

Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania de São Paulo (SMDHC/SP)
Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO)

PROJETO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA INTERNACIONAL
REF.: 914BRZ3050/EDITAL Nº 04

Contrato Unesco nº SA-2033/2020

Contribuição com aporte de conhecimento técnico para aprimorar as ações do Departamento de Educação em Direitos Humanos da SMDHC/SP, auxiliando no desenvolvimento de instrumentos voltados à temática e expandindo estratégias de atuação junto a serviços públicos, órgãos colegiados, sociedade civil, profissionais do sistema de justiça e segurança urbana, educação, saúde e juventude.

Produto 3 - Documento Técnico contendo propostas de metodologias participativas em educação para atividades formativas em Educação em Direitos Humanos oferecidas pelo DEDH.

Paula Alegria
São Paulo
2021

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	3
PRODUTO 3	4
1. A Educação em Direitos Humanos e o germinar de “novas” metodologias pedagógicas	4
1.1. Ensinar, educar e reavaliar práticas pedagógicas no século XXI	6
1.2. Metodologias ativas: “Nunca vi, nem comi... eu ouço falar”	7
1.3. Construindo um terreno comum... na prática	10
1.4. Caminhos possíveis para as formações em EDH da SMDHC/SP	14
PRODUTO 4	24
2. A Educação em Direitos Humanos e as ferramentas de monitoramento e avaliação como elementos para a transformação social	24
2.1. A avaliação da educação em direitos humanos	24
2.2. Características de uma boa avaliação	25
2.3. Modelos de avaliação educacional para a educação em direitos humanos	27
BANCOS DE ATIVIDADES COMPLEMENTARES	31

INTRODUÇÃO

O presente documento insere-se no escopo do Projeto 914BRZ3050 (edital Nº 04/2020)¹, fruto do acordo de cooperação técnica firmado entre a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) e a Prefeitura de São Paulo, sob a supervisão da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania (SMDHC/SP). O eixo central desta consultoria situa-se no esforço de conceder aporte de conhecimento técnico para o aprimoramento das ações já realizadas pelo Departamento de Educação em Direitos Humanos, com o intuito de contribuir para o desenvolvimento de instrumentos voltados ao tema e aprofundar e expandir estratégias de atuação junto aos demais serviços públicos, órgãos colegiados, sociedade civil, profissionais do sistema de justiça e segurança urbana, educação, saúde e juventude.

É inspirado por essa perspectiva que o DEDH desenha, em 2019, o projeto “Sensibilizando para o amanhã”, um dos braços do Programa de Formação, e seus dois cursos: 1) “Introdução aos Direitos Humanos” e 2) “Desvendando o Arco-Íris: Mitos e Realidades” (este último voltado para as questões LGBTI+). Ambas as formações foram inicialmente compostas por quatro aulas expositivas, divididas em quatro módulos com duração de uma hora cada. No ano seguinte, em 2020, o fôlego para dar andamento ao projeto foi interrompido pelas medidas de enfrentamento da pandemia decorrente do coronavírus, publicadas na edição do Decreto Municipal nº Decreto 59.283/20, em março. Declarada a situação de emergência na cidade, o DEDH precisou estabelecer condições mínimas de segurança para a continuidade das aulas, respeitando as limitações impostas pelo quadro pandêmico. Com isso, o Departamento foi levado a migrar a modalidade dos cursos de presencial para EAD (educação à distância).

É diante deste cenário que é publicado o edital que dá origem ao presente documento, definindo as metas e os objetivos o aprimoramento e readequação das atividades educativas realizadas, sob a coordenação do Departamento de Educação em Direitos Humanos, vinculado à Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania da cidade de São Paulo. Dentre as demandas de reestruturação propostas, a partir da leitura do edital, das reuniões de equipe e alinhamento interno de expectativas relativos à entrega dos materiais encomendados, destaco o eixo central dos Produtos 3 e 4, a serem elaborados no presente documento:

Produto 3) Criação e sistematização de banco de metodologias participativas aplicáveis aos objetivos dos cursos;

¹ Disponível em:

http://diariooficial.imprensaoficial.com.br/doflash/prototipo/2020/Maio/29/cidade/pdf/pg_0029.pdf.

Produto 4) Produção de estudo analítico para a proposição de ferramentas de monitoramento e avaliação das ações.

Os objetivos listados aqui orientam as entregas dos dois produtos listados acima. Na próxima seção, pretendo me dedicar estritamente ao detalhamento do plano de trabalho relativo ao Produto 3. Já na segunda, dedicar-me-ei à descrição do estudo atribuído ao Produto 4, último produto encomendado por este acordo de cooperação. Por fim, proponho um argumento consolidador para a efetivação da reelaboração metodológica proposta e reconheço algumas das limitações constitutivas de uma atividade de consultoria como esta, apontando ressalvas inerentes à delimitação do escopo e da exequibilidade das ações no tempo previsto para a sua realização e sugerindo caminhos possíveis para desdobramentos futuros.

PRODUTO 3

1. A Educação em Direitos Humanos e o germinar de “novas” metodologias pedagógicas

Embora a noção de EDH tenha ganhado repercussão expressiva nos últimos 20 anos, é desde a década de 1960, pelo menos, que a ideia toma parte de debates públicos e de teorias no âmbito da educação. Neste sentido, vale ressaltar a obra de Paulo Freire, que, mesmo antes de promulgada a chamada “Constituição Cidadã” (1988)², já lançava luz sobre a necessidade de se conceber o que chamou de “educação libertadora” – termo que se traduz no ato de *conhecer* a realidade para, então, *transformá-la*. Entre 1960 e 1980, no germinar e no fenecer da ditadura, os métodos e os escritos da pedagogia freireana se espalharam pelo país – e pelo mundo –, desvelando os debates sobre educação e desigualdade.

Hoje, a tradição pedagógica de Paulo Freire, comprometida com o desenvolvimento crítico das diferenças e das subjetividades voltadas para a ação política, atualiza-se sob duas perspectivas principais: 1) a perspectiva dos direitos humanos, uma vez que a articula criticamente com a realidade das relações sociais reproduzidas no Brasil; e 2) a perspectiva metodológica, pois, mais de meio século depois, o autor segue como base teórica fundamental para a compreensão e a

² Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

formulação das hoje chamadas “metodologias ativas”, que, tal como pregava o professor, articulam as vivências da vida cotidiana à prática pedagógica.

Neste sentido, o educador atribui ao fazer pedagógico o desafio privilegiado de incorporar a “experiência brasileira” de exclusão, violência e desigualdade nas políticas de democratização. É sob a faísca acendida por Freire que as políticas em torno da EDH se desenrolarão com mais intensidade a partir daí: para o autor, há que se trabalhar com o sujeito de direitos em suas circunstâncias concretas, orientá-lo para o exercício da “educação para a decisão, para a responsabilidade social e política” (Freire, 2009). A formulação teórica de Freire nos impele a admitir, portanto, que as “novas” metodologias ativas podem não ser tão “novas” assim... uma vez que, há 60 anos, o autor já tencionava a concepção tradicional de educação, desdobrando-a à dimensão incontornável da “experiência concreta” dos indivíduos na realidade que experimentam.

No entanto, a aproximação da pedagogia freireana com a criação, implementação e expansão das metodologias ativas no Brasil e no mundo não exclui ou desqualifica as recentes reelaborações e aplicações do conceito. Tal engajamento teórico não se separa, portanto, das atuais reformulações práticas e inovadoras dos seus ensinamentos no âmbito pedagógica – ao contrário, soma-se a ele no sentido de prolongar e atualizar os seus efeitos tanto na esfera do ensino presencial quanto na modalidade remota/online.

Virando de vez a chave metodológica

A compreensão crítica sobre o que são, afinal, os direitos humanos quando aplicados à educação – tanto ao longo deste documento quanto no histórico de atividades realizadas pela referida Secretaria – segue amparada metodologicamente mais na dimensão da *experiência* como atributo fundante e mobilizador do que nas interpretações abstratas sobre suas origens e significados. É deste modo que se estabelece a presente proposta de construção de estratégias metodológicas para amparar e potencializar o entendimento sobre o que tratamos aqui: a associação entre os princípios da democracia, da justiça e da equidade com a dimensão dos direitos humanos no plano das atividades educativas voltadas para a formação de sujeitos críticos, vigilantes e participativos.

Assim, mais do que associar os direitos humanos à ideia abstrata de democracia, igualdade e diferença (ou seja, o fato de que se trata de direitos universais, independentemente das condições sociais, culturais políticas etc), endereça-se ao DEDH a responsabilidade de manejar crítica e pedagogicamente as realidades

suscitadas pelas diferenças sociais que cada sujeito e/ou grupo interlocutor envolvido carrega consigo (seja no corpo ou no exercício cotidiano dos diferentes serviços).

Sendo assim, ao longo da presente seção, buscarei: 1) elucidar brevemente os contextos sociopolíticos de ascensão e as atribuições semânticas associadas ao desenvolvimento e à expansão das metodologias ativas no Brasil e no mundo; 2) abordar a maneira como são aplicados e incorporados os diferentes usos e sentidos dos conceitos associados a tais metodologias para a promoção e efetivação de formações educacionais à distância; e 3) destacar ferramentas práticas e modelos reais de aplicação do método no âmbito online, considerando os referenciais políticos e teóricos dos conteúdos que orientam as ações formativas, conforme descritas no Produto 2.

1.1. Ensinar, educar e reavaliar práticas pedagógicas no século XXI

Todos os processos de reelaboração das atividades formativas do DEDH – da fundamentação de subsídios teóricos à sistematização e reorganização dos conteúdos – foram orientados pela compreensão da EDH como uma prática de formação relacional e contextual. Ou seja, ao longo de todas as etapas desta consultoria, o princípio da *experiência concreta* – no sentido formulado por Paulo Freire – serviu como horizonte norteador para a formulação das atividades formativas, teimando adaptá-las às realidades de cada serviço e grupos de servidores/usuários e dispondo-as às atualizações programáticas próprias do regime democrático de rotatividade de representantes, ideias e legislações.

Assim como os fundamentos acadêmicos e as demandas relativas aos direitos humanos, as propostas e as estratégias metodológicas de ensino e aprendizagem não pararam no tempo. Os desafios dos novos tempos se colocam não só para as escolas e universidades, mas também para nós, formadores e formandos em direitos humanos vinculados ao serviço público. As transformações metodológicas no âmbito da educação nos últimos anos devem-se, sobretudo, ao desenvolvimento, à expansão e à ampliação do acesso às novas tecnologias digitais. Desde a década de 2000, as novidades tecnológicas impõem mais intensamente outros caminhos e novas ferramentas para o método pedagógico nas instituições educacionais.

O uso de material audiovisual, o compartilhamento de produções multimídia, redes sociais, *tablets* e *e-boards* passam a ser cada vez mais comuns na experiência educacional. No entanto, foi em 2020, no enfrentamento à pandemia do novo coronavírus e sob as medidas de restrições sanitárias em instituições de ensino, que o futuro da educação à distância e/ou do ensino híbrido se conformou como uma realidade inevitável no mundo, trazendo à tona a necessidade de repensar e implementar outras

estratégias metodológicas. O imperativo do isolamento social trouxe consigo a necessidade de reelaborar não só os conteúdos, mas também a urgência de readequar os métodos e as estratégias aplicadas às atividades formativas do DEDH.

Diante do novo cenário, portanto, enquanto profissionais e multiplicadores da educação em EDH, resta-nos embarcar nesse desafio e reavaliar os métodos que nos trouxeram até aqui, recalculando a rota do ensino-aprendizagem sob o percurso digital.

1.2. Metodologias ativas: “Nunca vi, nem comi... eu ouço falar”

Atualmente, muito se fala do modelo das metodologias ativas nos processos educacionais. Afinal, o que é isso? Grosso modo, pode-se dizer que se trata de tornar o aluno um agente ativo, ator protagonista do seu próprio processo de aprendizagem e da construção do seu conhecimento. Outra concepção fundamental é aquela que já sugere o nome desse tipo de metodologia: se as fórmulas tradicionais de ensino-aprendizagem focam na teoria e pouco na imersão do sujeito na prática (o famoso “cuspe e giz”), os novos modelos transformam o aprendizado em experiência, em ferramenta de engajamento direto por parte dos estudantes.

Mas e aí, como chegar lá?

É verdade que existem inúmeras estratégias pedagógicas específicas para alcançar o mesmo objetivo - e, hoje, no contexto de expansão da educação à distância, elas se disseminam e se reinventam a cada dia. No entanto, opto por destacar seis caminhos possíveis para tal abordagem, considerando o escopo e a finalidade das atividades formativas sugeridas. Para tanto, baseio-me na recorrência de tais estratégias no material analisado e me valho da descrição clara e didática formulada no guia de práticas desenvolvido pela equipe do Nave à Vela³ e nos documentos técnicos elaborados pelo Centro de Referências em Educação Integral⁴.

1. O estudo de caso

³ Projeto fruto da parceria da Oi Futuro com outras escolas. Ver mais:

<https://naveavela.com.br/metodologias-ativas-e-espaco-maker/>

⁴ O Centro é coordenado pela Associação Cidade Escola Aprendiz em parceria com a Fundação Itaú Social, Fundação SM, Instituto Natura, Instituto Oi Futuro, Instituto Inspirare, Cenários Pedagógicos, Cenpec – Educação, Cultura e Ação Comunitária, o Centro Integrado de Estudos, Programas para o Desenvolvimento Sustentável (CIEDS), o Instituto Alana, Instituto Rodrigo Mendes, Movimento de Ação e Inovação Social (MAIS), a Comunidade Educativa CEDAC, a Avante – Educação e Mobilização, o British Council e o Instituto Península. Além disso, o Centro de Referências em Educação Integral conta com a chancela da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e Cultura (Unesco). Ver mais: <https://educacaointegral.org.br/quem-somos/>

“Um bom estudo de caso é o veículo por meio do qual uma parte da realidade é trazida para a sala de aula”, Paul Lawrence((LAWRENCE apud GRAHAM, 2010, p. 37). Assim, o formando é exposto ao desafio de explorar a sua capacidade de solucionar problemas do mundo real, o que permite envolver-se diretamente no processo de dar vida à teoria – e teoria à vida. Essa estratégia requer uma postura do professor enquanto *mediador*. O formando investiga, lidera, apresenta e decide, enquanto o mediador facilita, envolve e avalia, deixando de ser o centro do processo ou o detentor de todo o conhecimento.

2. A aprendizagem entre pares ou times (TBL)

A proposta da aprendizagem entre pares e times (Team-based Learning) estimula a troca e a construção de ideias. Essa estratégia possibilita e incentiva a colaboração e o compartilhamento de informações entre os formandos e, dessa forma, podem ensinar e aprender simultaneamente. Para tanto, é essencial a construção de times/grupos mistos e que eles estejam engajados com o processo.

3. As salas de aula invertidas

A sala de aula invertida (*flipped classroom*) é uma metodologia ativa que requer que os formandos acessem conteúdos online. Consequentemente, o tempo em sala se torna mais participativo e produtivo, e menos expositivo. Para isso, é necessário que seja demandado dos formandos uma pesquisa prévia para aproveitar o tempo em sala tirando dúvidas e interagindo com o mediador e os colegas. Vale ressaltar que essa estratégia facilita o desenvolvimento de projetos, resolução de problemas ou análises de estudos de caso, além de tornar o tempo dedicado à exposição de conteúdos uma possibilidade de trabalhar a interdisciplinaridade e viabilizar que o formando conecte aprendizados de diferentes saberes.

4. A aprendizagem baseada em projetos ou problemas

A Aprendizagem Baseada em Problemas (PBL) propõe aliar a construção do conhecimento de forma ativa à solução colaborativa de desafios, chamados “problemas”. Nessa estratégia, a turma é estimulada a sair da zona de conforto para explorar soluções dentro de um contexto específico e criar projetos, administrando recursos disponíveis, definindo prazos e trabalhando em grupo. A PBL possibilita também o trabalho interdisciplinar, envolvendo temáticas e mídias diversas. Além disso, abre espaço para que os formandos desenvolvam competências, como: resolução de problemas e comunicação interpessoal.

Mas como implementar a PBL?

- Definir os problemas: listar problemas do serviço, da cidade ou do país;
- Analisar os problemas: importante discutir o que cada um sabe sobre os problemas listados e, assim, encontrar possíveis soluções (hipóteses);
- Resumo: criar uma síntese do que foi discutido – problemas, conhecimentos dos formandos, soluções e vantagens e desvantagens da aplicação delas;
- Formular objetivos de aprendizado: serve de apoio para o formando entender em qual área seu conhecimento pode ser expandido;
- Buscar informações: com a identificação de onde o conhecimento ainda não é amplo, o formando parte em busca de mais informações;
- Discutir possíveis soluções: um novo encontro que serve para toda a equipe mostrar o que pesquisou e se essas informações podem integrar as soluções já debatidas.

5. Comunicação não-violenta e mediação de conflitos

Não fomos acostumados a pensar as relações entre as pessoas pela chave das violências, muitas vezes, naturalizadas e despercebidas. Apenas olhos atentos e treinados podem reconhecê-las. Daí, a importância de o mediador fazer uso da sua formação em direitos humanos. É preciso que se tenha consciência e letramento sobre as desigualdades e discriminações para identificar e agir sobre conflitos que possam aparecer ao longo das aulas.

“O conflito apareceu? Então não vamos abafar. Vamos levar um tempo para observar, refletir, conversar com calma, cuidar muito bem da pessoa que sofreu na interação, mas lembrar de cuidar também [... de quem] possa ter gerado esse conflito. É entender esse momento não como um espaço de julgamento e retaliação, mas de aprendizado e reparação”⁵

6. Educomunicação e a mídia como ferramenta de aprendizado

Assim como a educação baseada em projetos surgiu no início do 20, outra abordagem que coloca os formandos em contato com atividades práticas já aparecia em discussões da Unesco (sigla de Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura, em português) na década de 80: a educomunicação. A produção de mídia tem potencial para desenvolver conhecimentos de leitura, escrita, edição e análise de textos, técnicas de fotografia, produção de rádio e de vídeo, assim como habilidades como

⁵ Juliana de Paula Costa, pedagoga especializada em relações raciais, em entrevista para o Centro de Referências em Educação Integral. Ver mais: <https://educacaointegral.org.br/metodologias/como-colocar-em-pratica-educacao-antirracista-na-sua-escola/>

empatia, colaboração, trabalho em equipe, olhar crítico, criatividade, organização, oralidade, resolução de problemas e respeito⁶.

1.3. Construindo um terreno comum... na prática

Desenhar uma proposta de reestruturação das abordagens hoje realizadas, visando tanto à adaptação metodológica das formações às vivências cotidianas dos educandos quanto ao fortalecimento da dimensão política dos debates travados não é tarefa fácil. Por isso, olhar e aprender com experiências de instituições educacionais, órgãos de pesquisa e casos bem-sucedidos é fundamental.

Nesse sentido, não é raro encontrar, nos materiais consultados, convergências e divergências sobre o que são as metodologias ativas *na prática*: "É uma metodologia ou um processo?", "Desenvolve conhecimentos ou habilidades?", "A prática deve estimular ou desafiar os alunos?". Certamente, essas questões trazem mais e melhores perguntas do que, necessariamente, respostas fechadas. No entanto, segundo Paulo Blikstein (professor da Universidade de Stanford), apesar das contradições possíveis e produtivas, há que se partir sempre de uma premissa comum: "(...) fazer com que o professor preste mais atenção no processo do que no produto, o que é mudança de paradigma muito grande em relação à educação tradicional, que olha para a prova, que é o produto"⁷.

Pensando nisso, ao longo da pesquisa e análise de referências na aplicação desse tipo de metodologia, destaca-se o "Manual de Capacitación Formación a Formadores: Diseñar e implementar actividades de educación em derechos humanos", elaborado pela instituição canadense Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains⁸ e traduzido por mim. O manual traz conceitos e questões importantes para começarmos essa conversa e adapta toda a sua concepção à formação de adultos.

Diante das "crenças essenciais" sobre a eficácia do processo de ensino-aprendizagem (ou seja, a maneira como os profissionais acreditam que esse sistema pode ser eficiente), apresentadas no manual, notam-se também algumas pistas sobre a rentabilidade dos caminhos propostos pela instituição.

Segundo pesquisa descrita no manual, as pessoas acreditam que aprendem de forma mais eficaz quando...

- Suas próprias habilidades e conhecimentos são valorizados;

⁶ Sobre educomunicação, ver mais: <https://maonamassa.porvir.org/pesquisas-trazem-referencias-sobre-educomunicacao> e https://issuu.com/portfolio_viracao/docs/guia_educomunicacao.

⁷ Ver mais: <https://maonamassa.porvir.org/>

⁸ Leia o manual completo em: https://equitas.org/wp-content/uploads/2010/10/MAN_TOT_AL_final.pdf

- São capazes de compartilhar e analisar suas experiências em um ambiente seguro e coletivamente;
- São participantes ativos no processo de aprendizagem;
- Grande parte do conteúdo vem dos participantes, juntamente com a agenda fornecida pela estrutura de delineamento de conteúdo;
- Os participantes contribuem com a análise e experiência para o treinamento;
- Participantes assumem a responsabilidade por sua própria aprendizagem e interação com outros participantes;
- Todos participam do treinamento em sua totalidade;
- Há tolerância para diferentes abordagens e estratégias.

Algumas suposições sobre os educadores:

- Sabemos menos do que os participantes de nossa formação sobre seu contexto social particular;
- Quem somos foi moldado por nossos conhecimentos, experiência e perspectiva particulares;
- Na educação participativa, trazemos um conhecimento teórico e prático, que fará sua contribuição da forma mais adequada.

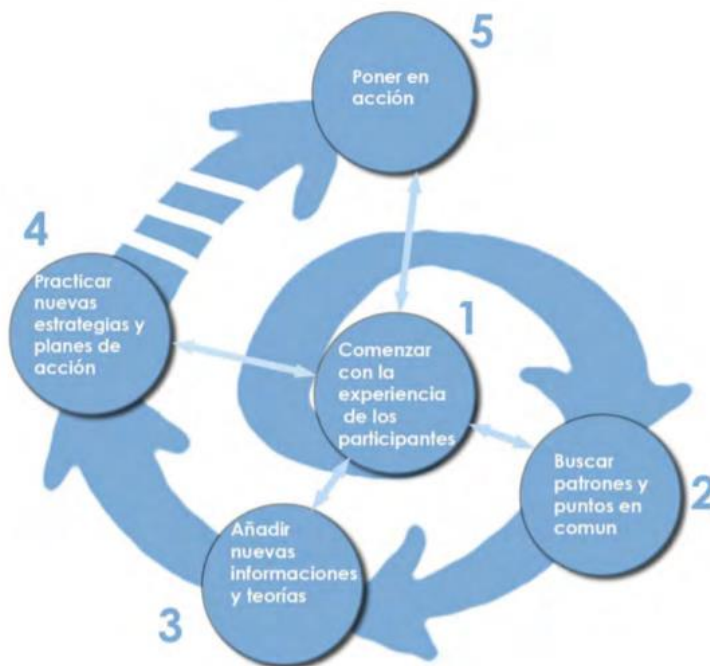
O Modelo Espiral

A Equitas (Centre international d'éducation aux droits humains) destaca ainda o modelo de desenho curricular que orienta a sua proposta metodológica: o "Modelo Espiral". Tal modelo consiste em uma espécie de *design* usado no planejamento das formações anuais internacionais de direitos humanos realizadas pela instituição (voltadas para adultos). Tal abordagem é produtiva para a aplicação das atividades formativas do DEDH, uma vez que reúne premissas das metodologias ativas e sugere que:

1. A aprendizagem começa com experiência e conhecimento: A abordagem educacional é focada no aluno e tem como objetivo reforçar a autoestima, a autoconfiança e o desenvolvimento de um autoconceito positivo e realista;
2. Depois que os participantes compartilharem sua experiência, devem discuti-la e procurar padrões (Quais são as coisas em comum? Quais são os padrões?);
3. Para completar o conhecimento e a experiência, mediadores adicionam novas informações e teorias ou criam novas ideias coletivamente;

4. Os participantes precisam praticar o que aprenderam, ou seja, precisam aplicar suas novas habilidades, desenvolver estratégias e planos de ação no dia a dia;
5. A reflexão e a avaliação são realizadas ao longo da formação, de modo sistemático (não no final apenas).

El modelo espiral



Fuente: R. Arnold et al. *Education for a Change*. Toronto: Between the Lines, 1991. Adaptado con la aprobación de Doris Marshall Instituto para la educación y la acción.

Afinal, por que acreditar na abordagem ativa e participativa para a EDH?

Em poucas palavras, com base no material analisado, pode-se dizer que a metodologia ativa aplicada à educação em direitos humanos é apropriada porque:

1) Os direitos humanos fazem parte da nossa experiência.

Quando pensamos em direitos humanos, geralmente pensamos primeiro em nossas próprias vidas. Os direitos humanos não são abstratos, se relacionam diretamente com a realidade. Como fomos oprimidos? Como oprimimos os outros? Precisamos fazer essas perguntas para quebrar o sistema de opressão e melhorar nossas vidas e as dos outros. Ao fazê-lo, reconhecemos os direitos humanos não apenas como um sistema de valores, mas como um modo de vida significativo para manter nossa dignidade e

promover a dignidade dos outros. Precisamos ser participantes ativos dos direitos humanos, não apenas beneficiários.

2) Os direitos humanos baseiam-se em valores conflitantes.

Outra razão para a abordagem participativa da EDH envolve normas e valores. Esses valores, geralmente são ambíguos e muitas vezes conflitantes (por exemplo, o direito à liberdade de expressão versus o direito de não ser perseguido). John Dewey em "Como Pensamos" descreve o aprendizado como um processo de reflexão sobre as experiências que nos confundem. Não há uma única resposta correta para essas perguntas. Por isso, precisamos ser participantes ativos para interpretar essas questões. Precisamos discutir e refletir sobre conflitos, especialmente se as pessoas que vivem juntas em uma sociedade e discordam sobre a solução. O mundo não é uma dada realidade estática. Os direitos humanos são um sistema de valores, um mapa para criar o tipo de sociedade em que queremos viver. Todos nós somos capazes de ver o mundo criticamente, especialmente quando dialogamos com outras pessoas.

3) EDH é sobre transformação social.

Outra razão para uma abordagem participativa é porque a EDH tem raízes na justiça social. Toda pessoa envolvida no trabalho de direitos humanos é um agente de mudança social e justiça. Conhecer os direitos humanos ajuda, mas não basta para se mover em arenas públicas e políticas. Precisamos praticar e valorizar os direitos humanos para nos sentirmos competentes e iguais aos outros na tomada de decisões que afetam nossas vidas e a vida dos outros. Aprender a agir diante do mundo implica uma relação diferente entre alunos e professores.

4) A EDH deve inspirar reflexão.

Estimular esse tipo de pensamento abre as possibilidades de transformação social. Os professores de direitos humanos devem gerar reflexão (e engajar os alunos) em vez de inculcar novos valores neles (abordagem não partidária). Devemos fazer uma distinção entre ativo e participativo. A educação pode ser ativa, envolvendo pessoas em simulações e jogos. No entanto, para ser participativo, é necessário incluir as vozes dos alunos, vozes que possam discordar do professor, vozes que possam mudar o curso da aprendizagem em novas direções. Se os educadores de direitos humanos são o modelo do que pregam, devem então permitir a participação; caso contrário, estão negando os mesmos direitos que procuram defender. A reflexão conjunta tem um papel importante na transformação social. Pode levar a novas crenças que são os primeiros passos para transformar a maneira como as pessoas pensam e como participam da sociedade.

Reflexão não é só para os alunos. Em um ambiente onde os professores não refletem sobre seu próprio trabalho, os alunos também não vão refletir. A "resposta" para um "dilema" não é 100% correta, mas sim uma maneira de lidar com isso, o que poderia até criar novos dilemas. Aplicar modelos ou soluções estabelecidas pode ser de menos ajuda do que ter a capacidade de refletir antes, durante e depois da ação.

1.4. Caminhos possíveis para as formações em EDH da SMDHC/SP

Pensando em valorizar mais o processo e menos o destino final das formações, opto por sugerir algumas abordagens e exercícios para os cursos propostos pelo DEDH. No entanto, é importante salientar que os modelos propostos aqui se adequam a diferentes temáticas dos cursos e cabe ao mediador adequá-los à realidade e às demandas específicas da turma com que trabalha.

Importa ressaltar ainda que o material disposto nas próximas seções se trata de um acervo de ferramentas disponíveis aos mediadores, como uma espécie de banco de atividades complementares ao material expositivo (a ser apresentado em vídeo-aulas pela consultora) e ao material didático/paradidático (em forma de *e-book*), e servem para ser usadas em dinâmicas de grupo, debates sobre notícias ou dados estatísticos, estudos de caso e/ou reflexões coletivas sobre os relatos de vivência compartilhados pelos participantes.

Nesse sentido, seguem abaixo propostas e estratégias metodológicas adaptadas e aplicáveis às atividades formativas realizadas pelo departamento.

a) Atividade “Apresentação”

Duração: 15min

Parte A

1. O facilitador apresentará uma série de valores e atitudes pessoais na tela, como:
 - Empatia • Respeito • Igualdade • Amor
2. Breve reflexão sobre os valores/atitudes descritas e formação de grupos que se identificam mais com determinado valor/atitude
3. Apresentam-se (nome, formação, serviço) os participantes que estão reunidos em torno do mesmo valor/atitude. Leve cerca de cinco minutos para discutir por que escolheram esse valor/atitude.

Parte B

1. Grande discussão em grupo: O facilitador discute a relação entre valores/atitude pessoais e sua eficácia para os direitos humanos.

2. O facilitador pede aos participantes que reflitam sobre as seguintes perguntas, baseados na reflexão de Paulo Freire: o educador, interessado em resistir à opressão, tinha que praticar o amor, bem como humildade, fé, esperança e pensamento crítico.

- O que você acha que Freire quis dizer com um educador deve praticar "amor"?
- Existem valores/atitude essenciais que um educador de direitos humanos deve ter?
- Quais são os efeitos que nossos valores/atitude pessoais têm sobre nossa eficiência como educadores de direitos humanos? O que pode acontecer quando educadores de direitos humanos não trabalham a partir da posição "amor" como definido por Freire?

b) Atividade “O que são direitos humanos?”

Duração : 30min

Parte A

Tire alguns momentos para responder individualmente à pergunta abaixo. O que "direitos humanos" significam para você? Dê alguns exemplos. Escreva suas ideias.

Parte B

Compartilhe suas ideias com o grupo. Considere algumas dessas perguntas:

- Você acha que os direitos humanos são universais? Por quê?
- Qual dos direitos contidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos parece mais importante para você?
- Você acha que todos compartilham um conceito comum de direitos humanos?

Resumo dos Artigos da Declaração Universal dos Direitos Humanos

1. Direito à igualdade
2. Liberdade de expressão
3. Direito à vida, liberdade, segurança pessoal
4. Não à escravidão
5. Não à tortura e tratamento degradante
6. Direito ao reconhecimento como pessoa perante a lei
7. Direito à igualdade perante a lei
8. Direito a julgamento por tribunal competente
9. Não à prisão arbitrária

10. Direito a uma audiência pública justa
11. Direito de ser considerado inocente até que se prove o contrário
12. Liberdade de privacidade, família, casa e correspondência
13. Direito à livre circulação dentro e fora de qualquer país
14. Direito ao asilo em outros países por perseguição
15. Direito a uma nacionalidade e liberdade para mudá-la
16. Direito ao casamento e à família
17. Direito de possuir propriedade
18. Liberdade de crença e religião
19. Liberdade de opinião e informação
20. Direito de reunião pacífica e associação
21. Direito de participar de eleições governamentais e livres
22. Direito à seguridade social
23. Direito ao trabalho decente e à adesão aos sindicatos
24. Direito de descanso e lazer
25. Direito a padrões de vida adequados
26. Direito à educação
27. Direito de participar da vida cultural e da comunidade
28. Direito à ordem social assegurando direitos humanos
29. Deveres comunitários essenciais para o desenvolvimento livre e pleno
30. Liberdade de interferência estatal e pessoal nos direitos acima

c) Atividade “Os princípios dos direitos humanos”

Duração: 40min

Parte A

O facilitador atribuirá ao seu grupo dois dos princípios de direitos humanos listados abaixo. Seu grupo fará uma apresentação de 5 minutos sobre os princípios que foram designados. Leia as descrições dos princípios e adicione suas próprias ideias. Prepare-se para explicar os termos para o grupo.

Parte B

O facilitador conduzirá uma grande discussão em grupo sobre as interpretações e aplicações dos termos. Reflita sobre as informações fornecidas na Parte A e dirija-se às seguintes perguntas:

- O que esses princípios significam em seu contexto? (por exemplo, igualdade entre homens e mulheres)
- Como eles são aplicados? (por exemplo, políticas educacionais que levem em conta as diferentes necessidades de meninas e meninos)
- Quais são algumas barreiras à sua aplicação? (por exemplo, normas e práticas culturais ou religiosas)
- Como esses princípios de direitos humanos abordam valores e necessidades individuais e valores e necessidades coletivas?
- Como esses princípios e valores entram em conflito?
- Como os princípios dos direitos humanos são abordados em seu próprio trabalho?

Os princípios dos direitos humanos

Igualdade

O conceito de igualdade expressa a noção de respeito à dignidade inerente de todos os seres humanos. Conforme especificado no artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, é a base dos direitos humanos: "Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos".

Não discriminação

A não discriminação é parte integrante do conceito de igualdade. Assegura que não seja negada a proteção de direitos humanos com base em fatores externos. A referência a alguns fatores que contribuem para a discriminação contida nos tratados internacionais de direitos humanos incluem: raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou outra, origem nacional ou social, propriedade, nascimento. Os critérios identificados nos tratados, no entanto, são apenas exemplos.

Universalidade

Certos valores morais e éticos são compartilhados em todas as regiões do mundo, e governos e comunidades devem reconhecê-los e defendê-los. A universalidade dos direitos não significa, no entanto, que os direitos não podem mudar ou que são experimentados da mesma forma por todas as pessoas.

Dignidade humana

A dignidade humana afirma que todas as pessoas merecem ser respeitadas simplesmente porque são seres humanos. Independentemente da idade, cultura, religião, origem étnica, cor, sexo, orientação sexual, linguagem, habilidade, status social, status civil ou convicções políticas, todos os indivíduos merecem igual respeito.

Indivisibilidade

Os direitos humanos devem ser tratados como um órgão indivisível, incluindo direitos civis, políticos, sociais, econômicos, culturais e coletivos.

Interdependência

Preocupações com direitos humanos aparecem em todas as esferas da vida - casa, escola, local de trabalho, tribunais, mercados - em todos os lugares! As violações dos direitos humanos estão interconectadas; a perda de um direito prejudica outros direitos. Da mesma forma, a promoção dos direitos humanos em uma área apoia outros direitos humanos.

Inalienabilidade

Os direitos que os indivíduos têm não podem ser retirados, rendidos ou transferidos.

Responsabilidade

- Responsabilidade governamental: direitos humanos não são presentes concedidos ao prazer dos governos. Nem os governos devem retê-los ou aplicá-los a algumas pessoas e não a outras. Quando o fizerem, devem ser responsabilizados. Como "portadores do dever" os governos têm a obrigação de respeitar, proteger e cumprir os direitos humanos.

- Responsabilidade individual: Cada indivíduo tem a responsabilidade de ensinar direitos humanos, respeitar os direitos humanos e desafiar instituições e indivíduos que os abusam.

- Outras entidades responsáveis: Todos os órgãos da sociedade, incluindo corporações, organizações não governamentais, fundações e instituições de ensino, também compartilham a responsabilidade pela promoção e proteção dos direitos humanos. Uma entidade privada, como uma corporação, uma família ou um governo local também pode ser "portadores de dever".

Fonte: Flowers, N. (2000). *The Human Rights Education Handbook: Effective Practices For Learning, Action, And Change*. Minneapolis, MN: University of Minnesota.
Ravindran, D. J. (1998). *Human Rights Praxis: A Resource Book for Study, Action and Reflection*. Bangkok, Thailand: The Asia Forum for Human Rights and Development.

d) Atividade "Princípios da Igualdade de Gênero"

Duração: 1h

O princípio da igualdade de gênero é central para o discurso dos direitos humanos. Relações desiguais de poder dão lugar à discriminação social, econômica, política e cultural com base no gênero em todas as sociedades. O objetivo desta atividade é destacar a importância de incluir uma perspectiva de gênero no trabalho da EDH. Os participantes explorarão os princípios da igualdade e da não discriminação, examinando as experiências de mulheres/meninas e homens/meninos e de pessoas cuja aparência ou comportamento não esteja em conformidade com as normas tradicionais de gênero masculino ou feminino em sua sociedade.

Parte A

O facilitador apresentará os princípios da igualdade e da não discriminação à medida que se aplicam às experiências de homens e mulheres e de pessoas cuja aparência ou comportamento não esteja de acordo com as normas tradicionais de gênero masculino ou feminino (ou seja, lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, transgêneros e intersexuais - LGBTI).

Parte B

O facilitador dividirá os participantes em três grupos e atribuirá um problema para cada grupo.

- Grupo 1 se concentrará na igualdade de gênero na sociedade
- Grupo 2 se concentrará na desigualdade de gênero na sociedade
- Grupo 3 se concentrará nos direitos das pessoas LGBTI na sociedade

Instruções para os Grupos 1 e 2

Junto com os membros do seu grupo, identifique uma história que ilustre experiências de homens e mulheres em sua sociedade (por exemplo, em casa, na escola, no trabalho, na saúde, no governo). Para ajudar a identificar sua história, pense nos diferentes papéis sociais das mulheres/meninas e homens/meninos em relação, por exemplo, à divisão do trabalho em casa, ao acesso e controle de recursos na comunidade.

Instruções para o Grupo 3

Juntamente com os membros do seu grupo, identifique uma história que ilustra como as pessoas LGBTI podem ou não desfrutar dos direitos humanos básicos em sua sociedade. Para ajudar a identificar sua história, pense nos diferentes direitos civis,

políticos, econômicos, sociais e culturais e como as pessoas LGBTI as vivenciam. Por exemplo, as pessoas LGBTI têm o direito à igualdade perante a lei; o direito à liberdade de reunião e movimento; os direitos à privacidade; o direito de trabalhar; o direito à seguridade social; o direito de participar da vida cultural? Eles desfrutam do direito à não discriminação; o direito à liberdade de violência e assédio?

Ao assistir cada um dos outros grupos apresentar as suas histórias, tente identificar qual problema está sendo apresentado.

Após a apresentação dos três grupos, discuta os cenários abordando as seguintes perguntas:

- Quais são alguns dos principais papéis de gênero destacados nos cenários de igualdade de gênero e desigualdade de gênero? Como eles se comparam com as situações reais em seus serviços?
- Quais são os principais tipos de discriminação contra as pessoas LGBTI destacados no cenário do Grupo 3?
- Quais fatores contribuíram para a igualdade de gênero apresentados? Quais fatores contribuíram para a desigualdade de gênero e para a discriminação contra as pessoas LGBTI?
- Que relações de poder entraram em jogo? Como estes foram similares ou diferentes nas histórias apresentadas?

Parte C

O facilitador dividirá os participantes em seis grupos e atribuirá uma definição/conceito relacionado ao gênero a cada grupo. Juntamente com os membros do seu grupo, prepare uma apresentação de dois a três minutos sobre a definição/conceito que você foi atribuído e, em seguida, compartilhe as informações com o resto do grupo de forma criativa.

Parte D

O facilitador conduzirá uma grande discussão em grupo sobre estratégias de integração de uma perspectiva de gênero no serviço público.

Considere as perguntas sugeridas:

- Por que é importante integrar uma perspectiva de gênero em seu trabalho?

- Como você pode incluir uma perspectiva de gênero no seu serviço?
- Que tipos de relacionamentos você deve tentar facilitar/estimular no contexto de trabalho?
- Quais são algumas estratégias eficazes que você pode adotar?

e) Atividade “O princípio da Universalidade”

Duração: 40min

Promover valores e princípios universais dos direitos humanos, particularmente quando se trata de questões culturalmente sensíveis, é um grande desafio. Nesta atividade você refletirá sobre alguns desses desafios e identificará possíveis estratégias para enfrentá-los.

Parte A

1. Juntamente com os membros do seu grupo, leia e discuta o estudo de caso.
2. Em seguida, dirija-se às questões fornecidas, a partir de reflexões sobre o caso e a experiência dos membros do seu grupo.

Parte B

Cada grupo apresentará suas estratégias para promover a universalidade dos direitos humanos no contexto do estudo de caso atribuído ao seu grupo.

O facilitador, então, conduzirá uma grande discussão em grupo usando as perguntas abaixo:

- Foi fácil criar estratégias para promover a universalidade dos direitos humanos no seu estudo de caso? Que desafios enfrentou?
- Você pode fornecer exemplos que ilustram como servidores públicos podem promover o respeito pelos direitos humanos sem comprometer o respeito pela diversidade cultural?
- Como os direitos podem ser desfrutados de forma diferente por homens e mulheres, e permanecer universais?
- Por que você acha que essa reflexão sobre a universalidade dos direitos humanos é importante?

- Estudo de Caso 1: Educação para Meninas versus o Papel da Tradição

Na vila de Tula, meninas com mais de 13 anos raramente frequentam a escola. Alguns pais os proíbem de participar; outros simplesmente não encorajam suas meninas. Menos de 10% dos graduados do ensino médio em Tula são meninas. Apenas uma garota já frequentou a universidade, e quando ela voltou para a aldeia, nenhum homem consideraria casar com ela, pois se presumia que ela tinha perdido a virgindade enquanto estava na cidade. Espera-se que as meninas em Tula se casem jovens, fiquem em casa e tenham muitos filhos – particularmente meninos.

Você é uma professora que acabou de chegar à comunidade de Tula para trabalhar.

- O direito à educação é um direito humano universal consagrado na Declaração. Qual seria sua abordagem para promover o direito à educação para meninas, ao mesmo tempo em que demonstra respeito pelos costumes culturais de Tula? Quais são alguns dos desafios que você pode enfrentar? Como você se dirigiria a eles?

Fonte: Adaptação da Mertus, Julie A & Nancy Flowers (2008) Ação Local, Mudança Social. Um manual sobre direitos humanos das mulheres, editoras paradigmas, Londres. P.249-250.

- Estudo de Caso 2: Não Discriminação

Abdullah e Amed são homossexuais que vivem em Djakarta, Indonésia. Eles são muçulmanos. Eles são amantes há cinco anos, mas sempre foram discretos sobre seu relacionamento. Abdullah e Amed decidiram viver juntos. Eles encontraram um quarto em um bairro muito agradável. No início, Igbal, o proprietário, presumiu que eram irmãos e concordou em alugar o quarto para eles. Ele estava satisfeito com os inquilinos, pois ambos eram educados e quietos, além de pagarem o aluguel em dia. Porém, o proprietário ouviu de um conhecido em comum que Abdullah e Amed poderiam ser homossexuais, e ficou muito irritado. O proprietário disse-lhes, então, que não poderiam ter o quarto. Ele também afirmou que o casal era uma desgraça para o Islã, e se certificaria de que não poderiam obter um quarto em qualquer lugar do bairro.

Você é um assistente social trabalhando no bairro de Abdullah e Amed.

- O direito à igualdade e à não discriminação são direitos humanos universais consagrados na Declaração. Qual poderia ser sua abordagem para promover o direito à igualdade e à não discriminação para homens e mulheres homossexuais, ao mesmo tempo em que demonstra respeito pelos costumes culturais e crenças religiosas das

peessoas? Quais são alguns dos desafios que você pode enfrentar? Como você se dirigiria a eles?

Fonte: Adaptação do Relativismo Cultural e Direitos Humanos de Rhoda Howard-Hassmann: Cenários de Treinamento de Direitos Humanos (2005)
http://www.wlu.ca/documents/6146/Human_Rights_and_Cultural_Relativism_Training_Scenarios.pdf

- Estudo de Caso 3: Liberdade de Expressão

Narinder é um imigrante hindu que vive no Brasil. Desde que se mudou para o país, ele se interessou em aprender sobre o cristianismo. Narinder aprendeu sobre a prática cristã da comunhão, na qual os cristãos crentes comem uma bolacha e bebem um pouco de vinho como parte do serviço da igreja. O pão representa o corpo de Cristo, e o vinho representa o sangue de Cristo. Alguns cristãos acreditam que estão comendo e bebendo o corpo de Cristo. Narinder acha isso nojento. Ele acredita fortemente que isso significa que o cristianismo é baseado na ideia de canibalismo. Então, publicou um panfleto intitulado "Cristianismo=Canibalismo", que é amplamente distribuído na Internet e que tem recebido muita atenção da mídia. A população do Brasil é altamente cristã. Um influente grupo cristão exigiu que o panfleto de Narinder fosse removido do servidor da Internet a que está vinculado. Este grupo diz que as opiniões de Narinder são insultantes aos cristãos e rebaixam sua religião. Narinder se recusa a remover o panfleto alegando que tem o direito de expressar suas opiniões.

Você é coordenador do Departamento de Migração da SMDHC/SP trabalhando para promover a liberdade de expressão.

- O direito à liberdade de expressão é um direito humano universal consagrado na Declaração. Qual seria a sua abordagem para promover o direito à liberdade de expressão, mantendo o respeito pelas crenças culturais e religiosas das pessoas? Quais são alguns dos desafios que você pode enfrentar? Como você se dirigiria a eles?

Source: Adapted from Rhoda Howard-Hassmann's Cultural Relativism and Human Rights: Human Rights Training Scenarios (2005)
http://www.wlu.ca/documents/6146/Human_Rights_and_Cultural_Relativism_Training_Scenarios.pdf

PRODUTO 4

2. A Educação em Direitos Humanos e as ferramentas de monitoramento e avaliação como elementos para a transformação social

“Avaliar” significa determinar o valor de algo. No caso da avaliação em EDH, pode-se incluir a avaliação de muitos elementos, como: o resultado de uma formação, o próprio programa de formação, os materiais instrutivos utilizados ou as metas gerais definidas. No entanto, há uma característica comum que perpassa todos os modelos avaliativos quando falamos em metodologias ativas e participativas: *a melhora contínua como premissa fundamental*. Isto porque é a avaliação que ajudará a aprimorar continuamente as formações e as condutas enquanto educadores. Em grande parte, a melhora contínua vem da avaliação de *feedbacks* ou de informações solicitadas por meio de questionários, entrevistas e/ou dinâmicas ao final de uma aula ou de um curso.

Nesse sentido, não se deve perder de vista o principal objetivo: permitir que educadores tomem decisões para melhorar continuamente a qualidade e o impacto das suas formações. A avaliação em atividades de EDH aplicadas a servidores públicos municipais, quando bem planejada e implementada, também ajuda a buscar e captar evidências de mudanças no nível do indivíduo, do serviço, da prefeitura e da sociedade, além de demonstrar como o trabalho da EDH contribui para a transformação social em consonância com os direitos humanos.

Refletir sobre os sucessos e as defasagens é útil para identificar os pontos fortes e fracos das nossas formações. A avaliação nos permite medir não só a eficácia do conhecimento transmitido, mas também conceber explicações, tirar conclusões, desenvolver recomendações e fazer mudanças adequadas para nos aproximarmos cada vez mais dos nossos objetivos. Sendo assim, seguem nas próximas seções alguns dos elementos básicos da avaliação em direitos humanos e propostas pontuais de exercícios avaliativos, com base nas metodologias empregadas nos novos cursos realizados pelo DEDH.

2.1. A avaliação da educação em direitos humanos

Mensurar os resultados das formações em DH é necessário para definir objetivos com mais precisão e assertividade. E a maneira mais eficaz de fazer isso é identificando as mudanças que esperamos ver nas diferentes esferas sociais ligadas a cada serviço. Como educadores, identificar as mudanças que gostaríamos de ver permitirá planejar melhor o processo de avaliação. Mas, para começo de conversa, explorar o conceito de

“avaliação educacional” pode ajudar a expandir o conhecimento sobre o que ela implica de fato e sobre qual seria a sua contribuição para o avanço das questões que desejamos tratar e transformar.

No contexto da EDH, a avaliação pode ser definida como:

- 1) Informações sobre mudanças no indivíduo, grupo ou organização e na comunidade ou sociedade em geral, que levem a um maior respeito pelos direitos humanos e possam ser relacionadas à nossa intervenção;
- 2) Informações que ressaltam decisões sobre como melhorar a eficácia das atividades de formação;
- 3) Um processo contínuo que permite coletar informações sistematicamente em todas as diferentes etapas da formação: o planejamento, a implementação e o monitoramento final.

2.2. Características de uma boa avaliação

O rico manual da Equitas (Centre international d'éducation aux droits humains) dispõe de diretrizes para fundamentar o que seria um bom processo de avaliação no campo da educação em direitos humanos voltada para adultos. Segundo o documento, uma boa avaliação se caracteriza pelos seguintes aspectos:

- **Propósito:** uma boa avaliação começa com um propósito claro em mente. O objetivo é responder a perguntas específicas e fornecer informações para apoiar metas relacionadas a uma determinada atividade. Uma boa avaliação fornece informações sobre quais são as decisões subseqüentes relativas ao planejamento, projeto, implementação e monitoramento. Por isso, é essencial levar em conta resultados mensuráveis e observáveis na definição das expectativas.
- **Rota para a ação:** uma boa avaliação deve fornecer informações para ajudar a tomar decisões relevantes, em uma perspectiva voltada para a ação e para a busca de soluções. Por exemplo, com um questionário final perguntando aos alunos quais mudanças eles fariam para melhorar a formação, dados menos concretos seriam obtidos do que se perguntados quais mudanças eles sugeririam para melhorar o curso ou quais mudanças proporiam para aprimorar as dinâmicas de grupo.

- Sentido prático: uma boa avaliação é prática e deve ser realizada com os recursos disponíveis para quem a realiza. Uma boa avaliação deve considerar mecanismos inovadores para alcançar os melhores resultados com os mesmos recursos (humanos, financeiros e materiais).
- Participativo: uma boa avaliação deve enfatizar a diversidade, inclusão, participação plena e igualitária, bem como uma estrutura sem hierarquias, prestando-se a construir boas relações de trabalho com as partes interessadas. Isso envolve não apenas os formandos, mas também os mediadores e a instituição ou serviço à qual pertencem.
- Senso de auto-crítica: uma boa avaliação requer modéstia. Os membros do DEDH devem reconhecer abertamente suas limitações e admitir que o que aprenderam em um único estudo de avaliação, por mais bem elaborado que seja, será suscetível a críticas.
- Abordagem não disciplinar: as avaliações das atividades devem trabalhar para uma abordagem não disciplinar, deixando de lado a ótica de determinadas especialidades (por exemplo, assistência social, psicologia ou educação), a fim de promover uma visão mais ampla e integrada.
- Verdadeiro: uma boa avaliação também deve ser honesta. Deve-se dar ênfase à prestação de contas e credibilidade. Com essa premissa em mente, é importante determinar quais resultados são realmente atribuíveis ao DEDH e quais não são.
- Precisão: uma boa avaliação produz resultados confiáveis e informações válidas. Para isso, devem ser utilizadas técnicas e instrumentos metodológicos sólidos e cuidadosamente elaborados, de modo que, ao compilar os dados separadamente, os resultados sejam semelhantes. Em uma boa avaliação, devemos garantir que diferentes partes interessadas entendam os dados e os conceitos do estudo de forma similar para que as conclusões sejam significativas para todos.
- Proposição: uma boa avaliação deve ser propositiva e prospectiva. Ela não pode ser improvisada no último minuto, quando a formação já começou, mas sim fazer parte de todo o processo. Em outras palavras, a avaliação deve ser proativa e não reativa.
- Procedimentos eficazes de emissão de relatórios: uma boa avaliação envolve um uso efetivo de procedimentos de notificação. Os relatórios devem ser claramente escritos, com definições precisas da terminologia utilizada.

- Ética e democrática: uma boa avaliação enfatiza processos justos, abertos, éticos e democráticos. Os dados obtidos devem estar disponíveis para todas as partes interessadas. Comentários abertos e discussões sobre os resultados de certas avaliações também devem ser incentivados. No entanto, em alguns casos, a avaliação requer o manuseio de informações confidenciais. Nestas circunstâncias, a confidencialidade e a segurança dos participantes devem ser prioridades.
- Sensibilidade ao gênero: uma vez que a busca pela igualdade de gênero é um elemento crucial para a mudança social, a perspectiva de gênero deve ser integrada à metodologia e às ferramentas utilizadas para avaliar efetivamente as formações.

2.3. Modelos de avaliação educacional para a educação em direitos humanos

A avaliação e o monitoramento de impacto da formação em direitos humanos no ambiente de trabalho buscam identificar as contribuições que a formação em direitos humanos traz para a mudança social no exercício de trabalho dos servidores das mais diferentes áreas. Por isso, as ferramentas são, em sua maioria, qualitativas, como: quizzes, entrevistas e observação, bem como produtos feitos pelo formando (histórias, lições aprendidas, melhores práticas etc). Nesse sentido, as equipes de formação podem lançar mão de diferentes ferramentas avaliativas, como, por exemplo: entrevista, questionário, entrevista, formulário de inscrição e atividades em grupo.

Para o presente documento, opto por destacar e descrever seis dessas técnicas relativas à avaliação qualitativa por parte dos formandos. A escolha por destripar propostas de atividades avaliativas específicas direcionadas aos participantes se dá pela ampla disponibilidade e fácil acesso a modelos pré-concebidos de questionários e técnicas de entrevistas amplamente conhecidas e disponíveis nos mais diversos bancos de dados (internos e externos à SMDHC).

a) Atividade de avaliação “O que funcionou e o que não funcionou?”

1. Instrua os alunos a participar de uma atividade de avaliação oral.
2. Peça-lhes para ligar a câmera (EAD) ou formar um círculo (presencial).
3. Diga-lhes quanto tempo cada pessoa terá que falar, geralmente um minuto por pessoa.
4. Peça-lhes para pensar sobre as atividades do dia e escolher certos momentos que eles querem compartilhar com o grupo.
5. Peça-lhes para compartilhar:

- Uma hora positiva do dia, começando por dizer: "Algo que funcionou bem foi..."
 - Um aspecto menos positivo, começando por dizer "Algo que não deu muito certo foi..."
- Ao discutir aspectos menos agradáveis, peça aos participantes que pensem em mudanças positivas. Sugiro que comecem dizendo "Isso teria funcionado melhor se..." para que eles proponham soluções.
6. Dê um exemplo antes de começar.
 7. Lembre os participantes de seu tempo para falar.
 8. Convide um participante a começar.
 9. Depois de compartilhar seus comentários, essa pessoa escolhe a próxima que participará.
 10. O processo é repetido até que todos tenham participado.

Ao longo da atividade, escreva os comentários dos formandos na tela para que fiquem visíveis. Se possível, insira esses dados em uma tabela de Excel e gere gráficos que possam ser usados para complementar os dados de avaliação coletados no final da formação.

b) Atividade de avaliação "Cabeça, coração e mãos"

1. Compartilhe com os participantes uma folha de resposta:

"O que eu aprendi?"

Com...

- *A cabeça:*
- *O coração:*
- *As mãos:*

2. Peça aos participantes que reflitam sobre o que aprenderam ao longo da formação e anotem na folha de respostas, de acordo com as categorias indicadas:
 - No ponto correspondente à cabeça, os participantes devem indicar qualquer novo conhecimento adquirido através das atividades e novas perguntas para as quais desejam respostas.
 - No ponto correspondente ao coração, devem indicar os novos conhecimentos, sentimentos ou emoções que experimentaram.
 - No ponto correspondente às mãos, devem indicar as novas habilidades adquiridas e como planejam aplicá-las em seu trabalho.
3. Peça aos participantes que dêem respostas específicas e pessoais o máximo possível.

4. Após o término do período de reflexão individual, os participantes refletem sobre as suas respostas em grupos de dois. Eles são convidados a comentar suas respostas, tentando encontrar semelhanças e diferenças.
5. Se houver tempo suficiente, peça para compartilharem seus pensamentos com todo o grupo.
6. Colete as folhas de resposta dos participantes. Se possível, insira esses dados em uma tabela de Excel e gere gráficos que possam ser usados para complementar os dados de avaliação coletados no final da formação.

c) Atividade de avaliação “Identificar, refletir, falar, agir”

1. Faça uma pergunta geral sobre uma lição ou a formação em geral: “Todos se sentem confortáveis com o que aprendemos sobre [preencher o espaço em branco]?”
2. Peça aos alunos que respondam individualmente colocando um emoji ou polegar para cima e polegar para baixo em sua caixa de bate-papo ou janela de vídeo. Os alunos também podem segurar um post-it ou pedaço de papel na tela com uma resposta.

Ou...

1. Faça aos alunos uma pergunta mais específica sobre o conteúdo abordado recentemente e peça-lhes que avaliem o que entenderam em uma escala de 1 a 5.
2. Eles podem segurar o número apropriado de dedos como sinais durante uma aula online ao vivo.

Ou...

A abordagem popular do semáforo também funciona: Peça aos alunos para mostrar uma cor com base em como se sentem sobre o tópico que você está ensinando: verde – vá para o próximo tópico; amarelo – prossiga devagar, pois ainda estou processando; ou vermelho – pare, eu não entendo.

d) Atividade de avaliação “Diários digitais”

1. Crie um documento online como “Diário Digital” para cada aluno usando o Google Docs.
2. Em seu diário, os alunos podem responder individualmente a solicitações, como: o que sabem, o que desejam saber e o que aprenderam; ou 3-2-1: três coisas que você descobriu; duas coisas que você achou interessantes; uma coisa que você não entendeu.

e) Atividade de avaliação “Entre pares”

1. Atribua a cada aluno um amigo virtual para a semana ou para o curso ou agrupe alunos aleatoriamente para fazê-los falar durante a aula – e avaliar o aprendizado uns dos outros.
2. Em pares, os alunos podem ser colocados em salas individuais no Zoom ou outra plataforma de videoconferência.
3. Peça que ensinem um conceito uns aos outros enquanto gravam (áudio ou vídeo) e carregue o arquivo para você revisar.

Ou...

1. Atribua três a quatro funções aos alunos para representar diferentes ideias, temas ou problemas.
2. Peça a cada aluno que discuta sua perspectiva na frente de seus colegas.
3. Permita que o grupo faça perguntas e abra para o debate.

f) Atividade de avaliação “Post-its digitais”

Usar post-its é uma prática de avaliação formativa popular e que pode ser facilmente adaptada para as aulas online. Os mediadores podem disponibilizar um GoogleDocs para cada aluno para manter as informações privadas ou estendê-lo para toda a turma, postando perguntas para que todos possam ver e comentar.

Para ter uma visão mais ampla do pensamento dos alunos, prefira perguntas abertas como estas:

- O que achei mais interessante foi...
- Foi difícil porque...
- O que você entende bem?
- O que é algo que ainda está instável?
- O que é algo que eu [professor] não percebo?
- Que lições serão importantes no dia a dia do seu serviço?
- Como isso se relaciona com [algo aprendido antes]?
- Como você faria as coisas de forma diferente hoje?

BANCOS DE ATIVIDADES COMPLEMENTARES

Como trabalhar metodologias ativas à distância (Fez Educação)

<https://www.fazeducao.com.br/post/trabalhar-metodologias-ativas-a-distancia>

Publicações do Instituto de Desenvolvimento e Direitos Humanos (IDDH)

<https://iddh.org.br/publicacoes/>

Speaking of gender-based violence: 7 tips on discussing sensitive topics (Equitas)

[https://equitas.org/wp-](https://equitas.org/wp-content/uploads/2019/11/EquitasSharesIt_GenderBasedViolence_201911.pdf)

[content/uploads/2019/11/EquitasSharesIt_GenderBasedViolence_201911.pdf](https://equitas.org/wp-content/uploads/2019/11/EquitasSharesIt_GenderBasedViolence_201911.pdf)

Five steps to design na evaluation (Equitas)

[https://equitas.org/wp-](https://equitas.org/wp-content/uploads/2020/09/Five_Step_Process_To_Designing_An_Evaluation.pdf)

[content/uploads/2020/09/Five_Step_Process_To_Designing_An_Evaluation.pdf](https://equitas.org/wp-content/uploads/2020/09/Five_Step_Process_To_Designing_An_Evaluation.pdf)

Project Zero (Universidade de Harvard)

<http://pz.harvard.edu/who-we-are>

Plataforma Silabe

<https://www.silabe.com.br/praticas/>

Plataforma Padlet

<https://pt-br.padlet.com/>

Campus Virtual da Fiocruz

https://campusvirtual.fiocruz.br/portal/ferramentas-virtuais/cirar_ava.html

<https://campusvirtual.fiocruz.br/portal/ferramentas-virtuais/educare.html>

<https://campusvirtual.fiocruz.br/portal/ferramentas-virtuais/videoaula.html>

Centro de Referências em Educação Integral

<https://educacaointegral.org.br/na-pratica/#avaliacao>

Estudos de Caso e Modelos de Avaliação e Monitoramento (Equitas)

[Programa Anual Internacional de Treinamento em Direitos Humanos: Manual do Participante 2006](#) (disponível em cópia impressa na biblioteca do DEDH)

Programas de Educomunicação (Viração)

<https://viracao.org/programas/>