



ACT

Atores da Inclusão Inteligente



Ficha Técnica

Título: "ACT – Atores da Inclusão Inteligente"

Editado no âmbito do projeto Underground, suportado pelo Programa Erasmus + da União Europeia.

Obra Coordenada por: Abraão Costa e Sara Monteiro

Autores Envolvidos: Carlos Costa, Abraão Costa, Isabel Filipe, Sara Monteiro, João Gomes, Isabel Azevedo, Cláudia Costa e Avelino Cruz

Correção e Revisão Gráfica: Sara Monteiro

Propriedade de:

Plataforma de Animadores Socioeducativos e Culturais

Plataforma de Ação Socioeducativa e Cultural

Rua Barão de Joane, 129, 2ºB, Edifício Sinções

4760-019 Vila Nova de Famalicão

Telefone – 00351 917 380 178

Sítio na internet – www.pasec.pt

Email – pasec.geral@gmail.com – geral@pasec.pt

maio de 2018

Impressão na Oficina de São José de Braga



ACT – A razão de existir	6
Inovação e Antecedentes	9
O papel do técnico de juventude em comunidades juvenis de risco	11
O pobre eremita que era mais rico que o Rei: lições para um Técnico de Juventude	15
O técnico de juventude como agente de inclusão	33
A Expressão Corporal como forma de inclusão e capacitação	43
As políticas de juventude na autarquia e o papel do Animador Sociocultural na sua dinamização	47
Ensaio sobre o perfil de Animador Sociocultural enquanto agente privilegiado em processos de inclusão	57
A importância da psicologia comunitária como estratégia de inclusão	67
Vila Nova de Famalicão, um exemplo de boa prática no trabalho em rede	93
Dinâmicas de <i>Ice Breaker</i> para grupos	101

ACT – A RAZÃO PARA EXISTIR

O Act nasce por intermédio do projeto Eurobairro Underground. O projeto Eurobairro pretendeu combater os fenómenos de extrema exclusão, iliteracia e marginalidade juvenis em contexto de bairro social em que parte importante da população vive abaixo do limiar de pobreza e consecutivamente vítima do ciclo vicioso das bolsas de pobreza e exclusão. Por outro lado, pretendeu combater os fenómenos de subsidiodependência e constante dependência de organismos centralizados a que os jovens e suas comunidades estão sujeitas.

Neste sentido, demos forma a processos pedagógicos e metodológicos assentes em métodos de inclusão inteligentes inspirados na Escada da Participação Juvenil e em modelos de decisão partilhada em todas as fases do projeto. Desta forma o projeto deu origem a uma proposta concreta de um novo modelo de inclusão inteligente de inclusão e envolvimento social de jovens de risco provenientes dos contextos de bairro social. No centro dessa proposta o Técnico de Juventude e todas as dinâmicas que este pode operar são partilhadas aqui através deste livro em multiformato.

O projeto pretendeu transformar os bairros sociais envolvidos em comunidades que valorizam e potenciam a sua dimensão intercultural, ecológica, intergeracional e social como fontes de oportunidades de integração e afirmação tendo por base os princípios fundadores da União Europeia do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade e respeito pelos direitos do Homem.

Por outro lado, demos corpo a um conjunto de ações que de forma objetiva deram corpo a planos concretos para que cada comunidade juvenil envolvida fosse capaz de gerar iniciativas de desenvolvimento local social, capazes de combater os fenómenos de subsidiodependência e constante subordinação a organismos estatais a que os jovens e suas comunidades estão sujeitas. Estas acomodam-se, transformando-se em ecossistemas estigmatizados e subjugadas social, cultural e

economicamente. Os jovens destas comunidades tornam-se numa espécie de “parasitas do sistema”, “viciados” num conjunto de soluções vazias que lhe são oferecidas artificialmente em vez, de os próprios, serem capazes de conquistar as suas próprias oportunidades à custa do seu talento e trabalho.

Em Portugal envolvemos uma população de 173 jovens dos Bairros Sociais das Lameiras e Cal, em Famalicão, e Mataduços e Gondar em Guimarães. São jovens na sua maior parte vítimas do insucesso escolar, estigmatizados pela sua proveniência, promotores de comportamentos desviantes traduzidos em fenómenos de marginalidade e pequena criminalidade e com graves índices de iliteracia.

Na Turquia envolvemos mais de 60 jovens (62 sinalizados) entre os 15 e os 21 anos que ainda não tinham concluído a escolaridade obrigatória e viviam em complexos de habitação social de Ankara, na periferia da cidade, em avançado estado de degradação. Era usual organizarem-se em gang como forma de afirmação perante o exterior, e embora não cometessem atos de furto, levavam a cabo ações de degradação de espaços públicos. Mais de metade não estava integrado em qualquer tipo de organização, escola ou instituição e não tinham qualquer tipo de acompanhamento social. Parte destes jovens eram vítimas de fenómenos de exclusão por professarem a religião católica ou ortodoxa.

Em Espanha, na região de Madrid, intervimos com 41 jovens entre os 15 e os 22 anos, nos bairros de Arganzuela e Usera-Villaverde. São conhecidas como áreas de elevado grau de perigosidade e fora da maior parte dos roteiros turísticos. São jovens com graves índices de iliteracia, a maior parte oriundos de famílias desestruturadas em que ambos os pais estão desempregados. Organizam-se em grupos juvenis que entram em confronto com grupos rivais dos bairros vizinhos, tendo sido registados nos últimos três anos situações graves de marginalidade, tráfico de droga e inclusive, prostituição. Onze eram oriundos de comunidades latinas (emigrantes da América Latina).



Em Itália, Lombardia, nas zonas limítrofes à cidade de Milão onde não existem estruturas associativas ou governamentais de apoio diretos aos jovens em extrema exclusão, demos apoio direto a 13 jovens envolvidos em situações de



marginalidade.

Chegamos a mais de 280 jovens oriundos de 8 bairros sociais com especiais índices de extrema exclusão.

Abraão Costa – Animador Socioeducativo, Professor e Investigador Social

INOVAÇÃO E ANTECEDENTES

O Eurobairro nasceu de outros projetos que os parceiros desenvolveram, alguns com apoio comunitário, como foi o caso dos projetos ID.EIAS e Break the Wall, apoiados pelo antigo Programa Juventude em Ação. Eram projetos mais pequenos, mas todos eles dedicados a públicos juvenis provenientes de contextos de risco extremo, nomeadamente bairros sociais.

Dentro deste contexto específico da extrema exclusão associada a bairros sociais, comum ao trabalho desenvolvido pelos cinco parceiros nasce a necessidade de congregar esforços e apresentar uma resposta comum que desse continuidade ao trabalho que se tem vindo a fazer. E, felizmente ou não, uma resposta concertada, com escala europeia, para comunidades juvenis em extrema exclusão oriundas de bairros sociais é ainda uma novidade.

Outro resultado relevante, inovador e substancial foi ter como pano de fundo ações que de forma objetiva deram corpo a planos concretos para que cada comunidade juvenil envolvida fosse capaz de gerar iniciativas de desenvolvimento local social capazes de combater os fenómenos de subsidiodependência e constante subordinação a organismos estatais a que os jovens e suas comunidades estão sujeitas.

Depois, outro aspeto que nos parece inovador e ainda pouco explorado, é o facto de todo o dispositivo orgânico e metodológico que montamos assentar nas novas metodologias de inclusão inteligentes, centradas no envolvimento direto dos atores (beneficiários), na sua capacidade de autonomização e emancipação enquanto atitudes geradoras de respostas mais sustentáveis e de acordo com os problemas concretos de cada comunidade juvenil envolvida.

Para não haver dúvidas, o ponto de partida do trabalho a adotar foi a Escada da Participação Juvenil, assente em modelos de decisão partilhada em todas as fases do projeto. A ideia passou por recriar de forma faseada, integrada e



envolvendo todos os atores, o ecossistema de cada bairro social: recuperando os espaços degradados; dando novas funcionalidades aos espaços sociais comuns; percebendo e potenciando os recursos endógenos e capital humano juvenil de cada comunidade envolvida através de processos de desenvolvimento local social; desenvolvendo novos espaços de debate, criação e fruição para a comunidade; abrindo os bairros à comunidade envolvente através de iniciativas culturais, formativas e sociais; fomentando o Empreendedorismo social; despoletando processos de educação não formal com base em ações intergeracionais; partilhando boas práticas no domínio das experiências de inclusão inteligente com comunidades juvenis em extrema exclusão; formando novos líderes juvenis que disseminassem e multiplicassem os resultados do trabalho levado a cabo nas comunidades; preparando agentes educativos capazes de intervir em contextos de bairro social com comunidades juvenis em especial risco de exclusão; criando equipas multidisciplinares especiais de intervenção socioeducativa que, nacionalmente, intervinham de forma itinerante permitindo a extensão do projeto a novos complexos de habitação social e que acudissem a situações de especial emergência; criando iniciativas de impacto público que valorizassem as experiências levadas a cabo no interior dos bairros, com a envolvência da comunidade exterior; desencadeando planos de educação não formal parental, estendendo a intervenção ao plano familiar; dando corpo a planos de follow-up que integrassem futuramente as novas respostas sociais nas instituições parceiras ou que facilitassem o nascimento de novas associações juvenis, permitindo a coerência e sustentabilidade dos resultados que pretendemos atingir.

Dentro desta estratégia nasce o Act – Atores para a Inclusão Inteligente, um manual com as reflexões, técnicas, jogos e dinâmicas que deram forma ao projeto de modo a fazer chegar as ferramentas geradas ao maior número de agentes educativos possível.

Abraão Costa – Animador Socioeducativo, Professor e Investigador Social

O PAPEL DO TÉCNICO DE JUVENTUDE EM COMUNIDADES JUVENIS DE RISCO

O TÉCNICO DE JUVENTUDE

O Técnico de Juventude ou *Youth Worker* é entendido como aquele que intervém na conceção, organização, desenvolvimento e avaliação de projetos, programas e atividades com e para jovens, tendo como base as metodologias do domínio da educação não-formal, que facilitem e promovam a cidadania, participação, autonomia, inclusão e desenvolvimento pessoal, social e cultural.

São objetivos deste técnico:

Consolidar as políticas públicas de Juventude no terreno e da intervenção com jovens, de forma dedicada – estruturando a sua autonomia, potenciando oportunidades, facilitando caminhos e opções;

Criar uma comunidade de profissionais especificamente formados, motivados e mais preparados para lidar com a complexidade das realidades no terreno;

Criar uma identidade clara e publicamente reconhecida no trabalho no domínio da Juventude, em particular nos parâmetros de intervenção social, cidadania e participação;

Catalisar as ofertas para os jovens, aumentando as probabilidades de integração social, empregabilidade, conhecimento de recursos ao dispor;

Mobilizar os jovens de forma personalizada, corporificada num profissional que possa fazer a interligação com outros atores e instituições no terreno;

Fomentar a educação não-formal e a sua complementaridade com os sistemas formais de educação;

Elevar a eficácia e eficiência da resposta aos problemas atuais dos jovens e da sociedade, reforçando, simultaneamente, de forma coerente com a arquitetura do trabalho com Juventude, já existente e indispensável, um desígnio humanista que tenha em conta a diversidade de contextos de atuação, necessidades, expressões e aspirações dos jovens portugueses;

Concretizar um processo longo de debate e troca de ideias com todos os atores do domínio da Juventude, e tornando palpáveis os resultados de numerosas iniciativas, onde o IPDJ e as plataformas de jovens têm tido destaque;

Dar resposta às recomendações nacionais e europeias, das instituições de referência, em prol de uma intervenção renovada, capaz e adequada à Juventude, em particular numa conjuntura geracional que se tem revelado adversa.

O Técnico de Juventude, baseia o seu campo de atuação em princípios inerentes à Educação não-formal, enquanto um processo de aprendizagem participativa, uma importante metodologia de transmissão de saberes, de conhecimentos e de práticas desenvolvidas para os jovens e com os jovens. Neste sentido, o Técnico de Juventude é entendido como um facilitador de processos de transição entre estádios, isto é, como um potenciador da construção de identidade tendo por base o processo de socialização entre jovens e grupos.

O TÉCNICO DE JUVENTUDE EM COMUNIDADES DE RISCO

Ao realizar o seu diagnóstico este técnico deve preparar a sua intervenção tendo em conta o grupo com quem pretende atuar, partindo das suas características. Uma intervenção direcionada para os jovens está sempre ligada a um contexto em concreto, como os seus espaços vitais, os territórios juvenis ou instituições e entidades que operam com eles diretamente assim como as atividades que são desenvolvidas nos mais variados espaços: o espaço escolar, o espaço familiar, as relações com os seus pares, o grupo de própria identidade pessoal e a sua individualidade. Seja qual for o objetivo da sua intervenção, uma das primeiras ações a realizar pelo técnico, é integrar-se no seio do grupo-alvo, de forma a perceber quais as suas potencialidades e necessidades.

Uma segunda ação é criar um espaço em que seja possível existir uma rotina de encontro com o grupo.

Enquanto agente potenciador de transformação, o seu papel passa por desenvolver processos e atividades de educação não formal que contribuam para o desenvolvimento dos jovens e o desenvolvimento da sua comunidade, através de iniciativas que potenciem os mesmos ao nível das lideranças e tomadas de decisão envolvendo-os na organização e gestão da sua comunidade. Assim o seu papel, passa por, analisar os recursos existentes e potenciar oportunidades para os jovens, partindo do que já existe na comunidade, perspetivando a transformação e valorizando e potenciando a sua dimensão intercultural, ecológica, intergeracional e social como fontes de integração e afirmação.

O seu trabalho deve estar assente nos princípios da Educação Não-formal, de



Intervenção Comunitária, Animação Sociocultural, Pedagogia Participativa e também nos princípios de uma Educação Intercultural, concretizando uma perspetiva dialógica, de interação e intercâmbio de culturas, de respeito e de partilha da herança cultural, promovendo o desenvolvimento pessoal, social, físico e psicológico dos jovens ao potenciando a sua transformação enquanto agentes da sua própria transformação pessoal e comunitária.

BIBLIOGRAFIA:

COSTA, A. (2012). *Animação socioeducativa e democracia participativa*. Vila Nova de Famalicão: Plataforma de Ação Socioeducativa e Cultural.

COSTA, A. (coord.) 2008. *Animação sociocultural e protagonismo juvenil*. Vila Nova de Famalicão: Plataforma de Ação Socioeducativa e Cultural.

LOPES, M.(2006). *Animação Sociocultural em Portugal*. Chaves: Intervenção. Associação para a Promoção e Divulgação Cultural.

PINTO ANTUNES, Maria Conceição (2009). Interculturalidade e Intervenção Comunitária. *Revista Galego-Portuguesa de Psicoloxía e Educación*. Vol. 17, (Nºs 1,2), 39-47.

Portal da Juventude em: <http://juventude.gov.pt>.

Catálogo Nacional de Qualificações: http://www.catalogo.anqep.gov.pt/PDF/QualificacaoPerfilPDF/1582/761337_Perfil

O POBRE EREMITA QUE ERA MAIS RICO QUE O REI: LIÇÕES PARA UM TÉCNICO DE JUVENTUDE

Um velho e sábio eremita que vivia uma vida simples e austera, dedicada à meditação e ao serviço dos mais pobres, foi certa vez convidado para ir até à corte do rei mais poderoso daquela época. Ao vê-lo, o Rei declarou um pouco comovido:

- Eu invejo um homem santo que se contenta com tão pouco!*
- Eu invejo Vossa Majestade que se contenta com ainda menos do que eu*
– respondeu o Eremita de imediato.

O Rei sem deixar de se sentir ofendido retorquiu:

- Mas como é que pode dizer isso, se todo este reino é inteiramente meu?!*
- Precisamente – disse o velho e sábio eremita – Eu tenho a música das aves no campo, o brilho dos astros celestes, os rios e as montanhas, os sorrisos das crianças e dos velhinhos, tenho a Lua e o Sol, percebo a essência das coisas. Vossa Majestade, porém, tem apenas este reino.*

(in Maktub, 1999)

Volto continuamente a esta história, uma e outra vez. Lia-a há muito tempo num livro do escritor brasileiro Paulo Coelho que todos líamos na altura, mas que nunca esqueci. Recordo-a sobretudo quando partilho a experiência pessoal no trabalho de Juventude que tenho desenvolvido nos últimos anos. O velho e sábio eremita, não deu só uma lição ao Rei, mas também me deu a mim. A minha obrigação é partilhá-la.

Partindo da minha simples e curta experiência que contextualizo em diversos momentos, abordo a busca de identidade no âmbito do trabalho juvenil e o papel da Educação Não Formal. A dimensão europeia do trabalho juvenil, nomeadamente no que diz respeito ao Programa Erasmus+ Juventude em Ação tem o seu devido destaque, sobretudo pela oportunidade que



confere àqueles que trabalham para e com os jovens. E é precisamente para estes e estas que abordo de forma prática e objetiva, aquelas que considero serem competências chave a desenvolver. Sempre na companhia de um velho e sábio eremita!

Esta ponderada e inteligente personagem da nossa história falou ao Rei da sua *“música das aves no campo, o brilho dos astros celestes, os rios e as montanhas, os sorrisos das crianças e dos velhinhos, a Lua e o Sol”* como a sua verdadeira riqueza. De alguma forma, encontrei-a também no âmbito do trabalho de Juventude. Desde os 15 anos de idade - conto agora com 36 - estive ligado a grupos de jovens pelas várias cidades de Portugal onde tive o privilégio de viver: Viseu, Porto, Santarém, Braga, mas também no estrangeiro, nomeadamente num lindo país africano chamado Quénia, numa grande e agitada cidade no sopé dos Montes Ngong, Nairobi, onde vivi 5 anos. Assumi, em alguns deles funções de liderança, noutros nem por isso; nalguns de maneira formal e noutros informal.

2008 trouxe o início da carreira profissional remunerada. Tive o privilégio de iniciar o meu percurso profissional no maior movimento humanitário do mundo: a Cruz Vermelha que conta hoje com cerca de 100 milhões de membros, dentro os quais 17 milhões voluntários, dos quais mais de metade são jovens abaixo dos 30 anos. Foi no contexto desta organização humanitária que encontrei outros que já o faziam e com quem aprendi e desenvolvi grande parte daquilo que são hoje as linhas condutoras do trabalho que desenvolvemos em prol da Juventude.

O VELHO E SÁBIO EREMITA SABIA QUEM ERA

Certamente que a sábia personagem da nossa história chega à conversa com o Rei depois de um longo percurso de descoberta da questão central, que de uma forma geral nos inquieta a todos: quem sou eu e qual o meu papel no mundo? Só assim lhe era possível falar com tal autoridade. Certamente que o inquietado monge passou por várias fases até atingir a serenidade de saber que está no lugar



certo ao ponto de reconhecer aquilo que é realmente importante, as suas verdadeiras riquezas.

Sem ser eremita, sábio e velho, o meu percurso foi-se fazendo também de procura de identidade no domínio da Juventude. Tive várias funções, todas elas ligadas a esta área. Em algumas recebia o nome de voluntário, animador sociocultural, formador e facilitador, noutras de técnico de projeto, noutras de coordenador de projeto e coordenador de juventude e até coordenador de voluntariado jovem. Embora todas elas tivessem nomes diversos mais centrados num ou noutro aspeto mais prático do trabalho que desenvolvia, todas elas tinham uma base comum, quer nas tarefas, quer na metodologia, quer nos temas, quer no público alvo. No entanto, nenhuma das designações das funções alcançava o significado global do que fazíamos. Não somente eu, mas também outros colegas que comigo partilhavam o mesmo problema. Todos se debatiam igualmente com a busca de uma identidade reconhecida.

O dia 8 de Dezembro de 2015 trouxe uma notícia importante para todos. Foi publicado no nº45 do Boletim Trabalho-Emprego um novo perfil profissional em Portugal: Técnico/a de Juventude. Chegar a este momento exigiu diálogo, trabalho árduo, multidisciplinar, que reuniu a Secretaria de Estado do Desporto e Juventude, o Instituto Português do Desporto e Juventude, a Agência Nacional para a qualificação e Ensino Profissional, o Conselho Nacional de Juventude e a Federação Nacional de Associações Juvenis e muitos jovens com experiências diversas na área da Juventude.

Este grupo de trabalho chegou a uma definição sobre aquilo que é um Técnico/a de Juventude:

“Intervir na conceção, organização, desenvolvimento e avaliação de projetos, programas e atividades, com e para jovens, mediante metodologias do domínio da educação não-formal, facilitando e promovendo a cidadania, a participação, a autonomia, a inclusão e o desenvolvimento pessoal, social e cultural”.

Inevitavelmente, com a padronização do perfil de Técnico de Juventude, ficaram definidos aspetos importantes, uma espécie de mínimos olímpicos para o reconhecimento da profissão, nomeadamente o nível 4 de classificação (12º ano) e cerca de 1125 horas de formação. Isto é também particularmente importante para quem desenvolveu um trabalho ao longo da vida ligado à Juventude, uma vez que permite ver reconhecidas as suas competências de maneira formal. Em Portugal este processo designa-se de RVCC – Reconhecimento e Validação e Certificação de Competências.

Ficaram também definidos os objetivos do perfil de Técnico/a de Juventude que no seu essencial são:

- ◆ Consolidar políticas públicas de Juventude no terreno e da intervenção com jovens, de forma dedicada – estruturando a sua autonomia, potenciando oportunidades, facilitando caminhos e opções;
- ◆ Criar uma comunidade de profissionais mais capazes de responder às complexidades do terreno;
- ◆ Criar uma identidade clara e publicamente reconhecida no trabalho no domínio da Juventude;
- ◆ Catalisar as ofertas para os jovens, aumentando as probabilidades de integração social e empregabilidade;
- ◆ Definir um perfil que possa fazer a interligação com outros atores e instituições no terreno;
- ◆ Fomentar a educação não formal e a sua complementaridade com os sistemas formais de educação;
- ◆ Elevar a eficácia e eficiência da resposta aos problemas atuais dos jovens e da sociedade;
- ◆ Dar resposta às recomendações nacionais e europeias, das instituições de referência, em prol de uma intervenção renovada, capaz e adequada à Juventude.

O VELHO E SÁBIO EREMITA TINHA A “MÚSICA DAS AVES DO CAMPO”: O PAPEL DA EDUCAÇÃO NÃO-FORMAL

Quando o velho e sábio eremita da nossa história estava diante do rei, ele percebia que a experiência que tinha vivido no contacto com a natureza, nomeadamente ouvindo a música das aves lhe dava uma riqueza maior do que a do rei. Há neste aspeto uma referência clara à força das nossas experiências, de como o que nos rodeia nos influencia, de como aprendemos com o que vivemos e vemos, de como nos transformamos no que somos, de como nos educamos.

O trabalho que eu e outros como eu desenvolvemos durante os últimos anos com crianças e jovens é fundamentalmente centrado na sua educação e desenvolvimento integral, dando especial relevo aos valores universais. É um trabalho desenvolvido essencialmente nos espaços livres deixados pelo sistema de educação formal, a escola, os professores, os manuais escolares e as avaliações. A sala de aula dá lugar a espaços alternativos de aprendizagem, a rua, o jardim, a montanha, o ginásio, o auditório da associação, o recreio da paróquia, o parque da cidade.

Há um esforço consciente de deixar aos jovens o protagonismo da aprendizagem, isto é, de deixar que sejam eles próprios os atores da construção e passagem de saberes. A experiência individual de cada um nas atividades que facilitamos é o motor principal para avançar no conhecimento. A experiência viva de cada jovem sobrepõe-se ao PowerPoint tradicional da sala de aula típicos do contexto formal de ensino. Os jovens acabam por assumir o papel principal da sua educação. A avaliação formal é inexistente.

Os temas de trabalho são essencialmente abordados através de dinâmicas experienciais, onde os jovens se envolvem como atores principais, experienciam o conceito, constroem ligações emocionais com o tópico e experimentam de uma forma empática os conceitos, isto é, experimentam na pele o que significam os tópicos em discussão. Por exemplo, se estivermos a abordar o conceito de



liderança, ou diálogo intercultural, criamos um cenário onde o jovem tem a possibilidade de experimentar o que é ser líder ou ser liderado ou então de experimentar os desafios do diálogo intercultural através da simulação de cenários desafiantes. Algumas vezes estas experiências de aprendizagem são desconfortáveis e exigentes do ponto de vista emocional e é precisamente esta exigência que cria novas ligações e associações com experiências já vividas, proporcionando frequentemente momentos de *insight* que nunca poderiam ter sido alcançados numa sala de aula tradicional.

A este conjunto de técnicas, filosofia de ensino e metodologia damos o nome de Educação Não-Formal, que sai reforçada e reconhecida no perfil profissional do Técnico/a de Juventude sendo referida expressamente como metodologia privilegiada.

É certo que os temas com que normalmente trabalhamos são também de fácil ligação com as metodologias de Educação Não Formal, isto é, com a criação de cenários de aprendizagem criativos e que estabelecem pontes com a realidade crua que queremos trabalhar. A definição do perfil profissional de Técnico/a de Juventude fala de cidadania, participação, autonomia, inclusão, desenvolvimento pessoal, social e cultural, mas poderia também falar de liderança, relacionamento interpessoal de qualidade, gestão de conflitos, comunicação, gestão e trabalho em equipa.

O VELHO E SÁBIO EREMITA TINHA OS “RIOS E AS MONTANHAS”: A DIMENSÃO EUROPEIA DO TÉCNICO DE JUVENTUDE

Os “rios e as montanhas” que o velho e sábio eremita considerava serem seus, transportam-nos para um cenário maior. Os rios e as suas águas, ombreados pelas montanhas, correm e alcançam grandes distâncias, quem sabe outros reinos, quem sabe até realidades diferentes do reino que o velho e sábio eremita conhece. Há por ventura algo para aprender neste pormenor relativamente ao trabalho do Técnico/a de Juventude.

Há contextos mais ou menos favoráveis às metodologias da Educação Não-Formal (ENF). Em Portugal, este é uma proposta educativa aceite e cultivada. Por exemplo, o Programa Escolhas, programa de referência para a inclusão social de crianças e jovens de contextos socioeconómicos mais vulneráveis, privilegia a ENF como metodologia Educativa; a ANEM, Associação Nacional de Estudantes de Medicina, que desenvolve um trabalho de relevo no contexto académico, tem implementado um Plano Nacional de Educação Não Formal como resposta às necessidades que os jovens médicos sentem no investimento e potenciação das suas competências, a Juventude Cruz Vermelha privilegia a ENF como metodologia para o trabalho no domínio da Juventude mencionando-a expressamente na sua estratégia.

Com maior relevância nos últimos 30 anos a ENF tem afirmado a sua posição também num conjunto significativo de instituições internacionais, fruto da procura de educação de qualidade. O Conselho da Europa, a União Europeia, e sobretudo a Comissão Europeia, têm apostado em compreender, sistematizar e promover a ENF como estratégia de aprendizagem.

Em Portugal, a Agência Nacional para a Promoção do Programa Erasmus+ Juventude em Ação é reflexo disso e detém um papel principal na promoção da ENF. Esta Agência possui uma Bolsa que consiste essencialmente num grupo de formadores, facilitadores, animadores e especialistas independentes em

diversas áreas relacionadas com a Juventude e Educação Não Formal na qual tenho tido a oportunidade de participar e que aprofundam aspetos centrais no domínio do trabalho de Juventude. Provenientes de diferentes regiões de Portugal, os formadores partilham entre si boas práticas de formação e capacitação, colocando-se como recurso de multiplicação e valorização do Programa Erasmus+ Juventude em Ação, dos seus objetivos e das suas prioridades.

Olhando para os objetivos do perfil de Técnico de Juventude, a minha atividade enquanto formador permitiu-me participar essencialmente na consolidação de “políticas públicas no terreno e da intervenção com jovens”, mas também participar nas “respostas às recomendações nacionais e europeias, das instituições de referência em prol de uma intervenção renovada, capaz e adequada à Juventude”.

Relativamente a este último objetivo, destaca-se em especial o Programa Erasmus+ Juventude em Ação, sobretudo como inspirador de uma cidadania ativa, solidariedade, tolerância e envolvimento dos jovens na transformação da Europa e dos Europeus. Este programa promove a mobilidade, a educação não formal, o diálogo intercultural e a inclusão, sobretudo na faixa etária entre os 13 e os 30, além de apoiar os técnicos de juventude e as organizações através da formação e da construção de redes de contactos.

Por exemplo entre 2007 e 2011, este programa, que na altura se chamava apenas Juventude em Ação, apoiou o desenvolvimento de 8000 projetos e proporcionou oportunidades a mais de 150 000 jovens. Os técnicos de Juventude (92%) relataram que a sua participação no programa aumentou as suas competências e o seu nível de conhecimento muito mais do que se tivessem participado em programas que ocorressem apenas a nível nacional. 86% disseram que depois da participação nas atividades deste programa passaram a dar mais atenção e importância à dimensão internacional do seu trabalho.

Também relativamente às organizações houveram ganhos de destaque:

- ◆ 90% relataram que a participação no Programa Juventude em Ação aumentou os seus conhecimentos em gestão de projetos;
- ◆ 89% relataram que aumentou o seu reconhecimento e valorização da diversidade cultural.

O VELHO E SÁBIO EREMITA CONHECIA A “ESSÊNCIA DAS COISAS”

O maior ou menor sucesso do trabalho do técnico de Juventude está intimamente ligado não ao aspeto formal que teve oportunidade de descrever atrás, mas àquilo que ele ou ela são na sua “essência”. O velho e sábio eremita da nossa história era rico, não pelas suas posses, mas porque “conhecia a essência das coisas”. Queria talvez com isto dizer que estabelecia uma ligação mais profunda com as coisas e pessoas à sua volta, como se as conhecesse por dentro. Não só à sua volta, mas fundamentalmente dentro de si.

É precisamente para dentro que os técnicos de Juventude devem olhar, para a sua essência, isto é, para o conjunto de valores, experiências, relações e competências que possuem e que marcam o seu trabalho. Quando “*concebem, organizam, preparam e avaliam projetos, programas e atividades*”, como aponta a definição de técnico/a de Juventude, não conseguem separar-se dos seus valores, das suas experiências, das suas relações e das suas competências.

As competências, que aqui se referem ao conjunto de características de um indivíduo que o ajudam a realizar as suas funções, é um elemento que distingue e posiciona os indivíduos, ou seja, que lhes dá destaque ou se quisermos que os torna especiais, mas também eficazes na sua ação. Quais serão então as competências que tornam um Técnico/a de Juventude especial para o contexto do trabalho de Juventude?

Antes de enumerar algumas que considero essenciais, importa referir o pano de fundo onde encaixam todas as competências. Em grande medida a chave da eficácia de um Técnico de Juventude/a é a capacidade para a

transformação interior. No fundo, começar por si. Mahatma Gandhi, o líder indiano da não-violência, defendia *“become the change you want to see in the world”* (“transforma-te na mudança que queres ver no mundo”). Se, como declara a definição de Técnico/a de Juventude, este *“promove a cidadania, a participação, a autonomia, a inclusão e o desenvolvimento pessoal, social e cultural”*, ou seja, se está comprometido com a construção de um mundo melhor, partindo das gerações mais novas, deve, em primeiro lugar, começar consigo próprio.

O compromisso pessoal com o seu próprio papel é o primeiro e grande passo. E este passo leva naturalmente à transformação interior. Esta é fonte de inspiração para a mudança de mentalidades, atitudes e comportamentos, não só dos jovens com quem trabalhamos, mas também das nossas famílias, das comunidades onde estamos inseridos e do mundo em geral. Esta predisposição pode ser conseguida através do exercício da *“escuta interior”*, ou seja, da perceção do que sente, de como se encontra, num esforço consciente de autorreflexão, deixando-se levar por um caminho de aprendizagem e autodesenvolvimento contínuo ao longo da vida.

CINCO COMPETÊNCIAS CHAVE PARA O TÉCNICO DE JUVENTUDE

As competências que apresento agora são uma síntese marcada pelo trabalho de Juventude em equilíbrio com a Missão da organização que me acolheu enquanto profissional e voluntário: *“preservar a vida, a saúde e a dignidade humana em todas as circunstâncias, de favorecer a compreensão, a cooperação e a paz duradoura entre os povos”*. Neste contexto, a minha visão é grandemente influenciada por iniciativas internas do Movimento Internacional da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho. Destaco em particular a iniciativa YABC, acrónimo de *Youths as Agents of Behavioral Change* (Jovens Enquanto Agentes de Mudança Comportamental) pela sua inovação e sintonia com aquilo que acredito ser o verdadeiro papel de um Técnico de Juventude.

Esta lista de cinco competências não esgota de forma alguma o catálogo de ferramentas que um profissional ou voluntário desta área deve cultivar e desenvolver. No entanto, considero que estas são chave e, em grande medida, abrem as portas a outras. Certamente que haverá diferentes graus de desenvolvimento de cada uma delas em diferentes Técnicos/as de Juventude. Cultivar cada uma delas é uma experiência pessoal de continuidade ao longo da vida.

A. ESCUA ATIVA

Desde o início, estive ligado à gestão de voluntários jovens como ferramenta de participação e desenvolvimento de competências. Este público é altamente exigente porque os seus níveis de motivação são altíssimos e incrivelmente claros numa qualquer entrevista de voluntariado. No entanto, em muitos casos, esse entusiasmo esmorecia ao fim de poucas semanas quando tudo indicava que a função de voluntariado escolhida seria a ideal para aquele ou aquela voluntária. Só ao fim de alguns anos de frustração percebi que a causa era eu. Frequentemente, durante a entrevista de voluntariado, que acontecia num dia incrivelmente atarefado, assumia que determinado jovem tinha perfil para determinada função. Com pressa e sem atenção, indicava e seleccionava perfis para funções sem fundamento nas motivações e personalidades dos voluntários. Não os ouvia verdadeiramente e como tal, também não os compreendia. Aprendi neste pormenor a importância de uma competência fundamental: a empatia.

Fundamental para o Técnico/a de Juventude, a empatia refere-se à atitude verdadeira de estar presente quando alguém fala. É escutar o que está a ser dito, como está a ser dito e porquê está a ser dito. No fundo é ter um conhecimento verdadeiro do que nos está a ser comunicado. Muitas vezes quando ouvimos alguém somos, no entanto, levados pelas nossas ideias pré-concebidas, os nossos “filtros” que advêm da nossa cultura e da nossa educação, mas a verdadeira escuta ativa é aquela feita de forma neutra.

O elemento mais importante para uma escuta ativa é conectar-se com aquilo que realmente está a acontecer a quem conosco comunica. Na verdade, a escuta ativa é estar no momento presente, colocando a nossa inteira atenção e foco em quem fala, naquilo que está a ser dito, mas também naquilo que não está a ser dito, como e porquê, e tudo isto escutando de uma forma neutra e sem julgamento.

PORQUE É QUE A ESCUTA ATIVA É IMPORTANTE ENQUANTO TÉCNICO DE JUVENTUDE?

Escutar verdadeiramente o que é que um jovem tem para dizer, em particular com empatia, fará com que se sinta valorizado e especial, mas fundamentalmente porque permite estabelecer uma ligação única com os jovens envolvidos no diálogo, como uma espécie de comunicação de coração a coração, ou seja, a um nível mais profundo.

Isto permite gerar uma relação de confiança entre emissor e recetor e é esta confiança que inspira a mudança. Como tal, a escuta ativa é chave para “abrir as portas do outro” fomentando a mudança interior, genuína e desejada e não uma mudança imposta pelo técnico de Juventude.

B. EMPATIA

Entre 2004 e 2005 tive a oportunidade de trabalhar num bairro degradado da periferia de Nairobi chamado Korogocho. Um ambiente difícil onde as pessoas viviam de uma forma muito simples, confrontadas a toda a hora com situações de violência e esmagadas pela enorme prevalência do vírus HIV. Num país distante culturalmente da minha cultura de referência, onde os códigos culturais eram tão díspares, senti-me muitas vezes frustrado, sem compreender o porquê de determinados comportamentos e atitudes. Só depois de largos meses acabando por abandonar as minhas muralhas culturais e as minhas certezas, é que tudo voltou a fazer sentido. Neste processo doloroso aprendi a importância de uma competência muito importante: a empatia.

Esta competência refere-se à capacidade de nos colocarmos no lugar dos jovens com os quais trabalhamos. Significa isto que compreendemos e somos sensíveis aos seus sentimentos e que, de alguma forma ainda que temporariamente, partilhamos destes sentimentos.

Será importante considerarmos que empatia é diferente de simpatia. Simpatia é quando sentimos o sofrimento dos que sofrem, como se fossemos nós próprios. Enquanto a simpatia deseja conformar e consolar, a empatia deseja compreender. A simpatia é talvez a empatia que vai longe demais no sentido em que o envolvimento emocional pode desequilibrar a relação que se estabelece com um jovem, o que significa que já não estamos preparados para agir e inspirar a mudança. Há, portanto, um limite para a empatia, o que exige ao Técnico/a de Juventude estar atento.

PORQUE É QUE A EMPATIA É IMPORTANTE ENQUANTO TÉCNICO/A DE JUVENTUDE?

Conforme referimos atrás, o pano de fundo onde encaixam as competências é a mudança interior e a transformação pessoal. Desenvolver a capacidade empática, também connosco próprios, ajuda a conectarmo-nos com aquilo que somos, o que nos motiva, o que gostamos, o que nos faz bem e o que não nos faz bem.

Em segundo lugar, é essencial ao Técnico de Juventude ser capaz de estabelecer uma ligação com os jovens ao nível emocional. A escuta ativa e a empatia ajudam a estabelecer uma relação de confiança e a criar abertura para inspirar uma mudança genuína e duradoura.

C. PENSAMENTO CRÍTICO

Poderíamos definir o pensamento crítico como o processo do pensamento neutro e imparcial. É, no fundo, a competência através da qual usamos o nosso conhecimento e inteligência para chegar a conclusões e posições objetivas e sensatas. É com facilidade interpretado como o pensamento negativo ou

aquele que procura falhas nas coisas ou pessoas, mas erradamente. O pensamento crítico traduz a capacidade de pensar racionalmente, objetivamente e de forma neutra. Não é um conceito abstrato, mas uma verdadeira ferramenta que pode ser desenvolvida e alcançada com a prática.

O pensamento crítico requer que questionemos a informação que nos chega, reconhecamos e abandonemos os nossos preconceitos e preferências pessoais e culturais e questionemos as suposições que assumimos como verdadeiras, mas das quais não temos qualquer provas.

PORQUE É QUE O PENSAMENTO CRÍTICO É IMPORTANTE ENQUANTO TÉCNICO DE JUVENTUDE?

O pensamento crítico é fundamental para a introspeção e autoavaliação enquanto Técnicos de Juventude. Permite-nos o confronto objetivo connosco próprios, especialmente se considerarmos o processo de aprendizagem e desenvolvimento profissional ao longo da vida.

Esta competência essencial permite-nos questionar verdades absolutas e assim desenvolver as nossas próprias posições e convicções baseadas na razão e objetividade sobre as quais possamos tomar total responsabilidade.

O pensamento crítico permite-nos também identificar e compreender problemas abaixo da superfície que tantas vezes passam despercebidos. Técnicos de Juventude comprometidos com o desenvolvimento pessoal, social e cultural dos jovens, devem compreender os verdadeiros problemas e as suas causas de forma a se tornarem eficazes.

D. RESILIÊNCIA PESSOAL

Alguns grupos com os quais trabalhamos são particularmente desafiantes. A idade, o contexto socioeconómico, os preconceitos dos elementos do grupo face aos educadores e o contexto físico de contacto com o grupo são alguns dos elementos que ditam uma maior ou menor facilidade em cumprir objetivos educativos. Numa das tarefas que desempenhei enquanto facilitador, cumpria-me

dinamizar um conjunto de 8 sessões a um grupo particularmente difícil que aliás tinha semeado o terror na escola que frequentavam tendo levado ao desespero professores e assistentes operacionais. Não sei se o meu contributo enquanto técnico de juventude e a magia da Educação Não Formal surtiu o seu efeito, mas sei que aprendi com eles algo pelo qual lhes estarei eternamente grato: a importância da resiliência pessoal.

A resiliência pessoal refere-se à capacidade do Técnico de Juventude em fazer face à adversidade, às dificuldades e aos problemas com que se confronta, adaptando-se positivamente a eles e transformando-os numa oportunidade de crescimento. Ser resiliente não é ter capacidades “super-humanas”; não significa que não possamos chorar ou ser “duros” na nossa maneira de atuar ou mesmo colocar uma máscara que permita disfarçar os nossos sentimentos. As pessoas resilientes também têm emoções positivas e negativas com tanta intensidade como outra pessoa qualquer. No entanto, a resiliência pessoal é a nossa capacidade para adaptar e avançar. É usar a nossa vulnerabilidade natural como fonte de crescimento pessoal. É ser capaz de ver as falhas e as derrotas como uma oportunidade para ultrapassar o problema ou então de se levantar e chegar mais longe da próxima vez.

Os fatores que contribuem para a resiliência pessoal incluem:

- ◆ Uma imagem positiva de nós próprios e confiança nas nossas próprias capacidades e forças;
- ◆ A capacidade de gestão das emoções, impulsos e sentimentos fortes;
- ◆ Boa capacidade de comunicação e resolução de problemas;
- ◆ Sentir-se em controlo e não constante vítima das situações;
- ◆ Capacidade de procurar ajuda e soluções;
- ◆ Ser capaz de fazer face ao stress de forma saudável evitando formas nocivas como é o consumo de substâncias;
- ◆ Relações de qualidade e proximidade com família e amigos;

◆ Ajudar outros;

O desenvolvimento da nossa resiliência enquanto Técnicos de Juventude é uma espiral ascendente. De facto, depois de cada sucesso, a confiança de que conseguiremos ultrapassar futuras dificuldades crescem gradualmente.

PORQUE É QUE A RESILIÊNCIA PESSOAL É IMPORTANTE ENQUANTO TÉCNICO DE JUVENTUDE?

É essencial para nós, Técnicos de Juventude, acreditar em nós próprios e ter como baluarte a nossa força interior de forma a sermos coerentes com o nosso discurso e exemplo para os jovens com quem desenvolvemos o nosso trabalho.

Trabalhar questões como a discriminação, exclusão social ou violência é exigente do ponto de vista emocional. Por isso é importante envolver-se sem correr o risco de esgotamento das energias físicas e mentais. Na verdade, no nosso esforço de *intervir na conceção, organização, desenvolvimento e avaliação de projetos, programas e atividades, com e para jovens*, com muita probabilidade encontraremos resistência e obstáculos. Desenvolver a resiliência pessoal, adquire assim uma importância ainda maior.

Sermos empáticos com os jovens que trabalhamos é uma competência ótima, mas não ao ponto de ficarmos esmagados pelas emoções e assim impedidos de atuar. Por conseguinte é crucial gerir emoções, manter o equilíbrio e conseqüentemente fortalecer a nossa resiliência pessoal.

E. A PAZ INTERIOR

Finalmente como última competência abordamos aquela que nem sempre é destacada na cultura ocidental, mas que na tradição oriental tem milénios de provas de eficácia. Em Portugal, vai finalmente ganhando espaço no trabalho de Juventude. Falamos da importância da paz interior.

A paz interior ou serenidade interior se preferirmos é um estado físico, mental e espiritual de serenidade, calma e paz. Refere-se a um estado de equilíbrio que permite uma tomada de consciência de si próprio, através da qual se consegue

estabilidade. A conseqüente calma mental permite por sua vez que a nossa intuição flua e aceda ao desejo sincero de mudança, aperfeiçoamento e transformação positiva.

Alcançar o equilíbrio interior é o processo de conhecimento e aperfeiçoamento contínuo de si próprio. Leva naturalmente a uma atitude de humildade e integridade para conosco próprios, os outros e o ambiente que nos rodeia.

Desenvolver o nosso trabalho num estado de paz interior não é ser submisso e aceitar tudo incondicionalmente. Não é fazermo-nos passear com um sorriso eterno ou vermos constantemente a vida cor-de-rosa e maravilhosa. Também não significa ser indiferente e desligado de tudo e todos de forma a que nada nos possa perturbar.

Na sua essência, paz interior significa o contrário de ser e estar stressado e ansioso e está geralmente associado com serenidade, calma e gratidão. Quando o mundo exterior não conseguir abalar o mundo interior, então a paz interior foi alcançada.

Esta competência é alcançada em primeiro lugar através de uma ética pessoal baseada na introspeção, autoconsciência, e autorreflexão, cultivando valores como a honestidade, integridade, paciência, força de vontade e disciplina. Isto permite um estado de autoconsciência que possibilita então uma atitude focada em não ser negativo, crítico, de julgamento fácil, culpando ou reagindo negativamente a pessoas ou circunstâncias. Tornamo-nos assim completamente responsáveis pelo que somos, pensamos, dizemos ou fazemos. Noutras palavras assumimos as conseqüências dos nossos sentimentos, pensamentos e ações.

[PORQUE É QUE A PAZ INTERIOR É IMPORTANTE ENQUANTO TÉCNICO DE JUVENTUDE?](#)

A paz interior está intimamente relacionada com a transformação pessoal, o que no papel de Técnicos de Juventude que pretendem inspirar mudança e desenvolvimento, nomeadamente de mentalidades, atitudes e comportamentos, é fundamental e uma ferramenta valiosa. A nossa transformação e crescimento pessoal inspira outros a mudar, nomeadamente os jovens com quem trabalhamos.

Alcançar a transformação interior e serenidade interior significa abraçar um processo contínuo de aprendizagem que durará toda a vida, mas será certamente a chave para podermos ser coerentes entre discurso e prática, aprendendo com cada experiência e transformando falhas em oportunidades de crescimento.

Não sabemos o que aconteceu quando o velho e sábio eremita terminou o seu discurso. Não conhecemos a resposta do Rei, se é que teve alguma. Por ventura ficou somente em silêncio absorvendo as palavras do eremita. No entanto, fica no ar a ideia de que o monge não terá chegado à sua brilhante conclusão de um dia para o outro. A sua descoberta foi lenta e gradual, à medida que se ia descobrindo e conhecendo, foi também descobrindo a beleza à sua volta até ao auge de compreender como a sua riqueza era imensa.

O sucesso enquanto técnico de juventude está intimamente ligado à capacidade de aprender e de se transformar sem pressas e desvios. Como o eremita, lenta e gradualmente, conhecendo em que pilares se apoiar, nutrindo as competências como verdadeiras ferramentas de transformação interior, tornando-se assim capaz de *“intervir na conceção, organização, desenvolvimento e avaliação de projetos, programas e atividades, com e para jovens, mediante metodologias do domínio da educação não-formal, facilitando e promovendo a cidadania, a participação, a autonomia, a inclusão e o desenvolvimento pessoal, social e cultural”*. Conforme é sua vocação.

João Gomes – Pedagogo e Formador do Programa Erasmus +

O TÉCNICO DE JUVENTUDE COMO AGENTE DE INCLUSÃO

O mundo em que vivemos, global, ligado em rede, incerto e caracterizado por rápidas mudanças coloca aos jovens desafios elevados sempre que estes têm que tomar decisões acerca da sua vida (sua biografia).

A juventude serve como conceito para caracterizar uma etapa da vida, mas também para uma dada condição social relacionada com estilos de vida e práticas sociais próprias¹. É neste contexto fortemente incerto, mas desafiante que o técnico de juventude atua no sentido de promover valores relacionados com cidadania ativa, a emancipação, a inclusão social de jovens, a interculturalidade, entre outros valores. É certo que neste papel de agente para inclusão o técnico de juventude deverá: **estar preparado** - para lidar com contextos diversos e complexos na realidade de terreno onde opere; **saber mobilizar** - os jovens de forma personalizada e interagir com outros atores no terreno; **ser facilitador** – de caminhos e opções, por via da educação não formal, promovendo a capacitação de jovens.

Considero que a via não formal será um eixo/ferramenta de trabalho essencial no técnico de juventude, já que deverá ser por esta via que poderá trabalhar um conjunto de competências sociais, comunicacionais e interpessoais que contribuem para o exercício da cidadania ativa, para inclusão de jovens e para a promoção da solidariedade entre jovens.

Considero também que o técnico de juventude poderá ser parceiro inclusivo na complementaridade entre a educação formal e não formal. Não são recentes, e são várias as considerações que o Conselho da União Europeia tem tido acerca do ensino e da formação na implementação da estratégia 2020, fazendo notar que “O

¹ - VIEIRA, Maria Manuel (2016). “Juventude(s) e escolhas de futuro: do risco ao arriscar”, Juventude(s) Novas Realidades, Novos Olhares, Editora Húmus, pp123-147

ensino e a formação têm um papel fundamental a desempenhar na consecução dos objetivos da Estratégia Europa 2020 para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo, não só dotando os cidadãos das competências e aptidões necessárias para que a economia e a sociedade europeias continuem a ser competitivas e inovadoras, mas também ajudando a promover a coesão e a inclusão sociais”. (2011, p.70.1)². De notar que este organismo tem dado incentivo à introdução de novas formas de aprendizagem num ambiente escolar que se pretende inovador, assim como à concretização de aprendizagens ao longo da vida ativa através do ensino formal, não formal e informal. Cada uma destas formas de ensino pressupõe uma mudança substancial no funcionamento das escolas e no trabalho dos agentes educativos. Tendo ainda por base a Comissão Europeia³, esta estabelece um conjunto de competências consideradas como essenciais à realização pessoal, ao exercício da cidadania e inclusão social, cabendo aos sistemas de ensino e educação (no qual inclui o técnico de juventude) apoiar o desenvolvimento destas competências nos jovens (incluindo os desfavorecidos) numa aprendizagem para o futuro e para a vida profissional.

No atual contexto das “sociedades do conhecimento depende não da educação para os conhecimentos, mas antes do desenvolvimento nas pessoas de competências para aprenderem e para lidarem com a mudança de modo a poderem reagir com flexibilidade, adaptando-se e adquirindo nova formação, quando necessário para aproveitar oportunidades ou para ultrapassar obstáculos. A aprendizagem dos indivíduos não se limita àquela que é proporcionada em

² - Jornal Oficial da União Europeia C70 – 4 de Março 2011. Conclusões do Conselho sobre o papel do ensino e da formação da estratégia Europa 2020.

³ - Os oito domínios das competências-chave 1) Comunicação na língua materna; 2) Comunicação em línguas estrangeiras; 3) Competência matemática e competências básicas em ciências e tecnologias; 4) Competência digital; 5) Aprender a aprender; 6) Competências sociais e cívicas; 7) Espírito de iniciativa e espírito empresarial e 8) Sensibilidade e expressão cultural.

ambientes formais, mas resulta igualmente de experiências em ambientes não formais e da própria experiência de vida”⁴.



São necessários cada vez mais agentes e processos que ajudem não só os jovens, mas as pessoas e grupos a adaptarem-se a uma sociedade sempre em mudança. As situações de precariedade, de desemprego, de constante insegurança devem reforçar o papel do técnico de juventude a tornar-se um agente protagonista na mudança social, juntamente com “políticas criativas que tomem os jovens como agentes de inovação”⁵.

Avelino Cruz - Sociólogo e Formador de Técnicos de Juventude

⁴ - Borges, Maria Isabel – Contributos do ensino não formal para o desenvolvimento de competências do currículo de ciências do 3º ciclo do ensino Básico - <https://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/2115/1/Isabel%20Borges.pdf>

⁵ - PAIS, José Machado (2016). Jovens, Trabalho e Futuro: Dilemas e Desafios. Juventude (s) Novas Realidades, Novos Olhares, Editora Húmus, pp19-42

BIBLIOGRAFIA

EDMARA, de Castro Pinto. Tempo da Juventude ou Juventude além do Tempo? http://www.lasics.uminho.pt/ojs/index.php/cecs_ebooks/article/view/1562

DELORS, J. (1996). A Educação um Tesouro a Descobrir. Porto: Edições Asa.

RODRIGUES, A. & Martins, I. P. (2005). Ambientes de Ensino Não Formal de Ciências: Impacte nas Práticas de Professores do 1º Ciclo do Ensino Básico. Departamento de Didáctica e Tecnologia Educativa. Universidade de Aveiro.

PAIS, Machado. (2003). Culturas Juvenis. Lisboa. Imprensa Nacional-Casa da Moeda.

PALHARES, José Augusto & AFONSO, Almerindo Janela (Org.) - O não-formal e o informal em educação: Centralidades e periferias. Atas do I colóquio internacional de ciências sociais da educação / III encontro de sociologia da educação (3 volumes). <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/37711>

Compass – Manual para a Educação para os Direitos Humanos com Jovens. http://www.dinamo.pt/images/dinamo/publicacoes/compass_2016_pt.pdf

EXERCÍCIOS/ DINÂMICAS

“VAMOS FAZER UM QUADRADO”

Duração da Atividade – Sem tempo limite

Dimensão do grupo - 8 elementos divididos em grupos de 4

Recursos Materiais – Corda e conjunto de vendas para os olhos

Objetivo – A atividade incide sobre o planeamento e as suas características, liderança e coordenação de grupo

Descrição da Atividade – São necessários oito elementos que serão divididos em dois grupos de quatro elementos cada.

A um dos grupos serão dadas indicações para que fazem treino no sentido de realizarem, assim que sejam chamados, um quadrado com os olhos vendados.

O outro grupo segue com os demais elementos para um local onde serão vendados os olhos e fornecida uma corda. Depois de vendados os olhos, será explicado ao grupo o que se pretende fazer. Estes iniciam a tentativa de realizar o quadrado com a corda que lhes foi fornecida tentando implementar uma estratégia que leve à realização de um quadrado. O jogo termina quando o formador considerar que está realizado um quadrado com a corda.

De seguida será chamando o outro grupo (que teve tempo de planear a tarefa) que procede ao exercício tendo em conta a estratégia que delinearam. Seguem as mesmas regras que o anterior, isto é: de olhos vendados e com a mesma corda.

No final são comparados os tempos de cada grupo e é o momento de analisar o que aconteceu em ambos os grupos, destacando a comunicação, a liderança, estratégia seguidas e dificuldades.

OBS: a dinâmica pode ser filmada.

“CARACTERÍSTICAS DA COMUNICAÇÃO – TRANSMITIR INFORMAÇÃO”

Duração da Atividade – Sem tempo limite

Dimensão do grupo – Entre 5 a 25 elementos

Recursos Materiais – Folha com maquete da figura (exemplo na página seguinte), caneta e legos

Objetivo – A atividade incide sobre coordenação de grupo e características da comunicação

Descrição da Atividade – Divide-se o número de elementos por grupo, devendo cada um ter, pelo menos três.

É nomeado um coordenador de grupo a quem o formador irá dar instruções acerca da forma como o jogo é realizado.

É colocado no tabuleiro um conjunto de legos de cores diferentes;

Cada elemento do grupo irá ver o tabuleiro e irá dirigir-se ao coordenador que está num local distante e transmitir a localização e a cor de cada lego no tabuleiro;

Todos os elementos deverão ter oportunidade de ver o tabuleiro e só é permitida a presença de um elemento por equipa junto ao tabuleiro.

O coordenador poderá ver a disposição das peças do tabuleiro e de seguida dar por terminado o jogo.

Ganha aquele que terminar primeiro e com tudo correto.

Esta dinâmica pode ter várias fases aumentando a complexidade (ou seja, número de peças).

No final fazer a verificação e tirar conclusões.

“COMPLETA A FRASE INSPIRADORA”

Duração da Atividade – Sem tempo limite

Dimensão do grupo – Entre 5 a 25 elementos

Recursos Materiais – Computador, projetor ou figuras em papel

Objetivo – Dar início a sessões de reflexão em grupo. Suscitar a reflexão e participação.

Descrição da Atividade – O técnico de juventude atribui a alguns elementos um conjunto de figuras.

A cada figura corresponde a uma palavra que irá passar no quadro cabendo a cada um tentar preencher o espaço em falta com a figura

No final fazer a reflexão

Este exercício pode ser um provérbio, uma frase inspiradora, uma citação, etc. Serve também para abordar a multiculturalidade (partindo de provérbios de outros países).

Exemplo:



“COMPLETA O QUADRADO”

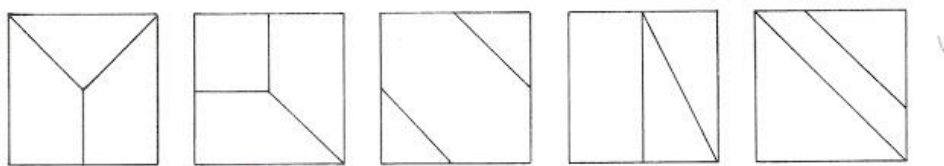
Duração da Atividade – Sem tempo limite

Dimensão do grupo – Grupos de 5 participantes

Recursos Materiais – Triângulos em papel cartonado

Objetivo – Promover a partilha e colaboração

Descrição da Atividade – Serão distribuídos três partes correspondentes aos diversos quadrados a cada participante. O dinamizador explica que não há obrigatoriedade de passar alguma das peças. Assim sendo, recairá ao jogador seguinte a obrigação de o fazer. As peças devem circular no em cadeia e no sentido dos ponteiros do relógio. Ninguém pode falar ou fazer gestos. Ganha quem primeiro completar o quadrado.



A EXPRESSÃO CORPORAL COMO FORMA DE INCLUSÃO E CAPACITAÇÃO

A EXPRESSÃO CORPORAL COMO MÉTODO

Nas mais diversas intervenções utilizamos método, para potenciar os jovens para a sua expressividade, isto é, capacitá-los ao nível do conhecimento das suas emoções e sentimentos, ao nível do auto- controlo e ao nível da sua relação com os outros. A expressão corporal suscita a aprendizagem de diversos aspetos: a consciência do *eu* – e o conhecimento e compreensão das suas sensações, emoções, sentimentos e pensamentos; a consciência do *eu enquanto parte de um grupo* – e portanto as *minhas* ações têm consequências, positivas ou negativas, na *minha* vida e na vida dos outros; a consciência do *nós*, como um todo – com objetivos a atingir e portanto, caminhos a traçar em conjunto, de modo a que todos consigamos chegar ao nosso destino; a consciência do tempo e espaço – ao nível do ritmo e ao nível das possibilidades dos movimentos e direções do nosso corpo.

A Expressão Corporal desenvolve as várias dimensões do ser:

A nível físico: a prevenção e a manutenção da condição física; a aquisição de competências técnicas; desenvolvimento da linguagem corporal e o domínio do próprio corpo;



A nível psíquico: potencia a espontaneidade, intuição e criatividade; desenvolve a memória, a capacidade de concentração e observação; fomenta uma atitude de disponibilidade para situações imprevistas;

A nível sócio-afetivo: potencia as relações no seio de um grupo e a sua comunicação; melhora o desenvolvimento sensorial ao nível das emoções, sentimentos e inquietações.

Assim, a expressão corporal, é uma forma de comunicar com o mundo que nos rodeia, de partilharmos as nossas vivências e de manifestação social e relacional.

O MÉTODO DA SIMBOLOGIA GRUPAL

Aplicamos esta pedagogia como forma de inclusão e capacitação, tendo como base o método da simbologia grupal e a expressão corporal. Partilhamos a visão do método da simbologia grupal, no sentido em que entendemos como necessário a compreensão, por parte dos indivíduos, dos seus sentimentos e emoções, para facilitar o processo de expressão dos mesmos. A simbologia grupal assume-se como um processo de descoberta do individuo através das técnicas de introspeção, procurando que o individuo “perceba o seu próprio potencial partindo da sua história de vida e das experiências que mais o marcaram (Costa,2017, p.50)”:

Visa promover três vetores fundamentais da vida em grupo:

- A promoção de lideranças democráticas;
- A materialização de uma organização grupal com uma real distribuição de papéis por todos os elementos constituintes;
- As tomadas de decisão.

A Simbologia Grupal é um processo grupal, mas assume de forma clara uma dimensão individual de autodescoberta e investigação.

Ao mesmo tempo que o individuo procura a sua própria identidade, através da prática reflexiva e da partilha de experiências o grupo também vai criando a sua identidade, proporcionando assim um espaço de inclusão dos seus elementos e dando lugar ao sentimento de pertença.

Este método, procura ser flexível e dinâmico, “adaptando-se às exigências e potencialidades do grupo alvo, sempre alicerçado nos valores da liberdade, solidariedade, democracia, procurando cimentar o compromisso do indivíduo com o seu grupo” (Costa; Borralho; Costa; 2017, p. 50).

A EXPRESSÃO CORPORAL E A SIMBOLOGIA GRUPAL COMO PEDAGOGIA

Assim, a simbologia grupal e a expressão corporal quando aliadas, tornam-se duas ferramentas importantes no processo de inclusão e capacitação dos jovens. Num primeiro ponto de vista, funcionam como base de um espaço de pertença; num segundo ponto de vista, potenciam a relação do grupo; num terceiro ponto, servem como alavanca do próprio indivíduo, no sentido de procurar perceber a sua identidade e quais são os objetivos que quer atingir, ao mesmo tempo que o indivíduo evolui, o grupo permite que as relações sejam potenciadoras de evolução do próprio grupo.

O grupo de expressão corporal, serve como espaço de criação, dando liberdade aos seus membros para construírem as suas encenações tendo como base as suas próprias experiências de vida, assim como proporciona um espaço de experimentação de novas sensações.

Nesta metodologia, a pedagogia participativa e a democracia juvenil são critérios assentes e assim todos os processos são criados, trabalhados e aperfeiçoados pelos seus integrantes, assim como todos os recursos necessários à sua criação. O papel do animador, neste sentido, é um papel de orientador do potencial do seu grupo e dos elementos que o compõe.

Uma das práticas correntes, ao utilizarmos esta metodologia, é capacitar os jovens ao nível das suas capacidades de liderança, ao nível da tomada de decisões e à organização grupal com base na real distribuição de papéis entre os seus elementos, para isso um dos métodos que utilizamos, tem como base a tutoria de pares. A tutoria de pares, vem facilitar o processo de autonomização dos

jovens, ao nível da responsabilidade, da tomada de decisão, da iniciativa, desta forma o jovem é colocado numa situação entre o papel do animador e o papel de participante, facilitando o elo de ligação entre os dois e tendo assim também um espaço em que ele próprio é autónomo para poder orientar o grupo e dinamizar as atividades.

Técnicas utilizadas:

- ◆ A simbologia grupal, o grupo tem uma base reflexiva e de partilha de experiências que possam servir como alavanca para a construção das suas encenações.

- ◆ A descompressão, como técnica de meditação e relaxamento, potenciando os aspetos referidos anteriormente e as relações dentro do próprio grupo, esta técnica tem como objetivo principal o



relaxamento aliado à ideia de “cuidar daqueles que nos acompanham”.

- ◆ O teatro, como forma de desenvolvimento pessoal e social, a partir de situações da experiência individual e coletiva, trabalhadas a partir de jogos e improvisações.



- ◆ A dança – como meio de expressão da sua linguagem

corporal, como ferramenta potenciadora de relações e sentimento de pertença.

Sara Monteiro

AS POLITICAS DE JUVENTUDE NA AUTARQUIA E O PAPEL DO ANIMADOR SOCIOCULTURAL NA SUA DINAMIZAÇÃO

Isabel Filipe

Presidente da Direção Nacional da Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Animação Sociocultural

Resumo:

Com este artigo de reflexão, pretende-se enaltecer por um lado, o papel do Animador Sociocultural nas autarquias locais, e por outro a sua relevância na dinamização de políticas para a juventude.

Concretamente muito se fala sobre políticas sociais nas diferentes áreas e âmbitos, no papel do governo e mais especificamente da autarquia enquanto “cidade educadora”, como catalisadora de pessoas e recursos, mas na realidade ainda muito há por fazer.

As dinâmicas para a juventude aparecem na sua maioria integradas em programas esporádicos sem um fio condutor, somente para fazer cumprir calendários políticos. A verdadeira essência do trabalho da educação não formal, realizado pelo Animador Sociocultural, na conceção e organização de programas concebidos com e não só para os jovens é urgente.

É na escuta ativa dos problemas, fragilidades e ambições dos jovens que está a maior garantia de práticas equilibradas e de sucesso. Face à realidade atual, em que na sociedade emergem a sintomática da desumanização, do desequilíbrio emocional e de entre ajuda, cabe às entidades mais próximas da população, como as autarquias locais, estarem cada vez mais atentas e dar guarida a projetos de âmbito sociocultural na sua verdadeira essência. Não se trata de “entreter”, mas de intervir! O Animador Sociocultural é o técnico que integra todas as competências suscetíveis de “seduzir” os jovens a participar em projetos que se sintam autores e “donos” do seu próprio desenvolvimento.

Palavras-chave: Animação Sociocultural, Animador Sociocultural, Autarquia, Juventude

O PAPEL DA AUTARQUIA ENQUANTO “CIDADE EDUCADORA”

A democracia participativa exige proximidade, vizinhança. Ora o *lugar-instituição* mais próximo dos cidadãos munícipes é impreterivelmente a autarquia.

Maria Belén Caballo Villar (2001) apresenta-nos a autarquia como o principal agente transmissor da essência da *Cidade Educadora*. Esta atua como catalisador de pessoas e recursos, propicia acordos que dão lugar à participação e corresponsabilidade nas transformações das comunidades locais.

Nesta *Cidade Educadora* estão implícitos elementos que convergem na delimitação de um território educativo, ao qual estão ligados múltiplos significados de carácter pedagógico e social: Sistema Formativo Integrado, associativismo, desenvolvimento cultural, políticas socioculturais, participação, acesso a recursos, animação sociocultural, descentralização, organização e intervenção comunitária, trabalho em rede.

De acordo com Puig (1994) citado por Maria Belén Caballo Villar (2001: p.19) “todos os homens e mulheres de uma cidade são chamados a converterem-se em cidadãos ativos, decididos, críticos e participativos na construção e no uso social e cultural da cidade”.

É nesta perspetiva de equilíbrio social que a autarquia enquanto *Cidade Educadora* permite o enriquecimento das relações entre os seus habitantes e entre o seu meio. Uma cidade relacional, afetiva, que objetiva aproveitar todas as suas possibilidades estéticas, ambientais e de convivência através do encontro, da comunicação e da criação de laços que definam a comunidade.

A ANIMAÇÃO SOCIOCULTURAL E O ANIMADOR SOCIOCULTURAL NA AUTARQUIA

A Animação Sociocultural é um tipo de ação comunitária que tem como propósito principal promover nas pessoas e nos grupos uma atitude de participação ativa no processo do seu próprio desenvolvimento. Abrange uma gama muito simples, mas diversa de intervenções, programas e instituições. É uma estratégia de intervenção que, baseando-se num determinado modelo de desenvolvimento comunitário, tem como finalidades últimas impulsionar a participação e dinamização social a partir dos processos de responsabilização dos indivíduos na gestão e direção dos seus próprios recursos (Trilla, 2004).

O longo caminho percorrido na história da Animação Sociocultural leva-nos a crer que mesmo depois de todo o percurso conquistado, existe ainda muito por percorrer. Será que faz sentido a Animação Sociocultural e o Animador em contexto autárquico?

A Animação Sociocultural tem o seu espaço e faz sentido, basta olhar para a sociedade em que vivemos e verificar o aumento de ócio na terceira idade, os hospitais sem vida, as escolas sem interligação aos espaços educativos, os jovens cada vez mais desligados da sociedade e do mundo onde vivem, a comunicação virtual em vez da humana. Estamos num tempo que urge pensar em voz alta e dizer “basta”!

É necessário levar a Animação Sociocultural a cada espaço de intervenção, a atualidade carece de programas participativos, envolvendo todos os poderes, local, regional e central, de forma a apoiarem a Animação Sociocultural e não a remeterem para o espaço vazio.

Continua a existir, de facto, uma falta evidente de conhecimento do papel da Animação Sociocultural e do Animador, por parte de responsáveis e agentes de cultura. Isto verifica-se pela ausência de profissionais habilitados em vários contextos.

A profissão de Animador segundo Trilla (2004) situa-se entre a do educador e a do agente social puro. Isto confere-lhe um papel bastante importante e crucial, nomeadamente no que diz respeito à motivação participativa de um coletivo e não individualmente, ao contrário de outros agentes da educação.

O Animador Sociocultural é um educador, porque este tenta estimular a ação, o que supõe uma educação na mudança de atitudes. Mesmo que essa mudança seja mínima. Ao ser educador, pretende passar da passividade à atividade. É também um agente social, visto que exerce a animação não com indivíduos isolados, mas com grupos ou coletivos, o qual tenta envolver numa ação conjunta, desde o grau mais elementar até ao mais comprometido. No entanto, é também considerado um relacionador, pois é capaz de estabelecer uma comunicação positiva entre pessoas, grupos e comunidade e de todos estes com instituições sociais e com os organismos públicos. Segundo Trilla (2004) esta é a sua característica mais definitiva e peculiar, a que diferencia o Animador Sociocultural das outras profissões afins.

O Animador Sociocultural é, de facto, um agente do desenvolvimento. Por essa circunstância deve desempenhar funções gerais ou específicas conducentes ao êxito da melhoria da qualidade de vida das populações, comprometendo-se a estar atento à tradição e inovação cultural, obrigando-se a incentivar, apelar e organizar a participação dos indivíduos e tornando-se um ponto de referência dos valores e da democracia.

É neste enquadramento que se reforça a importância do Animador Sociocultural enquanto mediador e impulsionador de ações socioculturais na autarquia. Detentor de metodologias próprias que contribuem para uma clara didática de participação que proporciona aos cidadãos a descoberta das suas potencialidades em prol da sua comunidade.

Segundo Marco Marchioni (2006) a profissão do Animador Sociocultural tem todas as potencialidades para atuar neste âmbito da integração social e comunitária: favorecendo o processo de participação da população;

potencializando o associativismo existente e promovendo novas formas associativas, formais e informais; adicionando diferentes forças sociais e pessoas a título individual na realização de projetos e iniciativas comuns; favorecendo a tomada de consciência das problemáticas comuns e a busca de soluções também comuns.

Para Ander-Egg (2006, p. 17) o município tem um papel importante no seu trabalho de ação cultural:

El municipio como célula básica de la democracia institucional, y la posibilidad de una acción cultural como pedagogía política; La descentralización como fortalecimiento del municipio y el trabajo cultural como forma de generar procesos de participación; El ámbito como el espacio donde se hace posible la articulación de la sociedad política y de la sociedad civil.

Assim sendo, e tomando em consideração o papel urgente que a Animação Sociocultural toma na realidade dos tempos atuais, é premente requalificar a democracia. A cidadania reflexiva e crítica não se pode reduzir às dimensões política e administrativa, mas deve criar oportunidades de ação e (re)integração social como compromisso ético e responsabilidade coletiva.

Acreditando neste pressuposto, a autarquia através de projetos de Animação Sociocultural, assentes num conjunto de práticas de Investigação Social, Participação e Ação Comprometida, assume um papel preponderante nas estratégias políticas, educativas e culturais de emancipação individual e coletiva dos seus conterrâneos.

O ANIMADOR SOCIOCULTURAL NA DINAMIZAÇÃO DAS POLÍTICAS DE JUVENTUDE NUMA AUTARQUIA

Seguindo a mesma linha de pensamento, poder-se-á afirmar que a autarquia enquanto *Cidade Educadora* assume, localmente, um papel cada vez mais relevante na aplicação de estratégias de proximidade aos seus jovens munícipes.

As políticas de juventude devem ser pensadas em prol da sua participação ativa e devem surgir num ato de aproximação dos jovens à comunidade. Esta participação é um processo gradual e exige da parte dos jovens a aquisição e reforço de competências.

De realçar a importância acrescida de uma aproximação da autarquia aos grupos informais e associações juvenis locais com intuito de lhes dar a merecida relevância. É a partir dessa aproximação e devido reconhecimento que o primeiro passo será dado e os jovens se sentirão mais integrados na discussão e intervenção da vida comunitária local.

De acordo com o Livro Branco (2001) e relatando o estudo realizado com os jovens europeus, pode-se constatar que cada vez mais os jovens reivindicam a sua condição de cidadãos e de direito a pronunciar-se sobre os mais variados assuntos. Assim sendo, urge pensar em estratégias de uma participação ativa e contínua destes jovens e dar-lhes voz ativa, não apenas através de questionários e consultas, mas através da sua inclusão nos processos decisórios logo desde o início.

Mas para que isso aconteça a participação deve ser incentivada, inclusiva e pressupõe estratégias facilitadoras de aprendizagens estruturantes e equilibradas, não só para os jovens com características organizativas, mas principalmente para os que ainda não as possuem.

E é nesta lógica de conceção que surge o técnico especializado, o Animador Sociocultural, capaz de, através das suas estratégias de didática de participação, incentivar, seduzir e motivar os jovens à construção de estratégias de aprendizagens individuais e grupais.

A cidadania plena está ao alcance de todos os jovens e são as políticas de juventude minuciosamente pensadas e as dinâmicas adjacentes, criativamente concebidas, que poderão permitir esta participação ativa em todos os aspetos da vida social, política e cultural, criando espaço para a sua emancipação.

“As políticas de juventude não se podem reduzir à oferta de atividades para ocupação do tempo livre, adquirindo, por vezes, um conteúdo mais ou menos propagandístico, devem ter o objetivo de criar condições para uma cidadania plena ao alcance de todos/as os/as jovens (...)” (Declaração de Braga sobre Políticas Autárquicas de Juventude, 2012).

E porque não chega ter ideias “miraculosas”, explanadas em projetos como o “Plano Estratégico da Juventude” em que o objetivo principal e preocupação dominante são os resultados quantitativos em detrimento dos qualitativos, urge apostar na diferenciação através de projetos/atividades do real interesse e necessidade dos jovens munícipes.

O Animador Sociocultural enquanto técnico da área das ciências sociais e humanas, com as suas características tão peculiares, poderá ser a chave na dinamização das políticas de juventude na autarquia. Porque é um educador que estimula a ação e permite mudança de atitudes; porque é um relacionador, que conjuga a emoção com a ação, estabelece uma comunicação positiva e porque é um agente social na medida em que age em função de um coletivo, envolvendo a uma ação conjunta e comprometida.

Em guisa de conclusão, em pleno século XXI, ainda continuamos a acreditar na possibilidade de mudança de estratégias e atitudes por parte do poder governamental e autárquico. Não chega investir em questionários, modelo “Demo D”, com o objetivo de os jovens darem a sua opinião. Urge envolvê-los na construção das políticas juvenis localmente urgentes, necessárias e construir projetos e atividades tomando-os como atores no grupo decisório, nas escolhas e conceção dos seus planos de atividades.

O Animador Sociocultural possui as técnicas de intervenção necessárias para este trabalho construtivo e de partilha, não só na dinamização das políticas de juventude da autarquia, mas também no envolvimento de uma maior participação, por parte dos jovens, nas políticas decisórias a que a eles lhes dizem respeito.

BIBLIOGRAFIA

ANDER-EGG, Ezequiel (2006). *Políticas culturales a nível municipal*. Venezuela: Ministerio de la Cultura – Consejo Nacional de la Cultura.

CABALLO VILLAR, Maria Belén. (2001). *A cidade educadora: nova perspectiva de organização e intervenção municipal*. Lisboa: Instituto Piaget.

Comissão das Comunidades Europeias (2001). *Livro Branco da Comissão Europeia: um novo impulso à juventude europeia*. Bruxelas: CCE.

Federação Nacional das Associações Juvenis (2012). *Declaração de Braga sobre Políticas Autárquicas de Juventude*. Braga: FNAJ.

LOPES, Marcelino (2008). *Animação Sociocultural em Portugal*. Amarante: Intervenção.

LOPES, Marcelino (2008). A Animação Sociocultural: os velhos e os novos desafios. In: Pereira, José Dantas Lima [et al.] (coord.). *A animação sociocultural e os desafios do século XXI*. Ponte de Lima: Intervenção – Associação para a Promoção e divulgação Cultural, pp. 147-158.

MARCHIONI, Marco (2006). A Animação Sociocultural, os processos comunitários e a integração social. In: Peres, Américo Nunes & Lopes, Marcelino de Sousa (coord.) (2006). *Animação, Cidadania e Participação*. [S. l.]: Associação Portuguesa de Animação e Pedagogia (APAP), pp.261-263.

PERES, Américo Nunes (2008). A animação Sociocultural no contexto da globalização. In: Pereira, José [et al.] (coord.). *A Animação Sociocultural e os desafios do século XXI*. Ponte de Lima: Intervenção – Associação para a Promoção e divulgação Cultural, pp. 117-128.

TRILLA, Jaume. (coord.) (2004). *Animação Sociocultural: teorias programas e âmbitos*. Lisboa: Instituto Piaget.

BIOGRAFIA DA AUTORA

Mestranda em Arte e Educação na UAberta – Universidade Aberta de Lisboa (2015-); Pós-Graduada em Arte e Educação – Universidade Aberta de Lisboa (2016); Licenciada em Animação Sociocultural (2010) pelo ISCE – Instituto Superior de Ciências Educativas de Odivelas; Frequência da Licenciatura em Educação Social (2010) no ISCE – Instituto Superior de Ciências Educativas de Odivelas; Curso Técnico Profissional de Bibliotecas, Arquivo e Documentação (1993) pela APBAD – Associação Portuguesa de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas; Orientadora e Júri de Provas de Aptidão Profissional (PAP) nas áreas do Curso de Animação Sociocultural e Curso de Técnico de Apoio à Infância; Colabora em publicações científicas das áreas de Animação Sociocultural em Portugal e Espanha; Participação como oradora, membro de comissões organizadoras e executiva em vários congressos, seminários e conferências na área de Animação Sociocultural; Desde 1993 que exerce funções na Câmara Municipal de Mafra, sendo responsável pela conceção e realização de atividades de animação sociocultural nas áreas da Cultura, Educação e Juventude; Possui várias formações na área da Animação à Leitura e Bibliotecas; Desde 2010 que é membro associativo e dirigente da APDASC e desde 2016 que é Presidente da Direção Nacional da APDASC.

ENSAIO SOBRE O PERFIL DE ANIMADOR SOCIOCULTURAL ENQUANTO AGENTE PRIVILEGIADO EM PROCESSOS DE INCLUSÃO

Carlos Costa

Animador Sociocultural

“Eu posso até querer entregar-me

Lançar-me a ver aquilo que vier

Mas eu gostar da tua masculinidade é maldade,

A merda é só não seres mulher”

(in ‘Só te falta seres mulher’, B-fachada)

Para quem não me conhece o meu nome é Carlos Costa. Sou animador sociocultural há 18 anos, ou *animadólogo* se preferirem. Quando iniciei a minha formação na área da *animadologia*, cedo percebi que a substituição de nomenclaturas evitava muitos aborrecimentos e fazia um brilharete junto da

“Claramente que estava integrado na escola, mas não incluído, porque inclusão é muito mais do que ter pessoas a conviver pacificamente no mesmo espaço”

comunidade científica de *equus asinus*. Ainda recordo com saudade esses queixos caídos de espanto, admiração e curiosidade. O meu ensino secundário foi passado assim, a ter que justificar a tudo e a todos porque carga de água haveria de existir um curso tecnológico de animação social, que a palavra ‘animação’ não tem nada a ver com ‘festas’ ou ‘palhaços’, que as pessoas que optam por este curso

trabalham e estudam tanto ou mais que as outras. Já não bastava ter ingressado no 10.º E, a última turma da lista, cujo único rapaz era eu (“– É aqui a sala do 10.º E?” Perguntei após bater à porta no primeiro dia de aulas. “– É!!!” Responderam todas em uníssono. Começara um novo capítulo).

Nesta altura de mudança da minha vida, valeu-me estar a borrifar-me para o que os outros diziam e pensavam. Claramente que estava integrado

na escola, mas não incluído, porque inclusão é muito mais do que ter pessoas a conviver pacificamente no mesmo espaço. Tive a certeza disso quando, no 12.º ano, foram realizadas reuniões apenas para encarregados de educação e alunos dos cursos de carácter geral com o objetivo de informar sobre as possibilidades de ensino superior e como se candidatar. A escola que até aí era integradora, que falava em igualdade de direitos e oportunidades, abdicou dos seus supostos princípios e excluiu-nos. Felizmente, com a ajuda da minha mãe e do meu pai, que sempre me apoiaram em tudo, encontrei possibilidades, analisei-as e optei pela universidade que considerei ter o curso mais completo, mais estruturado e com maior tradição (até aos dias de hoje acredito que fiz a melhor escolha). Segui então viagem pelos quatro anos seguintes, longe de imaginar que esta sociedade de aparências, do ensino de exclusão, fragmentado e de memorização, me iria cobrar uma vez mais não só pelo curso, mas também pela academia que acabara de seleccionar.

Permitam-me que puxe a cassete atrás (que era o que se utilizava na altura, muito antes do *Spotify*). O meu 9.º ano sempre foi cheio de dúvidas. Não sabia que curso seguir, nem o que fazer no futuro. A minha paixão era a música, poderia bem ser um complemento interessante e escapatório aos meus devaneios mentais. Tocava guitarra. Aprendi a tocar sozinho com as tablaturas que encontrei num armário da minha mãe. Andava doido com o videoclipe *About A Girl (MTV Unplugged)* dos *Nirvana*. Até queria ter cabelo comprido como o Kurt Cobain, mas o máximo que consegui foi uma massa fofa de cabelo armado. Nem colocando óleo alimentar na carapinha (ideias dos meus colegas) a coisa ia lá. Eu sonhava era tocar ao luar para um grupo de jovens num acampamento (influências, talvez, de ter nascido numa família com tradição escutista). Tinha pena de quem eu sabia que

“Meu Deus!!! Ele nunca viu o Kurt no concerto da MTV Unplugged!!! Ele nunca viu como eram belos, generosos, delicados e absolutamente perfeitos, os seios da Pamela Anderson!!!”

nunca ia ter essa oportunidade, como o Bruno, um estudante cego que passava os intervalos num canto a gesticular e a cumprimentar toda a gente. Era deprimente. *Que futuro poderia ele almejar? Meu Deus!!! Ele nunca viu o Kurt no concerto da MTV Unplugged!!! Ele nunca viu como eram belos, generosos, delicados e absolutamente perfeitos, os seios da Pamela Anderson!!!* Não, aquilo não era viver, era sobreviver. Havia gente com mais azar que eu e o meu estúpido cabelo armado.

Nesse longínquo ano em que desapareceram tragicamente os *Mamonas Assassinas*, a psicóloga escolar começou a aplicar testes vocacionais para o pessoal do 9.º ano. O meu resultado foi inequívoco: Animador Social. *Ó diabo! Quais animador quais quê, o que é isso? Eu vou é seguir desporto para continuar com os meus colegas de turma. Ele há com cada uma!* Esta foi a fase de negação de parte da minha identidade, ao excluir de imediato essa possibilidade.

Entrei no 10.º ano em Desporto. Os meus colegas calharam noutras escolas e eu detestava esta – era feia, com salas antigas e equipamentos do tempo dos meus avós. Nem as minhas pernas cabiam debaixo da mesa, tinha de me sentar de lado. Além disso os alunos no intervalo reuniam-se em grupinhos... era o grupinho dos betos, dos metaleiros, dos azeiteiros, dos gays, dos góticos, dos católicos praticantes, dos pedrados e dos indefinidos... os restantes jogavam à bola no pátio.

Conheci o Sandro, um vizinho que era punk, com tudo aquilo que ser punk implicava: roupa de cabedal com picos, botas de testeira de aço, crista de meio metro, piercings por todo o lado, soqueira no bolso, t-shirts dos *Sex Pistols* e ganza sempre a marchar. O Sandro era um tipo fixe, mas não só, ele era uma ave rara! Por onde ele andasse todas as pessoas olhavam com espanto, e nem precisava dizer nada, era um espetáculo! Foi numa deslocação à mítica Feira da Vandoma no Porto, com ele e mais outros dois punks, num carro a desfazer-se por todo o lado, que eu me interessei pelo movimento punk. Aqueles tipos eram demais, acordavam de madrugada e iam todos *gregados* para o Porto só para arranjar confusão com quem estava a vender livros da *Mein Kampf*. Eram os meus ídolos. Sabia que com esse aspeto jamais trabalharia por conta de outrem,

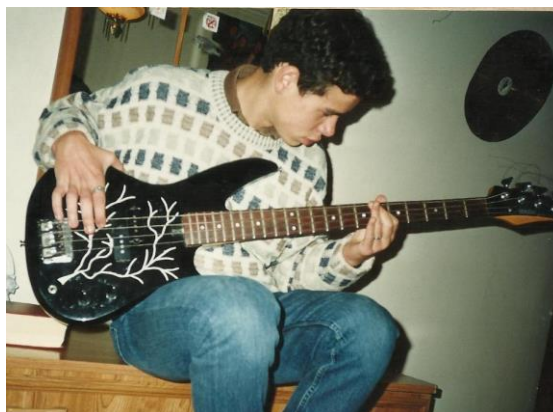
mas estava decidido. Arranjei umas botas com testeira de aço, umas calças pretas de ganga, rasguei-as e cobri os buracos com tapa buracos anarquistas presos por alfinetes das fraldas dos bebés (usavam-se na altura). Arranjei uma camisola que mais parecia um saco de batatas, fui pintar o cabelo de loiro e apareci em casa. O meu pai mal me viu não foi de rodeios: “– Pareces uma puta!” A minha família não estava preparada para a diferença. A sociedade excluía o díspar.

Cedo percebi que não dava para manter por muito mais tempo esse estilo. Na escola só duas ou três pessoas me falavam, as outras ou davam risadas ou ignoravam. Queria ser o centro das atenções, mas não desta maneira. O curso de desporto estava a descambar a olhos vistos, detestava ter de vestir e despir todos os dias a roupa no balneário, físico-química e matemática eram chinês e a única disciplina que eu adorava – filosofia – a professora acabara de me dar 2 em 20 valor possíveis. Precisava mudar urgentemente de vida e de ares, desisti do curso, das ideias loucas do punk rock e descobri o quanto é lindo e libertador ser um *Beach Boy*.

Para quem não sabe não sabe, a Wikipédia informa: *Tom Morey (Detroit, Michigan, 15 de agosto de 1935) foi um engenheiro, músico e surfista norte-americano. Responsável por muitas inovações tecnológicas de forte impacto no desenvolvimento de equipamentos de surf moderno. A sua contribuição mais importante para o desporto foi a invenção da prancha moderna de bodyboard.*



Fui ser Bodyboarder! Mas calma! Bodyboarder e músico! Que vida fantástica que eu tinha pela frente... no meu aniversário recebi dinheiro suficiente para comprar o equipamento todo e começar a surfar. Havia um pequeno pormenor, nunca soube nadar, mas que importa isso agora? Siga! Comprei tudo e comecei a praticar, ninguém precisa de saber nadar se vai curtir em cima de uma prancha. Convenci os meus pais a ir estudar para Aveiro (a mais de 30 Km de casa).



De dia estudaria Animação Social (como me fora recomendado) e ao final do dia teria aulas no Conservatório de Música de Aveiro. Perfeito. Tudo isto seria possível porque o meu amigo e baterista Pedro Mergulhão tinha família em Aveiro e ficaríamos alojados de borla na casa deles. Surfaria na praia da Barra aos fins-de-semana. Que loucura. Matriculei-me numa escola de lá e os meus pais compraram os livros todos para recomeçar o 10.º ano numa nova área. Para mim era irrelevante estudar Animação, o meu objetivo era ser músico e surfista. Estava obcecado e muito entusiasmado com tudo isso.

A uma semana de começarem as aulas tudo mudou. Surgiram problemas na família do meu amigo e já não podíamos ficar lá alojados (a condição dos meus pais para eu ir estudar com essa idade para Aveiro era a de que ficaria realmente em casa de gente conhecida e sem mais custos acrescidos). Eu também já tinha ido a uma audição no Conservatório de Música e não tinha corrido muito bem. Todos cheios de técnica e a tocar música clássica... não era nada a minha onda. Os meus pais estavam passados. Num volte-face todos os planos foram cancelados em Aveiro e a minha matrícula transferida para uma escola próxima de casa e com o curso de animação social. Os livros já eram outros e os meus pais tiveram que abarcar com nova despesa.

Todas estas movimentações, o ano perdido no curso de desporto, os gastos e preocupações dos meus pais, fizeram um clique na minha vida. Já lhes tinha dado demasiados desgostos e precisava mesmo de assentar e ser o melhor estudante que pudesse ser. Eu não compreendia o mundo, questionava-me muitas vezes, mas agora era hora de me focar e a porta para isso era a do 10.º E, de Animação Social.

Nos três anos que se seguiram destaquei-me não só da turma, como também na escola, sendo um dos melhores e mais brilhantes alunos – na ótica daquele tipo de educação que prevalece até aos dias de hoje e com o qual não me identifico. Mas não me esqueço de numa autoavaliação a educação física eu me ter avaliado em 18 e o professor ter dito que não daria mais de 13 a ninguém naquela escola. Levei 13 e quando consultei as pautas de todas as turmas, uma fulana que queria ser médica e me vinha sempre pedir os apontamentos de português, levou 19 valores. Quando o questionei disse-me que foi ‘obrigado’ a dar para não baixar a média dela na entrada da universidade. Nunca esquecerei isso.

Na universidade tudo corria de vento em poupa. Adorava o curso, os colegas e os professores. Fui muito acarinhado por todos. Não era suposto alguém de animação andar na universidade, mas adivinhem, lá estava eu e num curso superior de animadores socioculturais! Que hipocrisia esta do sistema de ensino que permitia que houvesse formação nesta área. Era evidente, na boca das outras pessoas, que este curso era fácilimo e não tinha saída nenhuma. Era um curso ridículo, mas pior, era ministrado num sistema de ensino cooperativo em que as pessoas pagam e pronto, já têm o curso. Toda a vida me tentaram ridicularizar e inferiorizar com isso, e ainda hoje, aos 36 anos, sou vítima desse preconceito e estereótipo. Inicialmente pensava que era ignorância, mas hoje tenho a certeza que se trata de inveja.

Já tinha tido dois estágios no curso de animação do secundário, mas aqui ia ter quatro. E o primeiro começou mal. Eramos três estagiários numa biblioteca a olhar para o ar. Contactei a Xana, a minha professora do secundário e ela arranjou estágio remunerado para um de nós numa CERCI. As outras duas disseram logo que não. *Trabalhar com deficientes? Nem pensar.* Mudei de estágio e comecei a ter à minha responsabilidade várias crianças com necessidades educativas especiais aos fins de tarde em contexto de atelier de tempos livres. Para mim aquilo era segregação. A sociedade queria pouco saber daquelas pessoas e o mais fácil era enfiar todas numa sala com alguém inexperiente a fazer qualquer coisa que lhes ocupasse o tempo. Pensava que os únicos casos de segregação que tinha presenciado seria o das Casas dos Irmãos São João de Deus, quando fiz voluntariado no Telhal e em Barcelos, mas estava enganado. Eu dava o meu melhor dentro do pouco conhecimento que tinha sobre a situação de cada um. Várias destas crianças não falavam, não andavam, algumas eram agressivas, outras viam e ouviam mal. E assim fui trabalhando durante vários meses, entre a angustia de não conseguir ajudar mais e o fascínio pela força de vontade daqueles miúdos. Eu não sabia nada sobre eles, mas eles também desconheciam tudo sobre mim. Estávamos quites. Faria o meu estágio tranquilo e levaria os 18 contos a recibos verdes a cada final de mês.

“Para mim aquilo era segregação. A sociedade queria pouco saber daquelas pessoas e o mais fácil era enfiar todas numa sala com alguém inexperiente a fazer qualquer coisa que lhes ocupasse o tempo”



A Ana era uma dessas crianças. Não falava e estava presa a uma cadeira. Era muito alegre, inteligente e bonita. Comunicava várias vezes comigo por uma espécie de quadro com letras, em que ela construía palavras e frases piscando os olhos para as letras corretas e colocando a



língua de fora nas incorretas. Rapidamente aprendi com ela e com outra que estava na mesma situação e se chamava Daniela. Interroguei-me muitas vezes sobre o futuro delas. Estariam para sempre presas àquele destino e a alguém que cuidasse delas. Nem sequer poderiam visitar a maior parte dos museus e bibliotecas, correr pelo parque ao amanhecer da primavera, ter filhos e cuidar deles.... Estavam presas à sua própria condição e a sociedade virava a cara a cada obstáculo que lhes erguia.

A poucas semanas de me vir embora da CERCI e começar um novo desafio profissional, num dos dias a Ana passou o tempo todo a fazer sinal para a mochila dela e eu não compreendia aquilo. Chamei uma funcionária para me ajudar a decifrar o que ela queria porque nem com o quadro eu ia lá. A funcionária disse que já sabia, a Ana trouxera uma fotografia de dois familiares e andou o dia todo a mostrá-la a toda a gente. Percebi logo que era isso porque a Ana começou de imediato a piscar os olhos e a contorcer-se toda de alegria. A funcionária tirou a foto da mochila da Ana e mostrou-ma. Caiu-me tudo. Simplesmente não dava para acreditar. Essas duas pessoas eram os meus avós. A Ana era minha prima e eu que trabalhava lá há tanto tempo cometi o erro amador de me desinteressar por quem eram realmente aqueles miúdos, as suas famílias e o que lhes aconteceu. Até esse momento, estava pouco importado com isso. Ela ficou tão surpreendida quanto eu, e durante vários minutos tornámo-nos dois gulosos a olhar boquiabertos um para o outro, como se de uma montra de pasteis se tratasse.

Entretanto o mundo avançou mais uns anos. Casei tive filhos. Recentemente integrei a equipa de uma IPSS que trabalha com a população sénior. O Orlando é um desses ‘clientes’ que beneficia das atividades em Centro de Dia. Só que o Orlando teve o azar da doença o enviar para uma cadeira de rodas elétrica. E o Orlando quer participar em tudo e ir a todo o lado. O problema é que há pouco lado preparado para o Orlando ir. Mas ele insiste. E nós nem sempre conseguimos contornar as barreiras urbanísticas que a sociedade impõe. Já caiu da cadeira por causa disso algumas vezes. Já cai com ele numa cadeira à chuva e não tive ninguém que me ajudasse a colocar um corpo com mais de 90 Kg novamente sentado na cadeira.

Certo dia dissemos ao Orlando que íamos à rádio dar uma entrevista e explicamos que ele não podia ir, porque além de ficar no 5.º andar de um Centro Comercial a sua cadeira não tinha margem de manobra para entrar nos estúdios onde seria gravado o direto – pensámos. Ele ficou muito aborrecido e pediu boleia para casa, que o deixássemos junto ao Centro Comercial que ele iria pela estrada até casa (ficava a cerca de 500 m). Assim fizemos. Chegamos ao Centro deixamos o Orlando e seguimos para a Rádio. Já na emissora estávamos quase a entrar no ar quando somos surpreendidos pela entrada de rompante na sala, da viatura do Orlando: “– O que estás aqui a fazer? Como conseguiste?”, ao que ele respondeu “– Eu consigo tudo!”. E lá ficou a assistir à entrevista com um sorriso nos lábios.

Estas foram algumas passagens da minha narrativa, mas que exemplificam bem os fenómenos de inclusão, exclusão, integração e segregação. Muitos deles bem vinculados a subculturas juvenis. As práticas de animação e a própria formação de animadores são microcosmos férteis. Compete ao animador reconhecer as potencialidades e limitações dos seus programas para tudo e para todos, promovendo a inclusão social, escolar e digital. Pelo seu percurso, nenhum outro profissional pode estar tão marcado e sensível à igualdade entre as pessoas.



A IMPORTÂNCIA DA PSICOLOGIA COMUNITÁRIA COMO ESTRATÉGIA DE INCLUSÃO

Isabel Azevedo

Psicóloga

Há algum tempo atrás perguntaram-me: “o que é que fazes?” Respondi “Sou Psicóloga”. A pessoa olhou para mim muito espantada e retorquiu: “A sério? Então diz-me lá em que é que estou a pensar?”.

Respondi que os Psicólogos deste século ainda não possuem esse poder, os do futuro talvez. Pensarmos que coisas deste género são possíveis de acontecer, permite que continuemos a acreditar que algures no mundo existem pessoas que pensam mais além e que conseguem ver o lado mágico da vida. Ou que se calhar são apenas loucas.

Eu pessoalmente acredito que a psicologia tem muito que se lhe diga.

Não a encaro como sendo apenas teorias e uns tantos instrumentos psicométricos que associados ao “olhar diferenciado” de um psicólogo fazem da pessoa um profissional de topo com excelentes resultados.

Recordo-me de algo que tão frequentemente aconteceu quando entrei na faculdade: vezes sem conta me questionaram qual a razão de ter escolhido psicologia. A resposta era simples: é algo que nos obriga a pensar fora da caixa, a sairmos da zona de conforto e a usarmos a nossa disciplina mental para nos colocarmos no lugar do outro, guiando a pessoa até à sua própria solução do problema.

É confuso? Admito que seja um bocadinho. Mas imaginem isto: estão com um problema de saúde física, mental ou emocional, qual é o vosso pedido se forem ao psicólogo ou ao médico? O vosso pedido será “doutor(a) eu quero voltar ao que era antes”. Quando me deparo com esta afirmação fico quase sem resposta. Quando passamos por alguma situação negativa que nos tenha

obrigado a ativar as defesas ou nos tenha deixado mais em baixo, nunca deveremos querer voltar “ao que éramos antes”. Porque caso isso aconteça significa que não retiramos qualquer aprendizagem do sucedido. Devemos então refletir sobre o acontecimento e evoluirmos no sentido de estarmos preparados para o que poderá surgir a seguir. Nunca queiram voltar ao que eram, mas sim serem melhores do que foram.

E agora vocês perguntam: o que é que este texto tem a ver com o título? Tudo!

A psicologia está presente em grande parte da nossa vida. Quando damos um conselho, quando tentamos arranjar estratégias de resolução para os nossos problemas estamos a ser um bocadinho psicólogos.

Em contexto PASEC a psicologia é quase uma base fundadora para os exercícios que são desenvolvidos nos grupos informais.

Se uma pessoa do exterior nos perguntar (a nós membros PASEC) o que fazemos nos grupos, a resposta é quase instintiva: refletimos. Sobre que? Sobre tudo! E a psicologia é a base disto mesmo: reflexão (claro que aqui poderíamos referir as doutrinas budistas e tantas outras como exemplo, mas não é esse o foco de momento).

Os grupos são constituídos por pessoas com alguns interesses comuns, mas raízes, objetivos, pensamentos, vontades e sonhos diferentes. Por muito que



alguém seja diferente, vai ser incluído no grupo através das conversas informais, brincadeiras, reflexões, jogos ou através de simples gestos e sorrisos. É a isto que chamamos “o nosso espaço”.

A psicologia comunitária nasceu a partir da psicologia social e do aconselhamento, assentando a ideia de Sentimento de Pertença. Aqui, é dada às

peças a oportunidade de partilhar conhecimentos e competências necessárias à resolução de problemas/conflitos, fazendo referência também à psicoterapia grupal.

Traduzindo, já todos ouvimos falar da expressão “empowerment” ou “empoderamento”, que segundo a teoria de Buda se divide em 3 estádios: Poder, Autorização e Bênção. Nos nossos grupos o objetivo é este: *dar Poder!* Dar poder aos jovens para que estes possam ser agentes que modelam o seu destino e em que são capazes de tomar as suas próprias decisões. Mas todo este caminho é trilhado tendo por base a reflexão e a partilha que nos vão levar ao crescimento.

Tudo isto, conseqüentemente, acaba por ajudar a desenvolver a nossa autoestima, confiança, independência, sentido de responsabilidade e visão (se para aí quisermos caminhar claro).

Concluindo e deixando os termos técnicos de lado, todos somos humanos. Cometemos erros e vamos sempre tropeçar naquela pedra que tão bem conhecemos. Mas o grupo estará sempre lá para nos dar o espaço necessário para refletir, para crescer, para cometer erros e aprender. Mas principalmente estará sempre lá para nos dar espaço para sermos nós próprios!

Porque isto, é o que nos une.

TÉCNICAS DE DINAMIZAÇÃO DE GRUPOS DE RISCO

Quem dinamiza grupos sabe que nem sempre é tarefa fácil delinear a planificação de uma reunião. Tudo depende do tipo de grupo, faixa etária, interesses e tantas outras coisas.

No ponto anterior falamos da importância da psicologia nos grupos e na inclusão dos membros que os constituem. Mas será que existem técnicas que a psicologia pode aplicar em termos de dinamização de grupos? Claro!

Agora, vou falar da minha experiência ao longo destes anos (já lá vão alguns, 11 anos na verdade). Vou tentar ao máximo ser clara e concisa, deixando termos científicos de lado.

Quem nunca fez um daqueles testes de personalidade ou de inteligência na internet que levante a mão! Pois bem, quem nunca? Quase todos, quanto muito por curiosidade. E o resultado, era o que estavam à espera? Espero que não. Normalmente esses testes baseiam-se em padrões normativos de comportamento, e, portanto, pessoas doidas como eu nunca iriam saber a verdade sobre si mesmas.

Estou-me a lembrar de algo que não tem nada (e tem tudo) a ver com este assunto; existem dois livros fascinantes “O Teste do Psicopata” de Jon Ronson e “O que podemos aprender com os Psicopatas” de Kevin Dutton. Estes dois livros ajudam-nos a ter uma visão assustadoramente espetacular da sociedade em que vivemos. Temos consciência que a mente humana é algo tão complexo e misterioso, é qualquer coisa. Admito que sou o tipo de pessoa que acredita que toda a sanidade mental nasce da loucura. Toda a gente que diz (ou mostra) não ser louca, eu desconfio. E mesmo assim, estas duas obras mostram-nos que a loucura por sua vez vive na *aparente* sanidade mental. Será?

Isto tudo porquê? Todas as pessoas no Universo PASEC são diferentes. Algumas são calmas, outras extrovertidas, uns tentam manter o equilíbrio entre o normal e o “anormal” e outras são aceites pelos seus espetaculares delírios. E agora convido todos os leitores a se auto-questionarem: “*Eu sou aceite pelo quê?*”

Agora falando de algo mais sério, entendemos por grupos de risco todas as pessoas que incluídas em certos organismos se identificam com algum tipo de fragilidade/vulnerabilidade social, pessoal, entre outros. Podemos dar então o exemplo de crianças/jovens com uma baixa taxa de sucesso escolar, pessoas de etnia ou pessoas vítimas de exclusão social (por vários motivos), etc.

No espaço PASEC tem-se em atenção que todo o trabalho realizado dá resposta aos grupos alvos de exclusão social, utilizando obviamente técnicas de inclusão.

Para tal, e pegando no assunto que ainda a pouco referi, uma das dinâmicas que gosto especialmente de usar com os grupos, tem a ver com esta questão da personalidade. Começo por dar uma ficha (a qual uso como diagnóstico para inícios de reflexão) com uma série de perguntas e no fim, após fazer a pontuação, completa-se um gráfico que permite à pessoa perceber se p.e.: tem índices mais elevados na assertividade, manipulação, entre outros. O importante aqui não é o resultado do teste, mas sim a reflexão que daí irá surgir, ou seja, trabalharmos o conceito de olhar para o nosso interior, de uma forma desapaixonada e sermos capazes de nos auto analisarmos. Pois, mais difícil do que descobrirmos o que somos, é aceitarmo-nos.

Os exercícios de confiança são também um excelente exemplo para a criação de laços e fortalecimento de vínculos entre as pessoas do grupo (existem vários exemplos online). Estes tipos de exercícios são também muito utilizados nas áreas da expressão corporal e animação.

Quando o grupo é mais avançado, os exercícios já se podem focar em algo mais complexo e completo.

Pegar em reflexões de sabedoria oriental é um bom começo. Pessoalmente fascina-me as lições e histórias japonesas, chinesas, hindus e budistas.

Os grupos com algum treino são capazes de refletir revendo alguma parte deles próprios nas palavras que transmitem. Por vezes, opto por levar os meus grupos a algum sítio (maioritariamente natureza) para que consigamos aliar o poder de reflexão ao contacto com as energias circundantes, tornando o grupo mais coeso e seguro de si próprio.

Defendo que devemos começar pelo simples e prático, para que o crescimento seja calmo, mas completo.

Todas estas técnicas podem ser usadas em grupos de risco porque permitem trabalhar uma série de ferramentas, desde a confiança, motivação, crescimento, consciencialização, espírito crítico, segurança e responsabilização.

A psicologia pode ser trabalhada de muitas formas, basta termos em mente o objetivo e aplicar as coisas com a consciência de que todos somos diferentes na igualdade que nos une.

Deixo-vos então já de seguida algumas dinâmicas que podem ser usadas em todos os grupos.

EXERCÍCIO DE AUTODIAGNÓSTICO

(V) Verdadeiro: Se se aplica a mim.

(F) Falso: Se não se aplica a mim.

V | F

Questões:

1. Digo muitas vezes sim, quando no fundo queria dizer não.

2. Defendo os meus direitos sem atentar contra os direitos dos outros.

3. Se não conheço bem uma pessoa, prefiro fingir aquilo que penso/sinto.

4. Sou a maior parte das vezes autoritário.

5. Geralmente é mais fácil atuar por intermédio de outra pessoa do que diretamente.

6. Não receio criticar os outros e dizer-lhes aquilo que penso.

7. Não ousa recusar tarefas que não fazem parte das minhas atribuições.

8. Não receio manifestar a minha opinião perante interlocutores hostis.

9. Quando há debate prefiro retirar-me e “ver no que a coisa dá”.

10. Várias vezes me censuram de ter “espírito de contradição”

11. Tenho dificuldade em escutar os outros.

12. Faço o possível para ficar no “segredo dos deuses”.

13. Consideram-me, em geral, bastante habilidoso nas relações com os outros.

14. Mantenho relações assentes na confiança e não na dominação ou calculismo.

15. Em geral não peço ajuda, pois podem pensar que não sou competente.

16. Sinto-me inibido quando tenho que realizar uma Ação pouco habitual.

17. Dizem que não sei defender os meus direitos.

-
18. Sinto-me à vontade nas relações face a face.
-
19. Faço “fitas” muitas vezes; é a melhor maneira de obter o que quero.
-
20. Sou um “fala-barato” e corto a palavra a outros sem me dar conta.
-
21. Sou ambicioso, por isso avanço “em força” para os meus objetivos.
-
22. Em geral, sei como devo relacionar-me para alcançar os meus objetivos.
-
23. Perante desacordos, procuro compromissos realistas na base de interesses mútuos.
-
24. Prefiro “pôr as cartas na mesa”.
-
25. Tenho tendência para deixar para mais tarde o que tenho que fazer.
-
26. Deixo muitas vezes um trabalho por acabar.
-
27. Em geral mostro aquilo que sou.
-
28. É preciso muita coisa para me intimidarem.

Resultados

Verdadeiro: 1 Ponto

Falso: 0			
Pontos P	AG	M	AS
1	4	3	2
7	6	5	8
15	10	9	14
16	11	12	18
17	20	13	23
25	21	19	24
26	28	22	27
Total:	Total:	Total:	Total:

P – Passividade

AG – Agressividade

M – Manipulação

AS - Assertividade

“O EU, NUMA OUTRA DIMENSÃO”

Duração da Atividade – 40 minutos

Grau de dificuldade: Baixo

Fase do grupo: Inicial

Idades: Todas

Dimensão do grupo: Entre 10 a 15 participantes

Recursos Materiais – Mantas (opcional), papéis e saco.

Descrição da Atividade – Todos os participantes se sentam de forma dispersa.

Haverá um saco que andar de mão em mão pelos participantes.

Dentro deste, existirão papéis recortados com *smiles* (dentro do saco haverá 2 *smiles* iguais de cada). Cada aluno terá que tirar um papel e assim que todos possuírem um papel, terão que encontrar o seu par e sentarem-se juntos. Será explicado aos participantes que têm 5 minutos para conversarem com o colega do lado, para conhecerem-se um pouco melhor e saberem o que vão dizer.

De seguida, deverão sentar-se em círculo no chão. Ordenadamente terão que apresentar o colega. Para concluir a atividade, os participantes deverão dar a sua opinião e avaliarem a atividade de uma forma crítica. No fim da atividade, os participantes devem tomar consciência do que é assumir o lugar de um outro.

“TRAÇA E ENTRELAÇA”

Duração da Atividade – 45 minutos

Grau de dificuldade: Médio

Fase do grupo: Inicial

Idades: Todas

Dimensão do grupo: Entre 10 a 20 participantes

Recursos Materiais – Não aplicável

Descrição da Atividade – O *energizer* consiste em que os participantes formem uma roda e decorem qual é o colega que está ao seu lado esquerdo e direito.

Depois deverão andar dispersamente pelo espaço e assim que um dos animadores disser “stop”, terão que parar e dar as mãos aos colegas que estavam ao seu lado inicialmente, mas sem saírem do lugar. Isto formará um nó com as mãos, do qual os participantes terão que voltar a formar o círculo inicial, mas sem largarem as mãos. Sem largarem as mãos devem também tentar encontrar o seu par. O primeiro a largar as mãos perde.

No fim da atividade, os participantes deverão ser capazes de perceber a importância do trabalho em equipa.

“WORKSHOP DE JOGOS”

Duração da Atividade – 40 minutos

Grau de dificuldade: Médio

Fase do grupo: Intermédio

Idades: Todas

Dimensão do grupo: Entre 8 a 12 participantes

Recursos Materiais – Vendas, gomas, fio de pesca, balões de água, balões, cadeiras, papel, caneta, fita cola, mesa.

Descrição da Atividade – No início da atividade os animadores irão dividir os participantes em quatro grupos. De seguida, será explicado aos participantes os jogos a executar.

O primeiro jogo consiste em que os participantes, com os olhos vendados, apanhem as gomas penduradas por um fio no teto, com a boca.

No segundo jogo, os participantes terão um pequeno balão de água na mão, com o qual deverão manter os imensos balões espalhados pela sala no ar, sem que estes toquem no chão. Ou seja, terão que atirar o balão de água contra os balões de ar, de forma a que estes não desçam.

O terceiro jogo consiste e que os participantes se ajoelhem no chão, formando um círculo, com as mãos pousadas no chão e entrelaçadas umas nas dos outros. No jogo, um dos participantes começa por bater com a mão uma vez e assim sucessivamente, seguindo os ponteiros do relógio. Caso um aluno bata duas vezes com a mão, a direção terá que mudar para o sentido oposto e assim sucessivamente sempre que um aluno bater duas vezes com as mãos. Sempre que um aluno se enganar, perde, e sai fora.

O quarto jogo consiste em que os participantes se sentem em círculo em cadeiras. Será dado um papel a cada um, no qual um aluno, terá que escrever o nome de um fruto, cor, entre outras, no papel do colega e colá-lo na testa do

mesmo. Depois os participantes terão que adivinhar o que têm escrito na “testa”.

O último jogo é o jogo da confiança, em que um aluno está em cima de uma mesa de pé, de costas, e os colegas estarão por detrás deste para o apanhar assim que este se deixar cair de costas. Para concluir a atividade, os participantes deverão dar a sua opinião e avaliarem a atividade de uma forma crítica. No fim da atividade, os participantes devem saber o que é trabalhar em grupo e ter espírito de grupo.

“COMO É QUE ME VEEM...E EU, COMO É QUE ME VEJO?”

Duração da Atividade – 15 minutos

Grau de dificuldade: Baixo

Fase do grupo: Inicial

Idades: Todas

Dimensão do grupo: Entre 10 a 15 participantes

Recursos Materiais – Lápis e folhas de papel

Descrição da Atividade – O animador convida os participantes a sentarem-se em círculo e distribui por cada membro uma folha de papel e um lápis.

Cada membro do grupo tem um número que o representa. Na folha que lhes foi entregue coloca-se uma sequência progressiva de números, tantos quanto o número de pessoas envolvidas no jogo.

Os participantes, no espaço da folha a seguir ao número representativo de cada pessoa, escrevem uma apreciação sintética, ou um adjetivo, ou uma característica que diga respeito ao membro que possui tal número, não esquecendo de escrever também o próprio número.

O animador recolhe as folhas – que devem ser anónimas – e lê em voz alta tudo o que foi escrito pelo grupo a respeito de um determinado membro identificado pelo número que lhe foi dado antes. Deste modo, obtém-se um conjunto de características da personalidade de cada um dos componentes do grupo, tal como aparecem aos olhos dos outros.

O animador convida cada um dos participantes a comentar, aceitar, discordar, ou aprovar tudo o que foi dito e sublinhado pelos restantes membros do grupo.

“QUE ANIMAL SOU?”

Duração da Atividade – (mín.) 60 minutos

Grau de dificuldade: Médio

Fase do grupo: Intermédio

Idades: A partir dos 10 anos

Dimensão do grupo: Entre 5 a 20 participante

Recursos Materiais – Lápis e folhas de papel

Descrição da Atividade – Aconselha-se este jogo a pessoas que já se conhecem.

O animador, nas folhas de papel – tantas quantas os participantes – escreve o nome de cada um e distribui-as por todos, de modo que cada um fique com uma folha de outro colega. O animador pede ao grupo que desenhe um animal que tenha as características psicológicas e comportamentais da pessoa cujo nome se encontra na folha que lhe foi entregue. O produto final fica anónimo. Recolhidos os desenhos, o animador fá-los circular, uma a um, por entre os membros do grupo. Numa folha grande escrevem-se todas as observações relativas ao desenho e as características do animal-pessoa.

Acabada esta fase, o animador distribui a todos uma folha em branco e, desta vez, convida cada membro a desenhar o animal que melhor representa o modo como se percebe a si próprio.

No final, cada participante tem à sua frente dois desenhos de animais: o seu e o do seu colega. O animador lê em voz alta os atributos escritos na folha grande, e sugeridos pelo grupo, relativos ao animal que cada um escolheu.

No final abre-se a discussão e cada um pode avaliar se o animal escolhido pelo colega corresponde e é apropriado à percepção que tem de si próprio. Vice-versa, o grupo avalia se o animal escolhido por cada membro, para se representar a si próprio, é correspondente e apropriado. Deste modo, cruzam-se as percepções, as próprias e as do grupo.



“QUAL O MEU PROBLEMA?”**Duração da Atividade** – 30 a 60 minutos**Grau de dificuldade:** Alto**Fase do grupo:** Avançada**Idades:** Todas**Dimensão do grupo:** Entre 6 a 12 participantes**Recursos Materiais** – Lápis e folhas de papel

Descrição da Atividade – O animador convida os membros a sentarem-se em círculo. Distribui por todos uma folha de papel A4 e um lápis. As folhas devem ser divididas em três partes. Em cada uma delas escrevem, respetivamente: como sou hoje, como serei amanhã e, no centro, que coisa posso fazer para mudar. Na parte de trás da folha: “Qual a batata quente?”, ou seja, qual é o meu problema? Cada participante deverá ler e comentar o seu próprio trabalho. Discussão final livre sobre todos os trabalhos.

“A (IN)CERTEZA DA INTUIÇÃO”

Duração da Atividade – 30 a 40 minutos

Grau de dificuldade: Médio

Fase do grupo: Inicial

Idades: Todas

Dimensão do grupo: Entre 10 a 25 participantes

Recursos Materiais – Não aplicável

Descrição da Atividade – Cada elemento diz o seu nome e numa primeira fase diz algo que é óbvio em relação ao colega do lado direito. O óbvio tem de ser algo que é observável.

Numa segunda passagem do processo de apresentação cada jogador dá outra informação sobre si (onde nasceu, por exemplo) e terá desta vez de dar um parecer sobre o seu vizinho com base numa observação, devendo ser uma inferência feita a partir de algo que seja óbvio.

Finalmente numa terceira passagem o jogador acrescenta um último elemento de apresentação (por exemplo, o prato favorito ou o livro que anda a ler) e finalmente acrescenta uma impressão que lhe fica do seu vizinho, sendo que esse parecer é intuitivo e não se baseia em nenhum facto.

“A ORIGEM DO MEU NOME”**Duração da Atividade** – 30 a 45 minutos**Grau de dificuldade:** Médio**Fase do grupo:** Inicial ou Intermédio**Idades:** Dos 12 aos 18 anos**Dimensão do grupo:** Entre 5 a 15 participantes**Recursos Materiais** – Não aplicável**Descrição da Atividade** – Pedir aos jogadores que se apresentem e digam o que sabem sobre o seu nome - porque foi escolhido pelos pais, origens do nome, histórias verdadeiras ou imaginadas em torno do seu nome.

“TOTEM”

Duração da Atividade – 45 a 60 minutos

Grau de dificuldade: Alto

Fase do grupo: Avançado

Idades: Dos 13 aos 18 anos

Dimensão do grupo: Entre 8 a 20 participantes

Recursos Materiais – papel (grelha) e caneta

Descrição da Atividade – Cada jogador recebe uma grelha com 5 linhas nas quais deverá colocar o nome de 4 amigos aos quais juntará ao seu próprio nome. Deverá atribuir um animal a cada um e justificar com características pessoais.

No final põe-se em comum as escolhas de todas as pessoas e comparam-se as atribuições feitas, à procura de coerências e contrastes.

Em alternativa, para evitar que haja pessoas que não sejam escolhidas para a atribuição do animal, o animador constrói as grelhas com nomes pré-definidos e distribui ao acaso. Neste caso deverá deixar uma coluna não preenchida para que cada jogador possa colocar nela o seu nome, caso não faça parte da lista de nomes que constam na sua grelha.



“O MEDO É CEGO?”

Duração da Atividade – (mín.) 15 minutos

Grau de dificuldade: Médio

Fase do grupo: Inicial ou Intermédio

Idades: Todas

Dimensão do grupo: Entre 6 a 14 participantes

Recursos Materiais – Vendas e vários materiais (à escolha do animador)

Descrição da Atividade – O animador solicita ao grupo que se organize em pares, fornecendo uma venda a cada um. Os pares deverão organizar-se de modo a haver um “cego” e um guia, cuja tarefa é proporcionar o maior número possível de experiências ao “cego”.

O jogo deverá jogar-se em silêncio. A condução do elemento vendado é feita através do contacto de uma mão deste com o ombro do guia. Sempre que este pretenda que o elemento vendado sinta a textura de alguma coisa, retira a mão deste do seu ombro e leva-a à superfície a explorar, repondo-a de novo no seu ombro, terminada a exploração.

O animador poderá dar sugestões aos guias no decurso do jogo, tipo experimentar diferentes consistências (água, terra, algodão, etc.), diferentes sentidos (cheiro, tato, audição...) diferentes níveis de intensidade (andar depressa, mudanças bruscas de movimento, situações inesperadas, etc.).

O tempo de jogo poderá variar de acordo com o planeamento e a riqueza do meio a explorar. Os jogadores deverão poder trocar de papel.

“RESPONDE COM UMA PERGUNTA”

Duração da Atividade – 20 a 40 minutos

Grau de dificuldade: Alto

Fase do grupo: Intermédio ou Avançado

Idades: 12 aos 18 anos

Dimensão do grupo: Entre 10 a 20 participantes

Recursos Materiais – Não aplicável

Descrição da Atividade – O animador começa por definir um tema em torno do qual decorre cada confronto. Os grupos definem uma ordem de participação dos seus elementos.

Com base no tema o primeiro elemento de uma equipa fará uma pergunta ao outro grupo, o qual, através do seu jogador número um, deverá responder com uma nova pergunta dentro do tema definido. O segundo elemento do primeiro grupo deverá então responder com uma nova pergunta e assim por diante, alternadamente.

As respostas devem ser dadas dentro de um período de 15 segundos. Se tal não acontecer é atribuído um ponto à última equipa a ter conseguido colocar uma pergunta. Não se pode repetir perguntas feitas anteriormente. Os temas poderão ir mudando caso o animador considere que se esgotaram as perguntas passíveis de serem feitas. A ordem de resposta dentro dos grupos também pode ir mudando. (ex. Tema: cinema: viste o filme de ontem? Qual aquele sobre extraterrestres? Esse não deu na semana passada? Achas que era esse? ...)



“CÍRCULO DO MATA-MOSCAS”**Duração da Atividade** – 15 a 30 minutos**Grau de dificuldade:** Baixo**Fase do grupo:** Inicial**Idades:** Todas**Dimensão do grupo:** Entre 8 a 15 participantes**Recursos Materiais** – Não aplicável

Descrição da Atividade – Os jogadores deverão formar um círculo à distância de um braço. O jogo começa com um elemento a agachar-se enquanto os seus dois vizinhos lhe matam uma mosca sobre a cabeça batendo palmas.

Imediatamente o vizinho do lado direito daquele que se agachou, se agachará por sua vez, repetindo-se as palmas sobre a sua cabeça (quem estava agachado, levantou-se, entretanto, tendo de bater as palmas sobre a cabeça de quem se agachou ao seu lado).

Este processo repete-se até que alguém se engane. Aquele que se enganar sai de jogo.

“JOGO DO PORTEIRO”

Duração da Atividade – 45 minutos

Grau de dificuldade: Médio

Fase do grupo: Intermédio

Idades: Todas

Dimensão do grupo: Entre 5 a 15 participantes

Recursos Materiais – Não aplicável

Descrição da Atividade – O animador começa por organizar os jogadores em pares. A um deles deverá ser dito que é o porteiro cuja missão é não deixar ninguém passar. O outro jogador é uma pessoa que tem uma enorme urgência/necessidade de entrar para o local à guarda do porteiro. Exemplos: ter de ir à casa de banho, ter alguém em perigo de vida, precisar de saber se alguém está lá dentro, etc.

O jogador que enfrenta o porteiro deverá definir o contexto e explicá-lo ao colega antes de iniciarem o jogo. Cabe ao porteiro justificar a recusa da passagem e ao outro jogador argumentar sobre a necessidade de passar.

O animador deverá dar entre 5 a 10 minutos para a tarefa de acordo com as capacidades dos jogadores e com ao risco de conflitualidade. No final do primeiro exercício os jogadores trocam de papel.

“OCUPAÇÃO DE ESPAÇO”**Duração da Atividade** – 40 minutos**Grau de dificuldade:** Médio**Fase do grupo:** Intermédio**Idades:** Dos 10 aos 18 anos**Dimensão do grupo:** Entre 10 a 25 participantes**Recursos Materiais** – Não aplicável**Descrição da Atividade** – Cada jogador deve escolher um lugar fixo na sala e procurar ocupar o máximo espaço possível.

Seguidamente o animador solicitará que, sem sair do mesmo sítio, se tente ocupar o mínimo espaço possível. Comparar a sensação de cada parte do exercício voltando a repeti-lo agora só em metade da sala, depois num quarto da sala e assim sucessivamente até concretizar o exercício no canto da sala.

Finalmente o animador pedira ao grupo que tentem ocupar o máximo espaço possível em grupo e seguidamente o mínimo espaço possível.

“UM LUGAR POR UM SORRISO”

Duração da Atividade – 30 minutos

Grau de dificuldade: Alto

Fase do grupo: Avançado

Idades: Todas

Dimensão do grupo: Entre 10 a 24 participantes

Recursos Materiais – Não aplicável

Descrição da Atividade – Todos os elementos estão sentados em círculo, à exceção de um que, em pé, não tem lugar. Para conseguir arranjar-lo deverá dirigir-se a alguém, colocar-se na sua frente e dizer, "O teu lugar por um sorriso". A esse jogador cabe a tarefa de, sem o menor esboço de sorriso, responder olhando o outro jogador nos olhos, "Gosto muito de ti, mas não te posso sorrir. Se queres um lugar vais bater a outra porta". Se não o conseguir, isto é, se no decurso desta frase se rir, perde o lugar, cabendo-lhe agora a si a tarefa de fazer rir outra pessoa para ficar com o lugar dela.

Durante a tentativa de conseguir um lugar, o jogador não poderá repetir o mesmo pedido mais do que duas vezes à mesma pessoa, devendo, em caso de insucesso passar a outra. No processo de pedido, o animador poderá impor a regra de que, o jogador do meio está impedido de fazer cócegas ao parceiro.

Variante: O animador poderá criar a figura do cúmplice que é um jogador que do lado de fora do círculo procura ajudar o jogador sem cadeira a fazer rir os elementos sentados. Nesse caso o cúmplice também não poderá tocar nos elementos sentados enquanto ajuda.



“QUERO IR À CASA DE BANHO! E AGORA?”

Duração da Atividade – 45 minutos

Grau de dificuldade: Alto

Fase do grupo: Avançado

Idades: 10 aos 16 anos

Dimensão do grupo: Entre 10 a 15 participantes

Recursos Materiais – Papel e caneta

Descrição da Atividade – O animador inicia o jogo distribuindo pelos jogadores papéis com instruções que dividirão o grupo em 5 partes: os cegos, os surdos, os mudos, os paráliticos e aqueles que não têm limitações.

Cada subgrupo será colocado num dos cantos da sala exceto os que não têm problemas que se mantêm no centro. Aos mudos é dada uma caneta e aos surdos é dado uma folha de papel.

É transmitido ao grupo que subitamente todos os elementos dos grupos com limitações sentiram uma inexplicável necessidade de ir à casa de banho, situação que se deverá concretizar nos próximos 10 minutos após os quais se assumirá que a necessidade foi, infelizmente, satisfeita na própria sala. A tarefa é grupal e não individual. Naturalmente os paráliticos não podem andar, os cegos não podem ver os mudos não podem falar e os surdos não podem ouvir.

Os jogadores sem limitações podem fazer tudo menos sair da sala de jogo. Ao sinal do animador, o grupo deverá procurar soluções para o problema e pô-las em prática.

“ESTAMPADO NA TESTA”

Duração da Atividade – 30 minutos

Grau de dificuldade: Baixo

Fase do grupo: Inicial

Idades: Todas

Dimensão do grupo: Entre 10 a 15 participantes

Recursos Materiais – Papel, caneta e fita cola

Descrição da Atividade – O animador do jogo começa por escrever em pequenos papéis características pessoais que orientam as reações emocionais de quem as lê. Os cartões poderão ter frases como “todos me admiram”, “têm medo de mim”, “tratam-me como um tonto”, “tratam-me mal”, “culpam-me de tudo”, “todos me admiram”, “cuidem de mim”, etc.

O animador poderá incluir entre os escritos da testa, informação que em vez de orientar o comportamento de quem lê, dá apenas informação sobre a pessoa solicitando que cada um reaja consoante o estereótipo que tem face a esse tipo de pessoas, nomeadamente “Sou alcoólico”, “Já bebi demais”, “Eu não bebo”, “Eu pago bebidas a todos”. Cada jogador terá um desses papeis colado na sua testa, sem que seja do seu conhecimento o que contém escrito. Os jogadores deambularão pela sala reagindo aos colegas em função da característica que estes tenham “estampadas na testa”.

A tarefa é de, através das reações dos colegas, descobrir qual a sua característica. O animador poderá ou não permitir que o jogo seja falado, devendo, contudo, impedir que o principal componente da reação seja verbal. Poderá igualmente incluir dois papéis iguais por instrução de maneira que os jogadores, tendo um igual em jogo, procurem identifica-lo. Os conteúdos do jogo deverão ser preponderantemente emocionais e reativos.

Pode-se propor que os jogadores ponham em contacto pessoas que pelos seus papéis possam ajudar-se uma à outra.

VILA NOVA DE FAMALICÃO, UM EXEMPLO DE BOA PRÁTICA NO TRABALHO EM REDE

Cláudia Costa

Técnica Superior de Psicologia – Divisão Municipal de Educação

Técnica de apoio à Rede Local de Educação e Formação

Coordenadora do Centro Qualifica de Famalicão

Vila Nova de Famalicão possui uma forte tradição industrial, refletida na sua identidade, apresentando-se como um concelho de referência nos sectores têxtil e do vestuário, agroalimentar, metalomecânica, obras públicas e pneus, borrachas e plásticos. De acordo com dados de 2013, Vila Nova de Famalicão registava 12584 empresas, com 98% das empresas de Vila Nova de Famalicão consideradas micro e pequenas empresas, como acontece, aliás, nas restantes zonas geográficas.

Com um volume total de exportações muito próximo dos dois mil milhões de euros (1,9), e um volume de importações de sensivelmente mil milhões, o município famalicense consegue a proeza de exportar praticamente o dobro do que aquilo que importa. Com esta dimensão exportadora, que representa 49,8% do volume total de exportações da NUTIII Ave, Vila Nova de Famalicão é a primeira economia do Norte e um dos concelhos mais importantes do país a nível industrial. Com uma ADN empresarial forte e empreendedor, o concelho é há vários anos consecutivos o terceiro mais exportador do país, o segundo município de Portugal que mais contribui para a saúde da balança comercial nacional, em virtude de uma balança comercial positiva, e o terceiro com maior volume de negócios nas indústrias transformadoras.

De acordo com o Anuário estatístico da região norte do INE, ano de 2015, a população ativa empregada é de 51.745 pessoas.

A população residente, empregada, por nível de escolaridade, apresenta valores díspares em duas categorias, sendo elas o nível de escolaridade do segundo ciclo do ensino básico e no ensino superior. Na primeira categoria, nos resultados do Censos 2011, Famalicão registou uma percentagem de 20,46% e Portugal apresentou uma percentagem de 11,9%. Na realidade, esta discrepância demonstra a necessidade que há de investir em programas de educação e formação, não só como medida estratégica para elevar os índices de qualificações das populações, como também como forma de melhorar o acesso ao mercado de emprego, pois, como se sabe, este é um dos fatores que coloca entraves à (re)inserção no mercado de trabalho. Por sua vez, na categoria, ensino superior, os valores percentuais registados em Famalicão foram de 17,84% e em Portugal verificou-se um total de 25,74%. Regista-se, assim, uma diferença de 7,9 pontos percentuais.

A aposta nas qualificações é fator determinante para que se possa inverter a tendência de desigualdades no acesso ao emprego.

A taxa de desemprego em Vila Nova de Famalicão apesar de ter estado sempre abaixo da média nacional estando fixada, em outubro de 2017, nos 6,85%, entre janeiro de 2013 e outubro de 2017 o número de desempregados em Vila Nova de Famalicão desceu 57,75% estando abaixo dos quatro mil (dados de outubro de 2017), numa população total superior a 132 mil habitantes. Uma parte muito significativa das pessoas desempregadas possui qualificações abaixo do terceiro ciclo de escolaridade, e não possui certificação profissional.

A taxa de desemprego jovem é uma realidade que estamos muito atentos e focados na sua diminuição. Vila Nova de Famalicão apresenta uma taxa de desemprego dos jovens com menos de 25 anos (14.9%) segundo os dados do IEFP, de outubro de 2017.

Em matéria da população jovem estudante, os dados apresentados pelo INE – Anuário Estatístico da Região Norte 2013, indicam que a taxa bruta de pré-escolarização é ligeiramente superior à média nacional 96,9% e 90,6%

respetivamente. Na taxa bruta de escolarização verificaram-se percentagens ligeiramente abaixo da média nacional no ensino básico e secundário. No ensino básico 109,1% para Famalicão e 112,6% para a Portugal e no ensino secundário 118,3% em Famalicão e 121% média nacional. Relativamente à taxa de transição/conclusão do ensino secundário, nos cursos gerais científico-humanísticos, verificou-se uma percentagem de 84,3% em Famalicão e de 78,4% média nacional. Quanto ao ensino vocacional, registou-se também em Famalicão uma percentagem de 87,3%, para Famalicão e de 85,4% para Portugal. A taxa de retenção e desistência no ensino básico ficou-se pelos 7% contra a média nacional que registou 10,4%.

Tendo em conta a forte vertente económica e industrial do Município era necessário dotar de mão de obra especializada às nossas empresas, sem esquecer, também, a aptidão vocacional. Com base nestes pressupostos a oferta formativa é pensada, discutida, de acordo com os interesses do território, e fundamentada com base em diagnósticos de necessidades de formação, realizados pelos parceiros da Rede Local de Educação e Formação.

Pioneira no nosso país, com resultados validados e reconhecidos a nível nacional, a Rede Local de Educação de Vila Nova de Famalicão tem origem em primeiras experiências de articulação no campo das entidades de formação profissional e no campo das entidades do sistema educativo, que decorriam desde 2004, tendo sido formalizada em abril de 2009 e agrega, atualmente, 34 entidades, públicas e privadas não lucrativas, do sistema de educação e formação, proporcionando diagnósticos de necessidades formativas, ofertas concertadas de educação e formação e uniformidade na definição de objetivos e metas a alcançar, nos domínios da educação e formação escolar e profissional da população local.

A Rede Local de Educação e Formação tem vindo a implementar medidas que visam melhorar a articulação entre a oferta de formação profissional e as necessidades presentes e futuras do mercado de trabalho, nomeadamente, na concertação da oferta, para jovens e adultos, através

de vias profissionalizantes de qualificação, que promovam o desenvolvimento de competências, o aumento dos níveis de escolaridade e, desta forma, a transição do ensino para o mercado de trabalho melhorando, assim, a empregabilidade.

Através desta articulação e concertação da Rede Local de Educação e Formação, os objetivos estão organizados pelas seguintes dimensões estratégicas:

1. Articulação e Cooperação Institucional;
2. Aprendizagem ao longo da Vida;
3. Qualidade dos processos educativos/formativos;
4. Articulação com o tecido empresarial.

Dimensão: Articulação e Cooperação Institucional:

- a. Melhorar e aumentar a eficácia do sistema de educação e formação, através da promoção da cooperação e articulação entre as diversas partes;
- b. Desenvolver uma atuação conjunta e concertada nos domínios da educação e qualificação escolar e profissional da população;
- c. Proporcionar uma maior concertação com a estratégia de desenvolvimento económico e social do concelho e da região;
- d. Promover a partilha de boas práticas desenvolvidas no âmbito dos processos educativos/formativos.

Dimensão: Aprendizagem ao longo da Vida

- a. Promover uma cultura de aprendizagem ao longo da vida;
- b. Aumentar os níveis de qualificação e melhorar a empregabilidade dos ativos, dotando-os de competências ajustadas às necessidades do mercado de trabalho;
- c. Organizar e dinamizar iniciativas de valorização do sistema de educação e formação, promovendo um maior investimento dos jovens e adultos em percursos de educação e formação.

Dimensão: Qualidade dos processos educativos/formativos:

- a. Promover iniciativas conjuntas, que proporcionem a autoformação, a avaliação das práticas e a reflexão sobre as problemáticas na área da formação escolar e profissional;
- b. Melhorar a oferta e adequação das ações de educação e formação às características e necessidades da população à procura do primeiro emprego, dos ativos e às características e necessidades das organizações e do desenvolvimento do território;
- c. Adotar práticas e medidas locais de combate ao insucesso, absentismo, abandono escolar;
- d. Promover a coesão social e a inclusão, com a adoção de práticas específicas para a população com dificuldades de inserção;
- e. Propor novas medidas e iniciativas de inovação social e territorial;
- f. Participar na produção, conceção, atualização e avaliação de indicadores em diagnósticos de necessidades de formação que fundamentem candidaturas a programas de formação;
- g. Consolidar as ofertas formativas e otimização dos investimentos quer ao nível de *saber-fazer*, espaços físicos e/ou materiais.

Dimensão: Articulação com o tecido empresarial

- a. Ajustar a oferta de formação tendo em conta as necessidades e prioridades dos diferentes setores económicos e do mercado de trabalho, através da cooperação e articulação entre as escolas e as empresas;
- b. Articular com a estrutura económica do Município;
- c. Proporcionar uma maior concertação com a estratégia de desenvolvimento económico e social do concelho e da região.

As parcerias e a articulação entre os vários agentes do território são permanentes e contínuas. As entidades de ensino e formação veem o Município como agente facilitador e dinamizador dos seus projetos. O trabalho do Conselho Municipal de Educação e da Rede Local de Educação e Formação é um bom exemplo. Aqui são debatidas as políticas educativas e encontradas as soluções para as diversas temáticas.

Apesar da evolução positiva favorável será decisivo continuar a criar condições para a valorização dos adultos ativos quer através da educação e formação qualificante, quer no reconhecimento, validação e certificação de competências escolares e profissionais, bem como na construção de pontes entre os mundos da educação, da formação e do emprego.

Para isso, o nosso concelho conta com o Centro Qualifica, integrado no Programa Nacional Qualifica, que tem como premissas fundamentais a valorização das aprendizagens que os adultos foram adquirindo ao longo da vida e a possibilidade efetiva de aumentarem e desenvolverem competências através da realização de formação qualificante.

O Centro Qualifica, uma estrutura da Câmara Municipal que funciona em estreita colaboração com as escolas da Rede Local de Educação e Formação, considerado um modelo inovador a nível nacional, presta serviços de aconselhamento, informação, orientação e encaminhamento para formação qualificante e desenvolvendo processos de reconhecimento, validação e certificação de competências - denominado de Processo de RVCC. Este Centro dirige-se a adultos com idade igual ou superior a 18 anos que procuram o reconhecimento das suas competências ou uma qualificação e, excecionalmente, a jovens que não se encontram a estudar e que não estão inseridos no mercado de trabalho.

O Modelo de Atuação, Organização e Funcionamento do Centro Qualifica de Vila Nova de Famalicão tem como objetivo de assegurar a merecida cobertura

territorial do concelho de Vila Nova de Famalicão, e assenta nos seguintes princípios/pressupostos fundamentais:

- a. envolvimento de todas as entidades da Rede Local de Educação e Formação, através de um modelo integrado e concertado;
- b. existência de serviços descentralizados, com vista a assegurar toda a abrangência territorial, numa perspetiva de proximidade e acessibilidade do serviço com o público alvo;
- c. necessidade de alargamento das parcerias para potenciar e rentabilizar as sinergias existentes no território;
- d. o compromisso por parte das parcerias/entidades envolvidas, com vista a assegurar a efetiva implementação das medidas e ações previstas;
- e. sustentação em fatores de inovação, nomeadamente, na rentabilização dos recursos existentes no território, através da alocação/disponibilização de recursos humanos e instalações físicas necessárias à concretização das ações propostas, de modo a potenciar as sinergias existentes.

Paralelamente, em termos de parcerias estratégicas para a repercussão do trabalho desenvolvido pelo nosso Centro Qualifica, destaca-se a participação da Rede de Centro Qualifica do Ave integrada no Plano para o Crescimento Inclusivo do Ave; a cooperação com a Agência para a Qualificação e o Ensino Profissional, com funções de apoio à Agência, no que se refere ao desenvolvimento de ações que promovam a definição de critérios de estruturação de uma rede de oferta formativa ajustada às necessidades do território, a articulação com o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), e as parcerias estabelecidas com os agentes locais, nomeadamente as empresas.

A qualificação da população constitui uma prioridade estratégica, tendo em vista a promoção do crescimento económico da nossa região. Por essa razão, importa assegurar as condições necessárias para que os jovens possam reforçar e ver reconhecidas as suas qualificações, tendo em consideração as

prioridades identificadas ao nível da evolução do mercado de trabalho e da prossecução de objetivos de inclusão social.

As condições que devem ser asseguradas passam, nomeadamente, pela combinação das diferentes modalidades de ensino e de formação profissional, com a complementaridade de respostas disponibilizadas pelos diferentes operadores, tendo em vista um melhor ajustamento das respostas às necessidades de qualificação dos jovens e a maximização dos recursos existentes obtendo ganhos de eficácia e de eficiência.

Para tal, estamos a trabalhar ativamente com as empresas e com as entidades formadoras locais para que ajustam a sua oferta com as reais necessidades do mercado de trabalho.

PERFIL DO ORIENTADOR PROFISSIONAL E DE CARREIRA

Domínio de intervenção – Planificação e orientação de processos de desenvolvimento vocacional e de carreira ao longo do ciclo vital. Incluem a implementação de estratégias de promoção do autoconhecimento e clarificação dos projetos pessoais, vocacionais, profissionais; a disponibilização de informação e apoio às pessoas nos processos de tomada de decisão perante diferentes oportunidades educativas e/ou profissionais (escolhas iniciais, desemprego ou reconversão profissional); o desenvolvimento de competências de emprego; a construção de planos de carreira e a inserção na vida ativa; a transição para a reforma e promoção do envelhecimento ativo.

Competências de natureza relacional e capacidade de trabalhar em equipa; aplicação da teoria e comunicação com os indivíduos, famílias, grupos, comunidades e organizações; atitude colaborativa, dinâmica de grupo e gestão de conflitos. Criatividade e pensamento crítico, capacidade de reflexão integrada sobre as realidades e problemas educacionais. (retirado do Perfil do Psicólogo Escolar, OPP)

DINÂMICAS DE *ICE BREAKER* PARA GRUPOS

Entende-se por *Ice Breaker* o jogo, dinâmica ou atividade utilizada para quebrar o gelo entre um grupo de pessoas. Pode ser utilizada como forma de apresentação das pessoas de um grupo; introdução de um tema ou propósito de um encontro, promoção de entreaajuda, participação, relaxamento, lideranças, trabalho em equipa ou apenas diversão. O grande objetivo dos *ice breakers* é proporcionar a interação entre as pessoas.

Existem três tipos principais de *ice breakers*:

Ice Breakers para a diversão – quando as dinâmicas, jogos ou atividades realizadas têm como objetivo que os participantes se conheçam, a diversão e a comunicação gerada pelo *Ice breaker*. Isto assegura e introduz a comunicação inicial entre participantes.

Ice Breakers para a introdução do tema ou tópico da sessão ou encontro – o seu objetivo principal é introduzir a sessão ou encontro em que se encontram os participantes.

Ice Breakers baseados no propósito da sessão – tem como objetivo focar-se nos objetivos da sessão ou encontro realizado, por exemplo a realização de *brainstorming* sobre o próprio evento.

Assim, deixamos alguns exemplos que podem ser colocados em prática com diferentes grupos e propósitos.

“APANHA-ME SE PUDES”

Espaço: Exterior

Recursos Materiais – cordas

Descrição da Atividade – Primeiramente escolhem-se 8 participantes que serão os “caçadores”; estes devem juntar-se a pares e devem prender com a corda uma perna à outra, assim como um dos braços ao outro. O objetivo dos caçadores passa por conseguir, mesmo com limitações, trabalhar em equipa e apanhar os restantes elementos do grupo.

“CORRENTE ELÉTRICA

Espaço: Interior/Exterior

Recursos Materiais: Bolas de ténis, discos marcadores

Descrição da Atividade – Os participantes devem estar divididos em dois grupos e ao sentirem a corrente elétrica (aperto da mão) devem passar até ao último colega, para que este consiga apanhar o objeto que se encontra no centro do espaço. Devem contornar os obstáculos que se encontram no caminho para conseguir apanhar o objeto.

“JOGO DOS ANIMAIS”

Espaço: Interior/Exterior

Recursos Materiais: Não aplicável

Descrição da Atividade: O grupo deve estar em círculo. No centro encontra-se um elemento que vai escolher o elemento central do animal. Cada animal é representado por 3 pessoas, a do centro é a face do animal e as dos lados representam as orelhas ou outras partes do animal. Perde o elemento que não conseguir representar e deve mover-se para o centro para escolher o próximo centro.

“O ROUBO DA PRINCESA”

Espaço: Interior/Exterior

Recursos Materiais: Não aplicável

Descrição da Atividade: O grupo é dividido em três pequenos grupos: Princesas; Cavaleiros e Assaltantes. As princesas encontram-se na sua torre no castelo, protegidas por um grupo de cavaleiros. O grupo de assaltantes tem como objetivo roubar as princesas para outro local. O grupo de cavaleiros tem como objetivo não deixar que os assaltantes consigam mover as princesas do seu local.



“SARDINHAS”

Espaço: Interior/Exterior

Recursos Materiais: Não aplicável

Descrição da Atividade: Joga-se como o tradicional esconde-esconde, mas pelo contrário, apenas uma pessoa se esconde e o grupo tem que a encontrar. Ao passo que a encontram, devem juntar-se a ela no seu esconderijo.

“PASSA A BOLA”

Espaço: Interior/Exterior

Recursos Materiais: Bolas de ténis

Descrição da Atividade: Os participantes são divididos em duas equipas (uma só equipa, caso a sua dimensão não se justifique) e devem alinhar-se numa fila. Os participantes devem passar a bola entre eles, mas a bola está presa por baixo do pescoço. Devem conseguir passá-la entre todos os elementos do seu grupo.

“JOGO DA RAPOSA”

Espaço: Exterior

Recursos Materiais: Lenços

Descrição da Atividade: Cada participante tem um lenço que representa a sua cauda. Têm como objetivo proteger a sua cauda e tentar roubar as caudas dos outros participantes. Não podem roubar as caudas que já tenham sido apanhadas por outros colegas. Mesmo sem cauda os participantes podem tentar roubar a dos outros colegas que ainda tenham a sua cauda.

“O GELO”

Espaço: Exterior

Recursos Materiais: Não aplicável

Descrição da Atividade: Os participantes dividem-se em duas equipas. Os caçadores e os fugitivos. Quando apanhados os fugitivos devem colocar-se em



estátua. Para serem libertados pelos colegas, devem passar por entre as suas pernas. O jogo termina quando todos os fugitivos forem apanhados.

“MELHOR TALENTO”

Espaço: Interior/Exterior

Recursos Materiais: cartões com tarefas pré-definidas

Descrição da Atividade: Os participantes dividem-se por equipas e devem completar os diferentes desafios, ganha a equipa com mais pontos. Cada equipa escolhe um elemento para realizar a tarefa, por exemplo:

Desafio 1 Devem fazer 5 flexões, 5 abdominais e 5 saltos à canguru – ganha o primeiro a terminar.

Desafio 2 Devem fazer uma corrida a “pé coxinho” pelo percurso indicado. Ganha o primeiro a terminar.

Desafio 3 Devem na sua melhor voz – cantar e interpretar uma música.

Desafio 4 Devem fazer a sua melhor coreografia – ganha a melhor que conseguir colocar o grupo a dançar.

Desafio 5 Melhor interpretação de um leão.

Desafio 6 Devem decorar a cor da camisola de todos os elementos do seu grupo e dizê-la sem olhar. Ganha o elemento que conseguir adivinhar todas as cores das camisolas do seu grupo.

Desafio 7 Devem lutar contra os outros elementos, em forma de animal, ganha o animal mais poderoso do grupo.

Desafio 8 Juntamente com o seu grupo devem construir a forma mais artística, só podem ter 4 pés no chão.

“AS 5 ILHAS”

Espaço: Exterior

Recursos Materiais: Giz

Descrição da Atividade: Desenham-se 5 ilhas no chão, cada participante deve escolher e entrar na sua ilha. A cada 3 min uma ilha se afunda, ao que os participantes devem distribuir-se novamente pelas ilhas restantes, até sobrar apenas uma em que estes devem arranjar uma forma de conseguir ter espaço para todos.

“ESTÁTUAS EM GRUPO”

Espaço: Interior/Exterior

Recursos Materiais: Não aplicável

Descrição da Atividade: Os participantes dividem-se em trios. Quando o animador gritar uma palavra, por exemplo: “Paz”, os participantes em grupo devem criar estátuas que representem essa palavra e tentar chegar ao lugar do animador, sem que este note os seus movimentos.



“CONECTA AS FRASES”

Espaço: Interior/Exterior

Recursos Materiais: Provérbios escritos em pedaços de papel

Descrição da Atividade: Escrevem-se frases do tipo provérbios. Recortam-se as frases pelo número de participantes, de forma a que cada um tenha uma palavra. Os participantes devem tentar encontrar a frase a que pertencem e juntar-se ao grupo. No final cada grupo deve improvisar a frase para que os outros grupos tentem adivinhar.

“CENOURAS”

Espaço: Interior/Exterior

Recursos Materiais: Não aplicável

Descrição da Atividade: Escolhem-se três agricultores. Todo o restante grupo é considerado cenoura e deve sentar-se em círculo, prendendo-se uns aos outros. Os agricultores têm a tarefa de retirarem as cenouras da terra. As cenouras devem prender-se o máximo possível para não serem retiradas da terra.

“JOGO DO ESTICA”

Espaço: Interior/Exterior

Recursos Materiais: cordas (3)

Descrição da Atividade: Os jogadores colocam-se em fila para iniciar o jogo. Devem saltar entre as três cordas. O último jogador da fila define o novo limite de distância a que os jogadores devem saltar. Caso o seu salto não ultrapasse a corda ou ao saltar calque uma das cordas, o jogador sai fora do jogo.



“JOGO DOS BALÕES”

Espaço: Interior/Exterior

Recursos Materiais: Balões

Descrição da Atividade: Escolhem-se 10 jogadores para serem os portadores dos balões. Os restantes elementos juntam-se a par e devem colocar-se costas com costas e de mãos dadas. Estes devem arrebentar o máximo número de balões, mas não podem utilizar mãos nem pés.

“JOGO DO RATO E DO GATO”

Espaço: Interior/Exterior

Recursos Materiais: Não aplicável

Descrição da Atividade: Escolhem-se 2 participantes para serem o gato e outros 2 para serem o rato. Os restantes elementos devem colocar-se em linha (horizontal), formando um bloco de três linhas. Sempre que o orientador bater uma palma o bloco deve alterar o sentido da linha, criando um labirinto para o gato e o rato.

“O SOL BRILHA EM...”

Espaço: Interior/Exterior

Recursos Materiais: Não aplicável

Descrição da Atividade: Os participantes devem colocar-se em círculo. Um voluntário deve iniciar o jogo no centro do círculo e deve começar com a frase: “o sol brilha em... ex: todas as pessoas com camisola branca”. Todos os elementos com camisola branca devem trocar de lugar com outro participante e o voluntário que se encontra no meio deve, rapidamente, tentar ocupar um dos lugares vazios.

“VARA DE HÉLIO”

Espaço: Interior/Exterior

Recursos Materiais: Varas finas e leves

Descrição da Atividade: O grupo divide-se em equipas, em que se colocam elementos de frente para os outros elementos da equipa. Devem segurar a vara apenas com o dedo indicador e tentar levá-la ao chão sem cair. Atenção: todos devem estar a tocar na vara. A equipa não vence caso um dos elementos não tenha o dedo na vara.

“CORRIDA DE PAPÉIS”

Espaço: Interior/Exterior

Recursos Materiais: Pedacos de papel, palhinhas

Descrição da Atividade: Os participantes juntam-se a pares e devem formar uma linha. No início da linha encontra-se um pedaço de papel. Cada par deve com a palhinha sugar o papel e passa-lo sem deixar cair, ao próximo par. O jogo termina quando o papel passar por todos os pares sem cair ao chão. Se cair, o jogo recomeça no início da linha.

“1,2,3,4”

Espaço: Interior/Exterior

Recursos Materiais: Música

Descrição da Atividade: O grupo deve movimentar-se ao som da música pelo espaço. Quando a música parar, o líder deve anunciar um dos números. Os participantes devem fazer a ação correspondente a esse número.

1. Abraçar;
2. Cumprimentar o máximo nº de pessoas;
3. Ficar sério o máximo de tempo possível;
4. Fazer caretas;

Podem ser acrescentados números, ou alteradas as ações.

“PRESTA ATENÇÃO”

Espaço: Interior/Exterior

Recursos Materiais: Não aplicável

Descrição da Atividade: No início do jogo o líder define as ações que os jogadores devem efetuar: sentar, correr, ajoelhar, deitar (...). Numa primeira fase do jogo os participantes caminham ao longo do espaço e realizam as ações que o líder vai pedindo. Quando o grupo já se sente confortável com as ações, o líder troca o sentido das ações por exemplo: sentar corresponde a continuar a caminhar, deitar corresponde a saltar (...). Os elementos que não cumprirem a ação corretamente saem do jogo.

“FEITICEIROS, GIGANTES E ELFOS”

Espaço: Interior/Exterior

Recursos Materiais: Não aplicável

Descrição da Atividade: Este jogo necessita de duas equipas. Num primeiro momento as equipas decidem a personagem que querem ser: gigantes, feiticeiros ou elfos. Cada personagem tem um ataque associado: gigantes – em bicos de pés, com os braços levantados como um gigante e fazer sons ameaçadores; feiticeiros – ligeiramente dobrados, devem mexer as mãos como se tivessem uma varinha e lançassem feitiços; elfos – colocam as mãos em forma pontiaguda atrás das orelhas.

Em cada ronda do jogo, cada equipa pode voltar a escolher uma nova personagem. Cada equipa deve atuar mediante a personagem escolhida e o objetivo é prender o máximo número de adversários no seu lado da linha. A partir do momento em que estes não se conseguem soltar, passam a fazer parte dessa mesma equipa. Ganha a equipa que conseguir trazer mais elementos para o seu lado.

“DANÇA DAS CADEIRAS”

Espaço: Interior/Exterior

Recursos Materiais: Música, cadeiras

Descrição da Atividade: Desenvolve-se da forma tradicional do jogo das cadeiras, mas ao invés de alguém ficar de fora, todos devem procurar um lugar em cima das cadeiras. Ao longo das rondas do jogo, vão sendo retiradas cadeiras, até sobrar apenas uma e todo o grupo deve tentar colocar-se em cima dela.

“NINJA”

Espaço: Interior/Exterior

Recursos Materiais: Não aplicável

Descrição da Atividade: O grupo deve iniciar o jogo em círculo. De seguida gritam: ninja ataque. E devem congelar numa pose ninja. Cada elemento tem direito a dar um passo ou atacar o colega. O objetivo é bater na mão do colega, mas só pode tentar acertar uma vez. Cada jogador é eliminado a partir do momento em que perde as duas mãos. O jogador atacado, pode defender-se, apenas movendo os braços (não pode sair do lugar). O atacante pode optar por dar um passo ou atacar.

“CORRENTE HUMANA”

Espaço: Interior/Exterior

Recursos Materiais: Não aplicável

Descrição da Atividade: Este jogo inicia com dois voluntários no centro do espaço, estes formam uma corrente e têm como objetivo apanhar mais elementos para aumentar a sua corrente. O restante grupo deve passar para o lado contrário da corrente a cada jogada. O seu objetivo é não ser apanhado pela corrente.

