



(DES)ENVOLVER
A EDUCAÇÃO PARA O
DESENVOLVIMENTO NO
VOLUNTARIADO PARA
A COOPERAÇÃO

(DES)ENVOLVER
A EDUCAÇÃO PARA O
DESENVOLVIMENTO NO
VOLUNTARIADO PARA
A COOPERAÇÃO

FICHA TÉCNICA

Titulo

(DES) ENVOLVER

A Educação para o Desenvolvimento no voluntariado para a cooperação

Edição

ISU_Instituto de Solidariedade e Cooperação Universitária

Redacção

Vanessa Palma, Ana Teresa Santos, Andreyra Caires

Autoria

ISU_Instituto de Solidariedade e Cooperação Universitária

IMVF_Instituto Marquês de Valle Flôr

Colaboração

Cinzia Scanu, Maria João Proença, Mónica Santos Silva , Paula Mendes, Rita Magalhães

Data de Edição

2014

Design

Razzmatazz Design

Paginação

Susana Ribeiro Martins

Produção

Finepaper

Tiragem

100 ex.

ISBN

978-989-97804-1-5

Depósito Legal

373525/14

Co-financiamento

Camões - Instituto da Cooperação e da Língua

Projecto Des(envolver): A Educação para o Desenvolvimento no Voluntariado para a Cooperação

Esta publicação foi escrita conforme as regras do antigo acordo ortográfico.



ÍNDICE

INTRODUÇÃO	5
PARTE I	
Enquadramento teórico, histórico, conceptual	7
A Cooperação para o Desenvolvimento – Política nacional e europeia	11
Desafios da Cooperação para o Desenvolvimento	14
A Educação para o Desenvolvimento: conceito e evolução	15
ED: As três dimensões	20
ED: Formas de actuação	21
ED em Portugal	21
ED a nível europeu	23
O Voluntariado: Conceito e evolução	32
PARTE II	
A Gestão do Programa de Voluntariado para a Cooperação	37
A fase de Identificação: O Diagnóstico e Análise da situação de partida	40
A fase de Formulação: O Plano de Acção	43
A elaboração do Perfil de Voluntário/a e o Recrutamento	45
O Acolhimento	47
O Período de Adaptação e Integração & A Selecção de Voluntários	51
Formação Inicial / Específica	51
O Seguimento / Acompanhamento dos Voluntários	58
Acolhimento e Gestão de Regresso & Reconhecimento, Valorização e Avaliação	60
Considerações Finais: O Voluntariado para a Cooperação a três dimensões e os Itinerários Educativos do Voluntariado	63
PARTE III	
Anexos – Ferramentas e Instrumentos de Trabalho para o Programa de Voluntariado	67
Anexo I: Sistematização das Etapas do Programa de Voluntariado para a Cooperação	68
Anexo II: Plano de Acção do Programa de Voluntariado	74
Anexo III: Campanhas de recrutamento/captação de voluntários	76
Anexo IV: Plano de Recrutamento	78
Anexo V: Ficha de identificação/inscrição do(a) voluntário(a)	81
Anexo VI: Ficha de sistematização do acolhimento	83
Anexo VII: Compromisso de Voluntariado	84
Anexo VIII: Plano de Formação em perspectivas de ED	85
Anexo IX: Ficha de definição de conteúdos formativos	88
Anexo X: Ficha de seguimento dos voluntários	90
Anexo XI: Plano de sessão em Gestão do Regresso	91
Anexo XII: Ficha de Sistematização do Reconhecimento e Valorização do Voluntariado	94
Anexo XIII: Certificado da acção voluntária	98
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	99

INTRODUÇÃO

A concepção deste guia surge no âmbito do *projecto Des(envolver): a Educação para o Desenvolvimento no Voluntariado para a Cooperação*, implementado pelo Instituto de Solidariedade e Cooperação Universitária (ISU) em parceria com o Instituto Marquês de Valle-Flôr (IMVF) e co-financiado pelo Camões – Instituto da Cooperação e da Língua. O projecto teve como principal objectivo contribuir para a melhoria das práticas de Educação para o Desenvolvimento (ED) em Portugal, através da capacitação de organizações da sociedade civil na elaboração e gestão de Programas de Voluntariado para a Cooperação.

O presente manual pretende ser uma Guia Prático para o Planeamento e para a Gestão de Programas de Voluntariado para a Cooperação com o intuito de servir de guia para a preparação e consolidação deste tipo de programas, disponibilizando também diferentes instrumentos de trabalho. Acima de tudo, visa constituir-se como uma ferramenta de trabalho à disposição das organizações que queiram vir a desenvolver ou reforçar os seus Programas de Voluntariado para a Cooperação e a sua dimensão de Educação para o Desenvolvimento.

Enquanto ferramenta de apoio ao trabalho das organizações nestas áreas, o manual centra-se em 3 áreas centrais, respectivamente: a Educação para o Desenvolvimento, a Cooperação para o Desenvolvimento e o Voluntariado para a Cooperação. Em cada um destes temas centrais, procurar-se-á abordar os conceitos, os modelos, as práticas e os desafios que se impõem a todas as organizações que venham a trabalhar estas temáticas com os seus voluntários.

Em termos de organização e estrutura, encontra-se dividido em três partes distintas, mas complementares. Na primeira parte encontra-se uma contextualização teórica e conceptual face às temáticas abordadas, que tem como finalidade constituir um recurso para reflexão e fundamentação inicial destes temas nas organizações e com os voluntários. Na segunda parte, dedicada à componente de gestão de programas de voluntariado, as organizações encontram uma abordagem às diferentes etapas do voluntariado, uma espécie de roteiro com pistas de análise para a actuação das organizações enquanto educadoras e facilitadoras do desenvolvimento.

A última e terceira parte do guia, de carácter mais funcional, é complementar às anteriores e integra instrumentos de trabalho relativos às várias etapas do Ciclo de Gestão de programas de Voluntariado.

Os modelos propostos não são modelos fechados constituindo-se antes como orientações flexíveis e versáteis passíveis de serem ajustadas e enquadradas ao trabalho das organizações, de acordo com cada realidade institucional, com a finalidade de promover a reflexão e a mudança orientadas para a melhoria da actuação no domínio do Voluntariado para a Cooperação e Educação para o Desenvolvimento.

PARTE I

ENQUADRAMENTO TEÓRICO-HISTÓRICO-CONCEPTUAL

Entender o conceito de Educação para o Desenvolvimento (ED) implica, num primeiro momento, o reconhecimento dos seus dois pilares fundamentais, que o enquadram, justificam e lhe dão sentido e forma, respectivamente: Educação e Desenvolvimento. Depreende-se, neste sentido a sua complexidade, multidisciplinaridade e mutabilidade. Com um percurso histórico que caminhou a par e passo com os acontecimentos internacionais que marcaram a 2ª metade do século XX, não é possível falar da evolução deste conceito sem referir também o percurso histórico dos conceitos e práticas de cooperação, inextricavelmente associadas, também, ao conceito de Desenvolvimento.

Pretende-se, por isso, contribuir para um maior entendimento do conceito de ED partindo de uma síntese histórica da evolução do conceito e práticas de Desenvolvimento e de Cooperação. Não se pretende uma análise nem uma revisão da literatura exaustivas, pretendendo-se antes a identificação de marcos históricos que contribuíram em diferentes épocas, para a mudança de paradigma.

O conceito de Desenvolvimento é um conceito bastante complexo, abrangente e com um profundo grau de interdisciplinaridade, como defende Amaro (2003), tornando-se difícil a sua definição. Esta é, no entanto, fundamental para a compreensão e análise das mudanças nos diversos contextos, relacionadas com o progresso dos países e o bem-estar das suas populações.

O fim da II Guerra Mundial acarretou uma pluralidade de transformações até então desconhecidas às relações internacionais. A descolonização, o nascimento de novos Estados, a liberalização das economias e a abertura dos mercados, as alianças regionais, a cooperação entre Estados e o aparecimento de novos actores internacionais (inter-governamentais e não governamentais), despoletaram novos olhares sobre o mundo.

É neste período de pós-guerra que a **Cooperação**, enquanto conceito operativo, surge referindo-se, nesta época, à «transferência de recursos de um país para o outro a fim de promover o desenvolvimento do país receptor», sendo entendida como «uma forma organizada de acção, prosseguindo objectivos e interesses comuns a duas ou mais partes» e que deverá ser «voluntária, não competitiva e não conflitual» (Monteiro, 2001, pp.63-76). Era também vista como «a criação de mecanismos e o estabelecimento de laços de solidariedade, para compensar o fosso cada vez maior, entre Países Desenvolvidos e Países em Vias de Desenvolvimento». Porém, considerando que estas relações eram sobretudo estabelecidas entre estes dois grupos de países, acabaram por se transformar muitas vezes

«em relacionamentos cuja igualdade dos interlocutores é questionável, e em que os interesses de uns se sobrepõem aos dos outros» (Afonso, 1995, pp.13-14).

Foram essencialmente os desafios trazidos pela nova realidade internacional que propiciaram a “disponibilidade para a ajuda”. Deste modo, toda a conjuntura internacional pós-1945 favoreceu a emergência de uma política de desenvolvimento: a internacionalização da ajuda ao desenvolvimento enfraqueceu a influência dos interesses nacionais, as organizações internacionais orientadas para fins humanitários prosperaram, tendo havido uma crescente profissionalização dos promotores das políticas de desenvolvimento.

O paradigma dominante na 1ª Fase da Ajuda, entre os anos 50-60, reflecte, inicialmente, a experiência norte-americana e europeia – iniciada com o Plano Marshall e os desafios da reconstrução europeia –, juntamente com as teorias e modelos decorrentes dessa experiência. O êxito deste Plano viria a encorajar a ideia de que a implementação de programas semelhantes nos Países em Desenvolvimento (PeD), poderia vir a alcançar níveis de êxito idênticos.

À luz das teorias dominantes, a principal função da Ajuda prestada pelos Países Desenvolvidos (PD), era a de fornecer recursos adicionais (capital e conhecimento) aos Países em Desenvolvimento, de forma a promover o crescimento económico e a potenciar o arranque das suas economias. Com a consagração, pela ONU, da Primeira Década do Desenvolvimento, em 1961, fixam-se também como metas para os PeD um crescimento até ao fim da década, devendo para tal os PD atribuir 1% do seu PNB anual para a Ajuda ao Desenvolvimento.

Em 1961, no âmbito da OCDE (Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico), é fundado o Comité de Ajuda ao Desenvolvimento (CAD)¹, reunindo agências de 22 países doadores², criado com o intuito de tratar questões ligadas à cooperação com os Países em Desenvolvimento, coordenando esforços e recursos internacionais em prol destes países e procurando melhorar a eficácia da Ajuda ao Desenvolvimento dos Estados-Membros (Oppenheimer, 1990; Afonso, 1995).

No término da década de 60, este Comité especializado da OCDE adoptou a designação de Ajuda Pública ao Desenvolvimento (APD), cuja definição oficial se mantém inalterada desde 1972, e que assenta num «conjunto de recursos humanos, financeiros e materiais que, sob a forma de donativos ou empréstimos, são transferidos para os PeD (Países em Desenvolvimento) directamente pelos organismos estatais do país doador ou, de forma indirecta, através dos vários organismos multilaterais financiados pelos países doadores» (Monteiro, 2001, p.63). Nas relações internacionais, a APD é a expressão que normalmente se utiliza quando se fala de cooperação entre Estados, ou entre Países Desenvolvidos ou ainda entre Países em Desenvolvimento.

Com maiores ou menores graus de eficácia e de efectivo «desenvolvimento», a verdade é que a cooperação mostrou-se como um instrumento atractivo no apelo a uma acção instigadora de mudança para um bem comum global.

1. Ou, na sigla inglesa, DAC (Development Assistance Committee).

2. Os países membros do CAD são: Austrália, Áustria, Bélgica, Canada, Dinamarca, Finlândia, França, Alemanha, Grécia, Irlanda, Itália, Japão, Luxemburgo, Holanda, Nova Zelândia, Noruega, Portugal, Espanha, Suécia, Suíça, Inglaterra, EUA e a Comissão Europeia.

Na primeira metade da década de 70 assiste-se à tentativa de afirmação dos Países em Desenvolvimento, através do apelo a uma cooperação Sul/Sul e à tentativa de criação de uma Nova Ordem Económica Internacional (NOEI). Nesta década em que a pobreza emerge como um problema central, assiste-se também a uma maior atenção dada ao sector social (sobretudo à saúde e à educação) e à agricultura. Mas a experiência viria a mostrar claramente a forma como os programas da Ajuda respondiam, essencialmente, às necessidades e interesses dos principais doadores. A conjuntura do final dos anos 70 (e conseqüente emergência da crise da dívida nos anos 80), viriam a reorientar toda a lógica da Ajuda em favor de um «ajustamento estrutural». Ainda em finais da década de 70, emergia o apelo a um «novo desenvolvimento» (Perroux, 1987). Seguindo esta lógica e, de acordo com os objectivos da UNESCO, pretendia-se que o «novo desenvolvimento» fosse «global», «integrado» e «endógeno» (Perroux, 1987, p.30-31). Começa-se então a perceber que o desenvolvimento engloba um âmbito bem mais amplo e complexo do que o simples «crescimento». Apesar de ainda ambicioso, e perante o já visível incumprimento dos objectivos propostos, na década de 70 o valor anual para a APD dos PD para com os PeD baixa de 1% para os 0,7% do seu Produto Nacional Bruto (PNB).

A conjuntura que se apresentava nos anos 80 mudou radicalmente o cenário da cooperação nesta década, entrando-se numa fase conturbada para as questões do desenvolvimento e da Ajuda. Assim, os anos 80 assistiram ao apogeu da doutrina da “ajuda programa”, por via de um «ajustamento estrutural». A crise da dívida e os condicionalismos impostos pelos programas de «ajustamento estrutural», que remetiam para segundo plano as questões sociais, enfatizaram as críticas à ajuda ao desenvolvimento, o que promoveu um acentuado descrédito sobre a mesma (Salvador, 2005, p.36).

A Ajuda deixa de ser o “motor” para o desenvolvimento e passa a ser vista apenas como um elemento que pode contribuir para o desenvolvimento. Paralelamente, é ainda nesta época que se verifica o surgimento das Organizações Não Governamentais (ONG), que nascem como entidades capazes de fornecer Ajuda de forma mais rápida e eficaz do que as agências bilaterais, sobretudo em situações de emergência, agindo como complemento e reforço em âmbitos nos quais o Estado não conseguia tão imediatamente actuar³. Ainda nesta altura, a contribuição da APD dos Estados-Membros reduz-se para valores nunca antes assumidos, passando a ser de apenas 0,15% do PNB dos países doadores. A década de 80 ficou, assim, conhecida como “a década perdida do desenvolvimento”.

Na passagem para a década de 90, a estabilidade económica e o ajustamento continuaram a ser os objectivos dominantes, sobretudo na primeira metade da década. Nesta fase assiste-se a um duplo acontecimento. Por um lado um “cansaço da ajuda”⁴, e uma opinião pública mais crítica e por outro, o reconhecimento do fracasso das iniciativas promotoras do desenvolvimento atribuídos tanto aos intervenientes do “Sul” como aos peritos do “Norte”, que o promoviam.

É neste contexto que surge, ainda no começo dos anos 90, um novo elemento de análise e avaliação do desenvolvimento – o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) –, que

3. Sobre o surgimento e evolução das ONG no contexto internacional, ver por exemplo: RIBEIRO, Mário L. (1995), *O Potencial das Organizações Não Governamentais Portuguesas de Desenvolvimento (ONGD)*, Lisboa, CIDAC.

4. Esta expressão é geralmente utilizada pelos países doadores para mostrar a sua desilusão face aos resultados do esforço da Cooperação para o Desenvolvimento dos últimos 40 anos.

não tinha em conta apenas aspectos macroeconómicos isolados, remetendo também para um conjunto de indicadores que permitissem ter uma percepção mais global sobre os valores do desenvolvimento. Um dos aspectos que a partir de então ganha maior dimensão e visibilidade, é o colocar «a pessoa humana no centro do desenvolvimento», redireccionando a componente do Desenvolvimento Humano como uma prioridade dos Estados⁵.

Perante a necessidade de se proceder a uma reforma das políticas e dos programas de cooperação, atendendo a uma maior eficácia e eficiência, também ao nível dos programas financeiros torna-se urgente promover uma melhoria na sua implementação. É neste contexto que surgem os três C's das políticas de cooperação: Complementaridade, Coordenação e Coerência. Mais tarde, com a assinatura do Tratado de Amesterdão, em 1997, surge um 4º C: Consistência (Figueiredo, 2005, pp.88-89).

A APD começa então a ser entendida como condição para o Desenvolvimento, passando a estar «condicionada à reforma da política económica dos países receptores», nos quais «a política interna é decisiva na determinação do processo de desenvolvimento» (Afonso, 1995, p.27). Na perspectiva da OCDE, a Ajuda ao Desenvolvimento deverá então ser um «processo de parceria cooperativa entre doadores e receptores». Neste sentido, são atribuídas aos PeD responsabilidades pelo próprio desenvolvimento, sendo que esta Ajuda deverá ser apenas um «auxílio» e um «complemento» do esforço desses países.

A título de curiosidade deixamos a definição oficial da Plataforma Portuguesa das ONGD que sustenta que a Cooperação para o Desenvolvimento «visa apoiar regiões, países e comunidades que têm mais dificuldades, num contexto de desequilíbrio da repartição dos recursos e oportunidades a nível mundial»⁶.

De forma resumida, poder-se-à dizer que o pós-II Guerra proporcionou um ambiente favorável para o re-equacionamento do conceito e práticas de Desenvolvimento, ao nível da cooperação. Surgem novos objectivos políticos entre os quais - a Democracia, a Boa Governança, os Direitos Humanos e o Desenvolvimento Sustentável. Estes evidenciam a importância da “envolvente política” dos países do Sul, aliando-se, assim, à anterior condicionalidade económica, uma «condicionalidade política». Ainda neste âmbito, procurou-se a via do diálogo para melhorar as relações entre doadores e receptores, transferindo a tónica para a “parceria” e para o “diálogo sobre políticas” (*policy dialogue*), sendo ainda evidenciada a importância da “participação” bem como do papel das organizações da sociedade civil. Esta é, também, uma consequência da ênfase que os doadores passaram a colocar no reforço das capacidades humanas e institucionais (*capacity building*).

5. Em 1995, na Cimeira Mundial para o Desenvolvimento Social, realizada em Copenhaga, a ONU colocou «a pessoa humana no centro do desenvolvimento», salientando que a pobreza, o desemprego e a injustiça social eram os três maiores problemas a resolver. Para tal, é proposta pelo PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento), a “Iniciativa 20/20”, com o objectivo de reorientar a cooperação internacional e os orçamentos nacionais para o investimento nos sectores sociais de base dos PeD. A orientação era a de que os PeD deveriam investir 20% dos seus orçamentos nacionais no desenvolvimento humano (combate ao analfabetismo, erradicação da má nutrição, vacinação das crianças e planeamento familiar), enquanto que os países desenvolvidos deveriam alocar 20% dos seus orçamentos de cooperação com os PeD, privilegiando o desenvolvimento social. No entanto, esta proposta ficou como “livre escolha” dos Estados, não tendo sido alcançado um compromisso no sentido da sua aplicação, o que é representativo da fraca adesão que obteve enquanto uma prioridade dos Estados (sobretudo dos PD).

6. Definição da Plataforma Portuguesa das ONGD, cit. por Plataforma Portuguesa das ONGD (2005), p.20.

A COOPERAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO – – POLÍTICA EUROPEIA E NACIONAL

Em termos de política comunitária ao nível da UE, surgiria no início da nova década, com a Declaração Conjunta sobre a Política de Cooperação para o Desenvolvimento da União Europeia (1992)⁷ e com o Tratado de Maastricht (também designado de Tratado da União Europeia), assinado em 1992, mas que só entraria em vigor a 1 de Novembro de 1993. É fundamentalmente com a assinatura do Tratado de Maastricht, altura também em que a assistência para o desenvolvimento se tornou competência da UE, que as questões da Cooperação para o Desenvolvimento passaram a ter uma importância mais determinante, a par com a promoção da coerência de políticas.

Com este Tratado criou-se «uma base jurídica coerente e global para a política de cooperação da UE», sendo esta inserida no conjunto das suas políticas, permitindo definir os objectivos e os métodos «que proporcionam à UE o enquadramento de que necessita para reformular a sua (...) política de cooperação» (Alves, 1996, pp.80-81).

Pelo seu passado histórico e posterior relacionamento com os novos países que outrora constituíram as colónias europeias, muitos dos Estados-Membros da UE desde cedo reconheceram a importância de conceber uma política de Cooperação para o Desenvolvimento com estes países⁸.

Em termos nacionais, a preocupação e práticas de cooperação surgem no período pós-colonial, período em que se constata uma reorientação dos eixos de actuação e edificação da política externa. Com o pedido de adesão à CEE, Portugal demonstrava claramente a sua prioridade europeia sem, no entanto, deixar de manifestar a sua intenção e interesse em manter relações de cooperação com os Países em Desenvolvimento, particularmente com os Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa (PALOP).

Sustentada como um dos principais pilares da política externa portuguesa, a «cooperação» assumia-se assim como vector central na articulação entre um *passado histórico* e uma *nova visão estratégica* para o futuro. Nesta perspectiva, a cooperação «assume um papel inquestionável quando pensamos nas soluções para os problemas actuais da conflitualidade internacional» e, deste modo, «Portugal deve pensar e escrever a Cooperação como uma política pública, parte integrante da política externa» (Freitas do Amaral, cit. por IPAD, 2006, p.5). Consubstanciada neste duplo paradigma, por um lado, a natureza da sua «vocação histórica» que contribui para «a defini o da nossa identidade em política externa» e, por outro, o operativo da designada Ajuda Pública ao Desenvolvimento, que consolida o reconhecimento que   feito a Portugal de um «parceiro respeitado e de maioria na comunidade internacional, no âmbito do diálogo Norte-Sul»⁹, a coopera o

7. Adoptada pelo Conselho e Comissão em Novembro de 2000 (“Horizonte 2000”).

8. A parceira com os países ACP, como programa da UE,   exemplo desse tipo de coopera o. Em 1975, na sequência das Conven es de Yaound , surgiu a I Conven o de Lom , assinada entre os países da Comunidade Europeia e alguns países da África, Ásia e Pacífico. Com sucessivas revisões e alargamentos, esta parceria tem permitido canalizar elevados financiamentos, conceder facilidades comerciais e prestar outras ajudas a países que tinham estado ligados aos Estados europeus por rela es coloniais. Posteriormente, surgiria a Conven o de Lom  II (1980), III (1984) e IV (em 1989).

9. MNE (1995), pp.13 e 14.

portuguesa consolidava o já tradicional carácter específico da política externa portuguesa.

Neste contexto, a cooperação portuguesa assume-se, simultaneamente, como sustentáculo de política externa e como instrumento imprescindível à sua afirmação e relação com o mundo. Dotada de um sentido de «missão», a cooperação portuguesa deverá então «contribuir para a realização de um mundo melhor e mais estável, muito em particular nos países lusófonos, caracterizado pelo desenvolvimento económico e social, e pela consolidação e o aprofundamento da paz, da democracia, dos direitos humanos e do Estado de direito»¹⁰. Um dos aspectos mais importantes da política externa portuguesa, na vigência do regime democrático, tem sido a relação com os países emergentes da descolonização. Aquilo a que se designou de «Política de Cooperação» veio a revelar-se uma das áreas decisivas de «afirmação de um poder de intervenção autónomo do nosso País e tem contribuído, de forma clara, para potenciar o seu prestígio na cena internacional»¹¹. Tudo parecia indicar, tal como vimos, que a partir da década de 80 fosse possível atingir um nível de diálogo e de complementaridade de interesses, passível de projectar esta relação em novos moldes, enterrando fantasmas do passado e assumindo um novo compromisso para futuras parcerias.

Na vigência do XVII Governo Constitucional, e no âmbito da actuação do IPAD, é criado por este mesmo organismo um «novo documento», numa perspectiva de seguimento do anterior documento de orientação estratégica (1999)¹², apresentado pelo Conselho de Ministros. Estava patente o interesse e o imperativo de dotar a cooperação portuguesa de meios e mecanismos para uma acção cada vez mais concertada e de acordo com as transformações de um mundo globalizado e em permanentes mutações. Deste modo, e à semelhança do seu antecessor, este novo documento intitulado *Uma Visão Estratégica para a Cooperação Portuguesa*¹³, pretende enunciar as prioridades, os princípios e as mais-valias da cooperação bilateral de Portugal, no quadro das dinâmicas cada vez mais exigentes da cooperação internacional. Esta nova *Visão* estratégica define, igualmente, os princípios, as prioridades sectoriais e geográficas e os mecanismos que devem conduzir a uma maior coerência das políticas públicas no domínio da cooperação. Do mesmo modo, pretende (re)lançar os propósitos da sua acção, através da promoção da eficácia, da sustentabilidade e da qualidade das relações de parceria que pretende desenvolver. Continuam a prevalecer-se as relações de cooperação com os PALOP, em termos de cooperação bilateral e multilateral (através da CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa) – neste sentido, a Língua portuguesa continua a ser, não apenas uma herança histórica, mas um desafio para o futuro.

Com o intuito de reverter as falhas e os insucessos da década anterior, esta nova *Visão* propõe-se a «servir de guião para a Cooperação Portuguesa para os anos mais próximos», definindo as linhas de orientação para a cooperação portuguesa, mas reconhecendo os importantes contributos deixados pelo anterior documento: «retoma-se agora o proces-

10. IPAD (2006), p.9.

11. MNE (1989), pp.38.

12. Resolução do Conselho de Ministros nº 43/99 (29 de Abril), Presidência do Conselho de Ministros, *A cooperação portuguesa no limiar do século XXI*, Documento de Orientação Estratégica (1999), disponível em <http://dre.pt/pdfgratis/1999/05/115700.pdf> ou em http://www.gmfield.info/Assets/2/20040114092859_193-194-138-135.pdf

13. Documento proveniente das propostas apresentadas pelo Governo da XVII Legislatura, incluídas na Resolução do Conselho de Ministros nº 196/2005, de 22 de Dezembro de 2005.

so de atribuição de racionalidade e direcção estratégica à cooperação que foi entretanto interrompida» (IPAD, 2006, pp.7-11). A preocupação central em 1999 permanece válida e é reforçada em 2006, no sentido da articulação nos planos político, económico e cultural, da dinâmica de integração europeia de Portugal, no âmbito das suas relações com os países e comunidades de língua portuguesa. Neste sentido, a política de Cooperação para o Desenvolvimento que agora se propõe «contém fortes traços de continuidade com a estratégia de 1999». No plano das continuidades, destacam-se a preocupação em estabelecer uma «ligação visível, consequente e eficaz entre princípios, prioridades, programas e projectos» e o reforço da «responsabilização política», por oposição à tradicional dispersão dos centros de decisão¹⁴. Contudo, esta comporta também elementos de inovação, sendo estes, essencialmente, ao nível da crescente tendência para a «coordenação internacional da APD», com a qual a cooperação portuguesa está pouco apta para lidar, e que impõe a urgência de um aperfeiçoamento dos instrumentos e mecanismos da cooperação portuguesa. Deste modo, o presente documento procura atribuir «clareza», «objectividade» e «transparência» à cooperação portuguesa¹⁵. Outra das “novidades” que tem especial atenção neste documento é a preocupação com os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM), e com os contributos de Portugal para o seu cumprimento.

A actual estratégia defende que a política de cooperação reflecte a política externa portuguesa, fundamentalmente em três aspectos:

1) no que diz respeito aos países de língua portuguesa, em particular os PALOP e Timor-Leste (que com a independência passou a constituir um dos grandes eixos da diplomacia portuguesa);

2) na língua portuguesa, que continua a constituir um valor fundamental da política externa portuguesa, e que no sentido da sua promoção continua a privilegiar-se o apoio à educação básica e à alfabetização nos países parceiros;

3) e na interacção e influência em redes temáticas internacionais – com o reforço da coordenação internacional através dessas mesmas redes. Com um sentido destemido para um país que passou, de não ser um país pequeno, para um país de dimensão média e recursos limitados, o desafio essencial que agora se coloca é «o de saber, com eficiência e profissionalismo, aplicar os instrumentos de que dispõe de forma a maximizar a qualidade da sua intervenção nos teatros de discussão e decisão que se identificam como mais importantes», através de uma maior responsabilização política¹⁶. As prioridades estratégicas manifestadas pela nova *Visão* constituem também um ponto de partida para o estabelecimento de prioridades temáticas e sectoriais, registando-se algumas alterações a este nível, nomeadamente ao nível da integração de novas temáticas, como: Boa Governança, Participação e Democracia; Desenvolvimento Sustentável e Luta contra a Pobreza – contribuindo para o desenvolvimento humano e económico das populações dos países parceiros, nomeadamente nas áreas da Educação, Saúde, Desenvolvimento Rural, Protecção do Ambiente e Gestão Sustentável dos Recursos Naturais, e no incentivo ao crescimento económico, ao desenvolvimento do sector privado, à formação e geração de emprego – e por fim, na área

14. IPAD (2006), p.11.

15. IPAD (2006), p.12.

16. IPAD (2006), p.13.

da Educação para o Desenvolvimento¹⁷.

A questão das parcerias é outra das preocupações que mais inquieta os intervenientes da cooperação. De acordo com as vozes mais críticas, a natureza das diferentes estratégias de financiamento da cooperação, praticadas pelas agências financiadoras dos Países Desenvolvidos (como a UE e a maioria dos seus Estados membros), tem conduzido a que as intervenções se concentrem essencialmente na execução de projectos e não, como seria desejável, na construção de relações de cooperação entre parceiros. Estes críticos defendem que esta política tem contribuído para uma «progressiva degeneração e ineficácia dos princípios de cooperação, e para a consolidação de visões erróneas ou distorcidas sobre como cooperar». Por outro lado, a ausência de parcerias poderá também contribuir para o perpetuar de alterações significativas nas relações de cooperação. São disso exemplo, o excessivo “paternalismo” demonstrado por algumas organizações do Norte; a latente desresponsabilização das organizações do Sul; a ausência de mecanismos de aferição da relevância dos projectos, o contexto local e os seus impactos no desenvolvimento das comunidades e das populações (Cruz et al., 2004, pp.185-188). É de acordo com este cenário que alguns críticos assumem que aquilo a que se tem assistido não traduz o estabelecimento de parcerias Norte-Sul, mas antes a implementação de modelos de relação tipo *direct rule* ou *indirect rule*, ou seja, no primeiro caso com uma forte presença no terreno e uma condução hegemónica e paternalista dos projectos de desenvolvimento e no segundo, quase como meros intermediários, financiadores e realizando esporádicas visitas-avaliações aos projectos (Cruz et al., 2004, p.188).

Contrariando visões mais instrumentalizadas da cooperação, para estes críticos esta deveria traduzir na sua essência, a existência de uma verdadeira relação de parceria, de solidariedade, de igualdade e de interdependência entre actores do Norte Global e do Sul Global, fundada numa visão social comum, entre actores que concorrem para uma mesma finalidade: a melhoria sustentada das condições de vida dos países e das populações mais desfavorecidas.

DESAFIOS DA COOPERAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO

Com o aumento do número de países a requerer assistência e com o crescente número de situações na demanda de uma assistência imediata, torna-se cada vez mais premente a «eficácia» e «eficiência» da Ajuda e da gestão dos já por si escassos recursos (Plataforma ONGD, 2005; Afonso e Fernandes, 2005). Face à preocupação dos países doadores em reformar as suas políticas de cooperação, de modo a tornar a eficácia uma prioridade, varias medidas foram tomadas no sentido de:

- a) harmonizar as políticas dos doadores;
- b) alinhar as políticas dos doadores com as dos beneficiários;
- c) fomentar o “desligamento” da ajuda (face aos divergentes interesses políticos e económicos dos países doadores).

Deste modo, e em traços gerais, a política de cooperação da UE deveria assegurar: o desenvolvimento económico e social sustentável dos PeD (promovendo o desenvolvimento participativo, o enquadramento económico liberal, a reforma das estruturas administrativas e meios de gestão do Estado, e privilegiando o apoio ao sector privado e à cooperação

17. IPAD (2006), pp.26-28.

descentralizada); o reforço progressivo e a transformação harmoniosa da integração dos PeD na economia mundial (privilegiando o desenvolvimento auto-sustentado e a programação de longo prazo); a luta contra a pobreza, no sentido de compensar os custos sociais do ajustamento e promover o desenvolvimento humano (especialmente na saúde e educação).

No âmbito destas medidas, a avaliação, a qualidade da intervenção e o próprio conceito de Cooperação para o Desenvolvimento ganham cada vez mais terreno, procedendo-se a uma reforma dos sistemas, dos instrumentos e das agências de cooperação. Simultaneamente lançam-se esforços para uma verdadeira coordenação da Ajuda internacional e para a promoção da Coerência das Políticas para o Desenvolvimento.

De acordo com a visão da Plataforma das ONGD, podemos então constatar que a actual perspectiva caminha no sentido de uma crescente preocupação com a “análise integrada das realidades”, colocando-se uma maior ênfase nos aspectos sociais e políticos do desenvolvimento, na capacitação institucional dos Estados e Instituições Públicas, na boa governação, na gestão e resolução de conflitos, na redução da pobreza e no desenvolvimento sustentado (Plataforma ONGD, 2005, pp.17-18).

O Tratado de Lisboa (2007) define claramente a redução e erradicação da pobreza como o objetivo central da política de Cooperação para o Desenvolvimento da UE. Este objectivo tem de ser respeitado sempre que a UE põe em prática políticas susceptíveis de afetarem os Países em Desenvolvimento. A prossecução de um objectivo tão vasto como o da erradicação da pobreza requer, assim, um compromisso inegável com a coerência das políticas e o uso coordenado e consistente de todas as ferramentas, políticas e recursos. De facto, é imperativo garantir que as políticas da UE nas áreas de: comércio, ambiente, alterações climáticas, segurança, agricultura, pescas, dimensão social da globalização, migrações, inovação e pesquisa, sociedade da informação, transportes, energia, devem apoiar – ou pelo menos não prejudicar – os esforços nacionais, locais, ou regionais para erradicar a pobreza nos países parceiros.

Este é o princípio da Coerência das Políticas para o Desenvolvimento (CPD), ao qual se colocam inúmeros desafios: “fuga de cérebros” dos Países em Desenvolvimento; subsídios agrícolas ou regras comerciais que afetam, de forma negativa, a vivência de milhões de agricultores e contribuem para que os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM) se tornem difíceis de alcançar até 2015; elevados índices de emissão de CO₂; insegurança alimentar; etc.

A EDUCAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO: CONCEITO E EVOLUÇÃO¹⁸

É neste quadro teórico-conceptual em constante mutação que a ED se vai afirmando enquanto área e campo específico de intervenção, sempre associado, no entanto, aos dois conceitos anteriormente abordados: Cooperação e Desenvolvimento. Acompanhando a evolução e mudanças das práticas de Cooperação para o Desenvolvimento, surge do reconhecimento da necessidade – por parte das agências não-governamentais, sobretudo aque-

¹⁸ Texto adaptado da Dissertação: “A opção *Multistakeholder* como pilar da Estratégia Nacional de Educação para o Desenvolvimento” (Santos, 2013)

las que intervinham no âmbito da Cooperação para o Desenvolvimento – de chamar a atenção dos países do “Norte” industrializado e democratizado, para as crescentes assimetrias e desigualdades que se fazem sentir no mundo.

Mas definir Educação para o Desenvolvimento (ED) é um trabalho complexo. Na verdade, não há uma mas várias definições de ED, demonstrando-se que este é um conceito tão complexo quanto a realidade que tenta compreender.

Segundo o relatório *DE Watch* (Krause, 2010: p.6), “é importante referir que o termo Educação para o Desenvolvimento é presentemente utilizado para referir actividades de comunicação, informação e educação de tipos muito diferentes, com diferentes objectivos e com níveis diferentes de profundidade.”

Na verdade, o próprio termo educação conduz-nos à ideia de um processo inacabado, abrangente e em constante evolução e que acaba por relacionar-se intimamente com o conceito de Desenvolvimento. É um processo que é individual e social e que leva a compreender o mundo que nos rodeia. Assim, a ED apresenta-se como um processo dinâmico e contínuo que procura facilitar a aquisição de conhecimentos e a sua compreensão de forma a incentivar a existência de um pensamento crítico que conduzirá idealmente a uma acção para a mudança.

De forma resumida, poderá dizer-se que a “Educação para o Desenvolvimento é uma boa educação com uma perspectiva global” (IDEA, 2011).

A nível nacional, há quatro definições de ED que são aceites e tidas em conta pelos atores mais relevantes na área. Apresentamos essas definições de seguida:

A Educação para o Desenvolvimento (ED) é um processo dinâmico, interactivo e participativo que visa:

- a formação integral das pessoas;
- a consciencialização e compreensão das causas dos problemas de desenvolvimento e das desigualdades locais e globais num contexto de interdependência;
- a vivência da interculturalidade;
- o compromisso para a acção transformadora alicerçada na justiça, equidade e solidariedade;
- a promoção do direito e do dever de todas as pessoas, e de todos os povos, de participarem e contribuírem para um desenvolvimento integral e sustentável.

A Educação para o Desenvolvimento não pode nunca confundir-se com campanhas de angariação de fundos, com objectivos de visibilidade e marketing de organizações ou acções, nem com iniciativas de informação oficial sobre Ajuda ao Desenvolvimento.

A singularidade da Educação para o Desenvolvimento é a sua vinculação ao Sul e, por isso, o que a distingue de outras “Educações para...” é o ter sempre em conta os discursos e as propostas que são feitos sobre e pelo Sul.

(Plataforma Portuguesa das ONGD, II Escola de Outono de ED, Dezembro de 2002)

A ‘Educação para o Desenvolvimento’ (ED) constitui um processo educativo constante que favorece as inter-relações sociais, culturais, políticas e económicas entre o Norte e o Sul, e que promove valores e atitudes de solidariedade e

justiça que devem caracterizar uma cidadania global responsável. Consiste, em si mesma, num processo activo de aprendizagem que pretende sensibilizar e mobilizar a sociedade para as prioridades do desenvolvimento humano sustentável. Trata-se de um instrumento fundamental para a criação de uma base de entendimento e de apoio junto da opinião pública mundial, e também da portuguesa, para as questões da Cooperação para o Desenvolvimento.

Embora a ED não se restrinja à educação formal, é importante que esta seja incorporada progressivamente nos curricula escolares, à semelhança do que acontece com outros países europeus, para que a educação formal reflecta e contribua para a criação de cidadãos atentos, exigentes e participativos na vida e na solidariedade globais. A coordenação com o Ministério da Educação nesta matéria é fundamental. Por outro lado, as temáticas de ED não se confinam só a matérias de carácter internacional, antes potenciam soluções e respostas para questões transversais da nossa sociedade, como sejam a do respeito pela multiculturalidade; as questões da imigração e da inclusão social; a luta contra a pobreza; as campanhas de educação para a saúde e as de sensibilização ambiental; a questão da responsabilidade social empresarial, do consumo sustentável e do comércio justo; e a responsabilidade social dos media.

(MNE, 2006: pp.45-46)

A educação e a sensibilização para o desenvolvimento contribuem para a erradicação da pobreza e para a promoção do desenvolvimento sustentável através de abordagens e actividades educativas e de sensibilização da opinião pública baseadas nos valores dos direitos humanos, da responsabilidade social, da igualdade de género e num sentimento de pertença a um só mundo, em ideias e percepções das disparidades entre as condições de vida dos seres humanos e dos esforços necessários para ultrapassar essas disparidades, bem como na participação em acções democráticas que influenciam as situações sociais, económicas, políticas ou ambientais que afectam a pobreza e o desenvolvimento sustentável (...) têm por objectivo permitir que todos os cidadãos da Europa disponham em permanência de oportunidades de sensibilização e de compreensão dos problemas relacionados com o desenvolvimento global, bem como da sua pertinência local e pessoal, e possam exercer os seus direitos e assumir as suas responsabilidades enquanto cidadãos de um mundo interdependente e em mutação, influenciando a evolução para um mundo justo e sustentável.

(Consenso Europeu sobre Desenvolvimento, 2007)

Educação para o Desenvolvimento é um processo de aprendizagem activo, baseado nos valores da solidariedade, igualdade, inclusão e cooperação. Permite que os indivíduos evoluam de uma compreensão básica das prioridades do desenvolvimento internacional e do desenvolvimento humano sustentável, através da compreensão das causas e efeitos dos problemas globais, para um envolvimento pessoal e tomadas de decisão e acção informadas.

A Educação para o Desenvolvimento potencia a participação completa dos ci-

dados na erradicação da pobreza a nível mundial e na luta contra a exclusão. Procura influenciar políticas nacionais e internacionais mais justas e sustentáveis a nível económico, social, ambiental, que sejam baseadas nos Direitos Humanos. (Aprovado em Assembleia Geral do CONCORD em Novembro de 2004)

De forma a facilitar o entendimento dos diversos conceitos de ED, principais semelhanças e diferenças, no ano de 2010, no âmbito da realização do relatório *DE Watch*, promovido pelo *European Multistakeholder Steering Group on Development Education* (MSH), que procurou analisar a situação da ED nos vários Estados-membros da União Europeia, Johannes Krause (consultor encarregue de fazer o relatório) procurou criar uma sistematização dos diferentes significados da ED a nível europeu criando quatro tipos básicos de conceitos de ED que têm focos claramente diferentes. O objectivo foi sistematizar a variedade de conceitos existente tornando mais claros os pontos comuns e as diferenças existentes.

As tipologias foram definidas após a observação dos diversos conceitos de ED existentes nos diferentes países e deve ser referido que são tipos ideais. Uma vez que na verdade, na maioria dos casos o que existe são formas mistas dos tipos referidos.

A tipologia é descrita no quadro abaixo:

	Relações Públicas	Sensibilização	Educação Global	Competências
	Não reconhecido como ED	Reconhecido como ED		
Âmbito Temático	Cooperação para o Desenvolvimento	Temas do Desenvolvimento (mais abrangente)	Interdependência Global; Temas Norte-Sul (Ambientais, Económicos, Sociais e Políticos)	Assuntos Globais e Locais; Ética Social na Sociedade Mundial (Ultrapassa a Perspectiva Norte-Sul)
Objectivo	Obter o apoio do público em geral	Sensibilização	Ação Responsável	Mudança Social; Concretização Pessoal

Abordagem Educativa	“Endoutrinação”	Informação	Sensibilização - Compreensão/ Capacitação - Acção; Partici- pação	Empower- ment; Apoio
Pensamento Pedagógico	Comercial	Top-Down	Centrada no ac- tor; Normativa	Construtivista, Sistémica
Público	Objecto das Relações Públi- cas	Receptor de Informação	Sujeito de um processo de aprendizagem nos quais são dados objectivos normativos; Activista	(Dinâmico) Sujeito a um processo de aprendizagem auto-organi- zado no qual os resultados são abertos; Agente da Mu- dança Social
Contexto	Ajuda Externa	Política do De- senvolvimento	Globalização (recente)	Comunidade Local & Socie- dade Mundial

QUADRO 1 – Tipologia dos Conceitos de ED (Krause, 2010: p.7)

Segundo o mesmo estudo, em Portugal, o conceito de Educação para o Desenvolvimento utilizado, inclui-se no tipo Educação Global, sendo que as definições incluídas na Estratégia Nacional de Educação para o Desenvolvimento são definições do tipo “Educação Global” mas com elementos do tipo “Competências”. (Krause, 2010: p.64)

Relativamente à relação entre a Educação para o Desenvolvimento e as outras “Educações para...” (Educação para o Desenvolvimento Sustentável, Educação para os Direitos Humanos, Educação para a Paz, Educação para a Cidadania, Educação Intercultural, etc.) existe uma ligação íntima, sendo que muitas vezes alguns atores entendem estas educações como sinónimos, outros mencionam a sobreposição de conceitos reconhecendo no entanto as distinções existentes, e alguns defendem que algumas destas “Educações para...” são subconceitos de outras “Educações” (Krause, 2010: p.6).

Podemos também afirmar que uma das características que distingue a Educação para o Desenvolvimento das outras “Educações para...” é o facto de estar fortemente orientada

para a justiça e para as relações norte-sul ou centro-periferia. Noutros casos, a opção de utilizar o termo Educação para o Desenvolvimento, com um significado do tipo Educação para a Cidadania Global prende-se com raízes históricas e institucionais do próprio sistema de ajuda ao desenvolvimento, instituições públicas e ONGD, em que se opta por não alterar o termo utilizado para não perder todo o reconhecimento já conquistado.

Outra das propostas metodológicas utilizadas para clarificar o conceito de Educação para o Desenvolvimento, é da autoria de Manuela Mesa e procura organizar a ED observando a evolução do conceito ao longo dos tempos. É o chamado Modelo das Cinco Gerações da Educação para o Desenvolvimento que tem como ponto de partida o modelo das gerações das Organizações Não Governamentais para o Desenvolvimento (ONGD) inicialmente elaborado por David Korten em 1987. Assim, Mesa (2011) estabelece cinco gerações da Educação para o Desenvolvimento, mostrando que não há uma única e exclusiva definição de Educação para o Desenvolvimento e que as variações existentes dependem no sentido dado às palavras desenvolvimento e educação, e ao contexto e altura em que surgem. A proposta de Manuela Mesa pode ser consultada no Quadro 2. (*Página 26*).

De notar que o modelo deve ser entendido como um processo cumulativo, em que o discurso e a prática de Educação para o Desenvolvimento vão evoluindo.

ED: AS TRÊS DIMENSÕES

Segundo a Estratégia Nacional de Educação para o Desenvolvimento¹⁹, podem ser identificadas três dimensões principais da ED:

- “A ED sensibiliza: partilhando informação e reflexões com as pessoas, questionando as situações vividas e conhecidas, fazendo crescer a vontade de mudar o que é injusto;
- A ED consciencializa, forma e mobiliza: levando as pessoas a assumir a sua própria situação, os seus limites e as suas possibilidades, bem como as dos restantes seres humanos permitindo-lhes avaliar estas situações com critérios de justiça e solidariedade desenvolver visões, estratégias e propostas concretas de mudança e pô-las em prática, combatendo as injustiças;
- A ED influencia as políticas: nomeadamente as políticas públicas, denunciando aquelas que sistemicamente originam ou perpetuam a pobreza, a exclusão e as desigualdades e propondo políticas concretas no domínio da acção do Estado, do sector privado e da sociedade civil, de modo a que promovam o bem comum à escala local e global.”

Neste sentido, a ED pretende capacitar a sociedade civil para uma melhor análise das realidades nacionais e internacionais, ligadas aos desequilíbrios mundiais, com vista a permitir mudanças dos comportamentos sociais individuais e/ou grupais e elaborar propostas de acção, norteadas por preocupações de sustentabilidade dos processos de desenvolvimento.

ED: FORMAS DE ACTUAÇÃO

¹⁹ Estratégia Nacional de Educação para o Desenvolvimento, 2009, Diário da República, 2.ª série – N.º 230 – 26 de Novembro de 2009

A Educação para o Desenvolvimento centra-se sobretudo em quatro áreas de intervenção principais: Educação Formal, Educação Não-formal, Sensibilização e *Advocacy/Influência Política*.

Quando nos referimos à ED na Educação Formal, referimo-nos sobretudo às actividades de Educação para o Desenvolvimento desenvolvidas no contexto de sala de aula, ou seja dentro do sistema formal de educação, sendo neste âmbito fundamental a participação e colaboração dos Ministérios da Educação. Na área de Educação Não-Formal incluem-se todas as actividades de Educação para o Desenvolvimento realizadas fora da sala de aula, podendo envolver grupos de jovens, grupos de cariz religioso, organizações de voluntariado, seniores, etc.

Por actividades de Sensibilização, entendem-se todas as campanhas relativas à divulgação e chamadas de atenção para as temáticas da Educação para o Desenvolvimento que poderão ser feitas através de campanhas, assinaturas de petições, e outras actividades. Por último, quando falamos de *Advocacy* e *Influência Política*, estamos a referir-nos a actividades cujo público-alvo são sobretudo os decisores políticos, governantes, e os chamados “fazedores” de opinião (*opinion makers*).

A actuação nestas diferentes áreas é vista complementarmente, sendo que todas as áreas são entendidas como essenciais para concretizar o objectivo último da ED que é contribuir para a transformação social em prol de um mundo mais justo e sustentável.

Uma outra estratégia, enquadrada no sector da Educação Não formal a que se pode fazer referência, embora não consensual ainda, pela sua novidade, e também pelo facto de não ser considerada pelo ENED é o Voluntariado para a Cooperação, caracterizado pela metodologia da aprendizagem experiencial. E a novidade e criatividade desta enquanto forma de actuação no âmbito da ED não está relacionada com o momento da experiência de cooperação em si, mas com todo o processo de formação, acompanhamento (antes, durante e pós experiência) e sobretudo da valorização e rentabilização da experiência de cooperação dos voluntários na promoção de mudanças, tanto suas, como da opinião pública no geral.

Uma das constatações das ONGD é a mudança que esta experiência de cooperação pode operar sobre a pessoa que dela usufrui e o potencial impacto que a reflexão sobre essa mesma experiência pode ter ao nível da ED e na promoção de mudanças ao nível da mentalidade, hábitos de consumo, estilos de vida, entre outros.

ED EM PORTUGAL

A Educação para o Desenvolvimento em Portugal remonta ao tempo do regime ditatorial de Salazar, altura em que revoltados com a situação que se vivia nas colónias portuguesas, grupos de estudantes e de outros indivíduos ligados à igreja católica e protestante fazem acções clandestinas de informação e sensibilização sobre a guerra colonial, procurando assim criar “uma consciência crítica e uma vontade de agir pela justiça e a paz” (CIDAC, 2006). Essa vontade de sensibilizar a população irá persistir mesmo depois da revolução do 25 de Abril de 1974, sendo promovidos os direitos de autodeterminação e independência e mais tarde informando a população sobre a situação política, económica e social daqueles que tinham sido territórios sob domínio portugueses.

Foi apenas com a criação da Plataforma Portuguesa das ONGD em Março de 1985 e com a entrada em 1996 da Plataforma Portuguesa no Grupo de Educação para o Desenvolvimento no CONCORD, que a ED passa a ser vista como algo mais do que sensibilização e informação. Assim, em 1998, na primeira legislação portuguesa relativa às Organizações Não Governamentais para o Desenvolvimento (ONGD) e seu funcionamento (Lei 66/98), a Educação para o Desenvolvimento é reconhecida oficialmente como uma das áreas típicas de actuação das ONGD, e em 2001, um grupo de organizações-membro da Plataforma Portuguesa das ONGD criam o primeiro Grupo de Trabalho especificamente dedicado ao tema.

Desde essa altura, que Portugal passa a ter um trabalho mais dedicado e profissional na área. O Grupo de Trabalho de Educação para o Desenvolvimento da Plataforma Portuguesa das ONGD irá organizar durante 4 anos (2001 a 2004) uma Escola Nacional de Educação para o Desenvolvimento que tem como objectivo capacitar os técnicos das ONGD e fomentar o debate acerca das temáticas, sendo que é precisamente nesse espaço que será criado o conceito de Educação para o Desenvolvimento da Plataforma Portuguesa das ONGD. Também em Novembro de 2003, Portugal recebeu a Escola Europeia de ED, uma iniciativa do DEEEP.

Fruto também dessa evolução é a integração do país nos principais grupos de trabalho de Educação para o Desenvolvimento europeus, tais como a Global Education Network Europe (GENE) em 2002 com a entrada da ONGD CIDAC, e em 2004 com a entrada do governo português nessa mesma Rede.

Em 2005, o estado português, através do Instituto Português de Apoio ao Desenvolvimento (IPAD), actual Camões, Instituto da Cooperação e da Língua (CICL), lança a primeira linha de co-financiamento a projectos de ED promovidos por ONGD. A linha, aberta anualmente, é um dos mecanismos principais de financiamento de projectos de ONGD especificamente dedicados à ED ajudando a fortalecer as actividades no sector.

É também no ano de 2005, que no documento “Uma Visão Estratégica para a Cooperação Portuguesa”, o governo português reconhece a ED como uma das prioridades da política nacional de cooperação.

Em Maio de 2008, e depois de dois anos de intercâmbio com a Áustria no âmbito de uma iniciativa da GENE (2006-2008), o Secretário de Estado dos Negócios Estrangeiros e Cooperação, lança oficialmente o processo de elaboração de uma “Estratégia Nacional de Educação para o Desenvolvimento” (ENED). Esse processo é altamente participativo, envolvendo de igual forma organizações da sociedade civil e instituições públicas, que participam em Fevereiro de 2009 num Workshop de Definição Conceptual, em Março num Exercício de Sistematização de Experiências e de Abril a Junho do mesmo ano na fase de consulta pública. Este processo participativo irá culminar, em Novembro de 2009, na publicação em Diário da República de um despacho conjunto do Secretário de Estado dos Negócios Estrangeiros e Cooperação e do Secretário de Estado de Educação que aprova oficialmente a ENED que deveria vigorar de 2010 a 2015.

Em Abril de 2010 é assinado um protocolo de colaboração da ENED, onde entidades públicas e privadas subscreveram o Plano de Acção da ENED.

No âmbito da ENED, as Primeiras Jornadas de Educação para o Desenvolvimento dedicadas ao tema da “Sensibilização e Influência Política” têm lugar em Novembro de

2010, sendo que as Segundas Jornadas sob o tema “A Educação para o Desenvolvimento nas Escolas” só têm lugar em Janeiro de 2012. As Terceiras Jornadas de ED têm já lugar em Maio de 2013, sendo subordinadas ao tema “A Educação para o Desenvolvimento e as outras Educações Para...”.

De notar que também em 2013, mais especificamente no mês de Fevereiro dá-se início à Peer Review do GENE, processo que consiste numa avaliação entre pares à Educação para o Desenvolvimento em Portugal, e que se prevê estar concluído em Abril de 2014. Também em Março de 2013 é lançado o primeiro Relatório de Acompanhamento da ENED (2010-2011).

ED A NÍVEL EUROPEU

No contexto das organizações internacionais e europeias a história da ED remete-nos a 1974, ano em que a Assembleia Geral da UNESCO aprovou uma resolução na qual se diz que “Educação para o Desenvolvimento é a educação para a compreensão, a paz e a cooperação internacionais e a educação relativa aos direitos do homem e às liberdades fundamentais”. Na sequência desta resolução a Comunidade Económica Europeia decidiu que 10% do montante total da Linha B7-6000 de co-financiamento de projectos de Cooperação para o Desenvolvimento para ONGD iria passar a ser dedicado à ED, ao mesmo tempo que todos os projectos executados nos Países em Desenvolvimento aprovados, seriam obrigados a ter um vertente de ED relacionada com as actividades e /ou país em que a acção se desenrolava.

Em 1984, a Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa organiza em Lisboa uma conferência dedicada ao tema “Norte-Sul: o papel da europa” e como resultado é adoptada a “Declaração de Lisboa” que “apela aos indivíduos, parlamentos e governos da Europa para não pouparem esforços na construção de um novo sistema internacional, o qual, através de instituições globais mais fortes, ajude a criar um mundo em que todos os cidadãos estão livres da fome e da opressão, e onde todas as crianças tenham oportunidade de escolher o seu próprio destino” (Recomendação 992 da Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa). Essa mesma Declaração que recomenda a dinamização de uma Campanha Pública que irá ter lugar dois anos mais tarde, em 1988, e que versa sobre as interdependências e solidariedade norte-sul. Esta campanha pública é organizada pelo Conselho da Europa em colaboração com a Comunidade Económica Europeia.

Ainda em 1988, no mês de Junho, e no âmbito da Campanha Interdependência e Solidariedade Norte-Sul tem lugar a Conferência Europeia de Parlamentares e Organizações Não-Governamentais, que lançou o “Apelo de Madrid”. O “Apelo de Madrid” iria lançar as raízes para a criação de um diálogo norte-sul que respeita a democracia e a dignidade humana de forma a permitir que os indivíduos por todo o mundo disfrutassem de um Desenvolvimento justo, equilibrado e sustentável.

Em 1989, no seguimento de uma proposta do governo português, é adoptada a Resolução (89)14 do Conselho de Ministros do Conselho da Europa que estabelece a criação do Centro Norte-Sul²⁰.

²⁰ Para mais informações sobre o Centro Norte-Sul consultar - http://www.coe.int/t/dg4/nscentre/default_en.asp

Depois de alguma ausência de novas decisões políticas relativas à Educação para o Desenvolvimento, durante a década de 90 do século XX, a primeira década do século XXI traz grandes mudanças no apoio político à Educação para o Desenvolvimento. Em Novembro de 2000 é feita uma breve referência à ED na Declaração Conjunta do Conselho Europeu e da Comissão Europeia sobre a Política de Desenvolvimento da UE. No dia 8 de Novembro de 2001, o Conselho de Ministros da UE aprova uma resolução sobre a “Educação para o Desenvolvimento e a Sensibilização da Opinião Pública Europeia a favor da Cooperação para o Desenvolvimento” (13323/01DEVGEN 157), resolução essa que reitera a necessidade de promover um maior apoio à Educação para o Desenvolvimento, bem como à política de comunicação a ela ligada, por parte da Comissão e dos Estados-membros, bem como recomenda a manutenção do apoio às iniciativas de Educação para o Desenvolvimento promovidas pelas ONGD. Ainda em 2001, é criado o *GENE – Global Education Network Europe*, rede que reúne ministérios, agências e outras instituições que desenvolvem as políticas nacionais e financiam a Educação Global nos países europeus.

Em 2002, o Congresso de Maastricht conduz a uma das primeiras declarações políticas europeias sobre Educação para o Desenvolvimento. No Congresso, estão presentes governos, sociedade civil, autoridades públicas locais e regionais e parlamentares que concordam com a importância política da Educação para o Desenvolvimento.

A este Congresso, segue-se, em 2003, o Processo de Palermo (que mais tarde iria conduzir à criação do *European Multistakeholder Steering Group on Development Education (MSH)*), e as Conferências de Bruxelas sobre Educação para o Desenvolvimento e Sensibilização para a Solidariedade Norte-Sul, em 2005, e de Helsínquia sobre Educação para o Desenvolvimento em 2006.

Ainda em 2006, no mês de Novembro, e na sequência do anteriormente referido Processo de Palermo, dá-se a criação formal do *European Multistakeholder Steering Group on Development Education (MSH)*. Em 2007 e 2008 as Presidências da Alemanha, Portugal e Eslovénia, desenvolvem um programa conjunto sobre a política do Desenvolvimento, no âmbito do qual é apresentado em Lisboa, em Dezembro de 2007, o documento “Consenso Europeu sobre o Desenvolvimento: Contributo da Educação para o Desenvolvimento e da Sensibilização” documento de referência a nível europeu e que surge na sequência do Consenso Europeu para o Desenvolvimento, adoptado em 2005 pelo Conselho, Comissão e Parlamento Europeu.

Em Junho de 2010, é publicado o “DE Watch Study”, o primeiro estudo elaborado a nível europeu que analisa a situação da Educação para o Desenvolvimento nos 27 Estados-membros. Este estudo é promovido pelo *European Multistakeholder Steering Group on Development Education (MSH)* e conta com a colaboração de membros da sociedade civil e organismos públicos dos países em análise.

No mesmo ano, em Outubro, e depois de seis anos de existência de uma linha de co-financiamento, a Comissão Europeia decide promover o “DEAR Study – Estudo sobre a Experiência e Acções dos Principais Actores Activos no sector da Educação para o Desenvolvimento e Sensibilização”, que procura fazer uma avaliação das acções de Educação para o Desenvolvimento e Sensibilização na Europa reunindo contributos de atores estatais e não estatais.

Em Agosto de 2011, realiza-se no Parlamento Europeu, pela primeira vez uma Audição

sobre Educação para o Desenvolvimento. No seguimento desta audição, é proposta por alguns eurodeputados uma Declaração Escrita do Parlamento Europeu sobre “Educação para o Desenvolvimento e Cidadania Global Activa”, que após a recolha das assinaturas requeridas acaba por ser adoptada em Junho 2012.

Em Setembro de 2012, o Centro Norte-Sul em colaboração com o CONCORD e GENE organiza, em Lisboa, uma Conferência Europeia sobre Educação Global, que procura fazer um balanço sobre os 10 anos da Declaração de Maastricht (2002) e delinear um conjunto de recomendações para serem aplicadas nos 3 anos que faltam para 2015, ano em que termina o prazo estabelecido para aplicação das recomendações estabelecidas em Maastricht em 2002.

Ainda em 2012, no mês de Dezembro, a Comissão Europeia publica um *Staff Working Paper* sobre Educação para o Desenvolvimento e Sensibilização que partilha com o Conselho e Parlamento Europeu e que tem também como objectivo contribuir para o novo programa temático para Atores Não Estatais e Autoridades Locais 2014-2020. Neste documento de trabalho é reconhecido claramente pela União Europeia que a Educação para o Desenvolvimento e Sensibilização é uma “expressão dos valores fundacionais da União Europeia”, contidos no Artigo 2º do Tratado de Lisboa.

QUADRO 2

As cinco gerações da ED. Traduzido de Mesa, Manuela (2002), *La Educación para el desarrollo: un modelo de cinco generaciones*. Disponível em http://www.fongdcam.org/manuales/educaciondesarrollo/datos/docs/A_docs/b_1_2_cuadro.pdf

	Primeira Geração	Segunda Geração
	<i>ED Caritativa e Assistencial</i>	<i>ED Desenvolvimentista</i>
Surgimento	Anos 40/50	Anos 60
VISÕES DO DESENVOLVIMENTO E DO SUBDESENVOLVIMENTO: Subdesenvolvimento: definição do problema	Subdesenvolvimento como “atraso”. Fome; carências materiais; situações “excepcionais” (desastres, guerra, fome) que travam o curso “normal” de uma sociedade.	Subdesenvolvimento como “um problema” dos países do Sul”. Baixo rendimento <i>per capita</i> ; carências educativas, de capital, tecnologia e infraestruturas que impedem que as comunidades e povos do Sul satisfaçam autonomamente as suas necessidades.
Desenvolvimento: a imagem/objectivo	--	Desenvolvimento, enquanto processo linear, “por etapas” desde a sociedade tradicional até à modernização. Modelo: os países industrializados.
Estratégias de acção	Assistencialismo e/o beneficência. Ajuda humanitária e de emergência perante situações críticas (guerra, desastres, fome).	Crescimento económico rápido através da inversão na infraestrutura produtiva. Acesso à educação. Ajuda Pública ao Desenvolvimento (APD) para o financiamento do investimento para projectos de desenvolvimento que a nível comunitário se baseiam em estratégias de “auto-ajuda”.

Terceira Geração	Quarta Geração	Quinta Geração
<i>ED Crítica e Solidária</i>	<i>ED para o Desenvolvimento Humano e Sustentável</i>	<i>ED para a Cidadania Global</i>
Anos 70	Anos 80	Anos 90
<p>Consequência de estruturas locais, nacionais e internacionais injustas herdadas do colonialismo. Divisão do mundo em “centro” e “periferia”.</p> <p>Papel das elites locais, das empresas transnacionais, e o neocolonialismo.</p>	<p>Desenvolvimento não sustentável no Norte. “Mau desenvolvimento” no Sul. Estruturas e políticas locais, nacionais e mundiais (dívida, comércio, investimento...).</p> <p>Pobreza e desigualdade como exclusão; ou seja, como exceção dos direitos humanos básicos e falta de acesso ao poder.</p>	<p>Desenvolvimento/ Subdesenvolvimento: “problema global”.</p> <p>Dinâmicas de globalização: subordinação de metas sociais ao mercado global.</p> <p>Poder crescente das empresas transnacionais e das finanças especulativas.</p>
<p>Processo de desenvolvimento “auto-sustentado” (<i>self reliant</i>) no plano político e económico. “Autonomia colectiva” do Sul e “desconexão” das estruturas internacionais.</p>	<p>Desenvolvimento humano e sustentável.</p> <p>Metas internacionais de luta contra a pobreza, a mortalidade infantil, e de acesso à saúde e educação. Igualdade de género.</p>	<p>Marco de governação global para fazer frente à globalização e o crescente poder dos mercados financeiros e os actores económicos globais (empresas transnacionais...).</p>
<p>Transformação social e económica, reforma e/ou revolução. Afirmção de uma “Nova Ordem Económica Internacional”(NOEI): mudanças estruturais no comércio mundial, financiamento do desenvolvimento e controlo das empresas transnacionais. Cooperação não governamental como alternativa à ajuda Pública.</p>	<p>Redução e/ou perdão da dívida externa. Aumento da ajuda ao desenvolvimento.</p> <p>Incorporação da dimensão ambiental do desenvolvimento e do conceito de sustentabilidade.</p> <p>Políticas para a inclusão social, a igualdade entre mulheres e homens e o empoderamento dos pobres e outros grupos excluídos.</p>	<p>“Governação global em favor do desenvolvimento”: reformas nas instituições multilaterais, nas relações comerciais e nos mercados financeiros para fazer frente às dinâmicas da globalização.</p> <p>Democratização e “boa governança”.</p>

Actores predominantes	ONGs humanitárias.	Organizações internacionais. Agências de apoio oficial ao desenvolvimento. ONG “de desenvolvimento comunitário”.
Temporalidade	Imediato	Médio-longo prazo
CONCEPÇÃO DA ED: Valores e atitudes predominantes	Compaixão, Caridade. Eurocentrismo, Providencialismo. Sensibilização.	Empatia. Altruísmo.
Conhecimentos e temáticas	Informação sobre situações de emergência e/ou sobre as manifestações do subdesenvolvimento.	Informação sobre as causas e os “obstáculos” ao desenvolvimento que definem o contexto local dos projectos e das iniciativas comunitárias e/ou nacionais. Difusão das iniciativas de auto-ajuda no Sul. Difusão dos projectos de desenvolvimento levados a cabo pelas ONGD e os estados do Norte. “Educação sobre a ajuda ao desenvolvimento”.
Procedimentos	Enfoques que promovem o conhecimento unidirecional e acrítico. Aprendizagem memorística. Visão linear da realidade e explicações monocausais.	Enfoques socio-afectivos, que promovem o compromisso. Metodologias indutivas.

<p>Organização das Nações Unidas. Movimentos sociais, forças revolucionárias e outros agentes de mudança social.</p>	<p>Movimentos sociais Organizações internacionais.</p>	<p>Redes internacionais de ONG.</p>
<p>Médio-longo prazo</p>	<p>Médio-longo prazo</p>	<p>Ação imediata com enfoque estratégico de longo prazo</p>
<p>Solidariedade. Equidade. Justiça.</p>	<p>Respeito, tolerância e apreciação da diversidade. Respeito pelo meio ambiente.</p>	<p>Sentido de cidadania global. Igualdade de direitos. Responsabilidade global.</p>
<p>Constatação da pobreza e da desigualdade internacional. Compreensão da relação estrutural entre o desenvolvimento e o subdesenvolvimento. Importância dos factores históricos: o papel do colonialismo e do imperialismo. Questionamento do eurocentrismo. Novas temáticas do desenvolvimento: demografia, meio ambiente, direitos humanos, diversidade cultural. Crítica da ajuda pública ao desenvolvimento.</p>	<p>Multiculturalismo. Conhecimento da diversidade social e cultural (mulheres, grupos étnicos, minorias religiosas e culturais...) a partir das suas próprias percepções e referências. Crítica ao racismo e à xenofobia. Conhecimento crítico dos “problemas globais” (meio ambiente, armamento, migrações. Questionamento dos valores e do modelo sociocultural e de desenvolvimento do Norte. Exame crítico das causas e consequências dos conflitos armados contemporâneos.</p>	<p>Compreensão da interdependência global e das ligações estruturais entre o Norte e o Sul, entre a vida quotidiana e as questões “macro” (“educação global perante a globalização”).</p>
<p>Enfoques que promovem a tomada de consciência e uma visão crítica. Capacidade para a análise da realidade a partir de uma perspectiva socio-histórica. Aproximação multicausal. Investigação - Acção.</p>	<p>Participação social, acção colectiva, organização e acção. Capacidade para o encontro e aceitação da diversidade. Capacidade de proposta. Aproximação multicausal. Metodologias activas.</p>	<p>Enfoques que favorecem uma visão global, e a capacidade para identificar interconexões e implicações do local ao global.</p>

<p>Discursos predominantes, imagens e mensagens “tipo”</p>	<p>A solução dos problemas do Sul depende da ajuda material do Norte (“Dar o peixe para que o possam comer”). Apelação à generosidade individual a partir de imagens catastróficas, estereotipadas, superficiais e descontextualizadas, em que as pessoas do Sul aparecem como objectos impotentes e desalentados e cuja única esperança é a compaixão alheia (crianças com fome, pornografia da miséria). A solução assenta sobretudo na iniciativa individual (“Apadrinha uma criança”).</p>	<p>O Norte deve facilitar as suas técnicas e conhecimentos para que as sociedades “atrasadas” deixem para trás a guerra, a anarquia e a pobreza, se modernizem e alcancem por si mesmas os níveis de bem-estar dos países do Norte (“Se lhes dás um peixe, comerão um dia. Se lhes deres a cana, comerão todos os dias”, “no Sul há muita ignorância e atraso, há que lhes dar educação”, “há que superar a ajuda e falar de cooperação”). Imagens de iniciativas locais de desenvolvimento e do seu retorno imediato.</p>
<p>Formas de acção predominantes</p>	<p>Actividades pontuais subordinadas a campanhas de angariação de fundos perante situações de emergência, fome...</p>	<p>Acções de informação e sensibilização social sobre a realidade do Sul e sobre os projectos de desenvolvimento a nível local. Tensão crescente entre este tipo de campanhas e angariação de fundos.</p>
<p>Actores com maior relevo</p>	<p>ONG’s humanitárias. Igrejas. Missões.</p>	<p>ONG de desenvolvimento. Igreja de base.</p>

<p>É necessário acabar com a opressão e o neocolonialismo para que o Sul defina e alcance os seus próprios objectivos de desenvolvimento. A ajuda é muitas vezes um instrumento do imperialismo e um obstáculo para um desenvolvimento autocentrado. Em vez de ajuda, solidariedade com as forças e movimentos de libertação do Sul (“Porque que é que uns têm canas e outros não, o que ou quem impede que os pescadores cheguem ao rio, porque é que já não há peixes, e quem os levou”). Imagens da opressão e das lutas políticas e sociais no Sul.</p>	<p>Questiona-se o modelo de desenvolvimento tanto no Norte como no Sul, que não é social nem ecológicamente sustentável. A cooperação pretende fomentar coligações para a mudança global.</p> <p>O desenvolvimento deve entender-se como a materialização dos direitos humanos básicos. “Assegurar direitos de acesso equitativos aos peixes para as actuais e futuras gerações mediante uma gestão sustentável do rio e da sua envolvência”.</p> <p>A ajuda ao desenvolvimento é necessária e deve melhorar-se a sua eficácia, mas o desenvolvimento global exige ir mais além da ajuda e levar a cabo mudanças estruturais no âmbito do comércio, a dívida e os assuntos monetários internacionais.</p>	<p>A mudança global depende tanto do Sul como do Norte.</p> <p>Imagens da interdependência, que ligam realidades locais e globais. Imagens em que o Sul e os grupos excluídos (indígenas, mulheres...) tomam directamente a palavra.</p>
<p>Campanhas de denúncia da opressão e do neocolonialismo. Solidariedade e apoio a movimentos de libertação nacional e/ou movimentos revolucionários. Activismo reivindicativo em torno al NOEI. Contribuição com 0,7% do PIB para ajuda ao desenvolvimento.</p>	<p>Enfoque mais integral e busca de sinergias: vinculação crescente entre investigação, educação, mobilização social e acção sociopolítica. Comércio justo, consumo consciente. Geminações locais</p> <p>Convergência da ED com outras “educações globais”: educação ambiental, educação para a paz, educação multicultural, educação sobre os direitos humanos.</p> <p>Autorregulação crescente: códigos de conduta sobre as imagens e mensagens.</p>	<p>Actividades de incidência e pressão política e <i>lobbying</i>. Campanhas sociopolíticas sobre temas globais.</p> <p>Coordenação crescente, trabalho em redes locais, nacionais e internacionais (<i>networking</i>) e alianças com outras organizações sociais.</p> <p>Uso crescente de novas tecnologias (vídeo, internet...).</p>
<p>ONG de desenvolvimento. Movimentos de solidariedade.</p> <p>Organismos do sistema das Nações Unidas (UNESCO, UNICEF).</p>	<p>ONG de desenvolvimento. Instituições educativas. Entidades da sociedade civil (Sindicatos, estudantes, jovens, municípios...).</p>	<p>ONG de desenvolvimento. Instituições educativas. Entidades da sociedade civil (sindicatos, estudantes, jovens, municípios...).</p> <p>Meios de comunicação e indústria do espectáculo (concertos de rock, <i>band-aid</i>)</p> <p>Organizações e actores do Sul associados a actores do Norte.</p>

O VOLUNTARIADO: CONCEITO E EVOLUÇÃO

O Voluntariado faz parte da história da humanidade, tendo estado sempre presente ainda que nem sempre de uma forma sistemática, estruturada, enquadrada e institucionalizada. A solidariedade, a noção de bem-comum e a justiça social constituem os pilares fundamentais da acção voluntária, enquadrando-a, dando-lhe forma e definição. O fim último pode ser genericamente definido como a contribuição – sem a presença de lucro ou benefício – prestada por indivíduos, para o benefício da comunidade ou da sociedade em geral.

Tal como os conceitos e práticas anteriormente abordados, também o voluntariado e o enquadramento da acção voluntária têm mudado ao longo do tempo, com a evolução da história das sociedades e do mundo. Evoluindo de uma perspectiva com um carácter marcadamente religioso assente no princípio da caridade e assistencialismo (desde o Séc. V até ao início do Séc. XX), pela ausência também de outro tipo de respostas e de apoios a nível social, evolui no sentido da diversidade de formas, complexidade conceptual e papel social que tem, sendo relativamente consensual actualmente a importância do Voluntariado como acção promotora de mudanças sociais efectivas e o voluntário como o agente promotor destas mudanças. A par com a evolução da organização dos Estados, da evolução tecnológica, do conhecimento, da evolução do conceito de desenvolvimento, progresso e bem-estar, o voluntariado acaba por se assumir como uma acção complementar ao Estado Social, abarcando áreas tão diferentes como: interculturalidade, ambiente, desenvolvimento, intervenção social, intervenção política, protecção dos animais, protecção das crianças, defesa dos direitos das mulheres, desporto, entre tantas outras.

A complexificação crescente do voluntariado e acção voluntária e o reconhecimento da sua cada vez maior importância e necessidade – mas também alguma confusão resultante da pouca clareza do espaço de intervenção voluntária – resultam na tentativa dos diferentes Estados e agências de enquadrar legal e juridicamente o conceito e as práticas, conferindo à acção voluntária um espaço e características próprias, distinguindo-a da mão-de-obra assalariada.

De acordo com o acordo com a ONU - Organização das Nações Unidas, existem 3 características comuns que deverão existir em qualquer conceito e prática de voluntariado, respectivamente: o trabalho voluntário não deve ser pensado, primeiramente, como uma actividade financeira, embora o reembolso das despesas e algum pagamento deva ser permitido; a actividade deve corresponder à vontade própria do indivíduo; e o voluntariado deve beneficiar alguém, ou a sociedade no geral.

É neste contexto de definição e tentativa de enquadramento jurídico que surgem as diferentes normativas internacionais relativamente ao Voluntariado, das quais destacamos:

- Resolução 52/17 da Assembleia Geral das Nações Unidas: Proclama o ano de 2001 como o Ano Internacional dos Voluntários;
- Resolução 40/212 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 17 de Dezembro de 1985: Convida todos os governos a celebrar anualmente, a 5 de Dezembro, o Dia Internacional dos Voluntários;
- Declaração Universal do Voluntariado de Janeiro de 2001: Adoptada pelo Conselho Internacional de Administradores da IAVE, Associação Internacional para o Esforço Vo-

luntário, na sua 16.^a Conferência Mundial de Voluntariado, em Amesterdão.²¹

A nível nacional, e de acordo com o Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado, o quadro legislativo existente é o seguinte:

- Lei n.º 71/98 de 3 De Novembro: Estabelece as bases do enquadramento jurídico do voluntariado;
- Decreto-Lei n.º 389/99 de 30 de Setembro: Regulamenta a Lei n.º 71/98 de 3 de Novembro, criando as condições que permitem promover e apoiar o voluntariado;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 50/2000 de 30 de Março: Define a composição e funcionamento do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado;
- Decreto-Lei n.º 40/89 de 12 de Fevereiro: institui o Seguro Social Voluntário, que foi adaptado ao Voluntariado pelo Decreto-lei n.º 389/99 de 30 de Setembro;
- Portaria n.º 87/2006 de 24 de Janeiro: Aprova o cartão de identificação do voluntário.²²

Do ponto de vista conceptual, e por não ser um conceito estanque, é possível encontrar várias definições de voluntariado, tantas quantas as organizações da sociedade civil, que o têm definido à luz da área de intervenção específica onde actuam.

A título de exemplo, referimos a definição do ISU (2006) – Instituto de Solidariedade e Cooperação Universitária – de Voluntariado: como “um compromisso, não remunerado, através de uma acção concreta, continuada e enquadrada, com base na tomada de consciência das desigualdades e diferenças que, enriquecendo e aprofundando as referências e valores de cada um, conduz a uma participação activa com os indivíduos e a sociedade, tornando-se uma forma de estar”.

A legislação Portuguesa (lei n.º 71/98 de 3 de Novembro) define o voluntariado como «(..) o conjunto de acções de interesse social e comunitárias realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projectos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas», reforçando que “não são abrangidas pela presente Lei as atuações que, embora desinteressadas, tenham um carácter isolado e esporádico ou sejam determinadas por razões familiares, de amizade e de boa vizinhança” e o voluntário como «(....)o indivíduo que de forma livre, desinteressada e responsável se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar acções de voluntariado no âmbito de uma organização promotora». De acordo com o Conselho Nacional de Promoção do Voluntariado, a acção voluntária:

- ESTÁ ao serviço das pessoas, das famílias e das comunidades, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida e do bem-estar das populações.
- TRADUZ-SE num conjunto de acções de interesse social e comunitário, realizadas de forma desinteressada, expressando o trabalho voluntário.
- DESENVOLVE-SE através de projectos e programas de entidades públicas e privadas com condições para integrar voluntários, envolvendo as entidades promotoras.
- CORRESPONDE a uma decisão livre e voluntária apoiada em motivações e opções pessoais que caracterizam o voluntário.

São ainda definidos, como princípios orientadores da acção voluntária:

21. Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado, www.voluntariado.pt

22. Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado, www.voluntariado.pt

1. «O princípio da **solidariedade** traduzindo-se na responsabilidade de todos os cidadãos pela realização dos fins do voluntariado.

2. O princípio da **participação** implicando a intervenção das organizações representativas do voluntariado em matérias respeitantes aos domínios em que os voluntários desenvolvem o seu trabalho.

3. O princípio da **cooperação** envolvendo a possibilidade de as organizações promotoras e as organizações representativas do voluntariado estabelecerem relações e programas de acção concertada.

4. O princípio da **complementaridade** pressupondo que o voluntário não deve substituir os recursos humanos considerados necessários à prossecução das actividades das organizações promotoras, estatutariamente definidas.

5. O princípio da **gratuidade** defendendo que o voluntário não é remunerado, nem pode receber subvenções ou donativos, pelo exercício do seu trabalho voluntário.

6. O princípio da **responsabilidade** reconhecendo que o voluntário é responsável pelo exercício da actividade que se comprometeu realizar, dadas as expectativas criadas aos destinatários do trabalho voluntário.

7. O princípio da **convergência** determinando a harmonização da acção do voluntário com a cultura e objectivos institucionais da entidade promotora.» (Lei n.º 71/98 de 3 de Novembro)

O Voluntariado para a Cooperação é um tipo específico de voluntariado. Consiste na “...acção daqueles que agem de livre vontade, sem remuneração, em benefício de pessoas dos Países em Desenvolvimento, no quadro de um programa de Voluntariado promovido por determinada organização.”²³

Inserem-se, mais especificamente, na lógica dos projectos, que são desenvolvidos com base nas necessidades locais (Países em Desenvolvimento) dos países de acolhimento destes mesmos projectos. Os voluntários são seleccionados em função das suas competências, características pessoais, sociais, entre outras, que melhor se enquadram tanto nas especificidades culturais como no tipo de projecto e funções específicas que é esperado que desempenhem.

Não existindo, no enquadramento legal do voluntariado em Portugal, orientações específicas relativamente ao Voluntariado para a Cooperação, as organizações podem recorrer ao código de conduta desenvolvido pelo Grupo de Trabalho de Recursos Humanos para a Cooperação da Plataforma Portuguesa das ONGD. O Código de Conduta do Voluntariado para a Cooperação, evidencia, um conjunto de valores com que a maioria das ONGD que trabalham com o Voluntariado se identifica e que deverão estar presentes na prática da sua intervenção:

a) “**Respeito pela dignidade da Pessoa e do Ser Humano:** quer a entidade promotora quer o Voluntário deverão agir no rigoroso e estrito respeito da dignidade humana.

b) **A Parceria:** deve ser baseada na compreensão mútua entre todos os intervenientes, na articulação de esforços e recursos, construída numa perspectiva de igualdade e de respeito pela autonomia de cada um.

c) **A Qualidade:** destinada a garantir a qualidade do Voluntariado aumentando o profissionalismo do sector.

23. Plataforma Portuguesa das ONGD (2006), *Código de Conduta do Voluntariado para a Cooperação*.

d) **Preparação de intervenção:** a formação prévia dos Voluntários é crucial para o sucesso de um programa, bem como para garantir a confiança nas organizações promotoras por parte dos próprios Voluntários e do público-alvo da acção.

e) **As atitudes apropriadas dos Voluntários:** o Voluntário deve centrar-se nos interesses e necessidades dos destinatários da sua acção, mais do que naquilo que pessoalmente poderá obter da experiência, pois integra uma iniciativa organizada tornando-se num elemento do projecto/de uma equipa.

f) **Reconhecimento:** central aos princípios deste Código é o reconhecimento do valor do Voluntariado e do Voluntário como um indivíduo na prossecução dos objectivos da acção desenvolvida pela entidade promotora.

g) **Sustentabilidade:** o recurso ao Voluntariado não é gratuito para as organizações promotoras. Estas deverão centrar esforços para a criação de condições financeiras suficientes para garantir a qualidade do trabalho, segurança, saúde e o bem-estar do Voluntário.

h) **Boa gestão:** as entidades promotoras deverão utilizar as melhores práticas de gestão dos seus recursos Voluntários devendo estes colaborar para a melhor implementação das mesmas.

i) **Gratuidade:** o trabalho do Voluntário é, por definição, gratuito. No entanto, o Voluntário tem direito ao reembolso de despesas e a uma compensação do seu trabalho, caso as circunstâncias o justifiquem.

j) **Solidariedade:** o Voluntariado, quer na concepção das acções quer na sua concretização, deverá ser assente no princípio da solidariedade.

l) **Contribuição para o Desenvolvimento:** o objectivo último da acção de Voluntariado é o desenvolvimento humano, social e económico dos destinatários da sua acção.”²⁴

Fica, neste sentido, claro, o reconhecimento do Voluntariado enquanto acção promotora de mudanças sociais importantes, reconhecendo-se um espaço próprio de actuação, cuja acção se situa numa linha de complementaridade do trabalho profissional e da actuação das instituições e dos Estados.

Acreditando-se que o voluntariado é um compromisso entre uma instituição e o voluntário, assumido livremente e com base na motivação de cada um, é importante reflectir sobre o conjunto de direitos, deveres, responsabilidades e espaços específicos de actuação de ambos que esse compromisso pressupõe, procurando consolidar a importância de uma intervenção responsável na sociedade.

É esta crença que justifica a necessidade de investir na qualidade do planeamento da acção de Voluntariado, tanto a nível nacional como ao nível da cooperação, tema que será desenvolvido em capítulo posterior, dando-se aqui um enfoque maior aos Programas de Voluntariado para a Cooperação.

²⁴ Plataforma Portuguesa das ONGD (2006), *Código de Conduta do Voluntariado para a Cooperação*.

PARTE II

A GESTÃO DO PROGRAMA DE VOLUNTARIADO PARA A COOPERAÇÃO

Um programa de voluntariado pode definir-se como o conjunto de acções e procedimentos sistematizados numa organização, desde o momento em que se pondera a possibilidade de integração de voluntários até ao momento de avaliação e desvinculação da acção voluntária. No fundo, trata-se de um processo que define as necessidades e potencialidades da acção voluntária e em que se elabora uma proposta de integração estruturada e enquadrada na filosofia da organização.

O programa de voluntariado poderá ser enquadrado no âmbito do desenvolvimento de um Plano Estratégico de uma organização, ou pode estar relacionado com o desenvolvimento de uma área de intervenção ou iniciativa específica. Seja num âmbito mais macro ou num campo mais restrito da organização, o programa de voluntariado deve desenvolver-se a partir de um plano de acção, contextualizado na realidade interna e externa da organização, que integre as diferentes visões e necessidades dos intervenientes directamente envolvidos. No caso de um programa de voluntariado para a cooperação, é importante ter em consideração a organização promotora, os beneficiários da possível acção voluntária, eventuais parceiros e os voluntários (quer os que actuam no terreno, quer os que dão apoio na retaguarda de todo o projecto a nível administrativo, de apoio à formação, no fundraising ou outro tipo de apoio).

A concepção e o desenvolvimento de um programa de voluntariado, nas suas várias fases, organiza-se segundo a lógica da metodologia de projecto. No entanto, existem características específicas da acção voluntária que deverão vir representadas nas diferentes fases, desde a ideia inicial e a intenção de “fazer algo” até à avaliação do processo e dos resultados da intervenção.

O ciclo de gestão do voluntariado permite a visualização integral de todas as fases de colaboração entre os voluntários e a organização.

Todas essas fases estão ligadas à necessidade de se ter uma visão abrangente sobre o que é o voluntariado. O enfoque do planeamento e da gestão de voluntariado, para a organização promotora, deve centrar-se nas acções a serem levadas a cabo desde o primeiro contacto com o voluntário até aquelas que dizem respeito à sua relação *a posteriori*.

Existe actualmente algum consenso quanto às etapas/fases de elaboração de um Programa de Voluntariado (ver anexo I) sendo no entanto reconhecida a necessidade de cada Instituição adequar e ajustar estas fases àquilo que é o seu modo de funcionamento e organização e práticas diárias.

Segundo Salas (2009), o ciclo de planeamento e gestão de um Programa de Voluntariado deverá passar por fases, denominadas de Identificação; Formulação; Execução; Seguimento e Avaliação -conforme o esquema representado na figura 1:

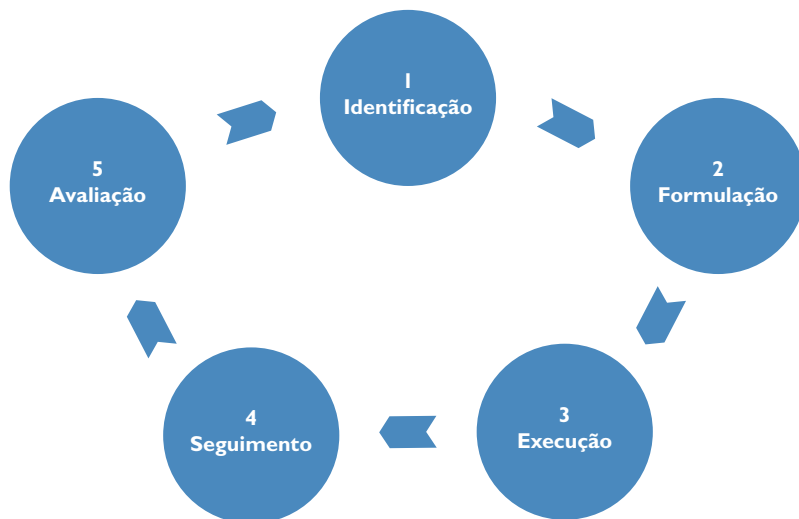


FIG. 1

Ciclo de Gestão do Programa de Voluntariado. Traduzido e adaptado de Salas, Emilio (2009), *Claves para la Gestión del Voluntariado en las Entidades Lucrativas*.

Na primeira fase do ciclo, o autor refere-se à **Identificação**, ou seja, o reconhecimento do que é o voluntariado, bem como o seu papel e espaço ocupado na organização. Trata-se de identificar a situação de voluntariado que pretendemos desenvolver, o modo como o vamos realizar e as possibilidades de o conseguir com êxito.

Este diagnóstico institucional deverá seguir os seguintes passos:

- 1) Análise do grau de participação na organização, ou seja, análise do espaço que existe para a participação de todos os que dela fazem parte (voluntários ou não);
- 2) Análise de problemas e obstáculos para o desenvolvimento de acções voluntárias;
- 3) Análise de objectivos do trabalho de voluntariado;
- 4) Análise de alternativas e estratégias de participação do voluntariado.

Uma condição essencial e transversal a estes passos nesta fase é a inclusão e envolvimento de todas as pessoas que actuam ou se encontram vinculadas à organização.

Na segunda fase, a **Formulação**, Salas (2009) esclarece que se trata de estruturar e formalizar a acção, à medida que se vão estabelecendo e definindo todos os elementos do programa de voluntariado. Seguindo a lógica dos princípios da metodologia de projecto, a *formulação* resulta na sistematização e vinculação da informação proveniente do diagnóstico com a execução do programa, apresentando objectivos, resultados, actividades, bem como meios e recursos necessários.

A terceira fase, – a **Execução**, é a componente prática e de implementação, pois trata-se de concretizar na realidade, tudo o que foi delineado para o programa, requerendo da organização, capacidade de gestão e coordenação das pessoas e das actividades previstas.

Para um bom desenvolvimento da intervenção voluntária, a organização deverá apoiar-se em instrumentos diversos como planos operativos, calendarização de tarefas, cronograma da acção, etc.

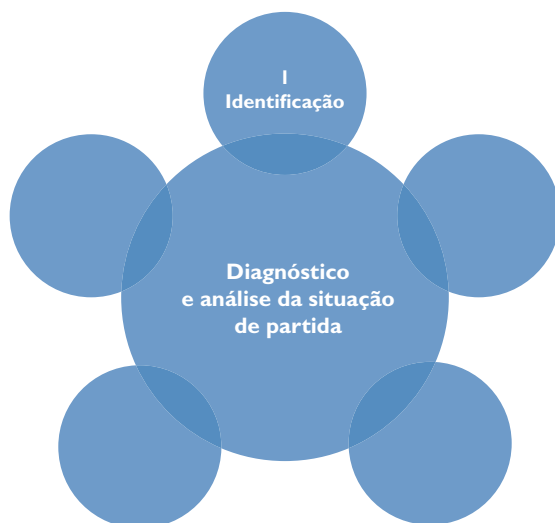
Nesta fase, devem-se designar os responsáveis pela tomada de decisões, e o nível de responsabilidade dos voluntários nesse processo. Também é neste período que se estabelecem normas de procedimento diversas, nomeadamente «Establecer el mapa de relación del voluntariado con el resto de actores de la intervención, tanto destinatarios de la acción como familiares o personas relacionadas con estos, personal remunerado de la organización y otras personas u organizaciones relacionadas o vinculadas con la actividad». (Salas, 2009, p. 74)

No quarto momento do Programa de Voluntariado, designado por *Seguimento* (ou acompanhamento), realiza-se uma análise continuada da execução do programa de voluntariado, garantindo que se estão a atingir os resultados previstos. O principal objectivo desta etapa é monitorizar o desenvolvimento do programa e a implementação das acções, identificando desvios e/ou problemas e elaborando medidas reconduzoras e de melhoria. Recomenda-se que esteja definido *a priori* a periodicidade das medidas de acompanhamento, o método a utilizar e os elementos a analisar em função da duração do programa.

Reforça-se a ideia de que é crucial concertar a opinião de todos os intervenientes, recolhendo dados quantitativos e qualitativos, reforçando igualmente a importância do processo e não apenas dos resultados.

A quarta e última fase, a *Avaliação*, reporta-nos a uma análise sistematizada do programa de voluntariado, de modo a determinar a sua eficiência e eficácia, o impacto e viabilidade das acções e, finalmente, a pertinência dos objectivos propostos.

A etapa de avaliação consiste e implica a sistematização de todo o seguimento/acompanhamento da acção, numa perspectiva de avaliação contínua e sistemática, em que importa compreender se o programa teve utilidade, tendo em conta as necessidades identificadas e o plano de acção proposto; se a gestão dos recursos humanos e financeiros foi conseguida de forma eficaz; se os objectivos fixados foram alcançados e o que contribuiu para esse resultado; se se trata de uma intervenção sustentável, com impacto na organização e nas comunidades onde intervimos. Finalmente, a avaliação final de todas as etapas reconduz a acção de volta à fase inicial, reiniciando o ciclo do programa de voluntariado.



A FASE DE IDENTIFICAÇÃO: O DIAGNÓSTICO E ANÁLISE DA SITUAÇÃO DE PARTIDA

Quando uma organização decide adoptar o voluntariado como estratégia para o desenvolvimento dos seus projectos de Cooperação para o Desenvolvimento, existem algumas questões prévias ao desenvolvimento desse programa que devem ser analisadas e algumas condições garantidas.

Assim, damos conta de alguns pressupostos, que sustentam o diagnóstico institucional e aos quais podemos retomar quando estamos a avaliar o nosso programa e/ou a projectar novas actividades. Tratam-se de desafios aos quais podemos ir respondendo em momentos de planeamento estratégico da organização, na planificação anual de actividades, em reuniões internas de equipa, em encontros de parceiros, em actividades de team-building com os nossos voluntários, etc. Independentemente da escolha dos momentos para a análise e concretização destes pressupostos, é importante que se criem espaços próprios para o debate destes elementos; que as decisões tomadas sejam vinculativas; que sejam identificadas as pessoas que deverão estar envolvidas, as respectivas responsabilidades e o calendário para o desenvolvimento das acções que daí decorram:

a. Avaliar e determinar a pertinência da integração de voluntários

- Quais os motivos subjacentes à decisão e interesse da organização em trabalhar com voluntários?
- Que mais-valias pode a prática do voluntariado representar para a organização e as comunidades onde intervimos?

b. Conhecer a história e o percurso de voluntariado da instituição

- Que experiências de voluntariado temos actualmente ou tivemos no passado?
- Que percurso foi seguido até aqui e quais foram as principais dificuldades?
- Que aprendizagens podemos retirar da nossa experiência? Que práticas queremos manter e melhorar e que situações não queremos repetir?

Este passo permite manter a memória institucional da experiência ao nível do voluntariado.

c. Esclarecer qual é a tipologia de voluntariado da organização

- Que papel pretende a organização ter no campo do voluntariado? Situar a organização na(s) tipologia(s) de voluntariado: organização de acolhimento; promoção do voluntariado em geral; recrutamento e encaminhamento de voluntários; formação de voluntários; organização de envio de voluntários.

d. Definir o papel e espaço do voluntariado para a cooperação (VpC) dentro da organização assim como o grau de prioridade do mesmo

- Que dimensão se atribui ao voluntariado e ao voluntariado para a cooperação em particular no seio da organização?
- É algo em que todas as pessoas estão envolvidas?
- Está restrito a uma área ou departamento?
- O VpC está inscrito na estratégia de acção da organização ou representa um campo secundário de intervenção?

e. Analisar e compreender os riscos e o investimento necessários a um Programa de VpC

- Dispomos dos recursos necessários (humanos, físicos, materiais, financeiros, temporais) ou uma estratégia para assegurar a existência destes recursos?
- Existe disponibilidade efectiva e interesse por parte da equipa em implementar programas de voluntariado?
- Temos know-how para desenvolver formação e realizar um acompanhamento adequado aos voluntários?
- Existem parceiros a quem podemos recorrer?

f. Garantir o envolvimento da chefia/direcção e da equipa técnica em todo o processo

- A decisão de integração/envolvimento de voluntários é consensual e partilhada por todos na Organização? É fundamental que a decisão de integrar voluntários seja consensual e aplaudida por todos aqueles que directa ou indirectamente estão integrados na instituição (Direcção, Técnicos, Público-Alvo, etc.). Uma decisão partilhada e institucionalizada facilitará não só a integração do voluntário bem como o seu acompanhamento.

g. Definir como se organiza a responsabilidade do voluntariado na organização

- Quem será responsável pela gestão e coordenação do(s) voluntário(s)? Identificar o(s) responsável(eis) e a(s) responsabilidade(s) específicas, de acordo com a estrutura organizativa existente é fundamental.

h. Relacionar o voluntariado com a missão da organização e a Cooperação para o Desenvolvimento

- De que modo o voluntariado nos aproxima da nossa missão?
- Que contributos são expectáveis?
- Que mais valia representa para a a nossa intervenção em termos de Cooperação para o Desenvolvimento?

i. Elaborar o conceito ou visão de voluntariado da própria instituição de uma forma participativa

- Qual o entendimento institucional de Voluntariado? É importante consensualizar e sistematizar uma base mínima de compreensão dos princípios básicos do voluntariado na organização, os seus objectivos e os valores subjacentes que, partilhados por

todos, permitam enquadrar devidamente os voluntários e a sua actuação.

j. Identificar e reflectir sobre os receios, expectativas e desejos de toda a equipa no que diz respeito ao voluntariado

- Esta estratégia tem sentido para toda a equipa? Clarificar e diferenciar os papéis dos voluntários e dos demais recursos humanos remunerados a fim de facilitar quem realizar o acompanhamento directo do trabalho dos voluntários.

k. Definir o posicionamento da organização em termos de Cooperação para o Desenvolvimento e as grandes áreas de intervenção do voluntariado para a cooperação

- Delinear o *modus operandi* em relação ao tipo de intervenção que a organização vai desenvolver (abrangência dos projectos, permanência no terreno, tipo de parcerias a estabelecer, prioridades estratégicas) e as áreas de actuação do voluntariado (por exemplo: educação, saúde, soberania alimentar, associativismo juvenil, capacitação institucional, etc.).

l. Identificar e mobilizar actores e parceiros

- Definir as principais parcerias institucionais, para o desenvolvimento dos projectos e para participarem activamente na reflexão sobre a área do Voluntariado para a Cooperação na organização e a sua operacionalização.

m. Clarificar os grandes objectivos do Programa e a sua relação com a Educação para o Desenvolvimento/ Cidadania Global

- Definir a finalidade do programa e os objectivos do VpC em termos da intervenção em cooperação e estabelecer reciprocidades intencionais com a ED (reforçando a relação e interdependência destas duas dimensões).

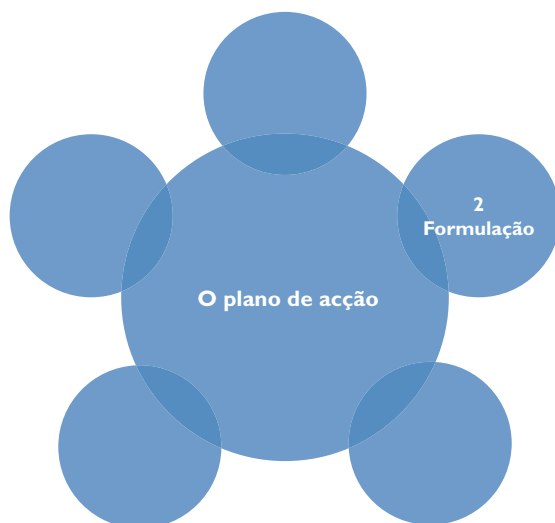
- De que forma podem os nossos projectos contribuir para a construção de uma cidadania activa e solidária assente numa identidade global? Em que medida pode a nossa intervenção constituir um processo de aprendizagem com vista a mudanças sistémicas na sociedade, rumo a uma maior justiça social? Como é que, no processo de gestão de voluntários capacitamos novos agentes para a ED?

À LUPA DA EDUCAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO

Durante o diagnóstico ter sempre presente:

- Os valores da ED: Solidariedade; Cooperação; Corresponsabilidade; Pluralismo; Justiça; Equidade, etc.
- A dimensão política da ED e o seu objectivo de transformação social e criação de um mundo mais justo que acaba por guiar todo o trabalho das ONGD;
- Que mudança queremos ver acontecer a nível de políticas públicas? Qual o papel que o nosso programa de VpC pode ter para potenciar essa mudança?





A FASE DE FORMULAÇÃO: O PLANO DE ACÇÃO

O plano de acção deve corresponder, em primeiro lugar, à sistematização do diagnóstico realizado na fase anterior, quer numa perspectiva institucional (integrando a visão dos voluntários e a dimensão de Educação para o Desenvolvimento), quer na perspectiva das necessidades e potencialidades de trabalho identificadas pelos nossos parceiros do Sul, nas comunidades onde a acção terá lugar.

O modelo a utilizar poderá ser variado e adaptado às necessidades da organização e do programa (ver uma proposta no anexo II), no entanto, indicamos algumas informações que poderão servir de base, tais como:

- Justificação da acção
- Objectivos Gerais e Específicos
- Resultados previstos
- Actividades e metodologias a utilizar (antes, durante e após a fase de implementação)
- Caracterização do Público-alvo
- Parcerias e apoios institucionais
- Cronograma geral da acção
- Recursos humanos, materiais e financeiros
- Orçamento geral
- Tarefas e partilha de responsabilidades
- Riscos e obstáculos à intervenção

Seja qual for o modelo adoptado pelas organizações, este documento deverá servir de guião orientador no desenrolar de todo o programa. No entanto, o planeamento não deve ser um fim em si mesmo devendo permitir espaço para adaptações e melhorias, acompanhando as mudanças (por vezes rápidas) das necessidades no terreno, da realidade e o input dos voluntários e, da própria organização cujas circunstâncias se podem vir a alterar.

Adicionalmente, este plano deve enquadrar e garantir a identificação, descrição e co-

municação claras da proposta e dos resultados esperados por parte de todos os intervenientes directos envolvidos, considerando ainda que, na maioria dos casos, quem realiza o diagnóstico e define o programa não é quem executa as actividades. A imagem a seguir retrata precisamente a visão diferente que cada pessoa envolvida poderá ter sobre uma mesma realidade, reforçando a necessidade de garantir um alinhamento e entendimento comuns e partilhados do que se pretende fazer.



FIG. 2

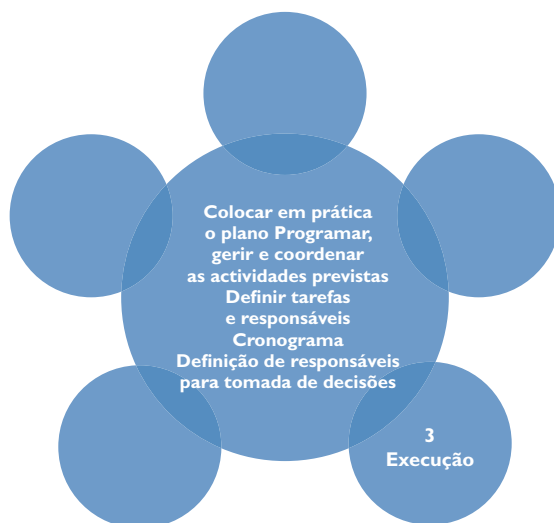
O diagnóstico VS Plano de acção do Voluntariado. Adaptado de <http://www.riojunior.com.br/visualizarNoticia.php?idNoticia=115>

À LUPA DA EDUCAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO



Durante a formulação do Plano de Acção não esquecer:

- Pensar no Plano de Formação e a sua importância a nível pedagógico;
- Incluir objectivos relacionados com a Educação para o Desenvolvimento no Programa de Voluntariado para a Cooperação;
- Reflectir como podemos passar da transformação individual à transformação Social?
- Que valores de ED (Solidariedade; Cooperação; Corresponsabilidade; Pluralismo; Justiça; Equidade, etc.) podemos incluir no Plano de Acção?



A ELABORAÇÃO DO PERFIL DE VOLUNTÁRIO E O RECRUTAMENTO

Desenhado o plano de acção, inicia-se o primeiro passo na fase de execução, que é o de integrar os voluntários na organização. Para esta integração, deve ser determinado pela organização o perfil (ou perfis) dos voluntários, de acordo com a natureza do projecto e as acções a desenvolver no âmbito da Cooperação para o Desenvolvimento. Neste exercício, é recomendável identificar o perfil que poderá corresponder às necessidades dos objectivos do programa, identificando o conjunto de elementos objectivos (mais gerais ou específicos), como a idade, formação académica e/ou experiência profissional, disponibilidade de tempo, entre outros; e subjectivos (características pessoais que se procuram), tais como a disponibilidade para aprender, capacidade de reflexão, sentido de compromisso, saber gerir situações de conflito, criatividade, apetência para trabalhar em equipa e em situações de diversidade cultural, identificação com determinados valores da organização, etc.

Embora a definição do perfil seja determinante para a integração e gestão dos voluntários, é também pertinente reconhecer uma certa “porção” de flexibilidade neste processo, mantendo em vista que um voluntário é um recurso valioso para as organizações mas que não deve existir para substituir o trabalho de recursos humanos remunerados mas sim como complemento, acrescentando mais-valia e um capital humanizador. Neste sentido, a organização promotora deve questionar-se e reflectir sobre as exigências que coloca *a priori* na definição deste perfil, deixando caminho aberto para a aprendizagem durante a prática do voluntariado.

De todo o modo, a definição do perfil pode considerar-se como uma forma de pré-selecção dos voluntários, a partir da qual se determinam os meios de comunicação e as campanhas de recrutamento mais indicadas para alcançar as pessoas que potencialmente terão o perfil pretendido.

Passa-se então à fase de recrutamento, o conjunto de procedimentos que permitem a divulgação das oportunidades de voluntariado definidas a partir do plano de acção. No ane-

xo 3 poderão consultar-se alguns exemplos de campanhas de recrutamento e respectivas vantagens e desvantagens. Há alguns aspectos a ter em conta no processo de recrutamento e selecção das campanhas (de maior ou menor escala) que passaremos a apresentar.

Em primeiro lugar, deve-se ter em consideração o número de voluntários a seleccionar, mediante as necessidades do projecto de cooperação, a estrutura e capacidade da organização, o número de actividades a desenvolver e número de horas que podemos dedicar ao seguimento/accompanhamento dos voluntários.

Por outro lado, é necessário compreender os mecanismos que são eficazes em atrair voluntários. O actual crescimento do número de organizações e movimentos de voluntariado em Portugal e, conseqüentemente a proliferação de ofertas de voluntariado para a cooperação, trazem consigo uma maior exigência às organizações, que devem procurar distinguir-se positivamente, transparecendo na divulgação das suas oportunidades de voluntariado, os elementos que as distinguem (e ao seu programa) das demais ofertas.

Como referem Fisher, J. C. e Cole, K. (1993, p.81) «*simply having a worthwhile cause and meaningful volunteer activities to offer are no longer sufficient*».

Esta situação sucede em grande parte porque muitas vezes, as organizações abordam o recrutamento do ponto de vista das necessidades da organização e falham em compreender a necessidade de manter o equilíbrio delicado entre a realidade organizacional e as necessidades e expectativas do voluntário.

A propósito, Chacón e Vecina (2002) indicam um conjunto de recomendações base seja qual for a estratégia de recrutamento ou as estratégias de recrutamento a serem utilizadas pelas organizações:

1. Deve identificar claramente a organização promotora do Programa e não apenas sensibilizar para a importância de participação em actividades voluntárias.
2. Deve ser claro, chamativo e atractivo, procurando uma mensagem simples e directa, que não “amedronte” os potenciais voluntários.
3. Deve especificar o “para quê” e “porquê” sempre que possível nos materiais informativos disponibilizados.
4. Deve informar de forma clara como se pode obter mais informação, preferencialmente através de vários meios de comunicação, garantindo que a informação prestada posteriormente esteja actualizada e de acordo com a campanha de recrutamento em vigor.
5. Deve especificar os requisitos mínimos, ou seja, fornecer informação sobre o perfil pretendido e a disponibilidade necessária para se candidatar a determinado programa.
6. Deve evitar estilos dramáticos de linguagem, respeitando códigos éticos de conduta que dignifiquem as pessoas e comunidades com quem trabalhamos.
7. Deve conseguir estabelecer ligação com algumas das possíveis motivações dos voluntários.

Finalmente, há que considerar que, quando divulgamos uma oferta de voluntariado, não só estamos a levar uma mensagem àqueles que podem colaborar, como estamos, também, a transmitir informação sobre a nossa organização ao público em geral, comunicando os nossos valores e modelos de actuação. O recrutamento é percebido então, como estratégia de comunicação externa da organização e devemos considerar que valores estamos a transmitir, como estes poderão ser interpretados e se estão em consonância com o modelo ético da Educação para o Desenvolvimento, transmitindo a noção de sustentabilidade, cidadania e justiça social.

As organizações podem, se desejarem e se reconhecerem utilidade e pertinência, elaborar um plano de recrutamento. Como qualquer outro plano, é uma ferramenta que ajuda a estruturar e organizar o processo, servindo como guia orientador. No anexo 4 propõe-se um modelo que pode ser utilizado e adaptado de acordo com as necessidades de cada programa.

À LUPA DA EDUCAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO



Ao elaborar o Perfil do Voluntário e iniciar o Recrutamento deve ser tido em conta:

- Definir critérios de selecção, tendo em consideração os valores da ED: Solidariedade; Cooperação; Corresponsabilidade; Pluralismo; Justiça; Equidade, etc.;
- Valorização do processo de aprendizagem em todo o processo de recrutamento;
- Utilizar os meios de comunicação utilizados como possibilidade de transmissão de conteúdos formativos;
- Na divulgação do recrutamento respeitar e transmitir valores de ED (para mais informações consultar o <http://valuesandframes.org/>).

O ACOLHIMENTO

Depois de lançadas as campanhas de recrutamento, iniciam-se os primeiros contactos dos potenciais interessados que se dirigem à organização para obter mais informação e manifestar interesse em integrar o programa proposto. O acolhimento, no programa de voluntariado, refere-se então à chegada do voluntário à organização (que constitui muitas vezes um primeiro contacto directo) que pode ser realizada de uma forma mais estruturada (horários e sessões de apresentação com calendário pré-definido) ou mais livre e continuada, à medida que os contactos se vão realizando. O acolhimento compreende então todas as acções realizadas para receber os voluntários na organização, das quais destacamos:

- Apresentação e/ou visita à organização
- Apresentação dos colaboradores
- Disponibilização de informação sobre a associação: percurso histórico, áreas de actuação e projectos, visão e missão
- Esclarecimento sobre o tipo de trabalho de voluntariado que é desenvolvido pela organização
- Explicação de como se processa o programa de voluntariado (normas e procedimentos diversos) e o que se pretende do papel de voluntário
- Disponibilização de documentos de apoio ao voluntário (folhetos informativos, manual de procedimentos, guia do voluntário, calendário de formações, etc)
- Entrevista informal para avaliação de expectativas do voluntário e da organização
- Preenchimento de uma ficha identificação/inscrição do(a) voluntário(a) (ver anexo 5)

Além da definição das actividades a realizar no período de acolhimento, a organização deve ter reunido as condições para responder às seguintes questões:

- O ambiente é propício ao voluntariado? Os voluntários dispõem de um espaço de trabalho e discussão com o qual se possam identificar/relacionar? A sua presença na instituição é visível?

- Sabemos o que queremos e como o queremos desenvolver com os voluntários?
- A equipa e os beneficiários com quem vão trabalhar estão informados sobre a sua integração? Os colaboradores estão disponíveis e motivados?
- Os projectos, tarefas, regras, princípios e orientações estão definidos e são partilhados por todos?
- Está definida a pessoa responsável pelo acolhimento inicial?
- Está definido o modelo de acompanhamento (tutoria; coordenação partilhada...)?
- Os voluntários dispõem das informações e ferramentas necessárias para realizarem as suas tarefas?

Como já foi referido, as expectativas e motivações dos voluntários são elementos primordiais na gestão de voluntários e assumem um carácter transversal a todas as etapas do programa. O acolhimento é a fase indicada para abordar estes temas com os voluntários, pelo que se torna necessário compreender o seu impacto. No anexo 6 encontra-se disponível um modelo de sistematização das acções desta etapa.

Embora próximo da gestão de recursos humanos remunerados, a gestão de voluntários apresenta algumas particularidades e necessidades específicas, sendo a motivação um dos aspectos determinantes para o desenvolvimento da acção e para a relação entre o voluntário e a organização, bem como os beneficiários da acção e os parceiros, entre outros intervenientes directos.

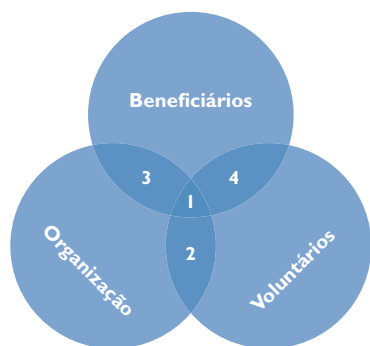
O voluntariado assenta sobretudo numa componente subjectiva: a motivação, a vontade de fazer a diferença, a vontade de dedicar o seu tempo livre a causas sociais. A forma como os voluntários são acolhidos e integrados nas organizações deverá ter em consideração esta componente subjectiva que é a motivação. Neste sentido, na fase de acolhimento, devemos questionar os voluntários: O que procuram? O que pretendem alcançar? Que resultados gostariam de alcançar com esta participação voluntária? Como visualizam a sua relação com a entidade e as pessoas com quem irão trabalhar? Que expectativas têm sobre as actividades que irão desenvolver?

Estas são algumas questões de partida que poderão orientar uma entrevista inicial com os voluntários e permitir um melhor conhecimento dos seus interesses e expectativas, bem como adoptar futuras estratégias de acompanhamento.

Neste momento, enquanto organização, dar feedback aos voluntários, apresentando a perspectiva institucional é essencial, pelo que devemos conseguir responder às seguintes questões: temos os meios para contribuir para estes resultados? As expectativas são realistas e possíveis de alcançar? Em que medida podem as motivações indicadas influenciar o trabalho proposto ao voluntário?

A propósito desta questão, podemos analisar o esquema da fig. 3 de McCurley (2012) que representa, através de três elementos circulares, os círculos de necessidades, interesses e motivações dos principais intervenientes directos da acção voluntária – a organização promotora, o voluntário e a(s) pessoa(s) que beneficiam do programa.²⁵

25. O documento original refere-se a este elemento enquanto “client” – cliente e foi neste texto livremente

**FIG. 3**

Círculos de interesses, necessidades e motivações dos intervenientes directos do Voluntariado. Traduzido e adaptado de McCurley, Steven et al. (2012), *The Complete Volunteer Management Handbook: Directory of Social Change*.

A zona representada com o número 1 mostra-nos uma correspondência ideal ou um “perfect match”, já que existe consonância entre as necessidades e motivações dos voluntários, da organização promotora e das pessoas que beneficiam do programa de voluntariado. Deste modo, apostar neste campo consensual poderá constituir um favorável ponto de partida para uma organização que está a iniciar actividade ou que conta ainda com pouca experiência, pois as probabilidades de sucesso encontram-se reforçadas.

Na zona 2 podemos verificar que apenas existe correspondência entre o círculo motivacional da organização e do voluntário. Esta zona constitui ainda uma boa escolha, para desenvolver, por exemplo, programas que oferecem oportunidades de curta duração e/ou em que o voluntário perceciona a organização como “beneficiário”, ajudando a organização a melhorar, apoiando indirectamente os beneficiários. No caso do voluntariado para a cooperação, é neste campo que se inserem muitos voluntários que apoiam a concretização dos projectos a partir de Portugal, apoiando as organizações em componentes administrativas, de financiamento e angariação de fundos, de comunicação, etc. Neste caso, é importante lembrar que a organização tem uma responsabilidade acrescida em mostrar o impacto das voluntários na organização e nas comunidades onde decorre a intervenção.

A zona 3, onde podemos ver grande conformidade entre a organização e os beneficiários, poderíamos dizer que revela algum potencial, pois mostra-nos uma área em que se podem criar novas oportunidades de voluntariado e levar à procura de pessoas com motivação para integrar essas oportunidades.

Finalmente, a zona 4 representa correspondência entre os voluntários e os beneficiários do programa e embora seja um caso bastante comum, não deixa de ser uma zona perigosa. Existe um nível motivacional muito interessante e forte - mas as necessidades encontram-se fora do alcance da actuação da organização. É importante referir e reforçar a necessidade de se clarificarem limites de autoridade e de funções e desempenhos tanto por voluntários como por instituições, garantindo que a intervenção voluntária esteja e se mantenha alinhada com a visão e os objectivos institucionais. O não assegurar este alinhamento poderá trazer desafios que podem condicionar o sucesso das intervenções. Um dos aspectos positivos a salientar está relacionado com o potencial criativo que os voluntários poderão trazer à instituição, o que permite explorar outras áreas de activi-

dade de interesse. Os voluntários podem assumir um papel relevante no diagnóstico de necessidades e no desenho de novas intervenções.

Mas retomando às motivações, a que nos referimos quando falamos em motivações para o voluntariado?

Com base na investigação realizada feita por Clary et al (1998), podemos identificar seis categorias de motivação para a prática do voluntariado: Valor (value), Protecção (protection), Carreira (Career), Social (social), Compreensão (understanting) e Valorização (Enhancement). Esta categorização pode ser interpretada da seguinte forma:

- A motivação centrada no Valor está ligada à expressão ou acção sobre valores importantes e centra-se no bem-estar dos outros, como tal, pode ser considerada a de natureza mais altruísta.
- A motivação baseada na Protecção afasta-se de aspectos negativos da personalidade do voluntário, tais como culpa, tédio e isolamento, a fim de reduzir sentimentos negativos.
- A motivação relacionada com a Carreira assume um carácter utilitário, pois aqui o voluntário está preocupado em desenvolver e promover a sua própria carreira, bem como adquirir competências, ganhando experiência relacionada directamente com o seu percurso profissional.
- A motivação Social é uma reacção às expectativas dos círculos sociais e de pertença de um indivíduo (a família, amigos e conhecidos) e está centrada no fortalecimento das relações sociais.
- A motivação ligada à Compreensão está focada na aprendizagem e no conhecimento, bem como no desenvolvimento de novas competências.
- Por fim, a motivação que diz respeito à Valorização centra-se na procura de um aumento de aspectos positivos da personalidade do voluntário, em contraste com a motivação de Protecção. A Valorização é entendida como a realização pessoal, reforçando a auto-estima e as relações sociais.

No entanto, não devemos colocar os voluntários e a sua motivação para a participação numa categoria exclusiva, visível numa só motivação subjacente. Devemos antes entender (e ajudar o voluntário a entender) que o seu percurso se realiza numa combinação de diferentes motivações, de natureza duplamente altruísta e autocentrada e, portanto, baseada numa interligação de aspectos tanto intrínsecos como extrínsecos. Outro factor a ter em conta na gestão de voluntários é que as motivações não têm um carácter estático e são passíveis de alterações e aprofundamento no decurso da prática de voluntariado, pelo que é importante continuar a acompanhar as mudanças motivacionais durante o projecto no terreno e após o regresso dos voluntários.

À LUPA DA EDUCAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO

No acolhimento e durante todo o período de adaptação e integração não esquecer:

- Utilizar métodos pedagógicos na transmissão de conteúdos;
- Preparar os voluntários para o seu possível papel multiplicador;
- Dar a conhecer os valores da organização que são alinhados com os valores da ED: Solidariedade; Cooperação; Corresponsabilidade; Pluralismo; Justiça; Equidade, etc.;
- Assegurar a compreensão, reflexão crítica e aceitação desses valores.



O PERÍODO DE ADAPTAÇÃO E INTEGRAÇÃO & A SELECÇÃO DE VOLUNTÁRIOS

Antes de assumir um compromisso com a organização e o projecto proposto, os voluntários devem ter a oportunidade de se adaptar à nova realidade da prática do voluntariado, no que se pode denominar por período experimental. No voluntariado para a cooperação, é comum não existir esta experiência prévia e os voluntários acabam por integrar a dinâmica organizacional logo após o período de formação inicial. No entanto, é recomendável propor inicialmente ao voluntário, a sua integração em acções de âmbito local durante um período de tempo determinado que permita à organização e ao voluntário avaliarem e considerarem a pertinência e o sentido da continuidade da actividade. Por outro lado, este tempo de adaptação do voluntário na instituição permite um maior conhecimento da pessoa voluntária e a posterior adopção de estratégias de acompanhamento adequadas às suas necessidades, potencialidades e possíveis limitações. Adicionalmente, este tempo de experiência poderá reforçar a ligação aos valores da organização, afinar e ajustar métodos de trabalho ou até reforçar o sentido de compromisso. A este propósito, recomenda-se a formalização deste compromisso, como forma de valorizar a ação voluntária e de assegurar a compreensão da importância que esta acção tem do ponto de vista institucional. No anexo 7 está disponível um modelo de Compromisso de Voluntariado.

Este estreitamento de laços e o inter conhecimento instituição-voluntário(a) que é fundamental para a sustentabilidade da prática do voluntariado configura ainda outra oportunidade, que é a de trazer evidências preciosas para um processo de selecção que se quer mais justo, transparente e coerente com as necessidades do projecto e com os valores da organização.

Por este motivo, as organizações devem reflectir sobre qual o momento mais apropriado para realizar esta selecção: durante o acolhimento inicial? Após o período de preparação e formação?

O processo de Selecção pode integrar diversas fases e fazer uso de várias técnicas e formas de registo, como entrevistas individuais, provas e trabalhos de grupo, apresentação de trabalhos diversos, observação directa, etc. Deverá ser transparente, devendo-se também assegurar que todos os envolvidos têm conhecimento do processo, mecanismo e estrutura, critérios a considerar, sejam estes de carácter objectivo ou subjectivo, obrigatório ou preferencial.

Finalmente, havendo esta multiplicidade de factores a considerar, as organizações devem reflectir sobre o que se pode considerar um processo de selecção rigoroso, se este tem em conta as particularidades individuais e o potencial de mudança e aprendizagem dos voluntários.

FORMAÇÃO INICIAL / ESPECÍFICA

A formação é uma componente indispensável para o desenvolvimento das funções do voluntariado. Constitui ainda elemento de motivação para os voluntários na organização, ao mesmo tempo que demonstra o compromisso da organização com o voluntariado, a qualidade e o cumprimento da sua missão (Alfaro, 1998).

A formação deve ser definida em função do perfil dos voluntários e dos projectos e

actividades a desenvolver, assumindo um carácter mais técnico ou geral sobre a missão e os valores da entidade, o enquadramento da acção voluntária, etc.

A Formação é simultaneamente:

1. Um direito do voluntário – de ser envolvido num processo de capacitação, receber informação e apoio.
2. Um caminho para a participação – o voluntário implicar-se-á mais quanto mais consciência tiver da relevância da sua contribuição.
3. Um caminho para a transformação social – permite ao voluntário descobrir as causas de conflitos e das problemáticas sociais, indicando possibilidades de mudança e potenciando a capacidade de iniciativa e criatividade.

Uma das mais-valias da formação reflecte-se na oportunidade que confere aos voluntários de viverem um compasso de espera entre a reflexão e a acção. Reflexão acerca das motivações para a prática do voluntariado, assim como do impacto das suas acções quer em si próprios, quer no desenvolvimento do projecto no terreno. Constitui ainda um processo de tomada de consciência acerca das problemáticas de cooperação com Países em Desenvolvimento, com as quais o voluntário se irá confrontar no terreno, assumindo desta forma a importância de dimensões como a interculturalidade, o trabalho em parceria, a sustentabilidade da intervenção, etc. A formação poderá apresentar-se ainda como uma forma dos voluntários compreenderem o contexto de actuação, a assumirem um compromisso responsável, testarem capacidades e limites, bem como aprofundar valores e a relação com a organização e os outros voluntários.

Cabe às organizações desenvolver abordagens educativas que melhor se adaptem às necessidades do contexto do projecto e dos aprendentes (os voluntários), através da ponderação das metodologias e conteúdos não só numa perspectiva técnica, do conhecimento a adquirir pelos voluntários e a sua aplicação no terreno, mas numa vertente de formação humana, de desenvolvimento pessoal, grupal e de cidadania global.

Neste sentido, as organizações devem ponderar os objectivos, os conteúdos, o referente pedagógico e as metodologias a adoptar, envolvendo, para isso, formadores que contribuam para e se identifiquem com os modelos construídos, adoptando uma dupla postura enquanto facilitadores e aprendentes numa perspectiva de horizontalidade.

Além deste aspecto, a organização e a equipa pedagógica responsável, devem garantir um certo grau de “abertura” e flexibilidade do programa, de modo a permitir uma construção contínua que tenha em conta o perfil do grupo, o background dos aprendentes e menos um modelo de formação rígido.

Por outro lado, no momento de definir as metodologias da formação, a escolha deverá recair sobre aquelas que permitem uma participação activa dos voluntários e que se adaptem a diferentes estilos de aprendizagem. Relativamente a este ponto, torna-se evidente a necessidade de nos debruçarmos sobre o mecanismo subjacente ao processo de aprendizagem e apresentarmos algumas pistas sobre a sua aplicação no contexto da formação dos voluntários.

Uma teoria da aprendizagem desenvolvida pelo sociólogo e educador de adultos, Jack Mezirow - a Teoria da Aprendizagem transformadora, fortemente influenciada pelas ideias do método freiriano e de Jürgen Habermas, configura alguns aspectos pertinentes para a compreensão do processo de aprendizagem dos voluntários, em estreita relação

com a promoção de um processo educativo em torno da Educação para o Desenvolvimento ou **aprendizagem para o desenvolvimento**.

Muito do que sabemos, das nossas crenças, dos nossos valores e sentimentos são influenciados pelo contexto vivencial, histórico e cultural em que estes se inscrevem. Estes elementos formam estruturas e enquadramentos de significado que moldam e condicionam o que aprendemos. A aprendizagem transformadora foca-se nestes pressupostos prévios que foram constituídos de forma acrítica, procurando a consciencialização dos motivos que nos levaram a atribuir este ou aquele significado a uma determinada experiência ou situação. Trata-se portanto de um processo emancipatório de consciencialização crítica que analisa intencionalmente as aprendizagens realizadas, com o objectivo de reconstruir os quadros de referência dos indivíduos, conferindo-lhes uma maior permeabilidade, logo, uma maior possibilidade de integrar novas perspectivas de significado, mais inclusivas e com um maior grau de profundidade.

Na experiência do voluntariado para a cooperação, os voluntários são confrontados com novas experiências, com diversidade cultural, com percepções ideológicas e normas sociais diferentes, com desigualdades sociais e económicas a nível local e global, o que representa um grande potencial de novas aprendizagens. No entanto, estas são condicionadas pelos referentes pessoais de cada voluntário – o local onde nasceu e viveu, os seus círculos de influência mais próximos, como a família, os amigos, os colegas, e outros aspectos de ordem epistémica, como as aprendizagens moldadas pelo do seu percurso académico e profissional ou estilo de aprendizagem mais dominante e, de ordem psicológica, como os traços de personalidade (Mezirow, 2000). No fundo, referimo-nos aos elementos do seu percurso de vida que influenciam o processo de aprendizagem (não só a nível cognitivo, como emocional e sensorial) que, não sendo alvo de reflexão e análise crítica, podem contribuir para a perpetuação de preconceitos e representações sociais sobre o “Norte” e o “Sul”, a manutenção e o reforço de ideias pré concebidas em relação às pessoas/comunidades e ao seu papel enquanto voluntários. Isto poderá traduzir-se muitas vezes na incerteza em relação ao impacto da sua acção e ao contributo da organização em termos de cooperação, e num descompromisso em relação ao desenvolvimento após o projecto, o que em nada favorece a mudança de comportamento pessoal e social, nem promove a melhoria das práticas da organização para o desenvolvimento e a justiça social. Estes são aspectos que merecem aprofundamento por parte da organização em conjunto com os voluntários, não somente no período de preparação que antecede a ida dos voluntários, como no seu acompanhamento durante o projecto e após o seu regresso.

Outra visão sobre a aprendizagem que será pertinente na gestão da formação dos voluntários é a Teoria da Aprendizagem Experiencial (ou vivencial) desenvolvida na década de 70 pelo teórico de educação, David Kolb. Esta teoria coloca a experiência no centro do processo de aprendizagem, assumindo uma perspectiva de aprendizagem holística e integradora numa combinação de domínios como a experiência, a cognição, a percepção e o comportamento. Segundo o autor é possível alterar e reformular os padrões de pensamento através da experiência. Nesse sentido, devemos basear a aprendizagem não apenas em resultados, mas considerar a aprendizagem um processo contínuo alicerçado na experiência a partir do qual vão surgindo os conceitos que vão sendo alterados ao longo do tempo pelas experiências vividas. Não se trata de assumir uma postura radical perante a aprendizagem,

no sentido da efemeridade do conhecimento adquirido mas antes, encontrar um equilíbrio entre posições predominantemente dogmáticas e uma visão de cepticismo absoluto.

Afastado de abordagens mais tradicionais da educação e das teorias de aprendizagem behavioristas, Kolb (1984) defende na sua teoria que o nosso papel enquanto educadores não é apenas o de implantar novas ideias mas também apoiar os aprendentes a libertar-se de, ou a modificar ideias antigas. Se o processo educativo começar por fazer emergir as teorias e crenças dos aprendentes, examinando-as e testando-as, integrando então novas ideias e conhecimento, estaremos a facilitar o processo de aprendizagem e mais possibilidades teremos de alterar o seu sistema de crenças e valores (p.29).

Segundo o autor, podemos considerar a aprendizagem e a reaprendizagem como um processo de tensão dialéctica, no qual o conhecimento, as competências e as atitudes são desenvolvidos no confronto sucessivo em quatro componentes de aprendizagem (p.30):

1. Experiência concreta
2. Observação reflexiva
3. Conceptualização abstracta
4. Experimentação activa

A organização promotora deve desenvolver, no seu plano formativo, metodologias que permitam a participação activa dos voluntários e a vivência de uma experiência concreta. Por outro lado, os voluntários devem estar predispostos e motivados a viver uma nova experiência – seja esta concretizada através de simulações, role-plays, trabalhos em grupo, testemunhos ou outras acções concretas que permitam esta dimensão vivencial.

Além desta dimensão vivida, a organização deve promover sempre um espaço de *Observação reflexiva*, que permita aos voluntários reflectir sobre a sua experiência e olhá-la de diferentes perspectivas. É, portanto, importante garantir em contexto de formação que exista espaço e tempo para a participação efectiva de todos os elementos.

Após a componente de observação, devem ser criadas condições propícias à criação de conceitos que integrem as observações em teorias lógicas e consistentes, o que chamamos de *conceptualização abstracta*. Neste sentido, os facilitadores da acção de formação em conjunto com os voluntários devem ser capazes de relacionar as observações e conclusões com os conceitos subjacentes ao programa como o voluntariado, o desenvolvimento e a cooperação, a interculturalidade, a cidadania, etc.

Finalmente, na fase de *experimentação activa*, os voluntários devem conseguir utilizar as teorias e conclusões criadas para tomar decisões e resolver problemas quando confrontados com as mais diversas situações na fase de implementação do projecto no terreno e após o seu regresso.

Na figura 4 podemos observar uma descrição cíclica da teoria da aprendizagem experiencial, em que durante a *experimentação activa*, a aplicação do conhecimento nos impulsiona a uma nova *experiência concreta*, e por aí em diante no continuum de aprendizagem vivencial. Utilizar este modelo de uma forma intencional com os voluntários poderá ser positivo para a prática do voluntariado para a cooperação, não apenas na perspectiva da sua própria aprendizagem (dos voluntários) mas também na facilitação de processos de aprendizagem com as comunidades onde os projectos decorrem.

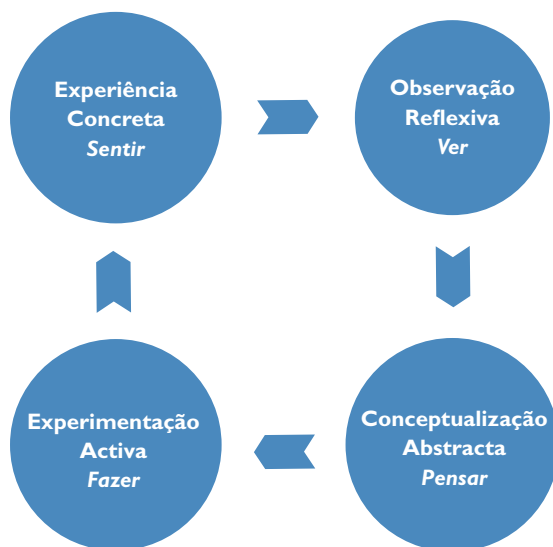


FIG. 4

Ciclo de aprendizagem Experiencial. Traduzido e adaptado de Kolb (1984). Disponível em <http://www.businessballs.com/kolblearningstyles.htm>

Além da componente metodológica, o processo pedagógico deve conceber alguns objectivos de aprendizagem, identificando as competências a serem aprofundadas pelos voluntários no seu processo de aprendizagem. Considerando que a formação poderá dar resposta no domínio das competências técnicas, as quais se afiguram variáveis conforme a área, a duração e a natureza dos projectos, apenas nos iremos debruçar sobre aquelas que estão directamente relacionadas com a dimensão de Educação para o Desenvolvimento. No anexo 8 é proposta uma metodologia de formação na perspectiva da ED.

O Centro Norte-Sul do Conselho da Europa (2010), no seu *Guia Prático para a Educação Global*, faz referência às competências a serem trabalhadas junto dos aprendentes numa perspectiva de aprendizagem global. Das 15 competências apresentadas, salientamos as que se consideram particularmente relevantes no contexto do voluntariado para a cooperação, a serem explorados pelas organizações em conjunto com os voluntários, no seu processo educativo iniciado antes da partida. Neste sentido, as organizações promotoras poderão rever o seu papel, nomeadamente nos seguintes aspectos:

- Desenvolver o pensamento e a análise crítica, apoiando os voluntários no processo de problematização e reflexão sobre a complexidade da realidade social em que estão inseridos, através da consciencialização das causas e efeitos de processos políticos, económicos, ambientais e culturais dos processos de desenvolvimento.

- Mudança de perspectiva ou abordagem multi-perspectiva, criando condições propícias a análises com várias possibilidades, não impondo uma visão única do mundo mas congregando saberes de diferentes áreas disciplinares, permitindo diversos pontos de vista sobre um determinado contexto ou situação.

- **Reconhecer estereótipos negativos e preconceitos:** desenvolver processos que permitam a identificação de estereótipos e ideias pré-concebidas em relação às comunidades/pessoas/países onde os voluntários vão intervir, bem como em relação a si mesmos/Portugal/cooperação internacional. Este reconhecimento incentiva a procura de estratégias para contrariar, activamente e de uma forma positiva, estes elementos, procurando comportamentos que promovam uma relação de diálogo e compreensão mútua.

- **Competências interculturais em comunicação:** capacitação dos voluntários numa vertente de aprendizagem intercultural, promovendo, a auto-reflexão acerca da identidade cultural dos voluntários, o reconhecimento de linguagens, códigos de conduta e comportamentos sociais diversos, assim como o respeito pela diversidade ideológica e comportamental das pessoas com quem se irão relacionar. Não significa que a aprendizagem intercultural esteja isenta de conflito, pelo que os voluntários devem também conseguir identificar indícios de situações de choque cultural, permitindo-lhes aceitação e compreensão da diferença recorrendo ao diálogo. Esta aprendizagem intercultural também se faz no dia-a-dia na integração na comunidade local:

- promovendo uma relação de igual para igual, tentando promover momentos ou contexto de aprendizagem mútua, em que se dá e recebe, em que se ensina e aprende.

- estando atento à realidade da comunidade onde se insere o projecto e procurando a integração do grupo e de cada voluntário nos seus ritmos quotidianos.

No fundo, falamos de reciprocidade nas relações com todas as pessoas envolvidas no projecto numa atitude de respeito integral pela sua liberdade e dignidade como Seres Humanos.

- **Trabalho em Equipa e Cooperação:** o referente grupal constitui em muitos projectos de voluntariado para a cooperação, o suporte técnico, logístico e afectivo dos voluntários durante a implementação do projecto no terreno. A experiência da vivência em grupo permite a aquisição de uma série de competências pessoais e sociais, tais como a tolerância, o trabalho em equipa, a resolução de conflitos, a responsabilidade e a disponibilidade, fundamentais, não só para a realização do projecto em si, mas igualmente como aprendizagem ao longo da vida. Deste modo a organização promotora deverá, desde o período de formação e preparação dos voluntários, promover o desenvolvimento de tarefas em grupo, colocar desafios que assinalem a importância da complementariedade, que permitam identificar estratégias de resolução de conflitos e estimular uma lógica de participação e de partilha de responsabilidades em todas as vertentes do projecto, quer com os demais elementos da organização, quer junto das comunidades onde decorre a intervenção.

- **Lidar com a complexidade, as contradições e a incerteza:** no voluntariado para a cooperação, os voluntários tomam consciência da complexidade das problemáticas sociais, ambientais, económicas e culturais associadas ao Desenvolvimento, da tensão entre elementos locais e factores globais, da interdependência entre diferentes domínios de actuação e da rápida transformação do mundo onde estão inseridos, o que resulta na incerteza sobre o futuro e sobre as posições/estratégias a tomar enquanto cidadãos. A organização promotora deve apoiar este processo de consciencialização e ajudar os voluntários não só a compreender esta complexidade, como a conseguir agir perante as contradições dos processos de desenvolvimento.

Além de “dar forma” aos desafios que o voluntariado para a cooperação coloca, é im-

portante definir um programa de formação que desenvolva conteúdos específicos da Educação e Cooperação para o Desenvolvimento e outros temas de relevo na preparação das voluntários e na sua orientação no processo de (re)construção da visão sobre o mundo (ver anexo 9). Na parábola “Os Homens cegos e o elefante” conhecemos a história de seis homens cegos que queriam conhecer um elefante. Por se encontrarem desprovidos do sentido de visão, socorreram-se do tacto para observar o elefante, posicionando-se e tocando diferentes partes do seu corpo. As suas descrições sobre o elefante revelaram-se completamente díspares, no entanto, cada um acreditava deter a única percepção correcta. Tal como na parábola, um dos desafios que se coloca às organizações que assumem um papel educativo para o desenvolvimento com os seus voluntários, é o reconhecimento de que a experiência subjectiva de um individuo (ou a visão de uma organização) poderá ser verdadeira, ainda que parcialmente. No entanto, essa experiência é limitada pois não consegue perceber outras verdades ou até uma “verdade maior” que integre todas as partes que, no seu todo, completam o elefante.

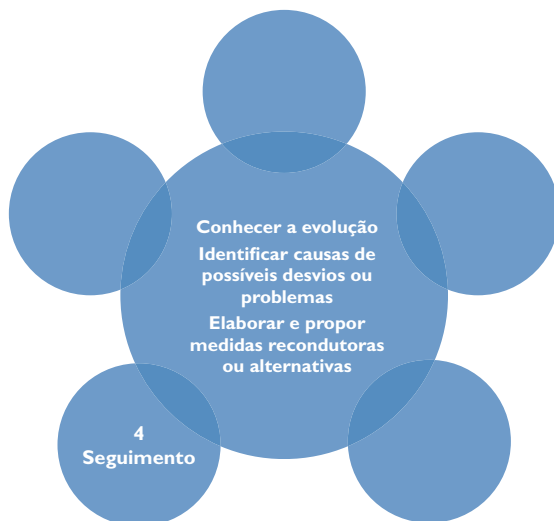
Além deste reconhecimento, as organizações encontram o desafio de procurar outras “verdades” e desenvolver uma aprendizagem numa base multi-perspectiva, que não seja limitada por uma única visão do mundo mas, sim, orientada por uma visão plural, flexível e permeável à mudança. Contar com o envolvimento dos parceiros e outros elementos-chave da(s) realidade(s) das comunidades locais onde a intervenção terá lugar é uma das formas de diálogo e enriquecimento das “verdades” subjectivas sobre o mundo.

À LUPA DA EDUCAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO

Durante o período de formação dos voluntários ter em conta:

- A inclusão de conteúdos específicos de ED no programa de formação;
- Refletir nas competências a serem trabalhadas sempre numa perspectiva de Educação para o Desenvolvimento;
- Utilizar metodologias participativas e activas que promovam a reflexão crítica;
- A necessidade de actualização constante, uma vez que nos debruçamos sobre uma realidade em constante mutação;
- Trabalhar os valores da ED (Solidariedade; Cooperação; Corresponsabilidade; Pluralismo; Justiça; Equidade, etc.) durante a formação.





O acompanhamento das voluntários corresponde a mais uma fase essencial na gestão do programa de voluntariado. Este seguimento deve ser realizado de acordo com as necessidades pessoais dos voluntários; e as necessidades relacionadas com as tarefas e as ações propostas. Esta fase implica uma análise contínua das motivações dos voluntários e demais domínios da prática do voluntariado para a cooperação: profissional (vertente ligada ao trabalho, à gestão do trabalho em parceria; à aplicação e desenvolvimento das metodologias), de desenvolvimento pessoal e da vivência da interculturalidade.

Assim, falamos de uma perspectiva de avaliação contínua em que as organizações acompanham e gerem com os voluntários as mudanças que acontecem no terreno, através de um acompanhamento próximo que contribua para que os voluntários procedam de acordo com os princípios de actuação da organização e da ED no domínio profissional, pessoal e social, favorecendo comportamentos que levem a uma integração positiva nas comunidades locais e com o menor impacto ambiental possível.

De acordo com Esteve (2004), podemos distinguir o que é e não deve ser o acompanhamento das voluntários, dos quais destacamos:

O que não é (não deve ser) acompanhamento:

- Tomar decisões pelos voluntários
- Anular a capacidade e liberdade de decidir sobre o futuro
- Evitar a tomada de decisões
- Assumir uma atitude paternalista, *laisser-faire* ou autoritária
- Criar situações de dependência
- Impedir o crescimento pessoal e impor medidas para avançar

O que deve ser o acompanhamento:

- Considerar que a pessoa voluntária e o seu desenvolvimento são prioritários
- Aceitar a realidade pessoal de cada voluntário e assumir as suas limitações
- Reconhecer capacidades

- Respeitar o direito ao equívoco e ao engano
- Permitir que o voluntário seja protagonista do seu processo educativo
- Estar mais presente ou mais distante, adaptando-se às circunstâncias

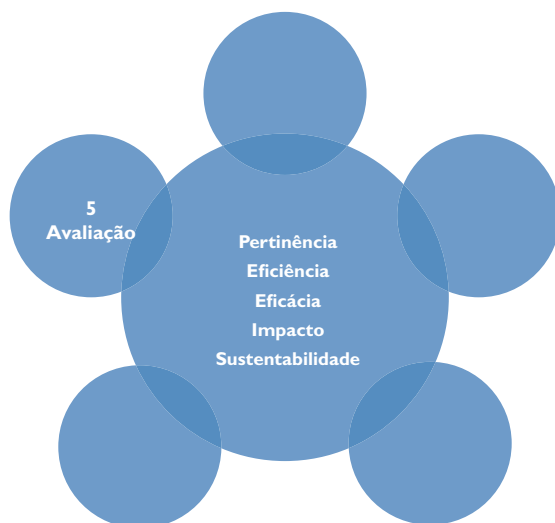
Finalmente, a coordenação dos voluntários deve conhecer e analisar, em conjunto, as principais dificuldades que se podem encontrar no voluntariado e apostar em algumas estratégias para as ultrapassar (consultar no anexo 10 a ficha de sistematização do seguimento).

À LUPA DA EDUCAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO



Ao efectuar acções de Seguimento e Acompanhamento dos voluntários deve ter-se presente:

- Garantir a aplicação e o respeito pelos valores de ED (Solidariedade; Cooperação; Corresponsabilidade; Pluralismo; Justiça; Equidade etc.) no terreno;
- O potencial da componente pedagógica in loco;
- O potencial político da experiência de terreno (ex: recolha de factos que podem ser utilizados em actividades de advocacy);
- O processo de transformação social que o voluntário experiencia e que deve ser potenciado.



ACOLHIMENTO E GESTÃO DE REGRESSO & RECONHECIMENTO, VALORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

Considerar uma componente de acolhimento e de gestão do regresso dos voluntários após o período de intervenção no terreno é assumir, que o programa não tem o seu fim com o término das acções na sua vertente de Cooperação para o Desenvolvimento mas, que o regresso dos voluntários representa o encerramento e início de um novo ciclo, em que a organização tem o papel de apoiar a reintegração dos voluntários na sociedade, incorporá-los noutras iniciativas na organização ou até mesmo encaminhá-los para outras instituições ou movimentos sociais.

A avaliação e o feedback são dois pilares basilares da gestão do regresso que se podem concretizar através da realização de sessões de debriefing individuais e em grupo (ver um exemplo de sessão no anexo II).

A ONG irlandesa Comhlámh (2010) propõe o desenvolvimento de três níveis de debriefing:

1. Debriefing operacional;
2. Debriefing pessoal
3. Debriefing de incidente crítico

O debriefing operacional ou do programa, centra-se, sobretudo, na dimensão do trabalho, tendo como objectivo a avaliação do programa, do desempenho dos voluntários, das acções do projecto e da sua sustentabilidade, identificando mudanças e melhorias a implementar no futuro.

O segundo está relacionado com outra dimensão do projecto – a pessoal, e pretende analisar o projecto de uma forma mais abrangente, analisando o processo de (re)integração do voluntário no regresso a casa, e ao quotidiano em Portugal. Analisa, portanto, a perspectiva individual da experiência e pretende ser uma forma de apoio e suporte a possíveis sintomas de stress ou isolamento.

O terceiro, como o próprio nome revela, é indicado para situações específicas em que

os indivíduos ou um grupo de pessoas viveram situações traumáticas.

Tal como noutros momentos do programa, é fundamental investir na relação pessoal com a pessoa voluntária através de formas de reconhecimento de cariz informal ou formal, criando um ambiente em que o voluntário se sinta seguro e confortável para a partilha de experiências (ver anexo 12 e 13).

Apresentamos algumas Pistas e Recomendações na gestão do regresso:

- A avaliação não deve centrar-se exclusivamente na dimensão do trabalho.
 - Os voluntários devem conhecer os resultados do projecto como um todo e o impacto da sua intervenção no terreno.
 - A organização deve conseguir apoiar o voluntário a compreender e lidar com uma nova situação de choque cultural (reverse cultural shock).
 - As pessoas envolvidas na coordenação desta fase devem assumir um compromisso de respeito e flexibilidade perante os voluntários e os seus diferentes ritmos, necessidades e vivências da experiência no terreno.
 - Deve-se conhecer a experiência vivida como um todo e ponderar as formas mais adequadas para obter essa informação (relatórios, conversas informais, entrevistas, etc).
 - Apoiar os voluntários no processo de reflexão sobre a sua experiência.
 - Apoiar o voluntário no processo de reconhecimento pessoal do conhecimento e das competências adquiridas.
 - Analisar em conjunto com o voluntário as formas de aplicação da experiência vivida no período pós- projecto.
 - Envolver os voluntários no processo de feedback dos resultados do projecto a parceiros, doadores, etc.
 - Disseminar os resultados de uma forma mais alargada (não restrita ao contexto interno da organização).
 - Estabelecer uma ligação entre as expectativas iniciais e o presente, procurando dar “nome” e forma às mudanças vividas.
 - Envolver pessoas que tenham vivido experiências semelhantes.
 - “Por o dedo na ferida”, abordando temas e situações geradoras de conflito, procurando não fazer juízos de valor.
 - Planear e desenvolver acções que permitam a multiplicação das aprendizagens, tendo como horizonte a transformação social (sensibilização da opinião pública, projectos de advocacy, etc).
 - Avaliar a exequibilidade de novas propostas, evitando situações de burnout dos voluntários.
- Por fim, se a organização assumir um papel de educadora para o desenvolvimento, deve promover a continuidade da aprendizagem dos voluntários, e estabelecer uma maior relação entre a vertente da experiência de cooperação e as várias dimensões da vida do indivíduo, através do aprofundamento dos saberes “saber”, “ser” e “fazer” e a sua aplicação prática e transversal ao nível pessoal, profissional e social. O esquema de *“Elementos-chave da Cidadania Global Responsável”* representado em baixo, poderá ser utilizado como referência e ponto de partida para reflexão sobre as mudanças na visão sobre o mundo e a projecção de mudanças concretas nas atitudes e comportamentos para a justiça social na acção sobre o mundo.

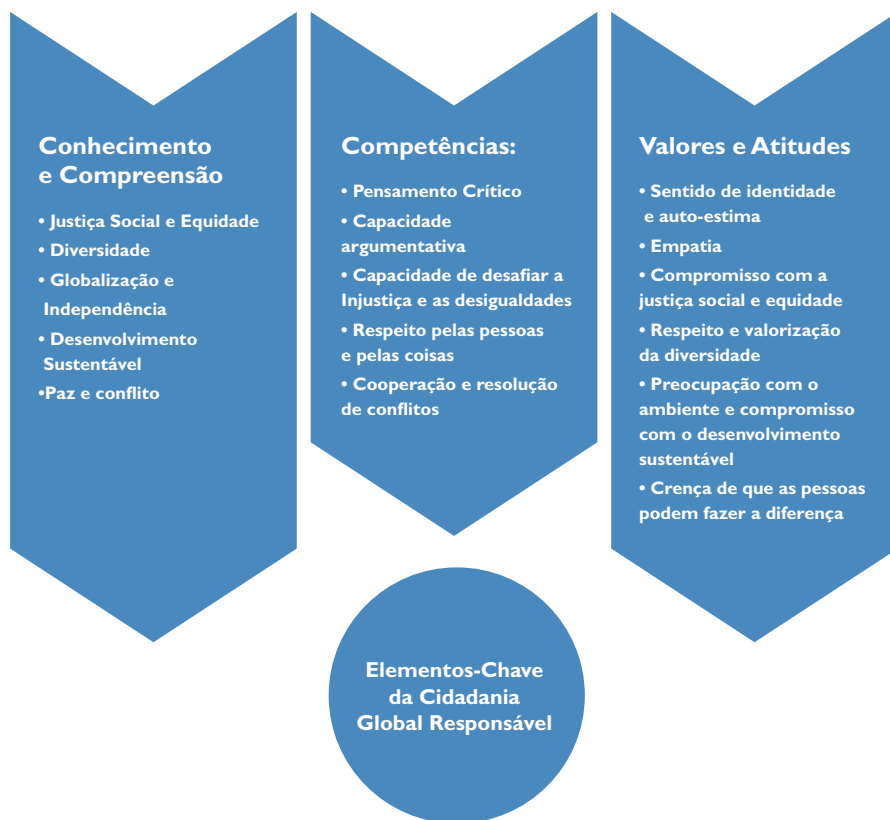


FIG. 5

Elementos-chave da Cidadania Global Responsável. Traduzido e adaptado de Oxfam GB (2007), *Education for Global Citizenship: A Guide for Schools*

À LUPA DA EDUCAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO

No Acolhimento e Valorização do trabalho do voluntário ter em conta:

- O papel do voluntário como agente multiplicador de ED e voz do Desenvolvimento;
- A potencialidade das aprendizagens no terreno para a vivência futura;
- O potencial do voluntário na participação em atividades de advocacy na defesa do desenvolvimento;
- A possibilidade de envolver os voluntários na formação de outros voluntários – aprendizagem mútua & aprendizagem contínua.



CONSIDERAÇÕES FINAIS: O VOLUNTARIADO PARA A COOPERAÇÃO A 3 DIMENSÕES E OS ITINERÁRIOS EDUCATIVOS DO VOLUNTARIADO



FIG. 6

Escada de participação do Voluntário. Traduzido e adaptado de Gonzalo, L. Aranguren (2002), *Los itinerários educativos del voluntariado*.

O voluntariado, em todas as suas formas e dimensões, é um campo de acção complexo. As iniciativas de enquadramento (conceptual, jurídico, legal, formal) contribuíram em muito para que esta forma de participação ganhasse um espaço próprio de actuação, reconhecendo-se actualmente o papel central que o Voluntariado e os Voluntários têm na promoção de mudanças orientadas por valores de equidade, solidariedade, bem comum e respeito pela diferença.

No entanto, é um campo de acção complexo e muito volátil, exigindo, da parte de quem o organiza, coordena e gere muita flexibilidade. A experiência das organizações mostra que, apesar de ser fundamental a sistematização e a organização de todo o processo associado à implementação e desenvolvimento de programas de voluntariado, as fases que o integram não são lineares, não sendo possível considerar o envolvimento de voluntários como um itinerário linear de etapas sucessivas e rígidas. É frequente a sensação de que a sequencialidade destas etapas é difícil de assegurar e cumprir. Porque de facto o é. No entanto, a abordagem aqui feita aos programas de gestão de voluntariado apresenta uma grande vantagem: a preparação e orientação dos voluntários para os programas e actividades em que serão integrados e a compreensão clara do que é esperado. É um instrumento fundamental para as organizações na medida em que sistematiza o processo que deverá ser seguido e disponibiliza instrumentos concretos de trabalho.

Gostaríamos, nesta altura, de reforçar um aspecto crucial – e que justifica a razão de ser deste manual – relacionada com a razão pela qual o voluntariado para a cooperação é considerado uma estratégia de Educação para o Desenvolvimento e que está relacionada com o processo de transformação e mudança do próprio voluntário, enquanto pessoa, cidadã(ão) que vai tomando consciência da realidade em que vive e do que pode ser feito

para a mudar. De forma a garantir que este processo de transformação e mudança aconteça, é fundamental que as organizações tenham em consideração que “Con demasiada frecuencia y en nombre de causas muy dignas hemos pasado por encima de la persona del voluntario y de su circunstancia, tratándola más como una prolongación de la tarea, es decir, como un medio con el que conseguimos nuestros nobles fines, y no como una realidad valiosa en sí misma, portadora de una eminente dignidad, la de ser persona” (Gonzalo, 2002, p. 27).

Segundo a proposta do autor, na gestão de um programa em que trabalhamos sob a óptica de **itinerários educativos de voluntariado**, a lógica condutora da acção materializa-se em espiral, num modelo flexível que deriva do processo de desenvolvimento dos voluntários ajustando-se às necessidades concretas e respeitando o “tempo educativo” de cada pessoa (Gonzalo, 2002).

Neste modelo em espiral, as várias fases assumem um carácter flexível e até de continuidade, em que o percurso realizado influencia a trajectória a seguir. Por exemplo, o acolhimento, deixa de representar apenas o primeiro momento de contacto com a instituição, para ser um processo contínuo de ir “acolhendo os voluntários”.

Assim, a **sensibilização** e o **acompanhamento** constituem a espinha dorsal do voluntariado. Por sensibilização, Gonzalo refere-se à práxis educativa dos sujeitos itinerantes (voluntários) que se reconhecem como inacabados e estão disponíveis para aprender e explorar novas realidades e possibilidades. Esta sensibilização materializa-se pelo confronto e consciencialização da realidade social em que o voluntário se insere e que é alimentada na prática reflexiva do voluntariado.

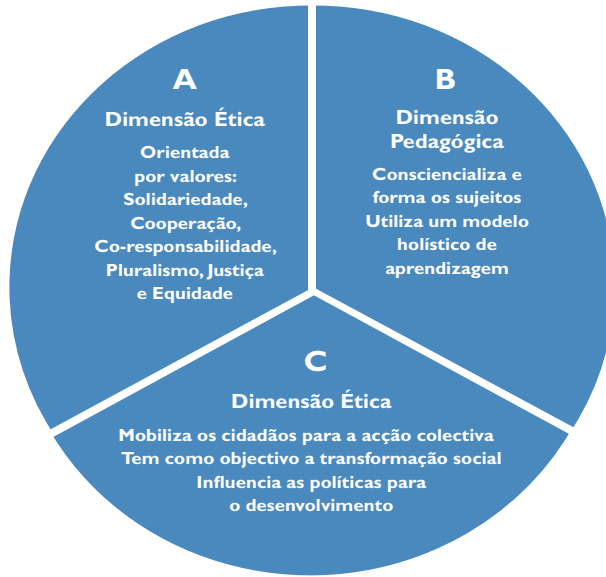
Quanto ao acompanhamento da pessoa voluntária, mais uma vez na perspectiva do autor, deve ser percebido enquanto processo permanente e flexível que se caracteriza por “saber estar” nos diferentes momentos do processo, assumindo a organização um papel mais ou menos próximo e adaptando as estratégias de cada processo às necessidades de situações concretas.

Estes eixos estruturantes do voluntariado dão forma aos itinerários educativos permitindo processos de elaboração pessoal e grupal (por vezes lento, pois a reflexão-acção requiere tempo) que propiciam a transformação social e pessoal.

Neste sentido, as organizações que desejem assumir um trabalho sob esta perspectiva, devem fomentar abordagens e práticas que impliquem uma acção colectiva globalizada mais do que fechar-se em repetições de processos estagnados numa visão sectorial da realidade (Gonzalo, 2002). Isto implica ter como opções de fundo : a relação e o cuidar do voluntário, possibilitando que este integre a acção voluntária no seu projecto de vida; o compromisso de não neutralidade perante a realidade social; a priorização duma acção que promova a transformação social.

Nesta lógica, os itinerários educativos são também itinerários para o desenvolvimento, em que o modelo de aprendizagem é orientado para o compromisso e a acção e «as respostas implicam uma nova maneira de estar no mundo, uma nova maneira de sentir, pensar e actuar que gera câmbios sistémicos e estruturais. Analisar a realidade tem que conduzir-nos a um compromisso na transformação da mesma. Esta análise tem de converter-se em praxis, em acção, numa aposta de vida por uma cidadania global (...), procurando em tudo a justiça, a sustentabilidade e a paz» (InterRed, 2011, p. 39).

Este processo educativo supõe então uma *praxis* de participação e de inclusão dos sujeitos aprendentes, orientada para a transformação social, nas três dimensões da Educação para o Desenvolvimento:



A

“SABER SER/ESTAR”

NO PROGRAMA DE VOLUNTARIADO:

- Reflectir sobre os valores que são defendidos pela organização e sua relação com a ED.
- Expressar os valores no Plano de Acção.
- Transmitir os valores da ED na fase de recrutamento e em toda a componente de comunicação do Programa de Voluntariado.
- No acolhimento, dar a conhecer os valores da organização e assegurar a sua compreensão.
- Aprofundar os valores durante a formação.
- Desenvolver critérios e um processo de selecção de acordo com estes valores.
- Desenvolver valores e princípios de actualização no terreno.
- Realizar uma avaliação continua com base nos valores e a sua aplicabilidade no pós-projecto.
- Consolidar a mudança de valores no regresso dos voluntários (enquanto multiplicadores e envolvidos em novas iniciativas).

B

“SABER”

NO PROGRAMA DE VOLUNTARIADO:

- Considerar o Programa de Voluntariado como um itinerário educativo para a cidadania global.
- Traçar objectivos de ED no Programa de Voluntariado.
- Valorizar o processo de aprendizagem dos voluntários.
- Desenvolver uma formação marcada pela horizontalidade e participação.
- Utilizar os meios de comunicação existentes como possibilidade de transmissão de conteúdos formativos.
- Utilização de métodos pedagógicos e transmissão de conteúdos no período de acolhimento/adaptação.
- Desenvolver conteúdos específicos de ED e promover a sua actualização constante.
- Assegurar uma componente pedagógica no acompanhamento dos voluntários no terreno.
- Reflectir com os voluntários sobre o potencial das aprendizagens da experiência de voluntariado para as vivências futuras.
- Aprendizagem continua: Envolver os antigos voluntários no processo de capacitação dos novos voluntários.

C

“SABER FAZER”

NO PROGRAMA DE VOLUNTARIADO:

- Preparar os voluntários para o seu papel multiplicador.
- A experiência de terreno e o seu potencial de advocacy: Que cooperação queremos para o desenvolvimento?
- O processo de transformação social.
- O papel da advocacy na defesa do desenvolvimento.
- O voluntário como multiplicador e voz do desenvolvimento.

FIG. 7

O Voluntariado para a Cooperação a 3 Dimensões.

Em jeito de conclusão, pensamos ter conseguido reforçar o potencial de mudança e transformação social que o voluntariado para a cooperação integra, desde que sejam garantidas as condições referidas ao longo deste guia. Não se pretendia com este guia, uma revisão da literatura dos conceitos centrais abordados, mas uma abordagem de cariz mais prático, que permitisse:

1) Entender a complexidade do conceito de Educação para o Desenvolvimento e a sua ligação aos conceitos de Educação e Desenvolvimento, não sendo possível pensar ou promover iniciativas sem o entendimento claro de ambos os conceitos;

2) Entender a ação voluntária como uma ação que tem um enquadramento histórico-jurídico e legal e que requer (para que seja bem sucedida), a institucionalização junto das organizações que a promovem através da concepção e desenvolvimento de um programa de gestão de voluntariado;

3) Reconhecer a necessidade de flexibilizar o programa de gestão de voluntariado pela complexidade e volatilidade do mesmo, que sem lhe retirar mérito ou importância, exige, por parte das organizações a aceitação e adequação dos seus modos operandi a esta realidade;

4) Reconhecer o potencial de mudança e transformação social do voluntariado para a cooperação, sendo fundamental assegurar que o processo educativo/reflexivo acontece desde que os voluntários são integrados na organização;

5) Finalmente, reconhecer o Voluntariado para a Cooperação como uma estratégia de Educação para o Desenvolvimento, não tanto devido à experiência de cooperação em si, mas sobretudo pela transformação que poderá ocorrer no decorrer dessa experiência e dos processos de aprendizagem associados, e pelo potencial de transformação que pode trazer à sociedade e ao mundo.

PARTE III

ANEXOS FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE TRABALHO PARA O PROGRAMA DE VOLUNTARIADO

Anexo I: Sistematização das Etapas do Programa de Voluntariado para a Cooperação

Anexo II: Plano de Acção do Programa de Voluntariado

Anexo III: Campanhas de recrutamento/captação de Voluntários

Anexo IV: Plano de Recrutamento

Anexo V: Ficha de identificação/inscrição do(a) voluntário(a)

Anexo VI: Ficha de sistematização do acolhimento

Anexo VII: Compromisso de Voluntariado

Anexo VIII: Plano Formação em perspectivas de ED

Anexo IX: Ficha de definição de conteúdos formativos

Anexo X: Ficha de seguimento dos Voluntários

Anexo XI: Plano de sessão em Gestão do Regresso

Anexo XII: Ficha de Sistematização do Reconhecimento e Valorização do Voluntariado

Anexo XIII: Certificado da acção voluntária

ANEXO I SISTEMATIZAÇÃO DAS ETAPAS DO PROGRAMA DE VOLUNTARIADO PARA A COOPERAÇÃO

	Etapas	Acções
1	Diagnóstico da realidade institucional	<ul style="list-style-type: none">- Análise da realidade;- Compreensão da necessidade de voluntários (porquê? Para quê? Como?);- Definição das grandes áreas de trabalho e de actuação para os voluntários;- Definição da Estratégia (Visão do Voluntariado p/ a Cooperação).
2	Elaboração do Plano de Acção	<ul style="list-style-type: none">- Contextualização da acção voluntária;- Definição dos objectivos operacionais; das actividades; metodologias; meios e recursos a afectar;- Previsão de resultados – o que se espera obter com um programa de voluntariado p/ a cooperação;- Definição de parcerias;- Definir indicadores de avaliação em relação ao próprio programa e em relação à acção voluntária.
3	Elaboração do perfil do voluntário	<ul style="list-style-type: none">- Definição dos voluntários (critérios objectivos - idade, formação académica, disponibilidade de tempo, etc; e critérios subjectivos - características que se pretendem num voluntário – Disponibilidade para aprender, capacidade de reflexão, sentido de compromisso, saber gerir situações de conflito, criatividade:, etc).
4	Recrutamento	<ul style="list-style-type: none">- Campanhas de recrutamento (divulgação das oportunidade de voluntariado p/ a cooperação, através da comunicação social, locais privilegiados, mailing-lists, flyers, folhetos, etc);- Definição do calendário de realização das campanhas.

OPERAÇÃO

Questões a colocar	Exemplos de Instrumentos a utilizar
<p>Justifica-se a integração de voluntários, como forma de resolver o problema e corresponder às necessidades identificadas?</p> <p>Quais os constrangimentos associados à integração de voluntários?</p> <p>Qual seria o foco de actuação do trabalho a desenvolver?</p> <p>Que recursos físicos, humanos e materiais dispõe a instituição?</p> <p>Que tipo de actividades/serviços se poderiam desenvolver?</p>	<p>Focus Group</p> <p>Observação directa –diários de campo</p> <p>Análise SWOT/FOFA</p> <p>Árvore dos Problemas</p> <p>Workshop de diagnóstico</p> <p>Inquérito por questionário</p> <p>Inquérito por entrevista</p> <p>Etc</p>
<p>Que objectivos se prevêem?</p> <p>Que actividades e tarefas vão desenvolver os voluntários?</p> <p>Que resultados se pretendem alcançar?</p> <p>Que intervenientes directos e parceiros se vão envolver?</p>	<p>Plano de Acção do programa de Voluntariado (anexo 2)</p> <p>O perfil do coordenador</p>
<p>Tendo em conta os objectivos do programa, as necessidades e natureza das actividades, qual o perfil de voluntário que se procura?</p>	<p>Manual de procedimentos ou regulamento do voluntário (direitos e deveres)</p>
<p>Como se recrutarão os voluntários de acordo com o perfil pretendido?</p> <p>Qual/quais as formas e meios de captação de voluntários mais indicados?</p>	<p>Materiais de divulgação diversos</p>

5	Acolhimento	<ul style="list-style-type: none"> - Recepção institucional; - Visita à instituição; - Providenciar informação sobre a organização; - Explicação as regras de funcionamento da instituição; - Apresentação das equipas técnicas / de voluntários; - Primeira inscrição do voluntário na organização
6	Período de adaptação e integração	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar o tempo de adaptação do voluntário na Instituição; - Compromisso entre a Instituição e o voluntário. - Processo de Selecção (entrevista individual, provas de grupo, apresentação de trabalhos, etc)
7	Formação inicial / específica dos voluntários	<ul style="list-style-type: none"> - Formação específica sobre Voluntariado para a Cooperação e sobre temáticas transversais, assim como sobre as temáticas relacionadas com as actividades a desenvolver pelo voluntário.
8	Seguimento / acompanhamento	<ul style="list-style-type: none"> - Acompanhar as acções e o percurso do voluntário no âmbito da sua actividade de Voluntariado para a Cooperação; - Garantir que o voluntário dispõe das condições necessárias para a realização da sua acção.
9	Acolhimento e gestão do regresso	<ul style="list-style-type: none"> - Acolher o voluntário no regresso da sua acção; - Realização de momentos que proporcionem a gestão do regresso do voluntário (conversas individuais e de grupo; feedback sobre a acção e sobre o seu desenvolvimento pessoal; etc); - Promover a continuidade do voluntário na Instituição e posterior integração em acções da Instituição.

<p>Como é realizado o acolhimento dos voluntários ou potenciais voluntários quando estes se dirigem à organização? Quem é responsável pelo acolhimento? Quando é que é realizado o acolhimento?</p>	<p>Ficha de identificação/inscrição do(a) voluntário(a) (anexo 5) Manual de boas vindas do voluntário</p>
<p>Quais serão as primeiras actividades a ser desenvolvidas pelo voluntário? Existe um período experimental ou de adaptação? Quando é que o potencial voluntário se torna oficialmente voluntário da organização? Como será o processo de selecção?</p>	<p>Compromisso de Voluntariado (anexo 7) Guião de Entrevista Carta de motivações</p>
<p>Que formação é necessária tendo em conta a natureza das actividades? Que competências deverão ser trabalhadas com os voluntários? Quais os conteúdos? Quem, como e quando se irá desenvolver a formação e preparação dos voluntários?</p>	<p>Dossier Técnico-pedagógico da formação Programa de Formação Planos de sessão Recursos pedagógicos diversos</p>
<p>Como se irá acompanhar e apoiar os voluntários no decurso da acção? Que recursos humanos técnicos são disponibilizados para o acompanhamento dos mesmos? Quem são os responsáveis?- Na retaguarda e/ou no local.</p>	<p>Modelos de Relatório de Progresso</p>
<p>Quem irá acolher os voluntários no seu regresso? Como se prevê gerir o regresso de cada voluntário? Que actividades se vão propor ao voluntário?</p>	<p>Guião de entrevista Planos de sessão em grupo</p>

10	Reconhecimento, Valorização e Avaliação	<ul style="list-style-type: none">- Realização de reuniões periódicas de avaliação (do desempenho, de relações inter-pessoais, dos resultados, das expectativas e receios, etc)- Valorização e reconhecimento do trabalho do voluntário e do voluntariado na organização;- Promoção da identificação do voluntário com a Instituição e consequente integração do voluntário em outras acções da Instituição.
----	--	--

Como se procura mostrar aos voluntários que eles são valiosos para a instituição?
Como se realiza a avaliação (das actividades, do voluntário e do programa)?

Certificado da acção voluntária (Anexo 13)

ANEXO II PLANO DE ACÇÃO DO PROGRAMA DE VOLUNTARIADO

Nome do Programa: _____

Coordenador: _____

Contextualização

(Deverá conter dados do diagnóstico, os resultados da análise e a justificação da necessidade do voluntariado para a missão da organização.)

Objectivos do Programa de Voluntariado

(Os objectivos devem indicar em que medida o Programa visa Reforçar, Apoiar, Contribuir, Facilitar, Valorizar, Promover, etc., o trabalho da organização.)

Acções

(Dizem respeito às acções que o voluntariado prevê – aquelas em que os voluntários irão participar.)

Descrição das Acções

Acções	Tarefas	Nº de Voluntários	Período de DecorrenciaLocal
Acção 1	-	-	-

Mecanismos / Metodologia do Voluntariado

(Deverá introduzir alguns mecanismos específicos que poderão ser assegurados, nomeadamente, se o conceito da associação será elaborado, se existirá uma forma específica de desenvolver as acções; se existirá algum trabalho prévio que deverá ser feito na associação para que o programa funcione bem.)

Parceiros e recursos

(Deverá indicar os parceiros e os recursos que serão disponibilizados ou mobilizados para a gestão do voluntariado.)

Avaliação do Programa

(Descreve o tempo de duração do mesmo e a forma como será reestruturado, retirando as lições aprendidas.)

Perfil do Voluntário

(Descreve os conhecimentos, experiência ou competências necessárias dos voluntários. Prevê a disponibilidade – carga horária – necessária para as tarefas planeadas e as características gerais dos voluntários.)

Recrutamento

(Descreve os mecanismos de captação dos voluntários e a calendarização da mesma. Se existirem materiais de suporte deverão ser anexados a este plano.)

Acolhimento dos Voluntários

(Explica as estratégias para dar as boas vindas e explicar o modo de funcionamento das organizações. Se existe um manual do voluntário ou um conceito próprio da organização deve ser dado a conhecer nesta fase.)

Preparação dos Voluntários

(Descreve o processo de preparação para o voluntariado, seja ele específico ou geral.)

Avaliação e Seguimento dos Voluntários

(Descreve os mecanismos de avaliação e seguimento que permitam compreender se o processo de integração do voluntário está a ser positivo. Permite também que o Coordenador possa redefinir o acompanhamento dos voluntários. A avaliação deve ser feita em relação às motivações, expectativas, desempenho e integração.)

Reconhecimento do Voluntariado e dos Voluntários

(Identifica as ações e estratégias de reconhecimento que o Coordenador deve garantir aos seus voluntários, para que eles se sintam valorizados.)

ANEXO III CAMPANHAS DE RECRUTAMENTO/CAPTAÇÃO DEVOLUNTÁRIOS

Tipo de Campanha	Estratégia	Descrição	Impacto
Baixo Custo e Recursos Internos	Cara a Cara (pessoalmente ou por telefone)	Pode ocupar um certo tempo à pessoa que o realiza, embora os resultados possam compensar este tempo de espera.	É o método mais efectivo na captação e integração final de voluntários.
Baixo Custo e Recursos Internos	Utilização de redes relacionais	Normalmente, quem melhor pode descrever a Associação bem como o seu trabalho são voluntários que estejam já integrados e que possam testemunhar aquilo que tem sido a sua experiência.	É o método mais efectivo de captação e integração final de voluntários.
Médio custo e Recursos Internos	Captação Indirecta	A participação em cursos, conferências, reportagem, anúncios, artigos, entre outros, pode ser um bom meio de captação de voluntários uma vez que o público que participa está a partida já interessado no tema	Poderá funcionar melhor se dedicar um tempo adicional – posterior à actividade – aos potenciais interessados
Baixo/Médio Custo e Recursos Internos e/ou Externos	Internet	É um bom instrumento de difusão e muito necessário actualmente. Uma boa apresentação e a garantia de facilidade de acesso à informação são condições indispensáveis para o seu sucesso. Permite transmitir informação actualizada. Presupõe uma procura e selecção de ambas as partes (interessados e organizações).	Depende da estratégia e da utilidade da informação divulgada. Pode ser um bom complemento a outros meios. É importante não esquecer que existe uma camada de pessoas que não acede e esta informação.
Médio/Alto Custo e Recursos Internos e/ou Externos	Congressos, Feiras, encontros, colóquios,...	Poderá ser uma estratégia interessante se as pessoas responsáveis tiveram boas capacidades de comunicação e relacionamento.	Se lhe dedicarmos algum tempo poder-se-á obter alguns resultados.

Baixo Custo e Recursos Internos	Correio / Mailing	Requer uma base de dados actualizada.	Baixo. Serve quase unicamente para recolher dados, divulgar acontecimentos ou para reforçar outro tipo de meios utilizados.
Médio Custo e Recursos Internos e/ou Externos	Material impresso (cartazes, folhetos, etc.)	São convocatórias generalistas e para um público pouco definido. Podem ser usados como complemento de outros tipos de campanha. Mas também podem chegar a diferentes perfis. Transmite a imagem da organização e pode ser uma forma de conquistar notoriedade.	Impacto elevado que no entanto pode ser descontextualizado uma vez que o material é atemporal e pode gerar respostas fora do tempo.
Médio Custo e Recursos Internos e/ou Externos	Bancos Locais de Voluntariado / Bolsa de Voluntariado / Centros de Formação	Alguns destes espaços têm listas de voluntários que podem ser aproveitados.	Elevado. São espaços de informação para o público interessado, que permitem mostrar uma grande variedade de âmbitos de compromisso.
Promoção de momentos / Acontecimentos especiais	P.e. escola de Verão de Voluntariado; Lançamento do Manual do Voluntário da Instituição; Dia Internacional do Voluntário; etc.	Ajuda a difundir o âmbito de actuação da Entidade.	Baixo. O êxito pode depender da promoção que se faça da iniciativa e desta se encontrar associada a outras actividades da instituição.

ANEXO IV PLANO DE RECRUTAMENTO

Parte 1: Perfil de Posto

(Não utilizar jargão ou siglas que novos voluntários poderão não entender)

Título da Função a desempenhar:

Objectivo:

Localização (colocar localização nacional e internacional):

Principais responsabilidades:

Qualificações mínimas:

Tempo Compromisso esperado:

Formação / apoio prestado pela organização:

Benefícios:

Coordenador/Gestor do Programa:

Contactos Telefone: _____ E-mail: _____ Site: _____

Parte 2: Necessidades da Organização

Quantos voluntários são necessários para o projeto?

Em que data devem os seguros estar accionados?

Qual é o compromisso de tempo necessário para acompanhar todo este projeto?

Qual é a idade mínima/máxima exigida aos voluntários?

O projeto é acessível a pessoas com deficiência?(Justificar)

Descreva brevemente porque os voluntários são necessários

Descreva habilidades especiais, conhecimentos ou qualificações requeridas

Parte 3: O Público para Recrutamento

Quem poderá ser adequado e ao mesmo interessado neste projecto?

Quem será capaz de cumprir os compromissos de tempo?

Onde podemos encontrar essas pessoas?

O que os poderá motivar a participar?

Qual é a melhor maneira de os abordar?

Parte 4: Plano de Recrutamento

Que métodos podemos usar (folhetos, Facebook, cartazes, etc)?

Com que grupos podemos estabelecer parcerias (grupos religiosos, outras organizações e movimentos cívicos, bancos locais de voluntariado)?

Onde podemos publicar / distribuir informações de recrutamento?

Que outras formas ou lugares podemos utilizar para cativar grupos mais específicos ou mais diversificados de pessoas? (Conferências, Universidades, mercados locais, etc)

ANEXO V**FICHA DE IDENTIFICAÇÃO/INSCRIÇÃO DO(A) VOLUNTÁRIO(A)****Dados de Identificação:**

Nome Completo: _____

Data de Nascimento: _____

Local: _____

Sexo: F M Estado Civil: _____

Morada: _____

Código Postal: _____

Telefone: _____ Telemóvel: _____

Fax: _____ E-mail: _____

Tem carta de condução: Sim Não Viatura Própria: Sim NãoEscolaridade: Ensino Básico Ensino Secundário Ensino Superior

Curso: _____ Especialização: _____

Actividade Profissional: Funcionário Público Aposentado Profissional Liberal Desempregado Empresário Funcionário de ONG Funcionário de Empresa Privada Funcionário em Empresa Pública / Estatal Dona de Casa Estudante

Outros: _____

Onde Trabalha: _____

Cargo/Função: _____

Morada do Local de Trabalho: _____

Código Postal : _____ Telefone: _____

Fax: _____

Preferência para contacto: residência trabalho telemóvelTem experiência de voluntariado: Sim Não

Em caso afirmativo:

Instituições

Tarefas Desenvolvidas

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Por quanto tempo: _____

Em caso de necessidade, indique pelo menos uma pessoa e/ou instituição que possa dar referências suas:

Telefone: _____

Conhecimentos de Idiomas Estrangeiros:

Idiomas:

	Lê	Fala	Escreve	Traduz
<i>Inglês</i>	—	—	—	—
<i>Francês</i>	—	—	—	—
<i>Espanhol</i>	—	—	—	—

Outras: _____

Preferências:

Em que área gostaria de trabalhar? Assistência Social Educação Saúde Cultura
 Meio Ambiente Desporto e Lazer Informática Apoio Administrativo

Outras: _____

Com que público gostaria de trabalhar? Adolescentes Idosos Crianças Homens
 Mulheres Toxicodependentes Sem-abrigo Portadores de HIV/SIDA
 Portadores de deficiência Outros: _____

Que tipo de actividades gostaria de realizar?

Qual o seu tempo disponível?

	2ª feir	3ª feira	4ª feira	5ª feira	6ª feira	sábado	domingo
manhã	hs	hs	hs	hs	hs	hs	hs
tarde	hs	hs	hs	hs	hs	hs	hs
noite	hs	hs	hs	hs	hs	hs	hs

Observações

Assinatura:

Data:

ANEXO VI FICHA DE SISTEMATIZAÇÃO DO ACOLHIMENTO

Acções	Quem é a pessoa Responsável?	Quando se vai realizar?
<i>Apresentação institucional</i>		
<i>Visitas aos locais de trabalho (quando aplicável)</i>		
<i>Apresentação dos programas, actividades e visão da organização</i>		
<i>Apresentação à equipa</i>		
<i>Apresentação Oficial à Comunidade em geral</i>		
<i>Entrega de Guia do Voluntário</i>		
<i>Gestão das expectativas</i>		
<i>Outros:</i>		
<i>Outros:</i>		

ANEXO VII COMPROMISSO DEVOLUNTARIADO

A Associação/Fundação _____, pessoa colectiva n.º _____, com sede no(a), aqui representado por, _____, residente no(a) _____, em _____, portadora do B.I. n.º _____, emitido em ___/___/_____, pelos Serviços de Identificação Civil de _____, e _____

(nome do(a) voluntário(a), residente no(a) _____, portador (a) do B.I. n.º _____, emitido em ___/___/_____, pelos Serviços de Identificação Civil de _____, é celebrado o presente contrato definidor dos direitos e deveres recíprocos das partes.

Actividades: _____ (nome), como voluntário/a do(a) _____, propõe-se a colaborar com a entidade, integrado/a na área/departamento _____, e nas seguintes actividades: _____.

Local: As actividades de voluntariado serão levadas a cabo no(a) _____ (denominação do espaço), situado no(a) _____ (morada), num total de _____ (horas), repartidas por _____ (dias p/ semana), podendo o local e o horário serem alterados em face das necessidades específicas de um projecto/actividade.

O(A) voluntário(a) compromete-se a:

- Cumprir com os compromissos acordados com a organização, respeitando os seus objectivos, beneficiários e normas, actuando de forma consciente e solidária;
- Guardar com confidencialidade a informação recebida no desenvolvimento da sua actividade.

A entidade compromete-se a:

- Fornecer ao(à) voluntário(a) a informação, formação, apoio e, se for o caso, os meios materiais necessários para o exercício das funções que lhe foram atribuídas;
- Promover a participação activa do voluntário na organização, no planeamento e avaliação das actividades que realiza;
- Fazer um seguro para o voluntário contra os riscos de acidente e responsabilidade civil derivados do exercício da actividade;
- Compensar economicamente o voluntário pelos gastos derivados da sua actividade.

Duração: O presente compromisso tem uma duração de _____ meses/ anos.

Qualquer uma das partes pode deixar sem efeito este acordo, notificando a outra parte com uma antecedência de 30 dias.

_____, _____ de _____ de 20____

P'lo voluntário.

P'la Entidade

ANEXO VIII PLANO FORMAÇÃO EM PERSPECTIVAS DE ED

Objectivos Gerais:

- Introduzir a temática da Educação para o Desenvolvimento;
- Reflectir sobre a dimensão ED presente nos projectos XPTO.

Metodologia:

Duração/actividade	Descrição
Apresentação 10 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Apresentação dos objectivos da Sessão - Apresentação dos formandos e dos convidados/participantes
Dinâmica “Termómetro E.D. do grupo” 45 minutos	<p>Lista de perguntas para fazer ao grupo. O formador deve fazer as perguntas, uma a uma, e o grupo de formandos deve dizer se já participaram ou não no tipo de actividade para a qual remete a pergunta. As perguntas serão colocadas em folhas A4 no quadro de apoio e assinala-se nas perguntas quantos elementos do grupo de formação deram respostas afirmativas ou negativas. Depois de se responder a estas questões deve ser analisado o grau de “cidadania global” do grupo. A par disto deve, também, fazer-se a ligação entre a participação e envolvimento dos formandos em determinadas actividades (que permitem ter uma maior consciência do mundo em que vivemos e da forma de actuação/intervenção no mesmo) e o conceito e as acções de Educação para o Desenvolvimento.</p> <p><i>Objectivo:</i> perceber o grau de envolvimento e participação dos formandos no processo de mudança do mundo global; medir o “nível” de ED presente no grupo de formandos.</p> <p><i>Questões:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Já alguma vez assinaram uma petição de defesa dos Direitos Humanos? - Já alguma vez participaram em manifestações? - Quem é que já participou no “Levanta-te contra a pobreza”? - Quem é que sabe o que são os ODM? - Quem é que quando abre o Jornal ou pesquisa notícias na Internet procura informação/notícias sobre assimetrias mundiais? - Quem faz parte do comércio justo em Portugal? - Quem é que já ouviu falar do condomínio da Terra? (Quercus) - Quem é que já pesquisou sobre a igualdade de género? - Quem é que olha para a etiqueta antes de comprar um produto? - Quem conhece plataformas de mobilização para causas globais? - Quem comenta num blogue sobre desenvolvimento e cooperação?

<p>Reflexão conceptual “É ou não é ED?” 1 hora</p>	<p><i>Dinâmica de Posicionamento/ Concorde – Não Concorde</i> Os participantes deverão juntar-se no centro da sala. A facilitadora deverá ler exemplos de situações (de ED e de outras que não são consideradas ED) em que os participantes terão de posicionar-se de acordo com a sua opinião, sobre se os casos referidos são ou não são ED, justificando as suas posições. <i>Exemplos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Uma ONG desenvolve um Projecto de Formação de Professores, na Guiné-Bissau; - Campanha de recolha de livros para a construção de uma Biblioteca em Tete, Moçambique; - Intercâmbio de jovens tendo em vista a comunicação intercultural entre Portugal, China, Indonésia e Peru; - Campanha de divulgação dos resultados de um projecto de construção de poços, em Huambo; - Angariação de fundos para projectos de cooperação; - Formação de Professores em Comunicação Intercultural; - Acção de Sensibilização sobre os ODM, dirigida a jovens da área Metropolitana de Lisboa; - Projecto de Advocacia Social da APF na área dos direitos humanos; - Adopção e desenvolvimento de um plano de Consumo Sustentável na Câmara Municipal de Albufeira.
<p>Conceito de ED Públicos Formas de Intervenção 30 minutos</p>	<p><i>Apresentação expositiva e interrogativa:</i> Apresentação do conceito de E.D. e públicos; Apresentação de práticas e Formas de Intervenção.</p>
<p>Conferência sobre ED 30 minutos</p> <p>Debate final 30 minutos</p>	<p><i>Participantes:</i> Convidado 1 (15 min) e Convidado 2 (15 min). As intervenções devem ser referir:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) o/s projecto/s e momentos marcantes que cada orador viveu; b) o impacto que isso teve na vida de cada um (pessoal, profissional, social, etc.); c) o tipo de acções/actividades em que estão envolvidas que se enquadram na E.D. <p><i>Perguntas e Questões</i></p>
<p>Conclusão 10 minutos</p>	<p>Conclusão sobre as intervenções dos convidados e apresentação do power point sobre “as fases dos processos de ED” : Eu informo-me; eu compreendo; eu actuo.</p>

Intervalo 15 minutos	INTERVALO
Trabalho em Grupo 30 minutos 20 minutos	Dividir os formandos em 3 grupos. De seguida, cada grupo tem de tentar responder à seguinte questão: “Encontram nos Projectos de Voluntariado para a Cooperação uma componente de ED?”, de modo a responder a esta questão devem relacionar os objectivos da E.D. e os objectivos do projecto de voluntariado para a Cooperação. Apresentação das conclusões em plenário.
Apresentação do Power Point 10 minutos	De acordo com os Objectivos do Projecto XPTO, fazer a ligação aos princípios que orientam a ED.
Avaliação da sessão 15 minutos	Preenchimento da avaliação da sessão. Sugestões de melhoria para acções futuras.

Recursos Didácticos:

- Quadro
- Portátil e DataShow
- Painel de Avaliação
- Power Point
- Folhas com perguntas da dinâmica “Termómetro”

ANEXO IX FICHA DE DEFINIÇÃO DE CONTEÚDOS FORMATIVOS

Na nossa Organização:	Já abordamos esta temática	Queremos abordar esta temática
CONTEÚDOS /TEMAS		
Apresentação e Expectativas <i>(reajuste do programa ao perfil do grupo)</i>		
A Globalização, Interdependências, Desigualdades e Assimetrias mundiais		
Conceitos e Práticas de Desenvolvimento		
A Cooperação para o Desenvolvimento		
O Voluntariado para a Cooperação		
A Educação para o Desenvolvimento		
Práticas de Cidadania Global		
As Motivações para o Voluntariado		
O Desenvolvimento Pessoal no Voluntariado O Plano de Aprendizagem do Voluntário		
A Metodologia de Projecto em Cooperação		
Estereótipos e Representações Sociais		
Aprendizagem e Comunicação Intercultural		
História e Cultura do País/Local do Projecto		
Avaliação Intermédia da Formação		
Princípios de Actuação do Voluntário no Terreno		
A Gestão de Parcerias		
A Gestão de Conflitos e de Situações de Crise		
O trabalho em Equipa e Interdisciplinariedade		
Estilos de Vida e Consumo Responsável no Contexto da Cooperação		

Metodologias de Intervenção e Métodos Pedagógicos em Cooperação		
A Filosofia de Actuação da Organização A Política do Voluntariado para a Cooperação Direitos e Deveres dos Voluntários		
Avaliação Final da Formação		

ANEXO X FICHA DE SEGUIMENTO DOS VOLUNTÁRIOS

Tipo de Seguimento	Periodicidade	Quem Realiza	Assuntos a tratar	Melhorias nos procedimentos de Avaliação
<i>Entrevista</i>				
<i>Reuniões Individuais</i>				
<i>Reuniões em Grupo</i>				
<i>Observação Directa</i>				
<i>Observação Indirecta / Informações recolhidas</i>				
<i>Ficha de Avaliação do Voluntário</i>				
<i>Outros: Chapéu dos Receios</i>				
<i>Análise de relatórios</i>				
<i>...</i>				



ANEXO XI PLANO DE SESSÃO EM GESTÃO DO REGRESSO

Objectivos Gerais:

- Avaliar o projecto de Voluntariado para a Cooperação, tendo como base a análise dos objetivos do projecto.
- Reflectir sobre os resultados do projecto, identificando pistas para a intervenção futura no terreno.
- Facilitar um momento de reflexão e partilha sobre o processo de integração pós-projecto.
- Apoiar os voluntários no seu processo de integração pós-projecto dentro e fora do âmbito da organização.

Metodologia:

Actividade/duração	Descrição
Horário 10h00 às 13h00	Parte I
Apresentação da sessão 5 minutos	Apresentar os objectivos da sessão.
Rotina Semanal da Equipa 90 minutos	<p>Em grupo, os voluntários devem criar uma tabela da típica rotina semanal da equipa de voluntários, de segunda-feira a domingo, incluindo os horários e tempo dispendido com o trabalho (actividades, preparação e avaliação), com a gestão da casa (compras, limpeza, cozinha...), com o tempo livre e o tempo de descanso diário. Após o preenchimento, devem sinalizar os quatro pontos mencionados, colando na tabela quatro cores de post-its. Visualmente, será possível identificar os itens nos quais se dispendeu maior ou menor tempo.</p> <p>Os facilitadores devem, em seguida, conduzir a discussão, de acordo com a informação apresentada, fazendo ligação com os pressupostos e objetivos do projeto, a informação recolhida através de outras fontes, tais como as expectativas/receios dos participantes antes da partida.</p> <p><i>Questões de apoio:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O que levou a que se criasse esta rotina? 2. A realidade correspondeu às preocupações iniciais ou remeteu para outras? 3. Houve equilíbrio das várias rotinas/elementos da rotina? 4. Que impacto teve/poderá ter cada item nos objetivos do projeto?

<p>Intervalo 15/20 minutos</p>	<p>INTERVALO</p>
 <p>Gráfico dos objetivos do projecto 30 minutos</p>	<p>Partindo da reflexão do exercício anterior, os voluntários devem criar um gráfico tipo queijo, representando o tempo real dispendido nos itens referenciados.</p> <p><i>Quanto tempo realmente investi em:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>desenvolvimento do projecto, na sua componente técnica e de trabalho?</i> - <i>tempo vivido em equipa?</i> - <i>integração na comunidade local?</i> - <i>meu desenvolvimento pessoal?</i>
 <p>Análise individual dos objetivos do projecto 45 minutos</p>	<p>Cada voluntário, individualmente, deverá reflectir sobre a experiência do projecto e o desenvolvimento dos diferentes objetivos durante o projecto. Recorrendo ao desenho de uma cadeira e identificando cada perna como um dos objetivos do projecto, cada desenho deverá reflectir, o equilíbrio, ou não, dos vários objetivos, com pernas maiores e outras mais pequenas, uma perna mais reforçada ou uma perna rachada, por exemplo.</p> <p>Cada voluntário deverá apresentar a sua análise pessoal e em conjunto deve reflectir-se sobre a importância dos diferentes objetivos para os resultados globais do projecto.</p>
<p>Pausa almoço 90 minutos</p>	<p>ALMOÇO</p>

<p>Horário 14h30 às 16h30</p>	<p>Parte II</p>
<p>Reflexão individual sobre o regresso 45 + 30 minutos</p>	<p>Os voluntários devem desenvolver um trabalho individual, recorrendo à forma que considerem mais adequada para reflectir sobre a fase pós projecto. Poderão fazê-lo de forma escrita, através de desenhos, colagens, etc. O mais importante é que sejam orientados pelas seguintes questões:</p> <p><i>Tendo em conta a minha relação com o meio (no trabalho, com a realidade de cá, no dia-a-dia, nas compras e nas actividades sociais diversas), a minha relação com os outros (a família, os amigos, colegas, etc) e comigo próprio/a:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O que descobri? 2. Que mudanças ocorreram desde o meu regresso? 3. O que valorizo hoje? 4. Onde quero chegar depois disto tudo? <p>Após o desenvolvimento do trabalho, os voluntários devem partilhar o que desejarem da sua reflexão individual. O/A facilitador/a deverá rematar com exemplos de outros voluntários, enfatizando as diferentes e diversas formas, transformações e “sentir” de regressos.</p>
<p>Testemunho 30 minutos</p> <p>Avaliação do dia 15 minutos</p>	<p>Os/as facilitadores/as devem partilhar com equipa alguns exemplos dos seus próprios regressos: dificuldades, mudanças, aprendizagens, etc.</p> <p>Avaliação livre (oralmente).</p>

Recursos Didácticos e materiais:

- Post-its
- Música
- Folhas de Flipchart
- Jornais e Revistas
- Cartolinas Coloridas
- Marcadores
- Lápis de Cera
- Folhas Brancas
- Bostik
- Cola

ANEXO XII**FICHA DE SISTEMATIZAÇÃO DO RECONHECIMENTO
E VALORIZAÇÃO DO VOLUNTARIADO**

Exemplos de reconhecimento/valorização do voluntariado	Temos esta prática na organização	Não temos esta prática na organização	Queremos implementar esta prática na organização
Comemorar o dia internacional do Voluntário (5/12) e do coordenador de Voluntários (5/11)			
Personalizar os processos de comunicação (dirigir-se à pessoa de uma forma individual)			
Orientar adequadamente os voluntários			
Incentivar a participação voluntária no planeamento do trabalho			
Proporcionar formação			
Dar responsabilidade adicional			
Apresentar oportunidades para que os voluntários possam “crescer” no seu percurso			
Incluir os voluntários em eventos especiais da organização			
Recomendar voluntários a potenciais empregadores			

Manter condições de saúde e segurança para os voluntários			
Ouvir as ideias e preocupações dos voluntários			
Reconhecer e dar resposta a necessidades e problemas pessoais			
Celebrar conquistas e esforços			
Manter os voluntários informados através de um boletim/newsletter/ facebook			
Fornecer cartas de referência/recomendação			
Enviar cartões personalizados de aniversário e/ ou outras datas comemorativas			
Ter um quadro de Honra, um local de destaque para os sucessos dos voluntários e mensagens de incentivo			
Organizar atribuições de prémios, com certificados, placas, medalhas, ou outros “prémios” simbólicos			
Criação de Material de divulgação do programa com fotografias dos voluntários			

Incluir voluntários em diferentes momentos da vida associativa (planeamento estratégico, assembleias gerais, etc)			
Garantir a representação da visão dos voluntários na direcção/coordenação/administração da entidade			
Implicar os voluntários na resolução de problemas na entidade			
Momento de Convívio entre voluntários, técnicos e beneficiários para uma avaliação conjunta do trabalho realizado			
Utilizar as experiências dos voluntários como case studies em contexto de formação e adaptação			
Permitir a voluntários mais antigos que possam dar testemunho / formação a novos voluntários			
Reforçar positivamente e favorecer institucionalmente os voluntários (com algumas regalias – condições de acesso a outros programas e iniciativas, descontos em serviços da organização, etc)			

Dar feedback regular sobre o desempenho individual de cada voluntário, evidenciando as suas qualidades			
Actividades de convívio com e entre os voluntários			
Entregar certificados com descrição da participação voluntária			
Definir objectivos de aprendizagem com cada voluntário			
Dizer obrigado!			
Dar destaque o impacto da participação voluntária na comunicação da organização (site, folhetos, etc)			
Reconhecer formalmente o trabalho dos colaboradores para o sucesso do programa de voluntariado			
...			
...			
...			
...			

ANEXO XIII CERTIFICADO DA ACÇÃO VOLUNTÁRIA

(nome), com o Bilhete de Identidade/cartão de cidadão n.º _____ , como

(cargo) da Associação _____ ,
com sede social em _____ ,
com o estatuto de _____ (entidade jurídica),
e Número de Contribuinte _____ , em nome e representação da mesma,
CERTIFICA

que _____(nome),
com o Bilhete de Identidade n.º _____ , participou como voluntário/a no projecto

_____, que a
Associação _____
desenvolve na cidade de _____ , desde _____ .
Que, no mencionado projecto, realizou actividades de _____

_____,
com uma dedicação semanal de ____ horas. A avaliação feita da sua actividade neste projecto é
_____ .

Por ser verdade, e me ter sido solicitado, passei este certificado, que dato e assino.

_____, ____ de _____ de _____ (data)

(assinatura) _____ (cargo)

Nome da Organização: _____

Data: _____

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Afonso, M^a Manuela (1995), *Cooperação para o Desenvolvimento – Características, evolução e perspectivas futuras*, Lisboa, CIDAC.
- Afonso, M^a Manuela e Fernandes, Ana Paula (2005), *abCD Introdução à Cooperação para o Desenvolvimento*, São João da Talha, Edição do IMVF/OIKOS.
- Alfaro, M^a Elena (1998), *La formación del Voluntariado Social*, Madrid, Plataforma para la promoción del voluntariado en España, Cuadernos de la plataforma n^o4.
- Amaro, Roque (2002), *O Voluntariado nos Projectos de Luta contra a Pobreza*, Lisboa, Comissão Nacional para o Ano Internacional dos Voluntários.
- Amaro, Roque (2003), “Desenvolvimento – Um conceito ultrapassado ou em renovação? – Da teoria à prática e da prática à teoria”, *Cadernos de Estudos Africanos*, n^o4.
- Aranguren Gonzalo, Luis A. (2002), *Los itinerarios Educativos del Voluntariado*, Madrid, Plataforma para la promoción del voluntariado en España, edição 1 de *A fuego Lento*.
- Argibay, Miguel; Celorio, Gema; Celorio, Juanjo (1997), “Educación para el desarrollo - El espacio olvidado de la cooperación”, *Cuadernos de Trabajo de Hegoa*, n^o19, Bilbao, Hegoa, disponível em <http://www.ehu.es/documents/1530678/1576045/1+ED1997LanKoadernoak.pdf>
- Assembleia da República (1998), Lei n.º 71/98 de 3 de Novembro, *Diário da República*, disponível em <http://www.dre.pt/cgi/dris.exe?t=dr&cap=1-1200&doc=19983306%20&vo2=&vo1=2&vo3=1900-01-01&vo4=3000-12-21&vo5=&vo6=&vo7=&vo8=&vo9=&vo10=&vo11=Lei&vo12=&vo13=&vo14=&vo15=&sort=0&submit=Pesquisar>
- Assembleia da República (1998), Lei n.º 66/98 de 14 de Outubro, *Diário da República*, disponível em http://www.plataformaongd.pt/conteudos/File/CentroDocumentacao/Lei_66-1998-ongd.pdf
- Campbell, Katherine N. e Ellis, Susan J. (2004), *The (Help!) I-don't-have-enough-time guide to volunteer management*, Philadelphia, Energyze, Inc.
- Chacón, Fernando e Vecina, M^a Luisa (2002), *Gestión del voluntariado*, Madrid, Editorial Síntesis.
- Cidac (1995), “O que é a Educação para o Desenvolvimento?”, *A Educação para o Desenvolvimento no processo de transformação em África*, Atelier Sub-Regional, Bissau, pp. 43-49.
- Cidac (2005), “ED? O que é isso?.. A Educação para o Desenvolvimento”, *abcED Introdução à Educação para o Desenvolvimento*, edição IMVF e OIKOS, pp.15-26.
- Cidac (2005), “A experiência da Educação para o Desenvolvimento em Portugal”, *abcED Introdução à Educação para o Desenvolvimento*, edição IMVF e OIKOS, pp. 37-46.
- Cidac (2006), *A Educação para o Desenvolvimento em Portugal*, s.l, s.n.
- Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J. & Miene, P. (1998), “Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach.”, *Journal of Personality and Social Psychology*, n^o 74.
- Comissão Europeia (2007), *Consenso Europeu sobre o Desenvolvimento: O contributo da Educação para o Desenvolvimento e da Sensibilização*, disponível em http://ec.europa.eu/development/icenter/repository/PUBLICATION_CONSENSUS_PT-067-00-00.pdf
- Conselho da Europa (2002), “Maastricht Global Education Declaration”, disponível em www.coe.int/t/dg4/nscentre/GE/GE-Guidelines/GEgs-appi.pdf
- Cruz, C.; Florêncio, F.; Pinto, L.; Pereira, L.; Laurent, S. (2004), “Modos de intervenção”, *A cor das solidariedades – pela justiça e equidade das relações internacionais (30 anos do CIDAC)*, Santa Maria da Feira, edição CIDAC e Edições Afrontamento, pp. 183-189.

DEEEP (2006), *The Future of European Development NGOs and the Role of Development Education*, disponível em <http://www.deeep.org/images/stories/ThematicDossiers/the%20future%20of%20europeanad%20ongos.pdf>

Dionísio, C. (2000), *Voluntariado Social – Contributo para a Caracterização do Voluntário (Relatório de Estágio da Licenciatura em Política Social Social)*, Lisboa, Universidade Técnica de Lisboa.

Esteve, Gustavo Q. (2004), *Formación de voluntariado. Animadores. Métodos y propuestas*. Madrid, CCS.

Figueiredo, Joana Miranda (2005), *Fluxos Migratórios e Cooperação para o Desenvolvimento – realidades compatíveis no contexto europeu?*, Lisboa, ACIME.

Fisher, J.C. e Cole, K. (1993). *Leadership and Management of Volunteer Programs – A guide for volunteer administrators*, San Francisco, Jossey-Bass Non Profit Series.

Fricke, Harm-Jan (2011), *Developing a Quality and Impact Reference Framework*, DARE Forum.

Gillette, Arthur (1999), *A (Very) Short Story of Volunteering*. *World Volunteer Web*, disponível em <http://www.worldvolunteerweb.org/browse/countries/azerbaijan/doc/a-very-short-history.html>

Hands On Network, *Take Root. Volunteer Management Guidebook*, Hands On Network e Corporation for National and Community Service, disponível em http://www.handson-network.org/files/resources/GB_TakeRoot_Volunteer_Management_unkn_HON.pdf

IDEA – www.ideaonline.ie, consultado em agosto de 2012.

Ipad (2006), *Uma Visão Estratégica para a Cooperação Portuguesa*, Lisboa, Instituto Português de Apoio ao Desenvolvimento e Ministério dos Negócios Estrangeiros.

Ipad (2009), *Estratégia Nacional de Educação para o Desenvolvimento (2010-2015)*, Lisboa, Instituto Português de Apoio ao Desenvolvimento e Ministério dos Negócios Estrangeiros,

disponível em http://internacional.ipv.pt/sites/default/files/ENED%20PT_o.pdf

Kolb, David A. (1984), *Experiential Learning- Experience as the source of learning and Development*, Englewood Cliffs, Prentice Hall.

Krause, J. (2010), *European Development Education Monitoring Report - DE Watch*, Bruxelas, DEEEP

López Salas, Emilio (2009). *Cuaderno de gestión 6. Claves para la Gestión del Voluntariado en las Entidades no Lucrativas*, Espanha, Fundación Luis Vives.

McGivney, V. and Murray, F. (1991), *Adult Education in Development. Methods and approaches from changing societies*, Leicester, NIACE.

Mesa, Manuela (2000), *La educación para el desarrollo en la Comunidad de Madrid: tendencias y estrategias del siglo XXI*, Madrid, Mimeo, disponível em http://www.ceipaz.org/educacionparaeldesarrollo/index.php?option=com_k2&view=itemlist&task=category&id=5%3Aestudios-y-análisis&Itemid=5&limitstart=20

Mesa, Manuela (2002), *La educación para el desarrollo: un modelo de cinco generaciones*, Centro de Investigación para la Paz, disponível em http://www.fongdcam.org/manuales/educaciondesarrollo/datos/docs/A_docs/b_1_2_cuadro.pdf

Mesa, Manuela (2011), “Reflexiones sobre el modelo de las cinco generaciones de Educación para el Desarrollo”, *Educación Global Research*, Online, nº0, 161-167.

Mesa, Manuela (2011), Evolución y futuros desafíos en la educación para el desarrollo *Educación Global Research*, Online, nº0, 122-140.

Mezirow, Jack et al. (2000), *Learning as Transformation. Critical Perspectives on a Theory in Progress*, San Francisco, Jossey-Bass.

Milando, João (2005), *Cooperação sem Desenvolvimento*, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais do Instituto de Ciências Sociais (ICS) – Universidade de Lisboa.

Monteiro, Ramiro Ladeiro (2001), *A África na Política de Cooperação Europeia – O novo Acordo de Parceria assinado em Cotonou*, 2ª edição (actualizada), Lisboa, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas – Universidade Técnica de Lisboa.

MNE (1995), *Portugal Dez Anos de Cooperação*, Lisboa, Ministério dos Negócios Estrangeiros.

Navarro, Joly (2011), *Voluntariado - una expresión personal de ciudadanía para la transformación global*, InteRed – intercambio y solidaridad, disponível em http://redciudadaniaglobal.org/wp-content/uploads/2012/03/Curso-Taller-de-voluntariado_2012.pdf

North-South Centre of the Council of Europe (2008), *Global Education Guidelines – Concepts and Methodologies on Global Education for Educators and Policy Makers*, disponível em http://www.coe.int/t/dg4/nscentre/GEguide-line_presentation_en.asp

Oppenheimer, Jochen et al. (1990), *Portugal e a Cooperação Internacional – Uma Análise da Ajuda Recebida*, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento (IED), Caderno 20.

Oxfam GB (2006), *Education for Global Citizenship: A Guide for Schools*, Oxford, Oxfam Development Education, disponível em <http://www.oxfam.org.uk/education/global-citizenship/global-citizenship-guides>

Perroux, François (1987), *Ensaio sobre A Filosofia do Novo Desenvolvimento*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

Plataforma Portuguesa das ONGD (2002), 2ª Escola de Outono de ED.

Plataforma Portuguesa das ONGD (2004), “Os Actores da Cooperação para o Desenvolvimento”, Ficha Formativa nº1.

Plataforma Portuguesa das ONGD (2005), *Guia das ONGD da Plataforma – Organizações Não Governamentais para o Desenvolvimento da Plataforma Portuguesa*, Lisboa, Plataforma das ONGD Portuguesas.

Plataforma Portuguesa das ONGD (2006), *Código de Conduta do Voluntariado para a Co-*

operação, disponível em http://www.fecong.org/fec/Legislacao_VM/codigo_conduta_voluntariado.pdf

Salvador, Tânia Lara M. C. (2005), *A Cooperação para o Desenvolvimento – Análise dos modelos português e irlandês*, Lisboa, IPAD.

Santos, Ana Teresa (2013), *A opção Multistakeholder como Pilar da Estratégia Nacional de Educação para o Desenvolvimento*. Dissertação de mestrado não-publicada, ISCTE-IUL, Lisboa, Portugal.

Vários Autores (2010), *The Coming Home Book for returned overseas volunteers, development workers, humanitarian workers and missionaries*, Dublin, Comhlámh, 7ª Edição (o autor da primeira edição em 2003 é Jerry Crowley).

Vários Autores (2011), *Informar sobre Voluntariado- Guía de estilo para quienes comunican*, Madrid, Plataforma del Voluntariado de España.

