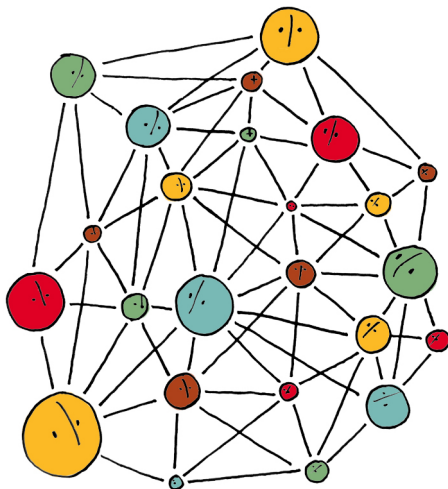


EDUCAÇÃO PARA A TRANSFORMAÇÃO

Instrumentos Pedagógicos
& Conselhos Práticos
para Líderes Comunitários

Projeto MAP - Mozambique and Angola Project:
Capacitação de Agentes de Desenvolvimento Comunitário



Inês Prata * Laura Marques
Julho 2016

Graal

In memoriam Anne Hope
(12 de fevereiro de 1930 - 26 de dezembro de 2015)

FICHA TÉCNICA

EDIÇÃO

Graal

Rua Luciano Cordeiro, 24, 6º A

1150-215 Lisboa

Telefone: +351 213 546 831

Site: www.graal.org.pt

DATA

Julho de 2016

IMPRESSÃO E ACABAMENTO

Europress, Lda.

Rua João Saraiva

1700-249 Lisboa

Site: www.europress.pt

DESIGN

Guilherme Campos Gil

ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO	pág. 5
2. PROGRAMA TRAINING FOR TRANSFORMATION (TFT)	pág. 7
FONTES DE INSPIRAÇÃO DA METODOLOGIA DO TFT	
3. PROJETO MAP – MOZAMBIQUE AND ANGOLA PROJECT	pág. 11
OBJETIVOS // ONDE // DESTINATÁRIOS // EQUIPA TÉCNICO-PEDAGÓGICA // METODOLOGIA // MÓDULOS DE FORMAÇÃO // MATERIAIS E INSTRUMENTOS DIDÁTICO-PEDAGÓGICOS	
4. INSTRUMENTOS PEDAGÓGICOS DE DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO	pág. 15
4.1 TÉCNICAS PEDAGÓGICAS	
O LÍDER QUE SABE OUVIR // ADAPTAR AO CONTEXTO // PRATICAR // COMEÇAR PELO EU	
4.2 NOTAS METODOLÓGICAS	
4.3 TIPOS DE INSTRUMENTOS PEDAGÓGICOS	
4.4 APRESENTAÇÃO DOS INSTRUMENTOS PEDAGÓGICOS & CONSELHOS PRÁTICOS	
INSTRUMENTOS PARA O AUTOCONHECIMENTO E RELAÇÕES HUMANAS (I)	
o Teia	
o Inquérito apreciativo	
o Rio da minha vida	
INSTRUMENTOS PARA A AUSCULTAÇÃO E DIAGNÓSTICO (II)	
o Roda das necessidades humanas fundamentais	
o Mapa dos problemas	
o Árvore dos problemas	
INSTRUMENTOS PARA A ANÁLISE CRÍTICA E TRANSFORMAÇÃO (III)	
o 8 Etapas da metodologia de Paulo Freire	
5. AGRADECIMENTOS & CONTACTOS	pág. 39
6. BIBLIOGRAFIA & ANEXOS	pág. 41

ENQUADRAMENTO

O projeto **MAP** surgiu como resposta ao apelo feito por entidades locais¹ e como expressão da relevância e do interesse que se reconhece nos conceitos, metodologias e instrumentos pedagógicos do programa de formação *Training for Transformation (TFT)*, tendo sido adaptado na formação em *Liderança e Desenvolvimento Comunitário* para agentes, organizações e movimentos locais em Angola, nas regiões do Luena, Lobito e Benguela, e em Moçambique, nas regiões de Maputo e Beira.

Este projeto só foi possível com o cofinanciamento do Camões - Instituto da Cooperação e da Língua e da Misereor - Organização da Conferência Episcopal Católica da Alemanha para a Cooperação e o Desenvolvimento, possibilitando, ao longo de três anos, a vivência de uma aprendizagem contínua a partir do diálogo com os grupos de formação, com os parceiros e com a realidade local. Permitiu ainda aperfeiçoar e construir a presente proposta formativa, procurando, tanto quanto possível, integrar-se de modo diversificado em cada contexto.

O projeto MAP termina com a presente publicação, sob o título **EDUCAÇÃO PARA A TRANSFORMAÇÃO – Instrumentos Pedagógicos e Conselhos Práticos para Líderes Comunitários**, com o objetivo de reveritar um conjunto de instrumentos selecionado, quer pela sua relevância para os participantes, quer pela sua aplicabilidade nas organizações e/ou na transversalidade dos contextos de liderança.

À apresentação de cada instrumento pedagógico acresce-se um conjunto

¹ Diocese do Luena, em Angola e Comissão Justiça e Paz, Arquidiocese da Beira, em Moçambique.

de conselhos práticos, enraizados na experiência e na aprendizagem contínua realizada no terreno, com o objetivo de potenciar a sua utilização e adaptação a cada contexto. Apesar de cada instrumento ser descrito e poder ser utilizado isoladamente, no programa da formação em *Liderança e Desenvolvimento Comunitário* cada um deles surge associado a uma componente teórica e de reflexão crítica, inspirada pela perspetiva de constante renovação e aprofundamento dos processos de autoconhecimento (Eu) e intervenção comunitária (Nós).

Esta publicação destina-se a:

- Participantes da formação em Liderança e Desenvolvimento Comunitário no âmbito do projeto MAP – Mozambique and Angola Project;
- Membros de organizações, associações, grupos e movimentos locais representados na formação em Liderança e Desenvolvimento Comunitário, no âmbito do projeto MAP – Mozambique and Angola Project;
- Líderes e agentes de desenvolvimento comunitário, organizações e movimentos locais, interessados em instrumentos pedagógicos de desenvolvimento comunitário, inspirados na metodologia do TFT;
- Pessoas interessadas em utilizar instrumentos pedagógicos de desenvolvimento comunitário nos seus contextos pessoais e de trabalho.

Esta publicação está organizada em 6 capítulos:

1. Enquadramento: apresentação;
2. Programa *Training for Transformation* (TFT): breve introdução a este programa de formação de responsabilidade do Graal, desenhado para líderes de desenvolvimento comunitário, e do modo como as metodologias e instrumentos pedagógicos do TFT inspiraram o projeto MAP, a sua intervenção e proposta formativa;
3. Projeto MAP – *Mozambique and Angola Project*: contextualização do projeto em Angola e Moçambique e apresentação dos objetivos, regiões de intervenção e parceiros locais, destinatários, equipa técnico-pedagógica, metodologia, módulos de formação e materiais didático-pedagógicos;
4. Instrumentos Pedagógicos de Desenvolvimento Comunitário: apresentação das técnicas pedagógicas estruturantes dos instrumentos, enquadramento da sua categorização com base nos conceitos do Holon e do Ciclo de Projeto, apresentação dos instrumentos e conselhos práticos de aplicação;
5. Agradecimentos & Contactos;
6. Bibliografia & Anexos: imagens e instrumentos disponíveis *online* para impressão e utilização.

2

PROGRAMA TRAINING FOR TRANSFORMATION

OMAP é um projeto de formação e capacitação de líderes de desenvolvimento comunitário em Angola e Moçambique assente fundamentalmente nos princípios e metodologias do programa de formação *Training for Transformation* (TFT): Educação para a Transformação, da responsabilidade do Graal, ministrado em Kleinmond, na África do Sul.

É um curso desenhado para agentes de desenvolvimento comunitário. O TFT assenta no reconhecimento da necessidade de uma nova geração de líderes no desenvolvimento, automotivados e cujos pensamento e prática se enraízam na realidade das comunidades.

*É um curso para quem se preocupa com os processos de transformação das sociedades. A formação é baseada nos manuais *Training for Transformation*, escritos por Anne Hope e Sally Timmel, que simplificam a teoria da Educação de Adultos de Paulo Freire, conciliando-a com propostas doutros pensadores críticos da mesma área, como Rivo Tivo. Desde 2002, o curso do TFT formou mais de 200 trabalhadores de desenvolvimento pertencentes a 106 organizações e de 18 países.*

(tradução livre)

In grailprogrammes@org.za: Training for Transformation

O TFT assume como sua missão a promoção de metodologias, competências e instrumentos pedagógicos que fortalecem as equipas e potenciam a sua capacidade de trabalhar com as comunidades, baseando-se para isso em 6 pilares:

1. Desenvolvimento da consciência crítica e da criatividade das pessoas, pressupostos fundamentais no pensamento e prática de Paulo Freire;

2. Recurso a metodologias participativas de educação básica de adultos,

centradas na capacidade de liderança de grupo e no recurso a dinâmicas de grupo;

§. Aprofundamento de competências e do uso de instrumentos para a compreensão das necessidades humanas fundamentais e estímulo da criatividade, corresponsabilidade e autonomia das comunidades na procura de respostas a todas as formas de pobreza;

¶. Desenvolvimento da compreensão das desigualdades existentes no mundo e do modo como estas condicionam a construção de relações de confiança entre pessoas com diferentes interesses e perspectivas;

§. Promoção de uma análise socioeconómica que potencie uma leitura compreensiva e crítica, por parte das organizações e entidades civis, do modo como a sociedade se estrutura e funciona;

¶. Reconhecimento da ligação entre a cultura e a espiritualidade, promovendo o compromisso profundo com o que é justo para todos.

FONTES DE INSPIRAÇÃO DA METODOLOGIA DO TFT

A metodologia do TFT resulta de um conjunto de abordagens à mudança, em que o desenvolvimento de uma consciência crítica e da criatividade se assume como a essência da sua missão e do processo de transformação. O TFT assenta na convicção de que é determinante potenciar a capacidade de cada pessoa e de cada comunidade identificar os seus problemas e encontrar coletivamente as suas próprias soluções. Este objetivo implica reinventar os processos que sustentam as comunidades na busca do seu propósito, alimentando um sentido de esperança no futuro, à medida que o seu potencial, sabedoria e conhecimento despertam, até que as necessidades humanas de cada pessoa sejam satisfeitas em pleno.

“A Educação problematizadora é profética e, como tal, cria a esperança, o que corresponde à natureza histórica dos seres humanos. Afirma as pessoas como seres que se transformam a si próprias, que avançam e olham em frente (...) para elas, olhar sobre o passado é apenas um meio de compreensão mais claro do quê e de quem elas são para que, deste modo, possam construir mais sabiamente o futuro”.

Paulo Freire (adaptado de *The Pedagogy of the Oppressed*, 1970)
In Hope, A. and Timmel, S. (2013). *Formação para a Transformação: Um Manual para Agentes de Desenvolvimento Comunitário*,
Edição Portuguesa, Volume 1, p. 20.

Esta metodologia de desenvolvimento comunitário transformador teve como base a filosofia de Paulo Freire e a sua abordagem à educação de adultos, sustentada nos seguintes princípios:

○ A transformação radical é a principal finalidade na educação. “Radical” significa “ir até às raízes”, o que implica valores profundos de cooperação, justiça, cuidado pelo bem comum e liberdade conquistada em conjunto. Somos chamados a transformar as nossas vidas, as vidas das comunidades, dos grupos e organizações a que pertencemos, do meio ambiente e da sociedade inteira.

○ A “leitura” da sua realidade e a escrita da sua história tornam cada pessoa sujeito do seu destino, ultrapassando-se como um mero objeto vazio. Esse processo, à medida que desenvolve uma leitura permanentemente crítica da sua realidade, com base num ciclo dinâmico entre reflexão e ação (praxis), pode conduzir cada pessoa a tomar consciência de si, do outro e do mundo.

○ A ligação intrínseca entre emoção e motivação para agir desempenha um papel fundamental na transformação. Por isso, Paulo Freire considera temas geradores aqueles relativamente aos quais as comunidades têm emoções fortes². A identificação consistente destes temas implica uma dinâmica constante de escuta e diálogo ao longo de todo o processo, em especial na identificação das necessidades da comunidade.

○ A abordagem problematizadora da educação desafia as comunidades a aprofundar as causas dos problemas e a encontrar as suas próprias soluções, interpelando-as ainda a repensar sistemática e criticamente a sua ação. É assim que a educação se vai constituindo como uma expressão de liberdade, instigando comunidades críticas, livres, criativas e responsáveis pelo seu próprio processo de transformação.

² Os temas geradores correspondem a problemas reais da comunidade, que ela própria identifica ao longo de um processo de diagnóstico e auscultação de necessidades. Este processo implica, por parte de quem facilita, as capacidades de observação e escuta; as capacidades de criar empatia com a comunidade, gerar confiança e estimular a sua participação; e as capacidades de fazer perguntas e de estar atento/a às emoções da comunidade: *O que preocupa as pessoas nesta comunidade? O que as faz felizes, entristece ou zanga...?* Para Paulo Freire, as pessoas só estão preparadas para atuar sobre as questões que nelas despertam emoções fortes.

3

PROJETO M.A.P. MOZAMBIQUE AND ANGOLA PROJECT

Grupos e organizações de diferentes contextos têm adaptado o TFT às suas realidades local e nacional com grande criatividade e com poucos recursos. Numerosos programas e projetos foram iniciados por meio desta metodologia, tendo envolvido três milhões de pessoas em dez anos.

Recentemente, o interesse por estas metodologias ganhou maior expressão nos países de língua oficial portuguesa. Em resposta aos pedidos de tradução e aplicação do TFT, uma equipa do Graal Internacional procedeu à tradução dos três primeiros volumes do TFT para língua portuguesa.

Simultaneamente, em Angola e Moçambique foram sendo estabelecidos contactos entre o Graal e organizações e movimentos locais diversos, interessados na formação dos seus recursos-humanos com base no TFT, face à identificação de um conjunto de lacunas no âmbito do desenvolvimento comunitário.

A relação estabelecida entre o Graal em Portugal, o Graal em Moçambique, o Graal na África do Sul e a Diocese do Luena em Angola possibilitou e sustentou o trabalho proposto pelo projeto MAP.

OBJETIVOS

O projeto MAP assumiu como objetivo central, através da capacitação institucional, contribuir para a erradicação da pobreza e a promoção do desenvolvimento sustentável, tendo como horizonte a transformação social.

Apostou-se na capacitação de organizações e movimentos locais em Angola

e Moçambique, através da formação de pessoas que trabalham no âmbito do desenvolvimento e intervenção comunitária. Tendo por base as metodologias do TFT, a capacitação institucional proposta pelo projeto MAP seria fundamental para:

- Estimular processos de reflexão pessoal e valorizar competências do domínio interpessoal, construindo comunidades de aprendizagem onde os processos de autoconhecimento e intervenção comunitária se complementam;
- Fortalecer o perfil profissional dos agentes de desenvolvimento comunitário, potenciando o impacto e qualidade do seu trabalho através do reforço de competências de liderança, facilitação e dinamização de grupos, comunicação, gestão e sustentabilidade dos seus projetos;
- Promover espaços propícios à partilha e reflexão crítica dos conceitos, conteúdos e metodologias de desenvolvimento comunitário, à luz dos princípios de Paulo Freire, para uma análise e resolução multidimensional dos problemas, na convicção de que cada comunidade é única nas suas dificuldades, potencialidades e modo de intervenção;
- Criar contextos para o encontro de uma rede alargada de organizações e movimentos locais, de forma a reforçar as suas relações, gerar sinergias e promover o trabalho em parceria no interior de cada comunidade.

ONDE

Em **ANGOLA**, o projeto MAP abrangeu 4 grupos de formação nas seguintes regiões:

- Cidade do Luena, província do Moxico: em parceria com a Diocese do Luena (2 grupos de formação);
- Cidade de Benguela (Bairro da Graça), província de Benguela: em colaboração com a ONGD Leigos para o Desenvolvimento, no âmbito do projeto do *Grupo Comunitário do Bairro da Graça* (1 grupo de formação);
- Cidade do Lobito, província de Benguela: em colaboração com a PROMAICA & Paróquia São José da Caponte (1 grupo de formação).

Em **MOÇAMBIQUE**, o projeto abrangeu 4 grupos de formação nas seguintes regiões:

- Cidade de Maputo, província de Maputo: da responsabilidade do Graal em

Moçambique, membro do Consórcio (2 grupos de formação);

○ Cidade da Beira, província de Sofala: em colaboração com a Comissão Justiça e Paz, Arquidiocese da Beira (2 grupos de formação).

DESTINATÁRIOS

○ Pessoas ligadas a organizações e movimentos locais das dioceses do Luena, Benguela e Lobito, em Angola.

○ Pessoas ligadas a organizações e movimentos locais das dioceses de Maputo e Beira, em Moçambique.

EQUIPA TÉCNICO-PEDAGÓGICA

○ A equipa técnico-pedagógica foi constituída por formadoras de Portugal e Moçambique que participaram e concluíram os cursos do *Training for Transformation, Certificate and Diploma Courses*, realizados em regime residencial por períodos de 9 e 12 meses, respetivamente. Estes cursos do *Training for Transformation* são cursos de Educação para o Desenvolvimento, certificados pelo Centro de Estudos de Desenvolvimento de Kimmage³, Kimmage Mannor, Dublin, Irlanda, e promovidos pelo Graal, em Kleinmond, na África do Sul (<http://www.grailprogrammes.org.za/>)).

METODOLOGIA

A metodologia utilizada desenrolou-se com base numa estrutura de formação que incluiu 2 fases de formação contínua (40horas + 40horas) em espaço de sala de aula, num total de 80 horas de formação, intercaladas com a realização de um trabalho de terreno e concluindo com um trabalho final.

Procurou atender particularmente a três componentes:

○ Formação teórico-prática: formação partindo dos problemas reais identificados pelo grupo, com vista à reflexão-ação, consciência crítica e transformação, recorrendo-se a métodos ativos que envolvessem a participação, saber, experiência e criatividade de cada pessoa.

○ Trabalhos de Terreno: definidos pelo grupo de participantes durante a formação contínua, consistindo na aplicação das metodologias e instrumentos

³ Acreditado pelo HETAC (*Higher Education and Training Awards Council*)

pedagógicos da formação nos diferentes contextos, grupos, organizações e movimentos locais, individualmente e/ou em pequenos grupos.

○ Acompanhamento: trabalhos de terreno realizados com o acompanhamento da equipa técnico-pedagógica, em Portugal, e em colaboração com as respetivas equipas de coordenação local, no terreno.

MÓDULOS DE FORMAÇÃO

○ Autoconhecimento, desenvolvimento de relações interpessoais e construção de comunidades de aprendizagem

○ Metodologias de dinamização e gestão de grupos

○ Desenvolvimento transformador

○ Princípios e metodologias da pedagogia de Paulo Freire

○ Planeamento estratégico: planificação, monitorização e avaliação dos projetos locais

○ Desenvolvimento organizacional, gestão e sustentabilidade

○ Cultura, espiritualidade e ecologia

MATERIAIS E INSTRUMENTOS DIDÁTICO-PEDAGÓGICOS

Para cada fase de formação foram elaborados e compilados os conteúdos e instrumentos pedagógicos respetivos, base da presente publicação que está disponível online (<http://www.graal.org.pt/>).

4

INSTRUMENTOS PEDAGÓGICOS DE DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO

A formação em *Liderança e Desenvolvimento Comunitário* foi pensada e estruturada tendo por base os pilares do TFT e os princípios da metodologia de Paulo Freire (atrás referidos) e concretizou-se num conjunto de metodologias participativas visuais e de facilitação. O recurso a imagens e esquemas, perguntas e temas geradores, dinâmicas de grupo e exercícios de reflexão, permitiu assegurar uma relação complementar, por um lado, entre reflexão e prática, e por outro, entre formação em sala de aula e trabalhos de terreno.

No decorrer da formação fomos reconhecendo e cocriando, com os/as líderes e agentes comunitários que fizeram parte da formação, técnicas pedagógicas propícias e importantes à aprendizagem, à confiança e à aplicação dos instrumentos de desenvolvimento comunitário. Passamos a explicitar cada uma destas técnicas pedagógicas, transversais aos diferentes módulos de formação, com recurso aos contributos e testemunhos de participantes dos diferentes grupos de formação.

4.1

TÉCNICAS PEDAGÓGICAS

O LÍDER QUE SABE OUVIR

A formação em *Liderança e Desenvolvimento Comunitário* investiu no reforço do diálogo e na importância do seu exercício nos contextos de liderança de

que fazemos parte: pessoal, familiar, profissional, cultural, comunitário, espiritual, etc. O diálogo é vital em todos os aspetos da aprendizagem participativa e em todo o processo de transformação. Requer paciência, humildade e uma relação de confiança e abertura ao contributo de cada pessoa.

A minha maior aprendizagem na formação foi o diálogo. Antes pensava que o meu posicionamento tinha sempre que prevalecer. Descobri que não é bem assim. É com os outros que devemos trabalhar, eu não posso ser o centro das atenções. – Pinto Lopes

A aprendizagem mais útil foi a da liderança, porque é o problema que enfrentamos, tanto na vida profissional como comunitária e pessoal. É preciso esclarecer a missão do líder e como atuar na comunidade. Esta formação mudou a minha maneira de ver a liderança (o uso do poder, o ter sempre a primeira palavra). Agora sou a primeira a calar para ouvir os outros, com liberdade. (...) Aprendi a ouvir. – Mónica Mendes

Paciência para ouvir os outros sem interromper até ao fim (...). Calma, paciência, atenção. Saber ouvir é muito bom. Quando ouvimos os outros, também somos ouvidos e as coisas resolvem-se. – Generosa Baptista

ADAPTAR AO CONTEXTO

A flexibilidade é muito importante para adaptar a formação e os instrumentos ao contexto onde os queremos aplicar: ao perfil do grupo, às suas necessidades, ao tempo disponível, e às particularidades dos diferentes contextos.

Aprendi a saber a linguagem a usar consoante o público à minha frente, a ser entendida e a receber feedback. – Generosa Baptista

Aprendi a adequar a formação, por exemplo, para as áreas urbanas, a pegar nos elementos da área urbana. Por exemplo, os problemas de saneamento básico, educação, saúde, energia, água, transporte e partir destes elementos como ponto de partida para dar solução nestes problemas. – Pinto Lopes

Parece-me importante reforçar a flexibilidade e a criatividade perante uma ferramenta. (...) É importante adaptar-se a metodologia ao tempo que se tem (...) é importante a “fidelidade criativa”. – Coordenação Local, Benguela

PRATICAR

A formação, teórico-prática, privilegiou o debate, a partilha e a prática dos instrumentos em contexto de sala de aula, individualmente e em pequenos grupos e, posteriormente, nos contextos de cada participante, com os trabalhos de terreno. É importante praticar os instrumentos aprendidos em grupos pequenos e contextos conhecidos, para se ganhar mais à vontade e melhorar.

É importante mostrar exemplos para praticar, por exemplo, nos grupos de igreja, e não pensar em coisas grandes (...). Por exemplo, cada um tem temas específicos que vai trabalhar na paróquia para aí praticar e falar com todos sobre o mesmo tema e só depois desenvolver nas Comunidades. E assim fica apto. – Francisco Mulaqueno

Primeiro, o coletivo [grupo de formação] implementa. Depois, faz-se uma avaliação conjunta. Só depois partimos para uma ação individual. – Pinto Lopes

Longe é difícil porque não tenho contactos lá e vou arranjar problemas. (...) A comunidade é mesmo em casa, o bairro onde eu vivo. Praticar em casa, com a família ou nesta comunidade é mais fácil. – Francisco Mulaqueno

COMEÇAR PELO EU

Durante o projeto, fomos reconhecendo, enquanto grupo, a importância de a formação partir da dimensão do Eu, para depois reconhecer o outro (Tu) e a comunidade (Nós). A formação foi, por isso, estruturada na combinação entre o autoconhecimento e a intervenção comunitária, numa lógica de reflexão-ação.

(...) um grupo precisa de partir de aqui [da descoberta do meu Eu] porque primeiro preciso de me conhecer, para poder transmitir para outros. – Rita Gouzaqa

Há problemas para os quais comecei a olhar através da dimensão do “EU”, eu como ponto de partida para a solução do problema (antes, pensava que tinha que pedir a alguém para resolver). Percebi que havia situações que estavam ao meu alcance. (...) Requer muito trabalho individual, não se vai à pressa. (...) Esta formação fez-nos parar, ter tempo para nós. E isto é raro. – Gabriel Códia

(...) procurar aperfeiçoar as nossas habilidades e competências, para conseguir contribuir de uma melhor forma dentro da comunidade e da organização em que está inserido – Elsa Kanuma

Quando se empreende um trabalho de desenvolvimento comunitário e se assume o compromisso com uma mudança social, é preciso integrar e combinar diferentes níveis de intervenção e necessidades, sem os quais é impossível construir um movimento de transformação forte e sustentado no tempo.

Ao representar estes níveis de intervenção (conforme a imagem), o Holon assumiu-se como a via que deu forma à metodologia, ao programa e aos instrumentos pedagógicos da formação em *Liderança e Desenvolvimento Comunitário*, despertando para:

- A compreensão de cada nível e sua importância no processo de transformação;
- A consciência de que toda a transformação começa sempre no Eu e só depois pode acontecer nos outros níveis, em crescendo.



- (a) Eu
- (b) Relações face-a-face (família, comunidade)
- (c) Organizações
- (d) Instituições
- (e) Sociedade
- (f) Ambiente

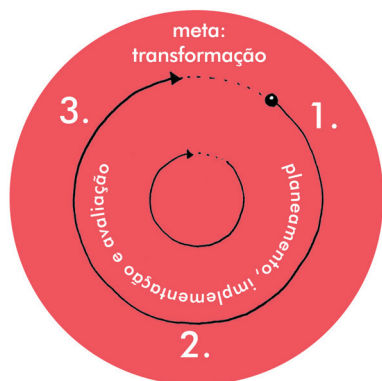
Na construção de uma sociedade onde cada indivíduo é importante, o primeiro passo para a transformação começa no Eu (a). Mas a transformação não se esgota em mim: a força de cada movimento radica nos meus pequenos grupos, nas relações face-a-face (b), onde todas as pessoas se conhecem bem e onde se podem gerar respostas integradas a desafios e a necessidades comuns.

As organizações (c) e as instituições locais (d) têm um papel fundamental nos processos de transformação da comunidade e é com elas que devemos trabalhar. À medida que cada líder desenvolve a sua capacidade de leitura e análise dos sinais de cada tempo e contexto, aprofunda a sua capacidade de compreensão e atuação na sociedade (e) como um todo e desperta para a dimensão do cuidado pelo bem comum, pelo ambiente (f).

Tendo como pano de fundo esta consciência multidimensional introduzida pelo Holon, os instrumentos pedagógicos⁴ foram organizados em 3 tipologias interdependentes:

- (I) Instrumentos para o autoconhecimento e relações humanas
- (II) Instrumentos para a auscultação e diagnóstico
- (III) Instrumentos para a análise crítica e transformação

Finalmente, inspirada na metodologia do Ciclo de Projeto, esta divisão dos instrumentos em 3 tipologias não é estanque. Reconhece-se a importância de um início, um desenvolvimento e um permanente recomeçar melhorado, resultado da monitorização e avaliação contínua. Trata-se do cíclico e constante processo de autoconhecimento, auscultação e diagnóstico, perspetivando a promoção da transformação.



1. Instrumentos para o autoconhecimento e relações humanas
2. Instrumentos para a auscultação e diagnóstico
3. Instrumentos para a análise crítica e transformação.

⁴ Durante a formação, comumente designados por “Ferramentas”.

No decorrer da formação, os instrumentos pedagógicos e as dinâmicas propostos foram sendo acolhidos, desenvolvidos e avaliados no âmbito do projeto, pelos/as líderes e agentes comunitários que dele fizeram parte, numa lógica de cocriação e apropriação. Organizados em 3 tipologias interdependentes, todos os instrumentos foram adaptados ao tema transversal da formação, *Liderança e Desenvolvimento Comunitário*, podendo ser igualmente adaptados a outros contextos: à vida pessoal, a um grupo, comunidade ou organização.

INSTRUMENTOS PARA O AUTOCONHECIMENTO E RELAÇÕES HUMANAS (I)

Para que servem?

- Para que o grupo se apresente, converse entre si e se conheça;
- Para perceber como interagimos com o outro;
- Para refletir sobre quem sou e a minha história;
- Para avaliar aspetos positivos e a melhorar (do dia/da atividade/de mim próprio/do grupo).

INSTRUMENTOS PARA A AUSCULTAÇÃO E DIAGNÓSTICO (II)

Para que servem?

- Para auscultar a comunidade para melhor a conhecer e caracterizar (observar, escutar, falar, perguntar, estar presente e atento aos sentimentos, gerar confiança);
- Para ajudar a comunidade a diagnosticar e fazer um levantamento dos seus problemas;
- Para ajudar a comunidade a identificar quais desses problemas são prioritários;
- Para identificar e começar a pensar sobre as causas e consequências dos problemas.

INSTRUMENTOS PARA A ANÁLISE CRÍTICA E TRANSFORMAÇÃO (III)

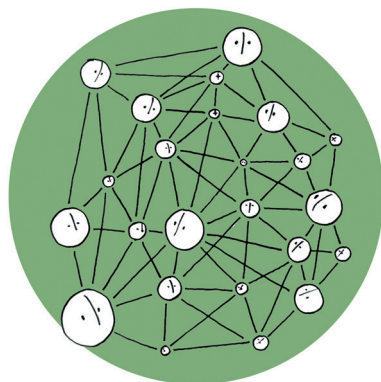
Para que servem?

- Depois de diagnosticado o problema principal, estes instrumentos servem para:
- Ajudar a comunidade a ir à raiz do problema, identificando e analisando as suas causas (económicas, socioculturais, políticas) e consequências;
 - Partilhar com a comunidade informação importante para a sua reflexão;
 - Acompanhar a comunidade na elaboração, implementação e avaliação de um plano de ação para dar solução ao problema.

4.4

APRESENTAÇÃO DOS INSTRUMENTOS PEDAGÓGICOS & CONSELHOS PRÁTICOS

De todos os instrumentos desenvolvidos durante a formação, aqui revisitamos os mais relevantes. Para a sua aplicação facilita usar imagens, ir escrevendo em papel de forma visível o que as pessoas vão partilhando e dar exemplos concretos para ajudar na orientação do grupo. O tempo de duração para cada um dos instrumentos foi estimado para grupos de 15 a 20 participantes.



I – Instrumento para o autoconhecimento e relações humanas

Nome do instrumento

TEIA

Para que serve

- Conhecer-se a si mesmo e ao grupo;
- Perceber como interagimos com o outro;
- Compreender que aprendizagens cada pessoa retira do jogo.

Como aplicar

São da responsabilidade de quem facilita a sessão as seguintes tarefas:

1. Colocar o grupo em círculo (de pé ou sentado);
2. Explicar as regras do jogo:
 - 2.1. A pessoa que segura no novelo de lã começa por se apresentar, dizendo o seu nome e o dom que tem e quer partilhar, colocando ao serviço ao longo da semana de formação;
 - 2.2 De seguida, segura na ponta (da linha) do novelo e lança o novelo para outra pessoa (que não esteja ao seu lado);

2.3. Da mesma forma, essa pessoa apresenta-se (nome e dom) e, no final, segura também na linha do novelo e lança-o para outra pessoa;

3. Continuar esta dinâmica até que cada pessoa se tenha apresentado e segurado na linha do novelo, formando assim uma teia que interliga o grupo;

4. No final, retirar aprendizagens da dinâmica em conversa com o grupo: *Como se sentiram ao fazer esta dinâmica? Gostaram? O que vos faz lembrar esta “imagem”? De que forma se relaciona com o tema desta formação? O que aprenderam?*

Tempo Estimado: 30 minutos

Materiais: novelo de lã

CONSELHOS PRÁTICOS

○ Este instrumento foi inspirado por um texto bíblico, a parábola dos talentos (Mt 25,14-30), de onde surge a partilha do nome e dom de cada participante como forma de apresentação. Pode ser adaptado consoante as características que se queira partilhar na apresentação.

○ Esta dinâmica pode ser usada com outros objetivos além da apresentação do grupo. Por exemplo, quando integrada no instrumento das *8 Etapas da metodologia de Paulo Freire* (página 35), a teia ajuda a explorar as consequências do tema gerador em análise, compreendendo como ele se densifica e dissemina pelos diferentes níveis do *Holon* (indivíduo, família, comunidade, organização, instituições, sociedade, ambiente) e como uma solução só é verdadeiramente efetiva se implicar e integrar esses mesmos níveis.

Por exemplo, partindo do problema do alcoolismo, podemos explorar as suas consequências da seguinte forma:

1. Pedir a colaboração de 7 pessoas e explicar a tarefa: cada pessoa representa um dos níveis do *Holon* (indivíduo, família, comunidade, organização, instituições, sociedade, ambiente). Uma pessoa representa o indivíduo que consome álcool em excesso, a outra a sua família, a comunidade onde vive, a organização onde trabalha, etc. Pode ajudar se cada pessoa segurar uma cartolina com o nível que representa escrito.

2. Questionar o grupo: *Quais as consequências do problema do alcoolismo?* Para cada consequência referida, perguntar: *Esta consequência afeta quem? Quem mais é afetado? Porquê?*

a. “Perda de emprego.” – *Quem é afetado por este problema em primeiro lugar?* – “A pessoa que consome álcool em excesso.”

b. *E quem mais é afetado?* “Afeta também a sua família e a sua organização”. Porquê? (...)

3. À medida que os/as participantes vão referindo quem é afetado (família e organização, segundo o exemplo), o novelo é lançado para a pessoa que representa essa dimensão, que segura na linha do novelo e volta a lançá-lo para a pessoa (dimensão) seguinte.

4. Quando a primeira consequência estiver analisada, avança-se para outra consequência e segue-se o mesmo processo.

5. Continuar este exercício até se explorarem bem todas as consequências do problema do alcoolismo, nas suas diversas dimensões, até que a Teia se vá construindo e tornando visível.

6. Refletir com o grupo a partir da questão: *O que simboliza a teia?* A complexidade de problemas como este reflete-se nos diferentes níveis do *Holon*, tal como a sua solução também se situa a diferentes níveis.

○ Não tem que se usar obrigatoriamente um novelo de lã; pode usar-se outro material como, por exemplo, um cordel ou um elástico.

*Quando demos a formação ao nosso grupo, eles viram-se muito refletidos na dinâmica da teia: perceberam que um problema não é só de um, mas de todos; que o que eu faço afetará todos. (...) Refletiram e tiveram consciência das consequências dos problemas e das suas ações. – Grupo de Jovens em Busca da Solidariedade**

* É um grupo de jovens representados no Grupo Comunitário do Bairro da Graça (cujo objetivo é congregar a diversidade de organizações do Bairro pelo Bem Comum - e que corresponde ao grupo de formação em Benguela). Este grupo de jovens destacou-se pela motivação, entusiasmo e capacidade na aplicação das ferramentas da formação de Liderança e Desenvolvimento Comunitário, tanto no âmbito do seu grupo como em ações de sensibilização diversas na comunidade.



Nome do instrumento

INQUÉRITO APECIATIVO ⁵

Para que serve

- Proporcionar, a cada indivíduo, tempo para refletir sobre a sua vida pessoal e profissional no passado, presente e futuro;
- Proporcionar um espaço para a partilha de quem sou com outra pessoa;
- Usar a informação obtida a partir das perguntas como base do planeamento para o futuro.

Como aplicar

São da responsabilidade de quem facilita a sessão as seguintes tarefas:

1. Cada pessoa escolhe um sítio calmo onde possa estar confortavelmente sem ser interrompida;
2. Cada pessoa regista as respostas a todas as perguntas do inquérito previamente entregue ⁶;
3. Cada pessoa partilha as respostas ao inquérito com um colega, com quem se sinta à vontade.

Tempo Estimado: 90 minutos = 60 minutos (reflexão individual + escrita) + 30 minutos (partilha)

Materiais: um inquérito para cada participante, folhas em branco, canetas.

⁵ Instrumento adaptado a partir do conceito *Appreciative Inquiry*, desenvolvido por David L. Cooperrider e Suresh Srivastva.

⁶ Inquérito apreciativo: Anexo I.

CONSELHOS PRÁTICOS

○ Este é um instrumento que requer tempo e para a qual a qualidade do espaço é importante. Música calma, um espaço organizado, frases inspiradoras expostas, podem inspirar e propiciar um mergulho mais profundo na história de cada um e cada uma.

○ Este instrumento pode ser usado como:

○ Exercício de reflexão individual, escrito e posteriormente partilhado 2 a 2 (para algumas pessoas pode não ser fácil falar de si).

○ Entrevista: (1) cada um escolhe uma pessoa para entrevistar; (2) faz uma pergunta de cada vez dando tempo para a pessoa pensar na resposta; (3) escuta e anota numa folha as respostas; (4) no fim, trocam de papéis.

○ Depois de abordado o inquérito, pode ser importante o/a facilitador/a ter tempo individual com cada pessoa, para ir mais fundo nas suas questões: escutando, fazendo mais perguntas, clarificando onde se pretende chegar.

○ Este instrumento propõe um olhar sobre o passado e sobre o presente. Depois de realizado o inquérito, sugere-se um olhar sobre o futuro. Com cada pessoa, pode construir-se um plano de ação pessoal⁷, com (1) objetivos que se deseja atingir e (2) passos concretos a dar para os poder alcançar.

A maior aprendizagem na formação: a descoberta de mim a partir do questionário. (...) Era como se tivesse algo escondido (...) o inquérito apreciativo foi muito importante. Havia coisas que não sabia e pude-me conhecer melhor. Uma das perguntas, que mais me tocou foi “o que é que o mundo te chama a ser?”
– Rita Gouzaqa

Fico com todas estas emoções, não sei se choro, rio, salto, canto... mas no fim tudo é recordado com muita satisfação! – Generosa Baptista

⁷ Plano de ação pessoal: Anexo II.



Nome do instrumento

RIO DA MINHA VIDA

Para que serve

- Reconhecer o meu percurso (o rio da minha vida), desde a sua nascente, ajuda-me a perceber quem sou, de onde vim, o caminho que percorri e para onde quero seguir;
- Compreender que experiências deste meu rio tiveram impacto na forma como eu vejo o mundo e no líder que sou hoje.

Como aplicar

São da responsabilidade de quem facilita a sessão as seguintes tarefas:

1. Perguntar ao grupo: *Que pessoas e acontecimentos positivos e negativos marcaram a vossa vida e vos ajudaram a ser melhores líderes?*

2. Pedir a cada pessoa para fazer uma lista das pessoas e dos acontecimentos marcantes da sua vida como líder⁸. Dar tempo (por exemplo, 30 minutos) de reflexão até cada participante ter concluído a tarefa. Se for preferível, colocar uma música de fundo calma;

3. Desenhar a imagem de um rio no quadro. Perguntar ao grupo: *O que vos faz lembrar esta imagem? Continuar a reflexão: Que relação há entre o que refletimos (os acontecimentos marcantes da nossa vida) e um rio? Que elementos do rio vemos neste desenho? E o que representam na nossa vida?*

4. Pedir a cada pessoa que ordene os seus acontecimentos marcantes, desde que nasceu até ao presente, como um rio: nascente, altos e baixos, correntes fortes e fracas, pedras, peixes, plantas. Uma vez mais, dar tempo (por exemplo, 30 minutos) para que todos/as concluam o exercício com calma (exercício de reflexão individual, em silêncio);

5. Informar que, em grande grupo, cada pessoa deve encontrar um par com quem vai partilhar o seu rio da vida;

6. Para concluir, conversar com o grupo: *Como se sentiram? Que aprendizagens?*

⁸ Quadro de acontecimentos e pessoas marcantes: Anexo III.

Tempo Estimado: 150 minutos

Materiais: um quadro dos acontecimentos e pessoas marcantes para preencher por cada participante, quadro e giz (ou papel e marcadores) para desenhar o rio da vida, folhas brancas, canetas.

CONSELHOS PRÁTICOS

○ A aplicação deste instrumento pode começar com uma reflexão em torno de histórias de vida de pessoas marcantes, por exemplo: Nelson Mandela, Madre Teresa de Calcutá, etc. Cada pequeno grupo pode refletir em torno da vida de uma das pessoas, a partir das seguintes questões: *Que acontecimentos marcantes teve a sua vida? Qual foi a mensagem que nos deixaram com a sua vida?* Cada pequeno grupo pode partilhar as respostas com os restantes, abrindo-se a participação ao grupo alargado.

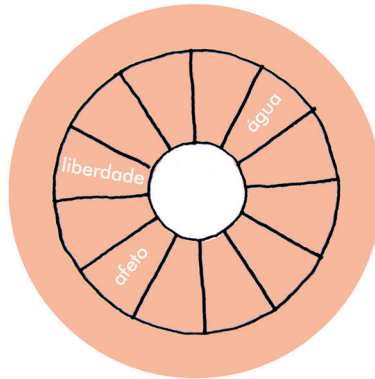
○ O instrumento do rio da vida foi adaptado ao tema da formação. Poderá também ser adaptado a outros contextos.

○ Este é um instrumento que requer tempo e para o qual a qualidade do espaço é importante. Música calma, um espaço organizado, frases inspiradoras expostas, podem propiciar um mergulho mais profundo na história de cada pessoa.

(...) descobri que também é preciso enfrentar as realidades menos boas (...). É preciso despertar a consciência (...) – Pinto Lopes

Foi muito importante compreender que toda a transformação tem de partir de mim: olhar para os sonhos e as limitações foi bom. – Coordenação Local, Lobito

Na longa estrada da vida do ser humano, nem tudo é felicidade, por isso mesmo, é importante levantar a cabeça sempre que for necessário, seguir em frente (...). – Generosa Baptista



Nome do instrumento

RODA DAS NECESSIDADES HUMANAS FUNDAMENTAIS

Para que serve

- Tomar consciência dos diferentes tipos de necessidades humanas;
- Tomar consciência do grau de satisfação e de felicidade em relação às necessidades humanas fundamentais;
- Reunir com o grupo e escutá-lo acerca das necessidades que não estão a ser satisfeitas, percebendo porquê.

Como aplicar

São da responsabilidade de quem facilita a sessão as seguintes tarefas:

1. Lançar a discussão no grupo: *O que pensam ser as necessidades humanas fundamentais? Que tipo de necessidades humanas temos? De que precisamos para viver?*; À medida que os/as participantes vão respondendo, registar no quadro as necessidades identificadas.

2. Perguntar ao grupo: *Do conjunto de necessidades que foram mencionadas, quais são essenciais para a nossa subsistência?* (sem as quais não é possível viver);

3. Partilhar com o grupo a informação de que uma equipa de investigadores realizou este mesmo trabalho de “investigação das necessidades humanas”⁹, organizando-as em 12 necessidades humanas fundamentais;

⁹ A Roda das necessidades humanas fundamentais foi adaptada por Anne Hope e Sally Timmel a partir de um artigo intitulado “Desenvolvimento à Escala Humana” por Manfred MaxNeef no *Development Dialogue* 1989:1 (Diálogo sobre Desenvolvimento). Neste artigo, MaxNeef, natural do Chile, resume o trabalho feito por uma equipa de pesquisadores de cinco países na América do Sul em 1985-86, a partir do qual se identificou o conjunto de 12 necessidades humanas fundamentais, universais e intemporais.

☞ Desenhar um círculo dividido em 12 partes iguais, com o título “Roda das necessidades humanas fundamentais”¹⁰ :

a) Começar por preencher as quatro partes superiores do círculo com as necessidades essenciais à vida identificadas pela investigação: alimentação, água, energia, abrigo, dizendo que a estas os investigadores deram o nome de “necessidades de subsistência”;

b) Depois referir, com uma breve explicação, as restantes necessidades até a roda estar preenchida: proteção, afeto/amor, compreensão/educação, participação, criatividade, identidade, lazer e liberdade. Informar que estas são designadas como “necessidades psicossociais”.

Tempo Estimado: 60 minutos

Materiais: quadro e giz de várias cores (ou papel e marcadores) para desenhar a roda; se for preferível, pode-se trazer a roda previamente desenhada (mas ainda por preencher).

CONSELHOS PRÁTICOS

○ No final da sessão, pode-se continuar a reflexão acerca deste instrumento dos seguintes modos:

1. Aprofundar o que está incluído em cada uma das necessidades. Por exemplo, perguntando ao grupo: *As pessoas precisam de proteção em relação a quê? De que forma esta necessidade é satisfeita? O que é que acontece se esta necessidade não for satisfeita?*

2. Recordar o grupo: *O que distingue as necessidades de subsistência das necessidades psicossociais?* Sublinhar a sua interdependência (nenhuma necessidade pode ser resolvida isoladamente) e universalidade (são comuns a toda a gente).

3. Salientar o potencial desta roda na construção de um sentido de visão e objetivo comuns e o facto de isso ser vital para se conseguir mobilizar e congregar as energias do grupo, ajudando-o a centrar-se num processo proactivo de desenvolvimento, e não só numa resposta reativa, crise atrás de crise.

○ A roda das necessidades humanas fundamentais serve de instrumento de auscultação e de diagnóstico, pelo que também pode ser feito o exercício de adaptar as perguntas propostas a um contexto específico: a minha vida, grupo, comunidade, organização.

¹⁰ Roda das necessidades humanas fundamentais: Anexo IV.

- Por exemplo, adaptando a roda das necessidades à vida pessoal.

Entregar uma roda das necessidades preenchida a cada pessoa e perguntar:

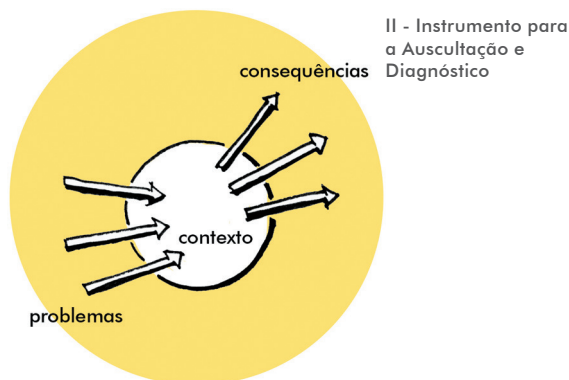
1. *Quais destas necessidades não estão a ser satisfeitas na minha vida?* - Cada pessoa seleciona/pinta as necessidades não satisfeitas na sua vida.

2. *Por que é que estas necessidades não estão a ser satisfeitas?* - Analisar uma de cada vez.

3. *O que tenho/temos que mudar para satisfazer estas necessidades em pleno? De que recursos disponho/dispomos?*

○ Depois de usar este instrumento para identificar as necessidades por satisfazer, é possível usar outros, tais como a *Árvore dos problemas* (página 31), para se ir à raiz de cada uma dessas necessidades, às suas causas e consequências, com a finalidade de, assim, as poder resolver.

É um elo de ligação entre o eu e a comunidade; um mapa de orientação. – Pinto Lopes



Nome do instrumento

MAPA DOS PROBLEMAS

Para que serve

- Identificar os problemas do grupo/comunidade (contexto) e suas consequências;
- Fazer uma listagem dos problemas e escolher os mais importantes.

Como aplicar

São da responsabilidade de quem facilita a sessão as seguintes tarefas:

1. Entregar a cada pessoa uma folha com o desenho do mapa¹¹ e explicar o que representam o círculo e as setas:

1.1. Três setas a apontar para o centro do círculo (contexto) representam os três principais problemas que afetam o grupo;

1.2. Três setas a apontar para fora do círculo (contexto) representam as consequências desses problemas;

2. Individualmente, cada pessoa reflete e escreve no mapa os três problemas. Dar tempo (cerca de 20 minutos) para cada pessoa pensar e escrever;

3. Individualmente, cada pessoa reflete e escreve no mapa as três consequências (uma para cada problema). Dar tempo (cerca de 20 minutos) para cada pessoa pensar e escrever;

4. Formar pequenos grupos onde cada pessoa partilha o seu mapa individual. Cada um destes pequenos grupos seleciona apenas três dos problemas (os mais importantes entre todos os partilhados). Em conjunto, fazer um novo mapa com os três problemas selecionados e as respetivas consequências;

5. Pedir a cada grupo que apresente o seu novo mapa;

6. Durante esta partilha, o/a facilitador/a faz uma lista com todos os problemas identificados por cada grupo (as consequências não são apontadas);

7. Perguntar ao grupo: *Destes, quais são os 3 problemas prioritários por onde deveremos começar? Se destes pudéssemos escolher apenas 3, quais seriam?* Continuar o debate até que o

¹¹ Mapa dos problemas: Anexo V.

grupo alargado escolha os 3 problemas prioritários (1º, 2º, 3º).

8. No final, reservar um momento de reflexão sobre o processo, o objetivo do instrumento e os passos seguintes do trabalho com a comunidade, nomeadamente, de forma a ir mais fundo na compreensão de cada problema escolhido.

Tempo Estimado: 180 minutos

Materiais: um mapa para cada participante, um mapa grande para cada pequeno grupo, canetas e marcadores, cola de parede, quadro e giz (ou papel e marcadores) para listar os problemas.

CONSELHOS PRÁTICOS

○ Depois de entregar os mapas para preencher, é importante dar tempo para que as pessoas reflitam individualmente – não apressando o processo e não influenciando as respostas.

○ Para algumas pessoas pode ser difícil comunicar problemas em voz alta. Por isso a sugestão de primeiro cada pessoa desenhar/escrever no mapa e partilhar em pequeno grupo. Caso haja um grupo que não queira partilhar, pode optar-se por pedir que todos os grupos entreguem os mapas por escrito e é o/a facilitador/a quem os apresenta em plenário.

○ Este instrumento é de auscultação e de diagnóstico, e não se presta a encontrar a solução do problema, pelo que deve ser sempre mantido o foco no levantamento, na listagem e na priorização dos problemas do grupo como um todo, sem ir a fundo na discussão dos problemas.

○ Apesar de se solicitar a identificação de consequências para cada problema, isto serve apenas para que o grupo comece a tomar consciência da real dimensão dos problemas. É, contudo, uma análise superficial e quem facilita a sessão deve assegurar que o grupo se mantém focado no exercício de auscultação e de diagnóstico. Posteriormente, para a análise do problema e sua solução, deverá recorrer-se a outra ferramenta, como, por exemplo, a *Árvore dos problemas* (página 33) ou as *8 Etapas da metodologia de Paulo Freire* (página 35), apenas quando o exercício de priorização e eleição do problema a trabalhar em primeiro lugar estiver concluído.

○ Se a seleção e a priorização dos problemas, a partir da listagem feita, estiver muito demorada, o método de votação pode acelerar a seleção e colocar por ordem de prioridade os 3 problemas, por exemplo, pedindo a cada pessoa que escolha apenas um problema prioritário, dos problemas listados.

Já usámos (...) o mapa dos problemas da comunidade, porque nos ajuda bastante e porque é um dos pontos de partida para acharmos o problema. – Cesário Higinio



Nome do instrumento

ÁRVORE DOS PROBLEMAS

Para que serve

○ Refletir com o grupo/comunidade sobre o problema prioritário identificado durante o processo de auscultação e de diagnóstico, analisando as suas causas (raízes) e as consequências (ramos).

Como aplicar

São da responsabilidade de quem facilita a sessão as seguintes tarefas:

1. Desenhar uma árvore (tronco, raízes e ramos);
2. Escrever no *tronco da árvore* o problema identificado anteriormente;
3. Perguntar ao grupo: *O que simbolizam as raízes da árvore?*
4. Perguntar ao grupo: *Quais são as causas do problema?* Escrever nas raízes da árvore as causas identificadas;
5. Perguntar ao grupo: *O que simbolizam os ramos?*
6. Perguntar ao grupo: *Quais são as consequências do problema?* Escrever nos ramos da árvore as consequências identificadas.

Tempo Estimado: 60 minutos

Materiais: quadro e giz (ou papel e marcadores) para desenhar a árvore.

CONSELHOS PRÁTICOS

○ Para este instrumento ter sucesso, é importante escolher um problema identificado através do diagnóstico realizado com o grupo, para que este possa sentir a urgência de o resolver coletivamente.

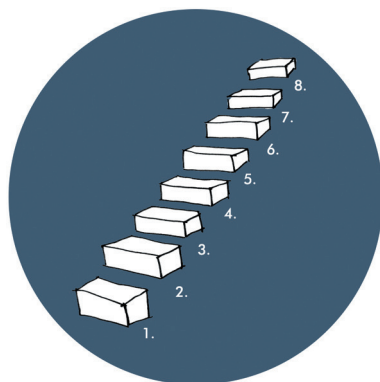
○ Quando aplicada a simbologia da árvore (árvore da vida) à vida pessoal, pode ajudar identificar os seguintes elementos:

- a) Raízes – origens, família, onde nasci;
- b) Tronco – valores que guiam a minha vida;
- c) Ramos – grupos e projetos de que faço parte, onde estou presente (família, amigos, trabalho), acontecimentos marcantes na minha vida;
- d) Frutos – coisas importantes que já alcancei na minha vida pessoal/profissional/etc.

Aprendi muito, sobretudo a diagnosticar, porque convivemos com os problemas diariamente mas não sabemos a sua causa. – Mónica Mendes

Agora já consigo encarar a realidade. (...) Percebi que não adianta circular muito em cima; tem de se ir à raiz. – Francisco Mulaqueno

Aproveitei as ferramentas e os métodos da formação “Educação para a Transformação: Liderança e Desenvolvimento Comunitário”, como suporte no processo da consciencialização e sensibilização da comunidade acerca do cuidado ou precaução de fatores de transmissão da tuberculose e lepra. Realizei várias atividades em diferentes bairros da cidade do Luena, utilizando a ferramenta “árvore dos problemas”, onde os ramos serviam para identificar os problemas relacionados com a tuberculose e lepra ou bem dizer as suas consequências e as raízes como ilustração das suas principais causas. – Mário Zango



III – Instrumento para a análise crítica e transformação

- 8. Ação
- 7. Informação
- 6. Causas
- 5. Consequências
- 4. Vida real
- 3. Primeira análise
- 2. Descrição
- 1. Código

Nome do instrumento

8 ETAPAS DA METODOLOGIA DE PAULO FREIRE¹²

Para que serve

○ Descodificação, problematização e procura de soluções: analisar profundamente o problema para depois poder agir e transformá-lo, em conjunto com o grupo/comunidade.

Como aplicar (8 passos)

Com o levantamento de problemas já feito no grupo/comunidade (com um dos instrumentos de auscultação e diagnóstico), o/a facilitador/a prepara para a sessão seguinte um desafio/problema, que designamos aqui por código.¹³

São da responsabilidade de quem facilita a sessão as seguintes tarefas:

1. Apresentação do código sem dizer previamente ao grupo qual é o problema representado no código. O código pode ser uma peça de teatro, uma música, uma imagem, etc.;
2. Descrição: Pedir ao grupo para descrever o que viu/ouviu/sentiu;
3. Primeira análise: Ajudar o grupo a analisar o código, perguntando: *Por que é que esta situação acontece?* A procura de respostas a esta questão deve manter-se até o grupo identificar o problema. Seguir para o ponto 4 apenas depois de todos os presentes

¹² Descrição detalhada deste instrumento: Anexo VI.

¹³ O código é originalmente designado como o “desafio/problema” ligado à situação experiencial de quem está envolvido no programa. Consiste na representação de um único problema sob a forma de imagem/desenho, peça de teatro, fotografia, vídeo, música, poema, conto, etc. Deve representar apenas o problema (sem o referir) e nunca a sua solução. Por isso, o código deve ser bastante simples, direto e claro, para que as pessoas possam descodificar o problema e identificá-lo. O código não deve demorar mais que 3 minutos a ser apresentado. O objetivo é o de que a comunidade identifique o problema aí representado, e nunca poderá ser o/a facilitador/a deste processo a indicar o problema.

identificarem o problema representado no código. Escrever o problema identificado no quadro ou numa folha;

4. Vida real: Convidar o grupo a partilhar histórias conhecidas – suas ou de outras pessoas – sobre o problema identificado, perguntando: *Isto acontece na vossa vida?* O objetivo desta fase é deixar a representação abstrata do problema e partir para a realidade. A partir daqui, não se deve falar mais do código mas sim da realidade que o grupo partilhar;

5. Consequências do problema: Encorajar o grupo a refletir, perguntando: *Quais são as consequências deste problema?* Pode-se desenhar uma árvore e recorrer à ferramenta da *Árvore dos problemas* (página 33), para os passos 5. e 6.;

6. Causas do problema: Estimular o grupo a pensar sobre as causas do problema: *O que está a causar este problema na comunidade? Porque é que isto acontece?* Proporcionar uma reflexão profunda, até às diferentes raízes do problema: causas económicas, sociais, culturais, políticas, ambientais, etc.;

7. Informação e levantamento de recursos: (1) Partilhar com o grupo informações relevantes sobre o tema tratado, para aprofundar a análise e promover a busca de soluções. Que informação é importante eu, enquanto facilitador/a, partilhar com a comunidade para a incentivar a compreender melhor o problema? (2) Conduzir o grupo a reconhecer também o seu potencial, as suas competências e os recursos importantes para a solução do próprio problema. *O que é que nós temos que pode ajudar a solucionar o problema?*;

8. Ação (solução e planeamento): No final, como o objetivo é a transformação, é importante acompanhar o grupo na elaboração de um plano de ação¹⁴ capaz de dar solução ao problema identificado e com base na análise conjunta feita até este momento.

Pode perguntar-se ao grupo: *Por onde poderíamos começar a solucionar este problema? Que causa é prioritária e que está ao nosso alcance solucionar?*

Tempo Estimado: 180 minutos

Materiais: código, quadro e giz (ou papel e marcadores) para registar as partilhas/respostas, folha com informação relevante para entregar a cada participante (7.)

CONSELHOS PRÁTICOS

○ A identificação do problema representado no código deve ser sempre feita pelo grupo (nunca deve ser referido por quem facilita). Pode acontecer que o problema identificado pelo grupo seja diferente daquele que se tinha representado

¹⁴ Plano de ação projeto: Anexo VII.

no código. Se isso acontecer, deve seguir-se a dinâmica com o problema identificado pelo grupo.

- Este instrumento é muito poderoso e é utilizado apenas depois de os processos de autoconhecimento e relações interpessoais, auscultação e diagnóstico estarem bem consolidados no grupo.

- Deve haver respeito pelo tempo que cada pessoa/grupo necessita para este processo; deve ser dado tempo para cada uma das etapas e nenhuma deve ser apressada. Por isso, e por se tratar de um instrumento com muitas etapas, pode dividir-se por várias sessões.

- Na etapa 4 (Vida real), é conveniente dar às pessoas a oportunidade de referir exemplos e de descrever algumas das situações reais, para enraizar a discussão na realidade. As histórias pessoais levam mais tempo a ser partilhadas, não se deve forçar ninguém e deve-se gerar um ambiente seguro e à vontade para essa partilha. Pode facilitar, num primeiro momento, fazer esta partilha de exemplos reais em pequenos grupos. Depois, cada pequeno grupo escolherá a história/exemplo mais relevante para partilhar no grupo alargado.

- À medida que se vai avançando nas etapas, é necessário dedicar cada vez mais tempo a cada uma delas (as que requerem mais tempo são as da 5ª à 8ª).

- A pergunta central da etapa 6 (causas), onde se inicia a análise estrutural do problema, é *Porquê?* – esta pergunta é a base da conscientização. Apenas se resolve um problema conhecendo muito bem as suas causas.

- No fim de percorrer este caminho conjunto, onde o grupo experiencia as *8 Etapas da metodologia de Paulo Freire*, pode olhar-se para trás, colocando questões que ajudarão o grupo a reconstruir a própria metodologia desde o seu ponto de partida, identificando passo por passo:

1. *Terminámos com um plano de ação, mas como começámos esta reflexão?* (o código)
2. *E depois, o que se seguiu? Que perguntas fizemos nesta parte? E depois?* (até que todos os passos e suas perguntas-chave estejam identificados)

Assim, é o grupo que recorda e identifica todos os passos por si próprio, utilizando eventualmente este instrumento noutros contextos e na análise de outros problemas.

É necessário um código primeiro para decifrar. – Francisco Mulaqueno

Ir diretamente ao problema cria resistência, as pessoas não gostam de ser criticadas. O mais importante é o código tocar no verdadeiro problema. (...) Com os miúdos em casa, antes era muito difícil, ia diretamente ao problema. Também uso códigos com eles! Histórias, provérbios, parábolas... ajuda-os a refletir. Os miúdos gostam e participam muito! Quando lhes chamo para contar uma história já sabem que há problema! – já sabem analisar e dar solução. – Rui Katumbi

No final ouviu-se recomendações que casos desse género [metodologias de Paulo Freire] devam ser repetidos para que a sociedade acordasse do sono em que está mergulhado. – Nelson Muquengo

5

AGRADECIMENTOS & CONTACTOS



Agradecemos aos financiadores, aos nossos parceiros locais, aos participantes e às participantes da formação, a toda a equipa do Graal e a quem colaborou no decorrer do projeto MAP e nesta publicação em particular.

Obrigado!

Estamos Juntos!

website: <http://www.graal.org.pt/>
email: graal.cooperacao@gmail.com

(...) continuaremos a aprender e a causar mudanças sempre e toda a vez que usarmos estas ferramentas! – Grupo de Jovens em Busca da Solidariedade

Este projeto deixou sementes e acho que cabe a nós continuar a regar estas sementes. – Rita Gouzaqa

6

BIBLIOGRAFIA & ANEXOS

BIBLIOGRAFIA MAIS RELEVANTE

- *Freire, P. (1970). *Pedagogia do Oprimido*. Paz e Terra, São Paulo, Brasil;
- * Hope, A. and Timmel, S. (2013). *Formação para a Transformação: Um Manual para Agentes de Desenvolvimento Comunitário, Volumes I, II e III*. Edição portuguesa, Fingerprint Co-operative, Cidade do Cabo, África do Sul;
- * Hope, A. (s/d). *'Training for Transformation' can be described as a great river originating in a number of different springs* (05/2016) disponível em http://www.grailprogrammes.org.za/index.php?option=com_content&view=article&id=4&Itemid=2;
- * http://www.grailprogrammes.org.za/index.php?option=com_content&view=article&id=4&Itemid=2 (05/2016) - *página do TFT no website www.grailprogrammes.org.za*

ANEXOS ONLINE

É possível descarregar os documentos anexos no website do Graal:

Anexo I: Inquérito apreciativo

Anexo II: Plano de ação pessoal

Anexo III: Quadro de acontecimentos e pessoas marcantes

Anexo IV: Roda das necessidades humanas fundamentais (modelo preenchido e por preencher)

Anexo V: Mapa dos problemas

Anexo VI: Descrição detalhada do instrumento das 8 etapas (incluindo um exemplo de código/desafio)

Anexo VII: Plano de ação projeto

INICIATIVA:



FINANCIAMENTO:



PARCEIRO LOCAL:



COLABORAÇÕES:



PROMAICA
&
Paróquia São José da
Caponte (Lobito)

COMISSÃO JUSTIÇA E PAZ
Arquidiocese da Beira
(Moçambique)