar que vai ser um sucesso para todas as envolvidas. É certamente uma fantástica acção de formação!”

## MOMENTOS-ESTRUTURANTES DAS ACTIVIDADES DE COOPERAÇÃO

Em geral, as actividades estruturam-se em torno de seis momentos: boas vindas, formação de equipas, dinâmica da manhã, almoço, dinâmica da tarde e avaliação.

- Nas “boas vindas” podem-se convidar as crianças e jovens a distribuírem-se ao longo de



uma roda. O/a dirigente dá então as boas vindas a todos e todas e propõe que se cantem algumas músicas que toda/os conheçam, o que não só é algo do agrado das crianças e jovens, como permite que os níveis de ansiedade se atenuem;

- A formação de equipas é feita através de uma dinâmica, proposta pelo “Grupo de Trabalho”, que também funciona como “quebra-gelo”. Em seguida, distribui-se os emblemas da actividade (para que todos/as se sintam parte integrante) e transmitem-se recados importantes e regras de segurança;

- Depois das equipas formadas, é chamado o elemento mais velho de cada uma, designado chefe da equipa, para ouvir a explicação da dinâmica da manhã, receber materiais de apoio (como por exemplo “mensagens”) e esclarecer eventuais dúvidas. Este deverá depois pôr a par os restantes membros da sua equipa do que lhe foi dito e “começar o jogo”;

- O almoço deve ser tomado no grupo alargado e permitir aos/às participantes descansarem e terem algum tempo livre;

- A dinâmica da tarde, ao contrário daquela da manhã, em que cada equipa desenvolve a sua actividade independentemente das outras, pode ser orientada para que as equipas organizem uma tarefa em conjunto - pode ser inventar uma música, uma dança, um pequeno teatro... - para depois apresentarem ao grupo alargado;

- No fim do dia, propõe-se a avaliação do encontro, procurando criar contextos para que toda/os deixem o seu testemunho do que sentiram durante o dia. Este testemunho não precisa necessariamente ser escrito; pode-se estimular a imaginação artística através de desenhos e objectos ou imagens coloridas.

## FORMAÇÃO DE ANIMADORES/AS

### MONITORES COMO PÚBLICOS ESTRATÉGICOS

A formação sobre pedagogia para a interculturalidade a dirigentes ou monitores/as que trabalham directamente com as crianças e jovens é um dos pilares da estratégia, essencialmente por duas razões: por um lado, enraíza-se no reconhecimento da influência que jogam na modelação dos comportamentos de jovens e crianças que integram o movimento; por outro, devido às responsabilidades que detêm na orientação do grupo, na gestão das relações, na estruturação das actividades e na definição das linhas orientadoras da

acção (temas, etc...).

Os/as dirigentes ou monitores/as estão, assim, estrategicamente bem situados/as para contribuírem de forma efectiva para a construção de relações positivas e igualitárias entre crianças e jovens do grupo dominante e outras que se apresentam de forma evidente como “diferentes”.

## OBJECTIVOS DA FORMAÇÃO

A resposta formativa concebida visa ser um contributo para que os/as formandos/as se tornem mais aptos/as a:

- Analisar criticamente a relação com a diversidade, tornando conscientes e transformando representações, atitudes e comportamentos face ao/à outro/a que se apresenta de forma evidente como diferente;
- Reconhecer a riqueza associada à diversidade e as possibilidades de mobilizar, para benefício de todos/as, as diferenças e as semelhanças entre os membros do grupo;
- Alargar a compreensão dos fenómenos de desigualdade e discriminação, identificando os mecanismos que os reproduzem;
- Questionar o modo como a organização acolhe (ou não) a diversidade das crianças e jovens, identificando modos de funcionamento organizacionais constituem barreiras à participação e integração numa base igualitária de todas as crianças e jovens;
- Analisar criticamente e transformar práticas enquanto monitores/as reconhecendo o impacto das mesmas no contexto educativo no qual exerce este papel, do ponto de vista da igualdade de oportunidades (entre crianças e jovens de diferentes origens e/ou meios sócio-culturais, de diferentes sexos, etc.);
- Propor estratégias/actividades e adoptar comportamentos e atitudes capazes de contribuir para proporcionar uma efectiva igualdade de circunstâncias educativas para todas as crianças;
- Apropriar-se dos objectivos da proposta e envolver-se na sua concretização.

## LINHAS DE ORIENTAÇÃO METODOLÓGICAS

Recurso a metodologias activas

Privilegia-se o recurso a metodologias activas e reflexivas que apelam à participação de todos/as e criam condições para a realização dos objectivos de tomada de consciência e

para a revisão dos próprios pressupostos ideológicos, atitudes e comportamentos. Evitam-se as intervenções de carácter predominantemente expositivo e didáctico que colocam os/as formandas num papel passivo. Os conteúdos que se introduzem são apresentados enquanto instrumentos de apoio à problematização e enriquecimento da reflexão.

Os/as formandos/as como objectos de (auto) conhecimento e transformação

Estimula-se que os/as formandos/as se constituam a si mesmos/as como objectos de conhecimento. O questionamento das próprias perspectivas e práticas, dos modos habituais de olhar e lidar com a diferença são chave no processo de formação. Reconhece-se que não há receitas válidas e adequadas para qualquer situação, pressupondo-se que a transferibilidade das mudanças implica um investimento na construção de atitudes de vigilância crítica que permitem a adequação dos comportamentos às situações concretas.

A experiência como recurso

A experiência pessoal e, em particular, enquanto agentes educativos/as são fundamentais nesta intervenção formativa, sendo transversal a todo o processo a aproximação às realidades significativas dos/das formandos/das. Convocam-se os seus percursos, as suas vivências e experiências de acção, criando-se pontes entre teoria e prática.

Orientação para a acção

Em diversos momentos a intervenção formativa ancora-se na resolução de problemas (reais ou antecipados) propostos pelo/a formador/a ou pelos/as formandos/as. A ligação à prática e a orientação para a acção criam condições para que a intervenção formativa seja percebida pelos/as formandos/as como útil e relevante e transferível.

Trabalho em pequenos grupos

Valoriza-se o trabalho em pequenos grupos, na medida em que propicia o diálogo e a participação. Por outro lado, permite um maior aprofundamento e cruzamento de pontos de vista e potencia a capacidade de gerar alternativas de acção.

## MÓDULOS DA FORMAÇÃO

A intervenção formativa estrutura-se em quatro módulos interdependentes, cujas propostas podem dar origem a diferentes combinações de formação, dependendo do tempo e das necessidades específicas a que se pretende fazer face:

- Compreender a discriminação. Questionar e transformar a relação pessoal com a diferença.
- Analisar e transformar os contextos. Construir competências para a acção
- Construindo os pilares da acção – aproximação ao Bairro e investimento na relação de

parceria

- Avaliação da intervenção formativa

Para cada um dos módulos apresentam-se os objectivos, descrevem-se as actividades propostas, estima-se o tempo necessário ao seu desenvolvimento e listam-se os recursos materiais utilizados.

A experiência de formação levada a cabo pelo Graal junto de dirigentes da AGP decorreu ao longo de 3 sessões, que no total somaram 33 horas de formação.

Módulo “Compreender a discriminação; questionar e transformar a relação pessoal com a diferença”

Desenrolando o novelo

Objectivo(s)	Identificar e tomar consciência de atitudes e comportamentos discriminatórios
Duração	20 minutos
Material	Novelo de lã
Desenvolvimento	O novelo vai desenrolando de mão em mão à medida que os/as formandos/as tomam a palavra para completar a frase: Discriminamos quando ....

Situações mais e menos óbvias de discriminação

Objectivo(s)	Identificar comportamentos e mecanismos que colocam e mantêm pessoas e grupos em situação de desvantagem Tomar consciência das práticas e relações de cada um/a com a diferença
Duração	90 minutos
Material	Flip chart e canetas
Desenvolvimento	Divide-se o grande grupo em pequenos grupos de 4 a 6 elementos. Propõe-se a cada subgrupo que seleccione e descreva uma situação óbvia e uma situação subtil de discriminação; Em grande grupo, a/o porta-voz de cada subgrupo apresenta as situações seleccionadas que são debatidas. O/a formador/a propõe um

conceito de discriminação, definida por colocar-se ou manter-se de forma efectiva outra pessoa numa situação de desvantagem. Pode colocar-se alguém em situação de desvantagem directamente (através de uma agressão, do tratamento desigual) ou através de regras pseudo-neutras. Quanto à manutenção da situação de desvantagem: pode fazer-se directamente através de preconceitos, estereótipos e pela afirmação de uma posição social desigual ou indirectamente pelo evitamento da mudança, pela ausência de cooperação e resistências a acções positivas.

As situações identificadas nos grupos são analisadas face a este referencial.

Na AGP, foram escolhidas e discutidas as seguintes situações:

### Situações óbvias de discriminação

- Barreiras físicas que impedem o acesso aos locais públicos por parte de pessoas deficientes;
- Não se seleccionar sistematicamente uma criança para uma equipa de desporto;
- Classificar pessoas pela zona onde moram ou pela profissão que têm;
- Discursos racistas e ofensas a pessoas por serem estrangeiras;
- Empresa que contrata apenas funcionários brancos e portugueses;
- Comentários para pessoas obesas “Olha o gordo!”.

### Situações subtis de discriminação

- Afastamento de uma pessoa com um aspecto diferente nos transportes públicos;
- Não querer ser namorado/a de alguém porque é gordo/a;
- Ter um discurso paternalista e usar expressões politicamente correctas, tais como: “é de cor”;
- Entrevista de emprego a uma mulher: “Está a pensar ter filhos?”;
- Depois de um assalto alguém perguntar “Era preto?”;
- Escolher amigos/as na escola pela marca de roupa.

Imagine que...

Objectivo(s)	Identificar atitudes discriminatórias Reconhecer de potenciais dificuldades pessoais em lidar com a diferença Problematizar fenómenos de discriminação e exclusão associados à pertença a um dado grupo.
Duração	60 minutos
Material	Cartões com questões
Desenvolvimento	<p>Propõe-se aos/às formandos/das que formem pares e se sentem frente a frente, formando dois círculos. O/a formador/a distribui uma folha com uma questão e durante 5 minutos os pares discutem e registam a resposta. Terminado este tempo, os/as formandos/das que se encontram no círculo de fora deslocam-se para a cadeira que está à sua direita, ao passo que os/as que integram o círculo de dentro mantêm-se nos seus lugares; Este ciclo repete-se a cada nova questão.</p> <p>No final da actividade, no contexto do grande grupo, os/as formandos/das são convidados/as a responder às seguintes questões: Como se sentiram ao responder às questões colocadas? Descobriram alguma coisa sobre os limites pessoais relativamente a estas questões?</p> <p>Podem ser utilizadas questões como:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Imagine que uma amiga sua se assume como racista, como reagiria?</li><li>- Imagine que saiu à noite e que no seu grupo de amigos/as se contam inúmeras piadas racistas. Como reagiria?</li><li>- Imagine que chega a casa com um amigo negro. Qual seria a reacção da sua família?</li><li>- Imagine que a sua melhor amiga lhe conta que está apaixonada por um rapaz de etnia cigana. Que pensamentos e sentimentos lhe ocorreriam?</li><li>- Imagine que vai a uma festa de anos na qual apenas estão pessoas da China. Como se sentiria?</li><li>- Imagine que se muda para a casa em frente à sua uma numerosa família de ciganos. Que sentimentos esta situação lhe despertaria?</li><li>- Imagine que lhe era pedido que formulasse uma questão parecida com as que anteriormente respondeu. Qual seria essa questão?</li></ul>

## Visionamento e discussão do Filme “Colisão”

Objectivo(s)	Reconhecer a complexidade dos fenómenos da discriminação racial e de género Problematizar o papel dos estereótipos e preconceitos e a influência da história das tensões e desigualdades entre grupos na construção de comportamentos discriminatórios Tomar consciência de sentimentos e do posicionamento pessoal face a situações de tensões entre grupos diferentes.
Duração	150 minutos
Material	DVD do filme “Colisão”
Desenvolvimento	Os/as formandos/as visionam o filme e, na sequência, são convidados/as a identificar individualmente, a cena que lhes provocou mais incómodo e porquê. Num segundo momento, partilham em grande grupo e dinamiza-se o debate em torno das questões da desigualdade, da exclusão social, das discriminações raciais e de género.

## Representar e pensar as discriminações

Objectivo(s)	Reconhecer os efeitos da discriminação nas vítimas Analisar estratégias de prevenção e combate a situações de discriminação
Duração	90 minutos
Material	Não aplicável
Desenvolvimento	Divide-se o grande grupo em pequenos grupos de 4-6 elementos. Propõe-se que cada um dos grupos prepare um role play que dramatize uma situação de discriminação. Depois de representados os role play, estimulam-se os/as formandos/as a partilhar a sua vivência e estimula-se a exploração de estratégias para prevenir situações como a representada e pensam-se respostas possíveis para lidar com situações idênticas.

### O que sabemos sobre...

Objectivo(s)	Tomar consciência do nível de (des) conhecimento relativamente a outras culturas. Reconhecer potenciais obstáculos e mal entendidos associados à incompreensão/desconhecimento destas especificidades. Reconhecer o potencial de aprendizagem e questionamento associado ao contacto com outras culturas.
Duração	30 minutos
Material	Não aplicável
Desenvolvimento	Os/as formandos/as são chamadas a pensar numa comunidade de imigrantes e, em grupos de 4 a 6 elementos, responder às seguintes questões: O que sabemos sobre...os valores, as relações familiares, as relações entre gerações, as relações entre homens e mulheres; a educação das crianças; as convenções sociais, o lazer e o divertimento, a relação com o tempo e com a autoridade na cultura X? 15 minutos depois, o/a formando/a solicita aos elementos do grupo que partilhem com o grupo, se tiveram a percepção de saberem muito ou pouco sobre a cultura das comunidades que escolheram. O/a formador/a estimula o grupo a pensar nas consequências do desconhecimento de aspectos importantes de outras culturas que coexistem na nossa sociedade e nos possíveis ganhos associados a um maior conhecimento. Representar e pensar as discriminações

### O/a outro/a como ponto de partida

Objectivo(s)	Conhecer, empatizar e compreender experiências de crianças e jovens que imigram ou que descendem de imigrantes Reconhecer possibilidades de acção individual com vista a facilitar a integração de crianças e jovens com experiência de imigração
Duração	60 minutos
Material	Testemunhos
Desenvolvimento	Propõe-se aos/às formandos/as que leiam e analisem um testemunho de vida de uma jovem com uma trajectória de imigração e um testemunho colectivo de um grupo de jovens de origem africana. De segui-



	<p>da, pede-se que identifiquem as perdas, as dificuldades e exigências experimentadas. Num segundo momento, os/as formandas são estimulados/as a identificar os recursos e acções que poderiam facilitar o processo de integração destes/as crianças e jovens.</p>
<p>Recursos de Apoio</p>	<p><b>Estrato da história de vida da Dulcineia, 20 anos, solteira, imigrante “sem papéis” nascida em Cabo Verde, chegou a Portugal em Dezembro de 1998.</b></p> <p>“Saí de lá (Cabo Verde) com 12 ou 13 anos. A minha mãe veio para Portugal quando eu tinha 6 anos. Como a minha mãe não podia trazer-me com ela, teve que me deixar com os pais do meu pai. (...), Fiquei muito contente com a ideia de vir para Portugal. Nos dias antes da viagem, eu tinha muita ilusão: “Vou para Portugal, vou ter muitos brinquedos, muitas bonecas, muita fartura. Vou comer muitos bolos. Vou ter muito dinheiro, vou poder ajudar as minhas famílias de Cabo Verde”. Tinha essa ideia, muita ilusão mesmo. Depois quando vim, fiquei muito desiludida. Eu via coisas que queria comprar, mas não podia ter.</p> <p>Quando cheguei, a minha mãe estava à minha espera. Foi muito estranho lá no aeroporto. Estavam lá muitos brancos e eu senti aquilo de uma maneira estranha, porque na minha terra quase não se viam brancos. Eu estava habituada a ver pessoas da minha cor, brancos só via na televisão. Depois, quando vi pessoalmente tantos brancos pela primeira vez, foi uma admiração. E eles também me olharam assim de uma maneira estranha.</p> <p>Vim logo aqui para o bairro, viver com a minha mãe. Nos primeiros dias, quando cheguei aqui ao bairro e vi que não tinha estrada, comecei a pensar que estava mesmo em Cabo Verde e subia às árvores como fazia lá. E andava aí por esse mato. Ia à procura das frutas, da manga e do coco, mas não encontrava...</p> <p>No início foi muito difícil. Quando cheguei, a minha mãe queria que eu fosse estudar. Mas nesse ano já não consegui estudar e no seguinte também não. Estive dois anos sem conseguir ir à escola. Ia estudando em casa nos livros que trouxe de Cabo Verde. Ficava em casa sozinha, enquanto a minha mãe ia trabalhar. Às vezes sentia falta de trabalhar na terra (eu lá também trabalhei na roça, a plantar milho, a semear) e então começava a cavar a terra com as mãos. E a minha mãe dizia-me “pensas que estás em Cabo Verde?”</p> <p>Tinha (e ainda tenho) saudades dos meus amigos, da escola de lá. Brincava muito com os meus amigos lá na rua e fazíamos muitos jogos. Aqui em Portugal não há rua. Só estradas. Lá tudo se passava na rua: muitas crianças que brincam, correm. Gosto mais da vida de lá.</p> <p>Há muitas coisas aqui que são diferentes e leva tempo para uma pessoa se</p>

adaptar. Em Cabo Verde as famílias são muito maiores. Na hora da refeição, cada um apanha o seu prato e senta-se no quintal a comer e a falar. Aqui não. Eu, quando fui a primeira vez a casa de uma amiga da minha mãe, passei uma vergonha porque nem sabia comer de garfo e faca. Sempre comia de colher. A minha só me dizia “Tu não estás em casa”. Agora já aprendi, mas em casa continuo a comer com a colher.

(...) Aqui na escola as pessoas viam-me ‘diferente’: agrediam-me, atacavam-me. Os meus colegas diziam-me “ah preto, vai-te embora...”. Só que eu ainda não percebia muito a língua, nem as coisas que eles estavam a dizer. Quando eu tinha dúvidas, os professores não me explicavam. Uma colega cabo-verdiana é que me traduzia as coisas que os professores diziam na escola. Eu notava diferenças na atitude dos professores, por causa da cor. Quando os meus colegas tinham dúvidas, os professores explicavam-lhes várias vezes. Mas quando era eu que perguntava, os professores já não repetiam. E comecei a sentir-me mal com aquilo.

Na escola, custou-me a adaptar aos horários. Lá em Cabo Verde, o horário era sempre igual, das 8.00 às 13.00h. Mas aqui eu não percebia nada daquilo. Todos os dias ia para a escola cedo. Estava lá sempre às 8.00h, mas havia dias em que só entrava às 11.00h. Passava todo o dia lá. E depois ficava sempre até às 18.00. Havia dias em que saímos às 17.00, mas ninguém me explicava que as aulas nesse dia já tinham terminado. Perguntava aos meus colegas e eles respondiam-me “desenrasca-te”. Perguntava à minha mãe e ela não sabia.

Outra coisa que era diferente na escola, em Cabo Verde, é que nós tínhamos de usar uma bata. Eu até trouxe a minha bata e ao princípio ia com aquela bata à escola. Os meus colegas fartavam-se de gozar comigo e eu não percebia porquê. Até que um dia percebi e deixei de usar aquilo. Para mim foi muito difícil ir percebendo o que é que se passava à minha volta. Também gozavam com os meus vestidos e as minhas chinelas. Eu ia de chinelas, como fazia lá em Cabo Verde. Quando eu chegava, os meus colegas cochichavam. E eu chorava, chorava. Eles gozavam comigo e eu sentia-me mal porque não percebia porquê.

Ao princípio senti muito racismo e tinha mesmo muito medo. Um dia fui a um restaurante com a minha mãe. Quando nos sentámos, houve um branco que se levantou e chamou o gerente. Perguntou-lhe “Vocês aceitam este tipo de gente aqui?”. A minha mãe revoltou-se e começou a discutir com o homem. Ele começou a ameaçar: “Olha que eu estou com pistola. Vai para a tua terra, preta. Vocês vêm para cá invadir o nosso país. Vão para a vossa terra, vão-se embora daqui.” Eu pedi à minha mãe para sairmos dali, mas a minha mãe não quis sair do restaurante. Eu fiquei com medo que ele me matasse mesmo

e fiquei com aquele terror... Porque que lá na escola, em Cabo Verde, contavam nos, quando estudámos a História de Portugal, que antigamente os brancos maltratavam os escravos. Veio-me aquela imagem à cabeça e só pensava “vão-me matar”. Eu era uma criança e pensava que me queriam matar.

### **Testemunho colectivo dos jovens do Bairro do Talude**

Aos olhos de outros portugueses, somos encarados como estrangeiros, como imigrantes, mesmo quando nascemos cá. Ser imigrante em Portugal não é um bom estatuto: há uma cultura de “hostilidade” relativamente aos imigrantes, independentemente da sua origem.

Parece haver uma cegueira da sociedade portuguesa relativamente à riqueza que a imigração traz, permitindo o contacto com ideias, culturas e modos de vida diferentes. Há também uma cegueira relativamente ao papel dos imigrantes na economia: Portugal cresceu graças à imigração! No entanto, atribuem-se aos imigrantes as causas de todos os problemas e somos responsabilizados por roubar o emprego dos portugueses, apesar de nos ocuparmos, sobretudo, dos trabalhos que não querem fazer...

Todos sabemos o que é ser rotulado, discriminado, colocado num estatuto inferior devido à cor da pele. Todos sabemos o que é ser vítima de preconceitos e pagar pelo comportamento de alguns. O racismo, a negrofobia, são frutos da ignorância. Quando se pergunta “é racista porquê?”, as pessoas não conseguem dar justificação. Também não se entende como é que o governo autoriza manifestações de extrema direita ... não se pode falar em liberdade de expressão, em democracia, quando o que está em causa é o respeito pelos direitos humanos, quando há ofensas contra outros seres humanos.

Mas para grande parte dos portugueses, “ser preto” é aquilo que nos define, mais do que o sermos descendentes de imigrantes africanos ou outra coisa qualquer... Ao contrário, “ser branco” é visto como uma superioridade, mesmo por alguns negros que, por exemplo, reconhecem um estatuto mais elevado a quem é mais claro. Este complexo de inferioridade racial leva a que algumas famílias de mulatos não se misturem com negros, a que famílias de negros ambicionem casamentos com brancos...

Em situações em que somos alvo de atitudes discriminatórias e racistas, alguns reagem com agressividade, partem para a ofensa e para “porrada” ... mas a maioria de nós sente-se humilhada e não reage, porque já nos habituámos, porque estamos saturados de estar sempre a responder, porque não podemos brigar com o mundo inteiro ou porque sentimos que a situação pode piorar... Por comparação com as mulheres, os homens são tratados com mais respeito, talvez por medo, porque se associa o negro à violência e à criminal-

	<p>idade.</p> <p>Além da discriminação constante, temos que enfrentar as barreiras burocráticas, as leis que oferecem resistências à entrada, à permanência e que exclui muitos dos que aqui vivem, trabalham e nascem. Quando procuramos emprego em sectores mais qualificados não somos aceites por sermos negros. As oportunidades são vedadas mesmo àqueles que estudaram. Muitos de nós desanimam, sentem que não vale a pena, pensam em deixar Portugal e virar-se para outro sítio onde sejam mais as oportunidades.</p> <p>E tudo isto faz com que muitos vivam o sentimento de não pertencer a lado nenhum, de ser um/a “Sem Terra”... faz com que fiquemos sem resposta quando ouvimos “Vai para a tua terra”. Ter duas terras, duas culturas, poderia ser uma riqueza, mas isso é, para já, um sonho. Esperamos que os nossos filhos e os netos não passem pelas mesmas situações... Lá fora, os emigrantes portugueses passam o mesmo que nós aqui. Emigram para outros países e também lhes dizem “volta para a tua terra”. Há portugueses que passaram por isto, mas quando vêm cá não se manifestam...</p> <p>Viver no Bairro do Talude é também motivo de discriminação. Há medos e ideias negativas em relação às pessoas que aqui vivem, o que faz com que alguns não entrem sequer no Bairro... Além disso, os acessos e os transportes são difíceis. É a forma do sistema nos manter mais isolados, guetificados e longe dos olhos do resto da sociedade.</p> <p>Sentimos que também falta à comunidade imigrante africana a noção do seu valor e também sintonia e união para lutar pelos próprios direitos e interesses. O sistema separou-nos: dividiu os negros, que lutam entre si e que se matam uns aos outros. Há uma separação “tribal”, uma divisão entre grupos de diferentes bairros. A população negra já passou por tanto que já não tem direcção.</p> <p>Reconhecemos que é prioritário levar a cabo acções de combate ao racismo e à xenofobia, começando pela Escola. É também necessário conseguirmos ver e dar uma maior visibilidade aos aspectos positivos do Bairro e às coisas boas das nossas culturas. Consideramos também importante alimentar as relações com pessoas de fora do Bairro e da sociedade de acolhimento, porque a convivência é uma boa forma de desmontar preconceitos...</p>
--	---

### Visionamento e discussão do Filme “Os Lisboaetas”

Objectivo(s)	Conhecer as condições de vida e vivências de diferentes comunidades imigrantes em Portugal Empatizar com pessoas e comunidades imigrantes
Duração	150 minutos
Material	DVD filme “Os Lisboaetas”

Desenvolvimento	Os/as formando/as visionam o filme e, na sequência, são convidados/as a identificar individualmente, a cena do filme mais surpreendente, que os/as tenha estimulado a pensar. Num segundo momento, partilham em grande grupo e dinamiza-se o debate em torno das questões da desigualdade, da exclusão social, das discriminações raciais e de género.
-----------------	--

## O triângulo dramático de Karpman

Objectivo(s)	Analisar criticamente e transformar comportamentos e atitudes típicas face a indivíduos/grupos em situação de dificuldade
Duração	30 minutos
Material	Flipchart e canetas
Desenvolvimento	O/a formador/a apresenta o triângulo dramático de Karpman (diagrama que se apresenta em seguida) descrevendo os papéis de perseguidor/juiz, salvador e vítima, as relações de complementaridade que se estabelecem entre estas posições e a dinâmica da circulação de papéis. Este modelo é aplicado à análise das relações entre indivíduos/grupos em posições sociais assimétricas. O/a formador/a, apelando à experiência pessoal dos/das formandos/as estimula o grupo a discutir as consequências relacionais e para cada uma das partes da adopção de cada uma destas posições.

Recursos de Apoio	
-------------------	--

### Viagem em direcção a um lugar sem discriminações

Objectivo(s)	Identificar constrangimentos e factores a potenciar no sentido da construção de relações igualitárias e não discriminatórias nos contextos educativos
Duração	60 minutos
Material	Barco de papel e flipchart
Desenvolvimento	<p>Propõe-se ao grupo a seguinte metáfora: há um barco que viaja no sentido de um lugar livre de discriminações. Há ventos que o fazem regredir e afastar-se do seu rumo. Um/a a um/a, à medida que fazem circular um barco de papel, os/as formandos/as são convidados/as a identificar os factores que podem dificultar a construção de relações igualitárias entre as crianças e jovens de diferentes contextos sociais, culturais, económicos no contexto da sua organização.</p> <p>Num segundo momento, propõe-se ao grupo que se faça circular o barco no sentido oposto, identificando, desta feita, os ventos favoráveis”, isto é, os factores que propiciam o estabelecimento de relações igualitárias entre crianças e jovens que de uma forma “evidente” aparecem como diferentes, no âmbito da organização.</p> <p>O/a formador/a regista no flipchart os factores identificados. No final sintetiza-os e promove a reflexão crítica acerca dos mesmos. O/a formador/a deve promover o questionamento e apoiar a identificação de mudanças necessárias nos modos habituais de funcionamento para que a organização crie condições para a participação de todos/as.</p>

No contexto da AGP foram identificados os seguintes factores:

#### **Ventos favoráveis**

- Capacidade de encontrar igualdades na diferença;
- O desenvolvimento de tarefas em grupo;
- Gostar de ser Guia e ser coerente com os valores das Guias;
- Ter curiosidade;
- Ser tolerante;
- Reflectir e pôr em causa as evidências;

- Reconhecer preconceitos próprios;
- Estar desperta para diferentes tipos de discriminação;
- Dar exemplos positivos às mais novas.

### **Ventos desfavoráveis**

- Barrar a entrada a estrangeiras, a pessoas de outras raças/etnias, com outras crenças;
- Pais não quererem que as filhas convivam com pessoas socialmente desfavorecidas;
- As Guias porem de parte membros novos na patrulha, por serem diferentes;
- Não haver curiosidade e interesse por outras culturas;
- Ter medo do desconhecido;
- Resistir à mudança e à diferença;
- Impor sem discutir as regras;
- Excesso de “espírito de patrulha”. Módulo “Analisar e transformar os contextos.

## **MÓDULO “ANALISAR E TRANSFORMAR OS CONTEXTOS. CONSTRUIR COMPETÊNCIAS PARA A ACÇÃO”**

O que fazer?

Objectivo(s)	Reconhecer expressões de fechamento, formas de depreciação e mecanismos de discriminação dentro dos grupos. Reconhecer a necessidade de intervenção em situações de discriminação enquanto monitor/a. Analisar estratégias e soluções capazes de prevenir e combater situações de discriminação.
Duração	120 minutos
Material	Flipchart e canetas
Desenvolvimento	O/a formador/a propõe aos/às formandos/as que imaginem um grupo no qual as pessoas têm por hábito depreciar-se e desvalorizar-se mutuamente. De seguida, pede que respondam à questão “como se depreciam os/as outros/as? O/a formador/a vai registando os contributos do grupo. Na discussão em plenário, o/a formador/a explicita a problematização em torno das consequências dos comportamentos

	<p>referenciados e promove o debate sobre o papel dos/das monitores/as face a situações semelhantes. Devem estimular-se os/as formandos/as a partilhar experiências vivenciadas e presenciadas. Neste sentido, podem utilizar-se questões como: situações como esta acontecem no nosso quotidiano, na nossa organização? O que fazemos para lidar com elas?</p> <p>O/a formador/a promove uma dinâmica similar, desta vez, partindo da situação de um grupo fechado que não acolhe bem novos membros. Os/as formandos/as são convidado/as a descrever os comportamentos típicos deste grupo na relação com outros/as (que se registam no flipchart). O debate deve ser conduzido de forma a promover o reconhecimento das consequências deste funcionamento grupal e a tomada de consciência das práticas correntes dos/das monitor/as face a fenómenos como estes. Devem também explorar-se novas possibilidades de ação dos/das monitores/as perante situações similares. Na orientação do debate podem se colocadas questões tais como: estas situações são frequentes? Que consequências provocam? O que fazemos perante estas situações? O que podemos fazer enquanto monitores/as para prevenir estas situações e minimizar as suas consequências?</p>
--	--

No contexto da AGP, recolheram-se os seguintes contributos

**Depreciar é...**

- Desvalorizar;
- Ser cruel;
- Insultar;
- Abusar do poder;
- Criar boatos depreciativos;
- Excluir através da criação de barreiras;
- Ignorar e ser indiferente;
- Rir/gozar com características físicas e opiniões pessoais;
- Mandar fazer as tarefas piores e mais pesadas;
- Discriminar com base na riqueza dos pais;
- Desvalorizar devido ao número de anos de estudo;
- Humilhar e repreender em público;



- Levantar suspeitas e acusar sem fundamento;

## O que fazer?

- Observar;
- Estar atentas;
- Avaliar periodicamente o desempenho da patrulha e do contributo de cada guia;
- Valorizar o grupo e, havendo um elemento mais desfavorecido, realçar a sua importância no seio do mesmo;
- Promover o envolvimento e a responsabilização de todas;
- Promover o trabalho tendo em conta a diversidade;
- Fazer jogos práticos, do tipo role-play que sensibilizem para a discriminação;

No contexto da AGP, recolheram-se os seguintes contributos:

<p>Comportamentos típicos do grupo</p> <p>Tem uma linguagem própria e piadas privadas;</p> <p>É muito unido;</p> <p>Há entreajuda entre os seus membros;</p> <p>Não está interessado na opinião dos outros;</p> <p>É ou julga-se auto-suficiente;</p> <p>Isolado e pouco receptivo ao exterior;</p> <p>Mau funcionamento com outros grupos</p> <p>Protegem-se do exterior por insegurança;</p> <p>Sentem-se diferentes: superiores ou inferiores;</p> <p>Resistem à mudança;</p> <p>Não se auto-criticam e são pouco exigentes umas com as outras</p> <p>Cada elemento actua em função do que o grupo espera</p> <p>A consciência do grupo e a individual fundem-se</p> <p>Baseia a sua existência nas suas próprias vivências.</p>	<p>O que fazer?</p> <p>Fazer jogos com patrulhas mistas (separação da patrulha de origem)</p> <p>Promover actividades com outras Companhias</p> <p>Nos ramos Aventura e Caravela, atribuir mais tarefas do que o número de elementos da patrulha, com o intuito delas próprias sentirem que precisam de ajuda e de todos os elementos</p> <p>As dirigentes dão exemplo de comportamentos adequados</p> <p>Misturar o grupo e valorizar cada elemento</p> <p>Actividades de role-play onde se problematiza a situação</p> <p>Sensibilizar para o facto do lado mais “forte” ter que fazer o movimento de abertura, para que o esforço não seja todo do elemento em situação mais vulnerável.</p>
---	---

### Learning Cafe

Objectivo(s)	Desenhar estratégias para a resolução de problemas (vivenciados ou antecipados) pelos/as formandos/as na prática da intervenção
Duração	90 minutos
Material	Toalhas de mesa de papel e canetas
Desenvolvimento	<p>O grupo subdivide-se pequenos grupos de 4 a 6 elementos. Cada um dos sub-grupos ocupa uma mesa coberta por uma folha de papel e é convidado a formular uma questão que gostasse de ver discutida no contexto da formação. A questão escreve-se no centro da toalha de mesa e começa com a expressão “como fazer para....?”.</p> <p>Exemplos de questões:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Como fazer para promover a construção de relações próximas e igualitárias com as crianças/jovens de uma comunidade de imigrantes?</li><li>- Como fazer para estimular o envolvimento dos pais das crianças e jovens dessa comunidade?</li><li>- Como fazer para envolver as raparigas sem que os rapazes se sintam excluídos (quando se tratam de movimentos só de raparigas)?</li></ul> <p>Designa-se uma moderadora para cada uma das mesas que tem como função sintetizar os diferentes contributos e clarificar pontos de vista. De 15 em 15 minutos os grupos trocam de mesa, tentando dar resposta a uma nova questão e fazendo registos na toalha. No final, as moderadoras apresentam as conclusões em grande grupo que se discutem em plenário.</p>

### Prémio interculturalidade

Objectivo(s)	Identificar os componentes que caracterizam os contextos interculturais Criar indicadores capazes de avaliar a qualidade dos contextos do ponto de vista da interculturalidade Promover a auto-avaliação
Duração	60 minutos
Material	Flip chart canetas
Desenvolvimento	Dividem-se os/as formandos/as em pequenos grupos aos quais se

	<p>propõe que imaginem que são um júri com a responsabilidade atribuir um prémio a uma organização exemplar na promoção da Interculturalidade. Neste sentido, é-lhes solicitado que elaborem um conjunto de indicadores/critérios para avaliar as diferentes organizações candidatas.</p> <p>Num segundo momento, o/a porta-voz de cada um dos grupo apresenta os critérios propostos que são discutidos e sintetizados pelo/a formador/a.</p>
--	--

<p>Indicadores propostos no contexto da AGP</p> <p>Percentagem de elementos de diferentes culturas que integram a organização</p> <p><b>Os membros da organização:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adquiriram conceitos e definições sobre a temática da interculturalidade</li> <li>- Estão abertos à entrada de novos elementos e novos elementos de culturas diferentes</li> <li>- Realizam actividades com pessoas da sua comunidade com igual ou diferente cultura</li> <li>- Realizam mais do que uma actividade com elementos de culturas diferentes</li> <li>- Aplicam no seu dia-a-dia as competências adquiridas na realização/participação nas actividades</li> <li>- Demonstram conhecimentos sobre as culturas mais representativas presentes na sua comunidade</li> </ul>	
--	--

O que podemos propor aos nossos grupos?

<p>Objectivo(s)</p>	<p>Conhecer e discutir propostas actividades a desenvolver com crianças e jovens com vista a facilitar o reconhecimento por parte dos mesmos de diferentes comportamentos discriminatórios e das suas consequências nas vitimas e promover o envolvimento activo na construção de soluções capazes de contribuir para a inclusão de todos/as.</p> <p>Analisar criticamente formas correntes de trabalhar as questões da diversidade que reproduzem visões estereotipadas, “folclorizadas” do/da “outro/a”.</p>
<p>Duração</p>	<p>90 minutos</p>

Material	flipchart e canetas
Desenvolvimento	<p>O/a formador/a apresenta algumas actividades que podem ser desenvolvidas com grupos de crianças para trabalhar as questões da discriminação, nomeadamente: a discussão e análise de situações críticas (reais ou imaginadas) narradas, apresentadas em squetchs ou em bandas desenhada e diversos jogos de cooperação.</p> <p>Exemplos de situações problema:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- “A Ana é cabo-verdiana e entrou nas guias há poucos meses. As colegas falam pouco com ela e ela própria toma pouca iniciativa, pensa muitas vezes em desistir.”</li><li>- “A Rute levou para um acampamento um estojo de maquilhagens e todas querem enfeitar-se para uma apresentação. Competindo pela sua vez uma delas grita “não emprestes à Luana que isto não dá para pretas”...</li><li>- “Desapareceu o tamagochi da Joana e todas as meninas começaram a acusar a Lurdes, apesar de não haver nenhuma prova de ter sido ela”.</li><li>- “A Raquel fez chichi durante a noite num acampamento. Nos últimos tempos as meninas gozam com ela e fazem piadinhas acerca da situação e ninguém quer ficar com ela na mesma tenda.”</li></ul> <p>Os/as formandas são convidados/as a avaliar a adequabilidade das propostas apresentadas aos contextos educativos nos quais exercem o papel de monitor/a e a sugerir outras. O/a formador/a promove a reflexão crítica acerca das formas correntes de trabalhar as questões da diversidade que se traduzem na organização de iniciativas pontuais de mostra dos usos e costumes de um dado local do mundo: dos seus trajes típicos, do artesanato, da gastronomia, dado que estas iniciativas se revelam, incapazes de promover a aproximação e potenciar a transformação das representações que se tem do outro/a que aparece de forma evidente como diferente.</p>

### Partilhar experiências

Objectivo(s)	Partilhar e reflectir experiências e identificar factores capazes de favorecer ou dificultar o estabelecimento de relações igualitárias e positivas entre crianças de diferentes origens e/ou contextos sócio-culturais.
--------------	--

Duração	90 minutos
Material	Flipchart e canetas
Desenvolvimento	<p>Solicitar aos/às formandos/as que descrevam numa página, uma experiência de trabalho com crianças/jovens que do seu ponto de vista tenha contribuído para criar condições favoráveis ao estabelecimento de relações igualitárias e positivas entre crianças de diferentes origens e/ou contextos sócio-culturais. Os/asformandos/as podem constituir um pequeno grupo, caso tenham vivenciado em conjunto a experiência.</p> <p>Num segundo momento, narram a experiência seleccionada, evidenciando o que da sua experiência foi mais gratificante e o que foi mais negativo e difícil de gerir.</p> <p>Na sequência de cada um dos relatos os/as formandos/as são estimulados/as a sistematizar as lições aprendidas, identificando os factores aos quais se atribuem os sucessos e os insucessos.</p>

## Torre de Palhinhas

Objectivo(s)	<p>Identificar factores necessários ao sucesso na realização de tarefas em grupo</p> <p>Compreender a cooperação como instrumento de combate à discriminação</p>
Duração	45 minutos
Material	palhinha e fita-cola
Desenvolvimento	<p>Dividem-se os/as formandos/as em grupos de 4 a 6 elementos. Propõe-se a cada grupo que construa uma torre tão alta quanto possível com palhinhas e fita-cola (materiais que se fornecem) sem qualquer outro ponto de apoio que não seja a própria estrutura e o chão. Têm 10 minutos para executar a tarefa.</p> <p>Passados 5 minutos, o/a formador/a informa que a tarefa vai ser dificultada, ninguém poderá falar e cada um/a só poderá utilizar uma mão. No fim, propõe-se aos/às formandos/as que partilhem os sentimentos experienciados e o que pensaram ao realizar esta actividade. O/a formador/a explicita a importância de se ter em conta o objectivo, as ferramentas, competências e o estímulo quando se propõem actividades</p>

	<p>às crianças e jovens e ao mesmo tempo estimula a identificação de outros factores necessários à realização daquela tarefa com sucesso. No debate promove-se a reflexão acerca do potencial das actividades cooperativas enquanto instrumentos de combate à discriminação, na medida em que favorecem a proximidade, o conhecimento mútuo (associados à redução de estereótipos e preconceitos), ao mesmo tempo que propiciam o reconhecimento da importância do contributo de todos/as, a interdependência e a ajuda mútua.</p>
--	--

No contexto da AGP, foram identificados os seguintes elementos:

- Ter um objectivo definido e partilhado;
- Organizar o trabalho;
- Dividir tarefas;
- Gerir o tempo;
- Colaborar e ter espírito de equipa;
- Comunicar sem palavras;
- Dispor dos materiais;
- Ter ambição e motivação;
- Ter capacidade.

### Saber ouvir

Objectivo(s)	Reconhecer a importância da escuta activa e da valorização do contributo das outras pessoas nas relações interpessoais Identificar consequências negativas da inexistência da escuta e o papel nuclear das competências de comunicação na gestão da diversidade.
Duração	60 minutos
Material	Não aplicável
Desenvolvimento	Propõe-se que dois/duas formandos/as se disponham a narrar um episódio pessoalmente significativo perante o grupo

	<p>Na formação das dirigentes da AGP, propôs-se que contassem como correu o último acampamento no qual participaram</p> <p>Seleccionados os/as voluntários/as propõe-se que se retirem da sala e o grupo recebe instruções para ouvir com atenção e reagir positivamente ao/à primeiro/a formando/a e para no segundo relato, ficar indiferente ou criticar o que é dito.</p> <p>Os/as formandas são estimuladas partilhar e a reflectir sobre o vivido e a analisar os impactos nas relações e nos indivíduos do uso de formas adequadas e inadequadas de comunicação. Introduce-se o tema da importância da comunicação na gestão da diversidade.</p>
--	---

## MÓDULO “CONSTRUINDO OS PILARES DA ACÇÃO – APROXIMAÇÃO AO BAIRRO E INVESTIMENTO NA RELAÇÃO DE PARCERIA”

Preparação do contacto com o Bairro e com a organização parceira/local

Objectivo(s)	<p>Clarificar os objectivos do contacto com uma organização com contacto privilegiado com crianças e jovens de um bairro de imigrantes</p> <p>Estimular a formulação de questões que gostariam de ver respondidas e análise crítica das mesmas</p>
Duração	60 minutos
Material	Não aplicável
Desenvolvimento	<p>Propõe-se ao grupo uma visita a um bairro habitado, sobretudo, por imigrantes, onde serão recebidos por dirigentes de uma organização local, receptiva à proposta de facilitar o contacto das crianças e jovens residentes no bairro com as crianças e jovens que integram a organização da qual são parte as/os formandos/as.</p> <p>A/o formador/a pede que os/as formandos/as em pequenos grupos avaliem o interesse e utilidade deste contacto e formulem um conjunto de questões que gostassem de ver respondidas nesta visita.</p> <p>Num segundo momento, os/as formandos/as são convidados/as a colocarem a si mesmos/as as questões que pretendem colocar às/aos dirigentes da organização do bairro.</p>

### Visitar o Bairro

Objectivo(s)	Reforçar a colaboração entre dirigentes das organizações envolvidas Promover o conhecimento mútuo Aprofundar o conhecimento acerca dos contextos e condições de vida das crianças e jovens residentes no bairro
Duração	150 minutos
Material	Não aplicável
Desenvolvimento	Num primeiro momento as organizações apresentam-se mutuamente e os/as formandos/as colocam as questões que formularam, acedendo à perspectiva dos dirigentes acerca da realidade do bairro e da condição das crianças e jovens que nele residem. Em pequenos grupos, os/as formandos/as visitam o bairro guiados pelos/as dirigentes da organização local.

### Revisitar o Bairro

Objectivo(s)	Integrar a experiência Explorar e transformar pressupostos ideológicos que reproduzem situações de desigualdade e nos quais se enraízam comportamentos discriminatórios
Duração	60 minutos
Material	Não aplicável
Desenvolvimento	O/a formador/a estimula os/as formandos/as a revisitarem a experiência de contacto com o bairro e a organização local, identificando o que viram e ouviram e o que mais os/as impressionou ou surpreendeu e a aprendizagem mais significativa que realizaram.

Algumas reacções das dirigentes da AGP:

“Tomei consciência do desconhecido”;

“Serviu para desmistificar a realidade do bairro”;

“Aprendi que tem que se conhecer primeiro para avaliar depois”;



“Passei a olhar os bairros à nossa volta com outros olhos”;  
 “Ver a realidade é, por vezes, chocante (...) Pensava que o bairro era pior”;  
 “Senti que o ambiente é acolhedor”;  
 “Desde que me envolvi no projecto não senti agressividade nem hostilidade e não há qualquer problema de estar no bairro à noite”.

As formandas referiram-se também às dificuldades e ao esforço associado à vida no Bairro:

“As pessoas do bairro trabalham muito”;  
 “Foram os moradores que fizeram a estrada e a alcatroaram”;  
 “Os próprios moradores construíram as casas”;  
 “Alguns moradores plantam hortas e têm pequenas criações (galinhas, coelhos)”;  
 “O bairro é muito longe, não há transportes”;  
 “Vivem muitas pessoas dentro de uma casa”;  
 “A realidade da creche é diferente, é gelada”.

## AVALIAÇÃO DA INTERVENÇÃO FORMATIVA

A avaliação é parte integrante de toda a intervenção formativa. As actividades que se apresentam, em seguida, foram propostas aos/às formandos/as com vista à avaliação do processo e dos resultados da formação.

### Balanço de competências

Objectivo(s)	Reconhecer as competências pessoais e relacionadas com o papel monitor/a em contextos multiculturais Posicionar-se face ao referencial de competências construído Avaliar o impacto da formação na construção de competências
Duração	90 minutos (60+30)
Material	Flipchart, canetas, papel A4
Desenvolvimento	Em pequenos grupos os/as formandos/as são convidados/as a responder à questão: “O que temos que ser capazes de fazer para promover a igualdade entre todas as crianças/jovens no interior dos grupos que monitorizamos?” Cada porta-voz apresenta as conclusões do seu grupo que se dis-

	<p>cutem. Como resultado deste processo constrói-se uma listagem de competências que é validada pelo grupo e que se constitui como um referencial de competências.</p> <p>Os/as formandos/as são convidados/as a posicionar-se, individualmente, face a este referencial numa escala com os seguintes níveis (fraco, suficiente, bom, muito bom, excelente).</p> <p>No final da formação, é-lhes devolvida a grelha que preencheram previamente solicitando-se que cada um/a assinale, a uma cor diferente com uma seta, a evolução ou retrocesso percebidos em cada uma das competências. Nesse momento, é sugerido também que os/as formandos/as acrescentem competências não listadas, mas que entretanto, considerem importantes para o exercício do papel de monitor/a em contextos multiculturais.</p>
<p>Recursos Específicos</p>	<p>Referencial de competências construído na AGP</p> <p>Ser capaz de....</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizar jogos/actividades para promover a igualdade;</li> <li>- Ter a mente aberta: olhar para dentro reconhecer e superar os próprios preconceitos;</li> <li>- Respeitar e valorizar a diversidade;</li> <li>- Identificar diferentes tipos de discriminação;</li> <li>- Identificar e intervir em situações de discriminação entre as crianças;</li> <li>- Assumir a responsabilidade de evitar discriminações, combatendo-as activamente;</li> <li>- Trabalhar com grupos heterogéneos;</li> <li>- Passar mensagens certas e ser um bom exemplo para o grupo;</li> <li>- Conhecer e adaptar-se a realidades diferentes da sua;</li> <li>- Escutar activamente;</li> <li>- Acolher e valorizar todas as guias;</li> <li>- Promover a participação de todas, incorporando as suas ideias;</li> <li>- Garantir que todas têm oportunidades de sucesso.</li> </ul>

### Avaliação das sessões

<p>Objectivo(s)</p>	<p>Avaliar a qualidade e adequação do dispositivo de formação.</p> <p>Identificar aspectos percebidos como positivos e negativos na sessão e propor alterações no futuro ao nível dos métodos, técnicas, conteú-</p>
---------------------	--

	dos e relação pedagógica.
Duração	15 minutos
Material	Ficha de avaliação
Desenvolvimento	No final de cada uma das sessões os/as formandos/as preenchem uma ficha de avaliação, na qual se colocam as questões: o que gostei mais da sessão? O que gostei menos? O que foi mais difícil? O que aprendi? Que sugestões para outras sessões?
Recursos Específicos	Fichas de avaliação

## Avaliação final do processo de formação

Objectivo(s)	Apreciar de uma forma global o processo de formação Partilhar o significado e o impacto pessoal da participação na formação
Duração	30 minutos
Material	objectos presentes na sala de formação
Desenvolvimento	É pedido a cada formando/a que escolha ao seu redor um objecto que simbolize aquilo que cada um/a leva da formação e partilhe com o grupo a sua escolha e os motivos da mesma.
Recursos Específicos	

Extractos do discurso das formandas da AGP em diferentes momentos da avaliação

“A formação contribuiu para deitar abaixo muros e tomar atenção à construção involuntária de muros”;

“Aprendi que há muitos tipos de discriminação e uns são mais visíveis do que out-

ros (...) Não é fácil desconstruir as ideias pré-concebidas, os preconceitos, mas o importante é olhar para eles, reconhecê-los e trabalhar para os ultrapassar”;

“Tantas (aprendizagens)! Certamente hoje tornei-me, um bocadinho, uma melhor chefe, ou pelo menos uma melhor pessoa e cidadã! Aprendi a conhecer-me, a conhecer outros, pessoas que eu nunca conheci, mas com quem gostei muito de estar”;

“Conclui que as atitudes e valores das chefes podem atenuar ou confirmar/reafirmar a discriminação”;

“Depois desta formação vou partilhar com as minhas Guias-Aventura e com a minha Companhia a maravilhosa oportunidade que tive de aprender, adquirir e aprofundar conhecimentos sobre interculturalidade. Levo na minha bagagem uma enorme motivação de partilhar todos os conhecimentos que adquiri”;

“Vou sensibilizar as Guias para estarem mais atentas ao que se passa à sua volta e às suas próprias acções e reacções”;

“ Vou aproveitar cada oportunidade para trabalhar as questões da discriminação”;

“Vou tentar que as minhas atitudes, no seio e fora da AGP, proporcionem uma equidade entre todos (...) assumir a responsabilidade pela discriminação e evitar a posição passiva”.

## ANEXO

### ACTIVIDADES REALIZADAS NO “VAMOS UTOPIAR”

## GRELHA DE DIAGNÓSTICO A AVEZINHAS E GUIAS COM A ORIENTAÇÃO DAS DIRIGENTES

Quantas Avezinhas/Guias há no meu ramo?

A – Há Guias no meu ramo que conhecem e/ou contactam com pessoas imigrantes e de minorias étnicas? (Quantificar e especificar: imigrantes e nacionalidade ou minorias étnicas).

Se sim – passam para a B

Se não – passam para a D

B – Onde, em que contexto?

	Quantificar
Família	
Escola	
Grupo de Amigos	
Amigos do Bairro	
Bairro	
Actividades de Tempos Livres	
Outro (especificar)	

C – Se convivem, qual é o grau de relacionamento?

	Quantificar
Muito Próximo	
Próximo	
Pouco Próximo	
Nada Próximo	

D – No caso de não haver contacto com imigrantes ou de o contacto ser pouco ou nada próximo, quais são as principais razões?

E – Que ideias as Avezinhas/Guias têm sobre cada um deste grupo de imigrantes?

Ucranianos; Cabo-Verdianos; Chineses; Indianos; Brasileiros; Ciganos

H – Como é que as Avezinhas/Guias reagiriam se fossem fazer uma actividade com raparigas imigrantes ou de etnia cigana?

I – Como é que as Avezinhas/Guias reagiriam se entrasse uma rapariga imigrante ou cigana para o seu ninho/patrolha?

## GRELHA DE DIAGNÓSTICO A DIRIGENTES

1 – Desta lista de características escolhe as três que consideras serem as mais importantes, para cada uma das etnias/culturas.

Etnia/Cultura Características	Europeus	Europeus de Leste	Africanos	Asiáticos	Indianos	Ciganos	Brasileiros	Latino Americanos
Simpáticos								
Preguiçosos								
Trabalhadores								
Leais								
Humildes								
Alegres								
Cultos								
Inteligentes								
Antipáticos								
Honestos								
Desonestos								
Desmazelados								
Asseado								
Pobre								
Desleal								
Presunçoso								
Triste								
Sisudos								

2 – Manténs algum tipo de relacionamento com alguma destas etnias/culturas?

	SIM	NÃO
Europeus		
Europeus de Leste		
Africanos		
Asiáticos		
Indianos		
Ciganos		
Brasileiros		
Latino Americanos		

2.1 – Se sim, que tipo de relacionamento manténs com estas etnias/culturas?



	Europeus	Europeus de Leste	Africanos	Asiáticos	Indianos	Ciganos	Brasileiros	Latino Americanos
Familiar								
Amizade								
Escolar								
Laboral								
Actividades de Tempos Livres								

2.2 – Se não, porquê? (coloca uma cruz nas tuas razões)

Porque não conheço	
Porque não quero	
Porque me são indiferentes	
Porque não existe na minha localidade	
Porque o meu grupo de amigos não gosta	
Porque não me deixam	

3 – Consideras que estas etnias/culturas estão integradas na nossa sociedade?

	SIM	NÃO
Europeus		
Europeus de Leste		
Africanos		
Asiáticos		
Indianos		
Ciganos		
Brasileiros		
Latino Americanos		

3.1 – Se sim, porquê?

3.2 – Se não, porquê?

4 - Qual seria a tua atitude se:

- a) Encontrasses no passeio onde estavas a andar um grupo de pessoas de outra etnia/cultura, que não a tua?
- b) Respondesses a um anúncio de emprego e soubesses que ele foi preenchido por uma pessoa de outra etnia/cultura, que não a tua?
- c) O namorado da tua melhor amiga fosse de outra etnia/cultura?
- d) O grupo de trabalho da faculdade que foi escolhido pelo professor tiver uma ou mais pessoas de outra etnia/cultura que não a tua?

## GRELHA DE DIAGNÓSTICO A MÃES E PAIS

Esta actividade que lhes propomos que realizem sozinha/os e com a(s) vossa(s) filha(s) enquadra-se no projecto “Vamos Utopiar” que está a ser desenvolvido pela Associação Guias de Portugal, em parceria com o Graal e com o Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas e tem como objectivo reunir um conjunto de opiniões acerca das temáticas da discriminação e da diversidade cultural.

Não há respostas certas nem erradas, as melhores respostas são aquelas que melhor traduzem a vossa opinião.

### Mães e Pais sozinha/os:

A actividade consiste em ler a banda desenhada (em anexo) e responder às questões que se seguem:

- 1) A situação que se retrata na banda desenhada acontece na nossa sociedade? Justifique a sua opinião.
- 2) Quando acontecem situações desta natureza, quais as razões que as podem explicar?
- 3) Para que situações desta natureza sejam evitadas, o que é que lhe parece necessário que mude?

### Mães e Pais com a Avezinha/Guia:

Propomos agora, que expliquem a banda desenhada à(s) vossa(s) filha(s) Avezinha/Guia, da maneira que achem ser a mais adequada.

Depois de explicarem a banda desenhada à(s) vossa(s) filha(s) respondam com ela(s) a estas perguntas da maneira que achem ser a mais adequada.

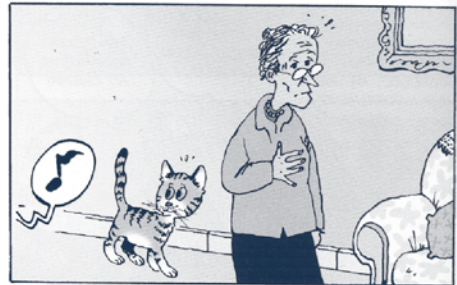
“Todos somos especiais”

- Porque é que todos somos especiais?
- De que maneira é que somos especiais?

“As nossas diferenças fazem de nós pessoas únicas e por isso especiais”

- Se aceitarmos que somos toda/os diferentes, será melhor para o funcionamento de um grupo?
- Como é que seria se fôssemos toda/os iguais? Com as mesmas ideias, sentimentos, aparências, etc?

Obrigada pela sua colaboração!



Comissão Europeia, Racista, Eu?, Editor Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, Luxemburgo, 1998

## ACTIVIDADE 1

<b>IMAGINÁRIO</b>	Lenda de Osiris
<b>OBJECTIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Proporcionar às Guias e crianças/jovens do Talude um contacto com realidades diferentes e aprender a relacionar-se com elas;</li><li>• Proporcionar às Guias e crianças/jovens do Talude uma oportunidade de desenvolvimento pessoal fora da escola/do bairro;</li><li>• Criar um ambiente de companheirismo entre as Guias e as crianças/jovens do Talude;</li><li>• Motivar as Guias e crianças/jovens do Talude para próximos encontros;</li><li>• Motivar jovens raparigas do bairro do Talude para a possível integração nas Guias.</li></ul>
<b>PÚBLICO-ALVO</b>	6 – 14 anos
<b>Nº PESSOAS</b>	De 15 a 50
<b>DURAÇÃO</b>	10h00 às 17h00
<b>LOCAL</b>	Monsanto – Anfiteatro Alfredo Keil do Amaral
<b>DINÂMICA</b>	<p><b>MANHÃ</b></p> <p><u>Cada elemento das equipas tem um papel</u></p> <p>Depois da formação das equipas, cada elemento terá de desempenhar o papel de um deus Egípcio, representado pelos seguintes poderes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Isis – Mulher de Osiris, Mágica</li><li>• Horus – Filho de Osiris e quer vingar a morte de seu pai, lutador</li><li>• Anúbis- O deus que tem poderes para ressuscitar, curar</li><li>• Rá – Representa o Sol</li><li>• Geb – Representa a Terra</li><li>• Nut – Representa a Noite</li><li>• Hátor – Deus das Festas, Música e Dança</li><li>• Bes – Deus da Alegria</li><li>• Amon-Rá – Rei dos deuses, o mais sábio</li></ul> <p>A distribuição dos deuses pelos participantes não pode ser aleatória, uma vez que há que ter o cuidado para que o participante mais novo fique com o deus mais sábio ou mais forte.</p>

## 8 “Postos de Paragem”

O jogo tem 8 “Postos de Paragem” pelos quais todas as equipas têm de passar. Em cada “Posto” está 1 ou 2 elementos da organização, responsável por dinamizar a tarefa a realizar.

### Tarefas

1. Fazer uma pirâmide humana para Osiris descansar
2. Encontrar uma peça escondida, através de pistas fornecidas em cifra (ensinada no início do “posto”)
3. Construir uma máscara de um animal por equipa (animais sagrados)
4. Inventar uma dança para uma música conhecida (decidida por cada equipa)
5. Fazer, num papel de cenário grande, uma pintura segundo as regras da arte egípcia (é entregue uma folha com as regras)
6. Ensinar a fazer uma maca e algumas coberturas, usando os lenços, tendo que transportar um elemento da equipa na maca até ao próximo posto
7. Palavras-cruzadas gigantes com referências ao Egito (é dado um texto com informações gerais)
8. Fazer um presente para oferecer aos deuses com elementos da natureza

### Mudança de “Postos de Paragem”

A troca de “posto” é orientada por um elemento da organização que, de 15 em 15 minutos, faz soar um apito que avisa as equipas que têm de se dirigir para o seu próximo “posto”. A ordem dos “postos” está assinalada através de um código de cores numa mensagem inicial entregue a cada equipa.

## **TARDE**

### Torneio

O torneio serve para escolher qual a equipa que iria representar Horús no duelo contra Seth. Este torneio é composto por várias mini-tarefas, realizadas por todas as equipas em simultâneo. Todos os elementos têm de participar e, para isso, os grupos devem estar dispostos em fila indiana, ordem que marca a participação de cada um. A 1ª equipa a

	<p>acabar uma prova será a vencedora da prova em questão e os resultados devem ser apontados num Quadro de Pontuações feito em papel de cenário.</p> <p><u>Provas do Torneio</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tirar rebuçados de um alguidar com água e de outro com farinha</li><li>• Correr até um elemento da organização e dar 5 voltas</li><li>• Correr a pés juntos num saco de batatas</li><li>• Puxar a corda</li><li>• Dançar a coreografia planeada de manhã</li></ul>
<b>MATERIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Papel de cenário</li><li>• Cartolinas</li><li>• Papel crepe</li><li>• Marcadores</li><li>• Tintas e pincéis</li><li>• Cola</li><li>• Tesouras</li><li>• Lenços ou panos</li><li>• Alguidares</li><li>• Rebuçados</li><li>• Farinha</li><li>• Sacos de batatas</li><li>• Corda</li></ul>



## ACTIVIDADE 2

<b>IMAGINÁRIO</b>	Os Piratas
<b>OBJECTIVOS</b>	<p><b>GERAIS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar às Guias e crianças/jovens do Talude um contacto com realidades diferentes e aprender a relacionar-se com elas;</li> <li>• Proporcionar às Guias e crianças/jovens do Talude uma oportunidade de desenvolvimento pessoal fora da escola/do bairro;</li> <li>• Criar um ambiente de companheirismo entre as Guias e as crianças/jovens do Talude;</li> <li>• Motivar as Guias e crianças/jovens do Talude para próximos encontros;</li> <li>• Motivar jovens raparigas do bairro do Talude para a possível integração nas Guias.</li> </ul> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Envolver os elementos mais velhos de cada associação na preparação da actividade;</li> <li>• Responsabilizar esses elementos pela organização, funcionamento e decorrer da actividade;</li> <li>• Criar uma oportunidade de trabalho efectivo entre jovens de associações diferentes.</li> </ul>
<b>PÚBLICO-ALVO</b>	6 – 14 anos
<b>Nº PESSOAS</b>	De 15 a 50
<b>DURAÇÃO</b>	10h00 às 17h00
<b>LOCAL</b>	Quinta das Conchas - Lumiar
<b>DINÂMICA</b>	<p><b>MANHÃ</b></p> <p><u>Apresentação do Jogo</u></p> <p>É entregue uma carta a todas as equipas na qual um Rei conta a história de como lhe roubaram o seu tesouro e pede aos piratas que o ajudem a recuperá-lo. Cada equipa forma um grupo de piratas.</p> <p><u>7 “Postos de Paragem”</u></p> <p>O jogo tem 7 “Postos de Paragem” pelos quais todas as equipas têm</p>

	<p>de passar. Em cada “Posto” estão 2 elementos da organização, responsáveis por dinamizar a tarefa a realizar e por entregar uma chave e uma pista (as pistas todas juntas formam uma história, que será representada em “sketch” [pequeno teatro] da parte da tarde). Uma das chaves abre um baú, onde está o almoço de cada equipa.</p> <p><u>Tarefas</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Aprender sinais de pista e fazer a indicação num labirinto em papel</li><li>2. Fazer a bandeira dos piratas e içá-la com o nó de escota</li><li>3. História escrita em crioulo e outra escrita em código - traduzir</li><li>4. Construir moedas dos piratas com barro e um baú em papel</li><li>5. Fazer fatos para cada um dos elementos (para serem utilizados durante o “sketch”)</li><li>6. Jogos tradicionais (latas, colher e corrida de sacos)</li><li>7. Ensinar e aprender uma dança guidista (escolhida pelas Guias de cada equipa) e outra dança escolhida pelos representantes do Talude de cada equipa</li></ol> <p><u>Mudança de “Postos de Paragem”</u></p> <p>Há 7 postos dispersos e afastados, cujas indicações são dadas através de espadas no chão, que simbolizam setas.</p> <p><b>TARDE</b></p> <p>Dá-se 30 minutos após o término da refeição para cada equipa preparar um “sketch” com base nos pedaços de história entregues em cada posto. O objectivo prende-se com a representação da história, mostrando quem consideravam que tinha roubado o Rei. No final das apresentações faz-se uma votação (cada equipa tem 1 voto) que vai eleger o melhor “sketch”.</p>
<b>MATERIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Papel de cenário</li><li>• Cartolinas</li><li>• Papel crepe</li><li>• Marcadores</li><li>• Tintas e pincéis</li><li>• Cola</li><li>• Tesouras</li></ul>

- |  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Barro</li><li>• Latas</li><li>• Colheres</li><li>• 7 rectângulos de tecido branco para as bandeiras</li><li>• Sacos de plástico</li></ul> |
|--|---|

### ACTIVIDADE 3

<b>IMAGINÁRIO</b>	Exposição Fotográfica às Famílias das crianças e jovens
<b>OBJECTIVOS</b>	<p><b>GERAIS</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Proporcionar às Avezinhas/Guias e crianças/jovens do Talude uma oportunidade de desenvolvimento pessoal fora da escola/do bairro;</li><li>• Criar um ambiente de companheirismo entre as Avezinhas/Guias e as crianças/jovens do Talude;</li><li>• Motivar as Avezinhas/Guias e crianças/jovens do Talude para próximos encontros;</li><li>• Motivar jovens raparigas do bairro do Talude para a possível integração na AGP;</li><li>• Montar uma exposição que dê conta das actividades realizadas anteriormente;</li><li>• Proporcionar um momento para os familiares das crianças e jovens de ambas as associações se conhecerem e interagirem.</li></ul> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Envolver os elementos mais velhos de cada associação na preparação da actividade;</li><li>• Responsabilizar esses elementos pela organização, funcionamento e decorrer da actividade;</li><li>• Criar uma oportunidade de trabalho efectivo entre jovens de associações diferentes.</li></ul>
<b>PÚBLICO-ALVO</b>	6 – 14 anos
<b>Nº PESSOAS</b>	De 15 a 50
<b>DURAÇÃO</b>	10h00 às 17h00
<b>LOCAL</b>	Jardins da Fundação Calouste Gulbenkian e salão paroquial da Igreja de Nossa Senhora de Fátima
<b>DINÂMICA</b>	<p><b>MANHÃ</b></p> <p><u>7 “Postos de Paragem”</u></p> <p>O jogo tem 7 “Postos de Paragem” pelos quais todas as equipas têm de passar. Em cada “Posto” estão 2 elementos da organização,</p>

	<p>responsáveis por dinamizar a tarefa a realizar. Para além dos “postos com tarefas” há dois “postos físicos” que se vão alternando com os postos de montagem da exposição.</p> <p><u>Tarefas</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fazer molduras para as fotografias</li> <li>2. Legendar as fotos e fazer balões de fala e/ou pensamento</li> <li>3. Desenhar num mural em papel de cenário as impressões da 1ª Actividade (Anfiteatro Alfredo Keil do Amaral - Monsanto)</li> <li>4. Desenhar num mural em papel de cenário as impressões da 2ª Actividade (Quinta das Conchas - Lumiar)</li> <li>5. Fazer um painel com pensamentos</li> </ol> <p>Postos físicos</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Barra do Lenço</li> <li>7. Puxar a corda</li> </ol> <p><u>Mudança de “Postos de Paragem”</u></p> <p>Há 7 postos dispersos e afastados e prevê-se que cada equipa demore 15 minutos em cada “posto”, estando os elementos que dinamizam o “posto” responsáveis pelo cumprimento desse horário.</p> <p><b>TARDE</b></p> <p>Montagem da Exposição para as Famílias, que chegam por volta das 15h30 com um lanche para partilhar.</p> <p>Avaliação dos familiares através de um testemunho deixado no Painel de Avaliação.</p>
<b>MATERIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fotografias das actividades anteriores</li> <li>• Papel de cenário</li> <li>• Cartolinas</li> <li>• Papel crepe</li> <li>• Marcadores</li> <li>• Tintas e pincéis</li> <li>• Cola</li> <li>• Tesouras</li> </ul>

## ACTIVIDADE 4

<b>IMAGINÁRIO</b>	Os Planetas
<b>OBJECTIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dar a conhecer o Bairro do Talude às Avezinhas e Guias e desmistificar a ideia que teriam sobre o local;</li><li>• Criar um ambiente de companheirismo entre as Avezinhas/Guias e as crianças/jovens do Talude;</li><li>• Motivar as Avezinhas/Guias e crianças/jovens do Talude para próximos encontros;</li><li>• Motivar jovens raparigas do Bairro do Talude para a possível integração na AGP;</li><li>• Responsabilizar o grupo de trabalho pela organização, funcionamento e decorrer da actividade;</li><li>• Fomentar a criatividade e o espírito de equipa;</li><li>• Dar informações acerca dos Planetas do sistema solar.</li></ul>
<b>PÚBLICO-ALVO</b>	6 – 17 anos
<b>Nº PESSOAS</b>	De 15 a 50
<b>DURAÇÃO</b>	10h00 às 13h00
<b>LOCAL</b>	Bairro do Talude
<b>DINÂMICA</b>	<p><u>Apresentação do Jogo</u></p> <p>A cada equipa são atribuídos 2 planetas do sistema solar, bem como uma breve informação sobre os mesmos. É também entregue a cada uma tecidos, bem como material de bricolage para fazerem um carimbo do posto, nomeadamente 2 batatas e tintas de água.</p> <p><u>Dinâmica</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Na 1ª parte da Actividade (Duração – 30 a 40 minutos), cada equipa tem de preparar um “mini-jogo” sobre os seus planetas, com a duração de 15 minutos, para as restantes equipas. Paralelamente, têm de fazer, com as batatas, um carimbo para as outras equipas carimbarem o seu passaporte interplanetário à passagem por esse posto.</li><li>• Na 2ª parte (60 minutos), os elementos mais velhos de cada equipa ficam no seu posto a dinamizar o “mini-jogo” e os restantes participam nos jogos preparados pelas outras equipas, rotativamente.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Na 3ª parte (5 minutos) dá-se o combate interplanetário. Trata-se de uma espécie de apanhada. Cada equipa tem um tecido com o qual fez lenços, que são presos à presilha das calças ou saia. Ao som de um apito, cada equipa tem por objectivo tirar o maior número de lenços às outras, defendendo-se simultaneamente de possíveis ataques. No final, soa novamente um apito e ganha a equipa que conseguir reunir mais lenços, entre aqueles que tirou e os seus próprios.</li> </ul>
<b>MATERIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Passaporte interplanetário</li> <li>• Batatas</li> <li>• Tintas de água</li> <li>• Cartolinas</li> <li>• Papel crepe</li> <li>• Marcadores</li> <li>• Folhas brancas e coloridas</li> <li>• Cola</li> <li>• Tesouras</li> <li>• Tecido</li> </ul>

## ACTIVIDADE 5

<b>IMAGINÁRIO</b>	Arraial
<b>OBJECTIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Proporcionar o convívio entre Mães/Pais AGP/AMRT e respectivas filhas;</li><li>• Fazer uma exposição sobre o trabalho desenvolvido ao longo dos dois anos;</li><li>• Auscultar crianças, jovens Mães e Pais sobre o trabalho efectuado em conjunto (se os Pais têm noção do que foi realizado, se sentiram mudanças no comportamento das filhas, se acham que valeu a pena e que foi uma experiência positiva).</li></ul>
<b>PÚBLICO-ALVO</b>	6 – 17 anos
<b>Nº PESSOAS</b>	De 15 a 50
<b>DURAÇÃO</b>	10h00 às 16h30
<b>LOCAL</b>	Colégio Marista de Lisboa
<b>DINÂMICA</b>	<p><b>ANTES DO ALMOÇO</b></p> <p><u>Grupos de Trabalho</u> Organizam-se equipas de trabalho com idades mistas que são responsáveis por determinadas tarefas.</p> <p><u>Tarefas</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Organizar o espaço Limpar a área de realização do arraial, colocar papel higiénico nas casas-de-banho, colocar mesas, reservar um espaço para deixar casacos e mochilas.</li><li>2. Montar a exposição A exposição é montada no próprio local, sendo que se aproveita o que já tinha sido efectuado (ver Actividade 3), ficando a faltar apenas emoldurar as fotos das Actividades realizadas posteriormente à terceira.</li><li>3. Montar a decoração Os manjericos e as fitas decorativas são realizados pelas crianças dos 6 aos 13 anos, sendo o painel de Avaliação também montada por este</li></ol>



	<p>grupo.</p> <p>4. Tratar da alimentação</p> <p>Tarefas como ir buscar o grelhador, fazer brasas, pôr bebidas no gelo e cortar os bolos são da responsabilidade dos/as participantes mais velhos/as.</p> <p><b>ALMOÇO</b></p> <p>Os familiares começam a chegar por volta das 14h00 com as sobremesas, altura em que se dá início ao convívio e ao almoço, seguidos dos testemunhos no Painel de Avaliação.</p>
<p><b>MATERIAL</b></p>	<p><u>Intendência</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Febras</li> <li>• Chouriço</li> <li>• Batatas fritas pacote</li> <li>• Pão</li> <li>• Sumos</li> <li>• Água</li> <li>• Fruta</li> <li>• Sal</li> <li>• Papel higiénico</li> <li>• Guardanapos</li> <li>• Sacos do lixo</li> <li>• Pratos e copos descartáveis</li> <li>• Carvão</li> <li>• Acendalhas</li> </ul> <p><u>Bricolage</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cartolina</li> <li>• Revistas/jornais</li> <li>• Papel crepe</li> <li>• Papel de cenário</li> <li>• Papel colorido</li> <li>• Cola</li> <li>• Fita-cola</li> <li>• Marcadores</li> </ul>

## JOGOS DE APRESENTAÇÃO

Os Jogos de Apresentação deverão surgir como quebra-gelo entre grupos que não se conhecem. É o primeiro momento para as crianças e jovens criarem afinidades e, por isso, devem ser dinâmicos e interactivos.

### **Grupos grandes** (mais de 10 pessoas)

#### Gestos

O Grupo deve ser disposto em roda. Individualmente, cada pessoa diz o seu nome ao mesmo tempo que faz um gesto. De seguida, todos dizem esse nome e imitam o gesto.

#### Gostos

Para este jogo não é necessário que os/as participantes sejam dispostos em roda. Há um/a voluntário/a que se apresenta não só com o nome, mas também referindo algo que seja da sua preferência. A pessoa que se segue deverá ser alguém que também goste do que foi mencionado e acrescenta outro aspecto que também lhe agrade, e assim sucessivamente até se fechar a roda.

Ex:

Eu sou a Ana e gosto de ir à praia.

Eu sou a Joana, gosto de ir à praia e ao cinema.

Eu sou a Rita e gosto de ir ao cinema e de ver televisão.

### **Grupos pequenos** (menos de 10 pessoas)

Os jogos propostos em seguida são mais vocacionados para idades a partir dos 12 anos e exigem que os participantes sejam alfabetizados.

#### Grelha – apresentar a outra pessoa

Este jogo consiste na formação de pares para posterior apresentação do outro elemento ao grupo. Dá-se uma grelha aos/às participantes e estabelece-se um limite temporal (entre 5 e 10 minutos, dependendo das idades) para conhecer o seu par. Findo esse tempo, cada pessoa, individualmente, deverá apresentar o/a colega transmitindo o máximo de informação que consiga.

Ex:

Grelha 1

Nome	Irmãs/Irmãos	Local de nascimento	Grupo musical favorito
Cor favorita	Escola	Idade	Local onde reside
Clube de futebol	Animal de estimação	Prato favorito	Programa de TV favorito

Grelha 2

Nome: \_\_\_\_\_  
 Idade: \_\_\_\_\_  
 Se fosse um animal seria \_\_\_\_\_,  
 porque \_\_\_\_\_,  
 O que mais gosto de fazer é \_\_\_\_\_,  
 porque \_\_\_\_\_,  
 O que menos gosto de fazer é \_\_\_\_\_,  
 porque \_\_\_\_\_.

### Grelha – Descubre alguém que...

Neste jogo é entregue a cada pessoa uma lista de informações que deve descobrir acerca dos outros elementos. O objectivo é criar interacção entre a/os participantes. Tem de haver um tempo limite que não deverá ultrapassar os 10 minutos.

**Descubra alguém que...**

- Tenha mais de 3 irmãs/irmãos \_\_\_\_\_
- Seja do Sporting \_\_\_\_\_
- Pratique desporto \_\_\_\_\_
- Fale francês \_\_\_\_\_
- More no 7º andar \_\_\_\_\_
- Tenha um animal de estimação \_\_\_\_\_
- Use lentes de contacto \_\_\_\_\_

## JOGOS DE FORMAÇÃO DE EQUIPAS

Para que as actividades sejam bem sucedidas é necessário que as crianças e jovens interajam em pequenos grupos, entre 6 a 8 elementos. Tendo em conta o número de participantes serão feitas tantas equipas quanto necessário.

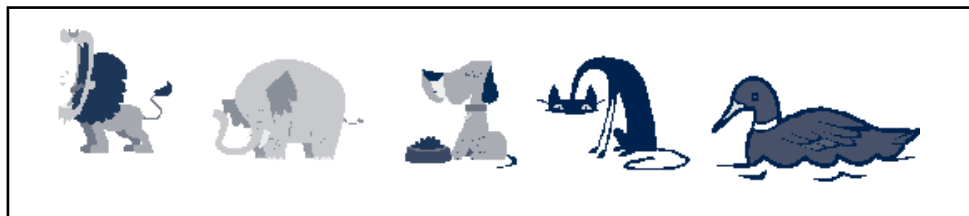
### Cores

A cada equipa será atribuída uma cor e é entregue a cada participante um desenho ou imagem num papel com determinada cor. Assim, as crianças e jovens devem descobrir a sua equipa agrupando-se pela cor que lhes coube.



### Animais

É distribuído pela/os participantes uma imagem de um animal e é-lhes explicado que terão de imitar o som desse animal até acharem a sua equipa.



### Puzzle

A cada participante é entregue uma peça de um puzzle que, depois de construído, dará origem a uma imagem diferente por equipa. As crianças e jovens devem procurar as peças que combinam com a sua até formarem a equipa completa.



## PROPOSTAS DE AVALIAÇÃO

É importante que toda/os a/os participantes façam uma avaliação de cada actividade, para se aferir não só o grau de satisfação e de aprendizagem, mas também o cumprimento dos objectivos.

### No dia da actividade

De realçar a importância que o impacto visual da avaliação tem, principalmente nas faixas etárias mais baixas, público-alvo destas actividades, daí ser necessário efectua-la em material de grande formato (papel de cenário, conjunto de cartolinas, etc.), bem como ter disponível material de bricolage colorido (canetas, tintas e pincéis, etc.)

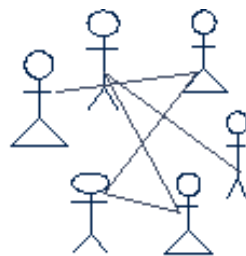
#### Proposta 1

É pedido a cada participante na actividade que desenhe a sua mão num papel de cenário grande e, dentro da mão desenhada, deixe o seu testemunho da avaliação. No caso de crianças pequenas pode ser só um desenho; para jovens e adulta/os deverá ser uma reflexão por escrito (uma frase, um poema, um texto, etc.)



#### Proposta 2

Também se pode concluir a actividade numa roda, com a avaliação. A pessoa que começa deverá dizer, numa palavra, o que significou para si a actividade (ex: Alegria, Amizade, Aprendizagem, Cooperação). Deverá ser um elemento mais velho a iniciar, pois os/as mais novos/as podem sentir-se inibidos. Essa pessoa tem um novelo na mão (de lã ou sisal) e passa a outra depois de deixar o seu testemunho, agarrando a ponta do novelo, e assim sucessivamente. No final, formar-se-á



uma teia e, antes de a desfazer, pode-se cantar uma canção.

### Depois da actividade

Esta avaliação deve ser apenas efectuada aos/às Dirigentes/Monitores/as, que orientaram o planeamento da actividade e ao Grupo de Trabalho, que organizou a actividade.

Por se tratar de grupos de pessoas mais velhas, a avaliação deve ser reflectida e ponderada.

### Proposta

Para que a actividade seja bem avaliada, é necessário ter em conta a preparação e o decorrer da actividade, sem descurar uma reflexão acerca do cumprimento dos objectivos. Poderá haver uma grelha de orientação para preencher individualmente, seguindo-se um debate acerca dos tópicos em causa.

Cumprimento dos Objectivos _____ _____ _____ _____	Espírito de grupo – Entreajuda dentro do Grupo de Trabalho _____ _____ _____ _____
Cumprimento das Tarefas _____ _____ _____ _____	Interacção com os/as orientadores/as _____ _____ _____ _____
O que correu bem? (a repetir) _____ _____ _____ _____	O que correu mal? (a melhorar) _____ _____ _____ _____

## Avaliações aos/as Dirigentes/Monitores/as

É fundamental que os/as Dirigentes/Monitores/as façam uma avaliação das formações em que participam, para se consciencializarem, desde logo, dos conhecimentos que apreenderam e para pensarem na maneira como vão pôr em prática o que foi discutido e proposto. Por outro lado, para que esta seja uma avaliação séria e reflectida, é necessário que haja um tempo reservado em cada formação para que a avaliação possa ser feita.

### Proposta 1

<p><b>ARMÁRIO DAS FERRAMENTAS</b> as coisas que vou usar já</p>	<p><b>BAÚ DO TESOURO</b> as coisas que vou guardar mesmo que não as possa usar já</p>
<p><b>CESTO DOS PAPÉIS</b> as coisas inúteis</p>	<p><b>UTOPIA</b> as coisas que são muito difíceis</p>

Proposta 2

Pontos Fortes

Pontos Fracos

Aprendizagens

Sugestões



## Proposta 3

