

PASSO A PASSO

No.22 MAIO 1995

TREINAMENTO

Treinamento em parceria

DA EDITORA

QUANDO OS MEMBROS de um grupo comunitário recentemente formado – o Projeto Avícola de Kyanja – se reuniu em um vilarejo perto de Kampala, em Uganda, um visitante mostrou-lhes uma figura simples. ‘O que está acontecendo aqui?’ ele perguntou.

As pessoas conversavam entre si. O desenho do Joe não era uma obra de arte mas a resposta era óbvia – um pintainho estava saindo de dentro de um ovo. Será que o visitante estava querendo algo mais? ‘O que está causando isto a acontecer?’ Joe perguntou novamente.

Mary decidiu falar. ‘O ovo contém um embrião vivo. Devido a galinha chocar o ovo por três semanas, o embrião ou o pintainho bebé cresce lá dentro. Quando ele cresce e fica muito grande para o ovo, a casca começa a se quebrar e o pintainho sai para fora.’

Joe concordou. Ele então explicou que as comunidades podem ser comparadas exatamente a um ovo. Em cada comunidade e em cada pessoa há um potencial real

escondido. Cada um de nós é feito à imagem de Deus, com todas as possibilidades e dons que Ele provê. No entanto, para que as pessoas e comunidades cresçam e se desenvolvam ao seu potencial máximo, algo mais é necessário, assim como o calor e o cuidado que a galinha choca provê ao ovo.

Há pessoas ao nosso redor que parecem agir como uma fonte de calor e energia. Elas fornecem energia para apoiar o processo de desenvolvimento. Podemos chamá-los de *agentes de desenvolvimento* ou *animadores*. Todo o potencial está dentro das pessoas que formam a comunidade. Ninguém de fora pode dar a elas este potencial – elas já o têm. Mas agentes prudentes de desenvolvimento podem trazer confiança às comunidades para mudar coisas para melhor. Frequentemente os melhores agentes de desenvolvimento pertencem à comunidade à qual estão servindo.

Nesta edição observamos o trabalho destas pessoas. Tradicionalmente elas eram chamadas de *agentes de extensão* – mas isto subentende que elas trazem idéias de fora que são consideradas superiores e que devem ser estendidas a outras áreas. Em vez disso, usaremos o termo *animadores* nesta edição: pessoas que fornecem

- VEJA NESTA EDIÇÃO
- Animadores – elos de ligação
 - Cartas
 - Compartilhando uma habilidade
 - Recursos visuais para treinamento
 - Estudos de caso da África Ocidental
 - Recursos
 - Etapas em desenvolvimento
 - Um projeto rural de saúde amplo
 - Figuras para treinamento

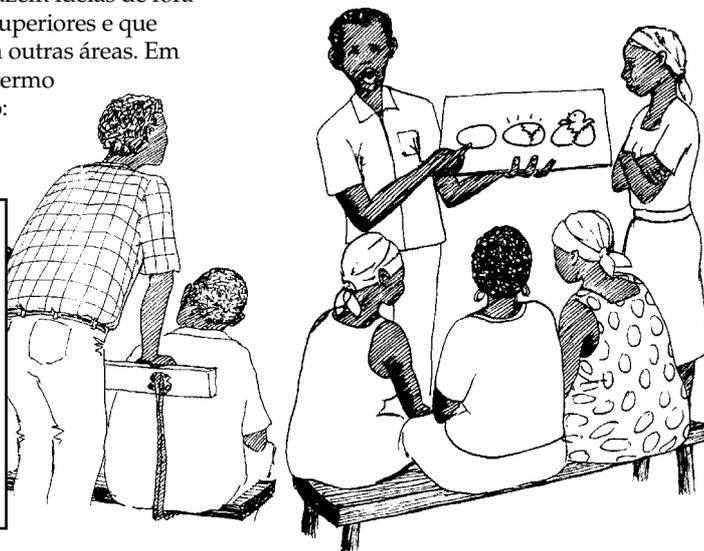
incentivo, apoio e nova vida em suas comunidades. São pessoas que dedicam tempo a observar o potencial das comunidades, a compreender os seus costumes e a compartilhar idéias e conhecimento. É claro que o que lhes chamamos na verdade não importa – o que importa é a atitude delas em relação às comunidades com as quais trabalham.

Isabel Carter

NOTA AOS LEITORES

A *Passo a Passo* é lida na África, Europa e América do Sul. A língua portuguesa muda de um continente para o outro. Alguns artigos podem estar escritos em um estilo diferente do Português que você fala. Esperamos que isto não venha a mudar a sua apreciação pela *Passo a Passo*.

NB Nos referimos a ‘AIDS/SIDA’ porque alguns de nossos leitores conhecem a doença como ‘AIDS’, enquanto outros a chamam de ‘SIDA’.



PASSO A PASSO

ISSN 1353-9868

A *Passo a Passo* é uma publicação trimestral que procura aproximar pessoas em todo o mundo envolvidas na área de saúde e desenvolvimento. A Tear Fund, responsável pela publicação da *Passo a Passo*, espera que esta revista estimule novas idéias e traga entusiasmo a estas pessoas. A revista é uma maneira de encorajar os cristãos de todas as nações que trabalham buscando a melhoria de suas comunidades.

A *Passo a Passo* é gratuita para aqueles que promovem saúde e desenvolvimento. É publicada em inglês, francês, português e espanhol. Donativos são bem vindos.

Os leitores são convidados a contribuir com suas opiniões, artigos, cartas e fotografias.

Editora: Isabel Carter

83 Market Place, South Cave, Brough, East Yorkshire, HU15 2AS, Inglaterra.

Tel/Fax: (0)1430 422065

Email: imc@tearfund.dircon.co.uk

Editora - Línguas estrangeiras: Sheila Melot

Comitê Editorial:

Jerry Adams, Dra Ann Ashworth, Mike Carter, Jennie Collins, Bill Crooks, Richard Franceys, Sue Hanley, Suleiman Jakonda, Dr Ted Lankester, Sandra Michie, Nigel Poole, Jim Rowland, José Smith, Mike Webb

Ilustração: Rod Mill

Design: Wingfinger Graphics, Leeds

Tradução:

Luis Bustamante, Ray Cawston, Dr Jorge Cruz, María Victoria Dew, Nicole Edwards, Gerard Godon, João Martinez da Cruz, Maria Leake, Olivier Martin, Nicole Mauriange, Jean Perry, Jean-Daniel Peterschmitt, Catherine Sample

Mailing List:

Escreva, dando uma breve informação sobre o trabalho que você faz e informando o idioma preferido para: Footsteps Mailing List, Tear Fund, 100 Church Road, Teddington, Middlesex, TW11 8QE, Inglaterra. Tel: (0)181 977 9144.

Artigos e ilustrações da *Passo a Passo* podem ser adaptados para uso como material de treinamento que venha a promover saúde e desenvolvimento desde que os materiais sejam distribuídos gratuitamente e que os que usam estes materiais adaptados saibam que eles são provenientes da *Passo a Passo*.

Publicado pela Tear Fund, uma companhia limitada, registrada na Inglaterra sob o No.265464.



ANIMADORES

ELOS DE LIGAÇÃO

por Ian Wallace

UM ANIMADOR pode ser visto como uma ponte – um elo entre a comunidade e grupos exteriores como o governo, centros de pesquisa, universidades e agências de desenvolvimento.

Eles podem também ser um elo entre os grupos que querem desencadear mudanças ou desenvolvimento – tais como a Igreja, agências financiadoras, governo – e a comunidade. O animador atua como um intérprete, ajudando estes grupos a comunicar entre si sobre necessidades, problemas, informações e habilidades necessárias. Veja o diagrama abaixo.

O animador é frequentemente o elo na troca de habilidades ou treinamento. Não é sempre que o trabalho do animador tem as respostas para os problemas. Centros de pesquisas e universidades podem ter algumas das respostas. Pessoas das zonas rurais têm recursos valiosos de sabedoria, conhecimento e habilidades acumuladas durante séculos. O animador é uma ponte pela qual problemas e respostas podem ser trocadas. A aprendizagem deve sempre ser um processo mútuo.

O papel do animador

- comunicador
- professor
- capacitador
- educador
- organizador
- facilitador
- ouvinte
- catalista
- motivador
- administrador
- ativista
- líder
- fornecedor
- intermediário
- amigo

Todas estas palavras (e você pode pensar em outras) sugerem uma pessoa com uma função chave, que se reúne com pessoas de níveis diferentes e que precisa de habilidades em ensino e comunicação, administração e liderança, apoio, incentivo e ser simplesmente um amigo de verdade. Não é um chamado fácil ser o homem ou a mulher 'intermediária'. Necessita-se de uma pessoa que seja treinada, talentosa, altamente motivada e que seja compelida por um amor real a servir para atender as necessidades dos outros.

Vemos nos evangelhos que Jesus usou muitos métodos diferentes para se comunicar com as pessoas. Cada método era apropriado para a audiência envolvida. Frequentemente Ele usou recursos de ensino, como as parábolas ou objetos reais, para transmitir seu significado de maneira clara e para ajudar as pessoas a recordarem a sua mensagem. Nós o vemos atuando de maneira bem diferente com grandes multidões, com o pequeno grupo de seus discípulos e com indivíduos em necessidade. (Leia Mateus 13:3-4, Marcos 9:30-31, João 4:7.)

O trabalho do animador em treinamento

O papel do animador é muito mais do que simplesmente transmitir informações. Um animador está envolvido em ajudar as pessoas a aprenderem – adquirindo conhecimentos, novas habilidades e mudando suas atitudes. Sendo assim, os animadores são também chamados a serem treinadores. Eles precisam compreender o processo de aprendizagem e serem capazes de treinar outros.

O que queremos dizer com treinamento?

- Treinamento tem em vista preparar os que querem aprender uma função ou ocupação específica. Terá sempre objetivos claros e específicos.
- Envolve a aprendizagem teórica e sua aplicação prática.
- Envolve mudanças nas pessoas – em particular, em seus **conhecimentos, habilidades e atitudes**. Mudanças de atitude geralmente levam tempo.
- Envolve desenvolvimento humano equilibrado – resultando em **mudanças**

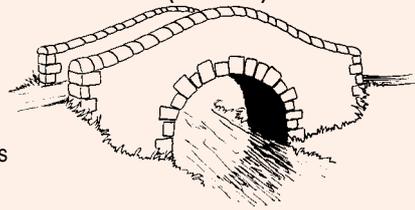
CENTROS DE APRENDIZAGEM

pesquisa
universidades
governo
serviços de extensão

AGENCIAS DE MUDANÇAS

governo
igreja
agências financiadoras
projetos

ANIMADOR (A PONTE)



PESSOAS DA ZONA RURAL

agricultores
grupos de mulheres
famílias
comunidades

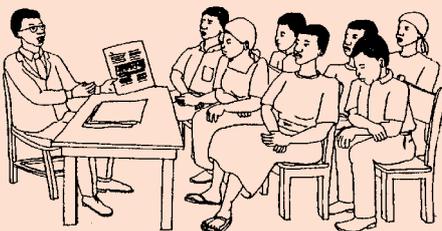
Três abordagens em treinamento...

1 Métodos de apresentação

Há métodos onde o treinador apresenta novas idéias ou informações ou mostra ao aluno como fazer as coisas. Estes métodos são 'centralizados no treinador'. O fluxo de comunicação é principalmente feito em uma direção – do treinador para os alunos. Os métodos de apresentação são importantes para se transmitir idéias e são amplamente usados. As explicações podem ser variadas usando-se diagramas, posters, poemas, etc, para manter a atenção das pessoas. No entanto, o treinador precisa reconhecer as limitações destes métodos e combiná-los com outros métodos envolvendo mais a participação do aluno.

A informação flui em uma direção apenas – do treinador para o aluno.

EXEMPLOS: aulas, vídeos, demonstrações, programas de rádio



2 Métodos participativos

Estes métodos são centralizados no aluno. Os alunos são incentivados a participar e assim há um fluxo de informações em duas direções entre o treinador e os alunos. Alunos adultos têm muita experiência e conhecimentos e com os métodos participativos isto é respeitado. Cada pessoa é incentivada a compartilhar suas experiências e a ouvir e aprender dos outros. O papel do animador é simular situações para uso em treinamento onde aconteça a discussão aberta de assuntos. A participação ajuda a incentivar os alunos. Motivação é um requisito chave para uma aprendizagem eficaz. Um maior envolvimento permite que experiências e mudanças de atitudes sejam mais facilmente conseguidas.

Há comunicação em todas as direções – entre o treinador e o aluno e entre os próprios alunos.

EXEMPLOS: discussões em grupo, seminários, reuniões, encenações

3 Métodos exploratórios

Estes métodos usam o importante princípio de se 'aprender por descoberta'. Nesta situação o treinador é na verdade um facilitador que fornece o material e estabelece tarefas, deixando os alunos investigarem por si mesmos. O treinador ainda fica no controle e precisa verificar o progresso do aluno de vez em quando. No final, o que se aprendeu de novo precisa ser demonstrado para o treinador. Isto pode ocorrer de muitas formas – demonstração de novas habilidades, exibição do trabalho feito, apresentações.

Métodos exploratórios podem levar muito tempo. Eles geralmente resultam em mudanças de aprendizagem mais profundas e mais permanentes. Os que estão aprendendo gostam do desafio de descobrir por si próprios.

O treinador fornece o material ou informação e ajuda os alunos a trabalharem juntos para investigarem por si próprios.

EXEMPLOS: exibições, estudos de caso, projetos, encontros, sessões de leitura



mentais, físicas e espirituais. Em outras palavras, desenvolvimento humano de verdade envolverá a mente, o corpo e a alma. O treinamento deve também ser equilibrado, focando todos os três tipos de mudanças, não apenas uma ou duas.

■ Envolve melhorar habilidades existentes. Geralmente as pessoas que estão sendo treinadas já possuem algumas habilidades mas querem aprender mais – para desenvolver os seus conhecimentos. O animador pode incentivar este processo.

■ Treinamento envolve a transferência de aprendizagem. Novos conhecimentos, habilidades e atitudes devem ser transferidas para a vida diária. As coisas aprendidas em um 'ambiente de treinamento' podem ser colocadas em prática em situações reais da vida? Todo treinamento deve resultar em ação. Este é o teste mais importante de um treinamento eficaz.

Escolhendo um método

Os métodos usados por treinadores podem ser divididos em três grupos principais (veja acima). Para que uma aprendizagem eficaz possa acontecer, os treinadores devem usar uma combinação de métodos diferentes. As pessoas aprendem melhor quando a 'mensagem' é repetida de várias maneiras. Apresentações de novas idéias e habilidades podem ser seguidas de sessões participativas e exploratórias.

Para se usar uma variedade de métodos, os treinadores devem ser bem treinados. Eles devem compreender que o seu papel mudará com os diferentes métodos de treinamento:

Métodos de apresentação necessitam de um professor experiente.

Métodos participativos necessitam de um treinador que seja também um aluno interessado.

Métodos exploratórios necessitam de um facilitador e organizador.

EXERCICIO DE GRUPO Planeje treinamento em um assunto específico. Faça uma lista dos preparativos e materiais necessários para liderar três sessões de treinamento sobre este assunto – a primeira usando métodos de apresentação; a segunda, métodos participativos; e a terceira sessão usando métodos exploratórios.

Com agradecimentos à RURCON pela permissão para uso de material do The Link Person (apresentado na página 12). Ian Wallace tem muitos anos de experiência em treinamento na área de agricultura. Ele é professor do 'Agricultural Extension and Rural Development Department' da Universidade de Reading, 3 Earley Gate, Whiteknights Road, Reading, RG6 2AL, Reino Unido.



Em defesa dos agricultores

TRABALHAR A TERRA pode ser interessante por duas razões. Primeiramente, para provar a funcionários do governo e camponeses que trabalhar a terra não é somente para pessoas ignorantes que não têm mais nada para fazer. O cultivo da terra tem um grande valor em si mesmo e pode ser escolhido com prazer como qualquer outra profissão.

Em segundo lugar, é interessante provar para as mesmas pessoas que se a terra for bem trabalhada, adotando-se novas idéias, isto pode ser tão lucrativo como qualquer outra profissão. No entanto, trabalhar a terra com êxito frequentemente significa que o agricultor pode necessitar de ter os recursos financeiros para adquirir os requisitos essenciais: ferramentas, materiais para construir uma fonte de água subterrânea, ou talvez um trator para estas atividades. Graças ao ensinamento fornecido pela *Passo a Passo*, os agricultores podem usar estreme ou adubos naturais fáceis de serem produzidos e economizam dinheiro em vez de comprarem fertilizantes.

Em um país como a Costa do Marfim, o sucesso na agricultura só se tornará realidade, primeiramente, quando os agricultores tiverem acesso à fundos



necessários para equipamentos. Em segundo lugar, eles precisam de um mercado que os incentive, onde seus produtos possam ser comprados por preços justos.

Hoje, em muitos países africanos do sul do Saara, é muito difícil encontrar bancos que financiem projetos agrícolas. Como pode alguém começar um projeto quando a obtenção de empréstimos é algo tão custoso? Mesmo boas sementes e materiais básicos podem ser muito caros. Espero que em breve a concessão de empréstimos bancários para financiar projetos agrícolas irá uma vez mais ser possível em países como a Costa do Marfim. Os empréstimos poderiam ser feitos em forma de materiais em vez de em dinheiro. Isto reduziria o número de fraudes feitas pelos não agricultores.

O retorno à terra deve tornar-se uma realidade. Vamos acabar com todas as promessas políticas e em vez disso iniciar ações práticas. A chave para o sucesso está com a terra e será um sucesso duradouro porque virá das bases.

Conselhos da *Passo a Passo*, assim como os recursos financeiros e materiais resultarão em bons resultados em atividades agro-pastorais.

Justin Tchete
03 BP 3129 Abidjan 03
Costa do Marfim
África Ocidental

Educação sobre AIDS/SIDA

FIQUEI MUITO INTERESSADA em ler a *Passo a Passo* 19 sobre tuberculose e AIDS/SIDA. Gostaria de fazer algumas considerações sobre AIDS/SIDA e fidelidade.

Em alguns grupos étnicos, os casais abstêm-se de terem relações sexuais depois do nascimento de uma criança, com medo de uma nova gravidez. Frequentemente isto leva à infidelidade por parte do marido.

Para ajudar os casais a se manterem fiéis, o Ministério da Saúde dos Camarões organizou uma campanha de advertência sobre a AIDS/SIDA com informação sobre diferentes métodos de planejamento familiar. As pessoas são informadas, seja onde for que se encontrem – após cultos, em grupos de mulheres, após o período de oração dos muçulmanos às sextas feiras – junto com os líderes destes grupos. Os casais são convidados a visitar os seus centros médicos locais para obterem mais informações em um lugar mais discreto.

Outro problema que precisa ser resolvido é a migração dos homens dos vilarejos, deixando para trás suas esposas e filhos. Eles podem abster-se de ter qualquer tipo de relações sexuais com parceiros ocasionais? Nesta parte do norte dos Camarões, as pessoas estão agora conversando sobre a AIDS/SIDA, mas frequentemente elas não compreendem de verdade o que realmente significa. Elas não percebem totalmente os riscos a que estão expostas.

Helen Müller
Eglise Evangélique
BP82
Kousséri
Cameroon

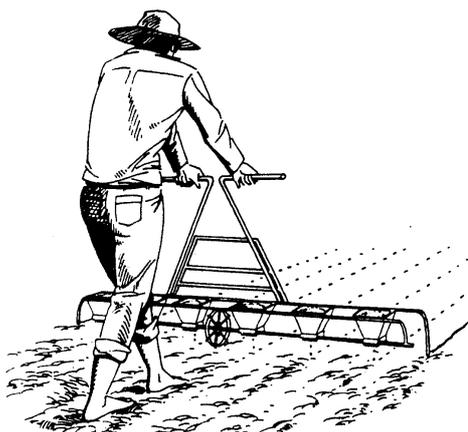
Hidromância

SAUDAÇÕES do Reino da Suazilândia. Leio sempre a *Passo a Passo* com prazer e encontro nela muitos artigos úteis para os que trabalham em desenvolvimento comunitário.

No entanto, em sua edição recente no. 20 fiquei muito surpreso ao ler sobre hidromância. No Velho Testamento, em Deuteronômio 18:10 e 2 Reis 17:17, vemos que a adivinhação é pecado.

Estou certo de que a hidromância funciona e que realmente ajuda as pessoas a acharem água, mas certamente a pergunta importante é se estamos seguindo a palavra de Deus nas Escrituras. Apesar de não podermos explicar como a hidromância funciona, há forças em ação e de acordo com as Escrituras não devemos praticar tais coisas.

Willen R Kaassen,
Rural Ministries
PO Box 387, Veni
Swaziland



FIQUEI SURPRESO ao ler uma carta sobre hidromância em uma edição recente da *Passo a Passo*. Sei de outros cristãos como o Sr Hume, que praticam hidromância. No entanto, o assunto é muito problemático para mim. Não devemos esquecer o fato de que é também chamado de ‘adivinhação pela água’.

Como cientista, acho difícil acreditar que haja um fator natural ou uma força criada por Deus para nosso uso que ninguém ainda foi capaz de detectar e medir. Pessoas com pouco treinamento são aparentemente capazes de detectar água, cabos elétricos, etc com uma grande variedade de materiais – varinhas de condão, varas de cobre, cabides entortados, etc. Isto é mágica ou apenas a imaginação do adivinho?

Quando eu era responsável por um grande projeto de saneamento na Etiópia, proibi o uso da hidromância. As pessoas locais estavam muito familiarizadas com feitiçaria (e também com hidromância) e a igreja local tinha trabalhado muito para opôr-se contra esta prática. Ao cavar poços, habitantes locais queriam que cabras fossem sacrificadas para aumentar as chances de se encontrar água. Eu recusei, dizendo que se a água estivesse disponível, nós a acharíamos, quer sacrificássemos ou não uma cabra. Se tivéssemos feito isto, teríamos reforçado a crença deles na mágica de sacrifícios.

Não seria melhor se os cristãos evitassem qualquer associação com ‘conhecimentos especiais’ adquiridos através de métodos tão duvidosos? Deus nos deu compreensão limitada sobre leis naturais e espera que usemos o conhecimento que já temos. Ele também se compraz em guiar-nos através da oração para atender nossas próprias necessidades e as dos outros. Se formos justificados em buscar ajuda sobrenatural, devemos nos certificar de que a estamos buscando da fonte certa.

Don Stilwell
SIM
PO Box 7900
Charlotte, NC 28241
USA

EDITORA:

A hidromância é um assunto sobre o qual os cristãos têm diferentes opiniões. Não há uma resposta clara e cada pessoa deve avaliar as questões e chegar a uma opinião própria.

Há dois pontos chave sendo apontados nestas cartas: primeiramente, é a hidromância adivinhação (através de forças sobrenaturais)? – o que sendo o caso, como cristãos não deveríamos usá-la – ou é uma resposta a forças naturais ainda não totalmente compreendidas? Não se esqueça de que há não muito tempo os cristãos acreditavam que a cirurgia e o trabalho de ferreiros eram também do diabo.

O segundo ponto chave diz respeito às crenças e costumes tradicionais das pessoas locais. Se eles consideram a hidromância como sendo feitiçaria, ela não deve ser praticada. Deve ser apenas praticada com o consentimento dos líderes religiosos locais e com uma clara explicação às pessoas locais que não há envolvimento com feitiçaria.



Sementes grátis

SAUDAÇÕES DA POLONIA. Eu gostaria de contar aos leitores da *Passo a Passo* sobre uma pessoa muito especial que encontrei aqui. O seu nome é Roman Plaskota. Ele cultivava árvores e colecionava espécies raras e em extinção de plantas, ervas e especiarias. Nos últimos 20 anos ele se dedicou a desenvolver muitas variedades de plantas que podem sobreviver em condições difíceis. O desejo dele é compartilhar estas sementes de ervas e flores exóticas com pessoas que gostam de plantas, em outras partes do mundo. Ele pode enviar sementes aos leitores da *Passo a Passo* que vivem em climas mais frios. Favor escrever para:

Roman Plaskota e Ronald McGerity
PL-95-200 Pabianice
PO Box 6
Polônia.

Economizando combustível

ACABEI DE REGRESSAR de duas conferências sobre métodos de cozimento com energia solar. As pessoas no Quênia diziam que as pessoas nunca abandonariam o uso de fogueiras para passar a cozinhar com o uso de energia solar porque à noite eles gostam de sentar e olhar para a fogueira.

No hotel onde eu fiquei eles mantinham a comida quente com o uso de utensílios simples para economizar energia. Eram apenas latas pequenas cheias de areia e álcool metilado. Elas não apenas mantinham a comida quente mas também produziam bonitas chamas amarelas. Cada lata durava entre duas a três horas.

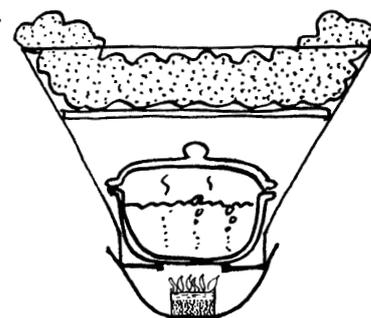
No dia seguinte tentamos isto com um fogão ‘debe’ (mostrado na *Passo a Passo* 21). Funcionou muito bem. Não se podem ver as chamas, é claro, até que esteja escuro. Lembre-se de isolar o fogão na parte superior para evitar que todo o calor seja perdido.

Encha uma lata pequena pela metade com areia comum. Coloque a lata em uma bacia de metal ou em um buraco no chão. Em seguida, despeje o álcool metilado dentro da lata até que se acumule um pouco no topo. Para acender, simplesmente acenda um fósforo e coloque – o sobre o álcool. O ‘debe’ ou pote pode ser colocado sobre uma grelha ou sobre uma chapa de metal um pouco acima das chamas.



Você perceberá que o álcool metilado não produz fumaça ou fuligem. Para apagar, simplesmente cubra as chamas. Para se conseguir luz extra, tente colocar o queimador sobre a tampa de uma lata ou algo brilhante.

Anna Pearce
Box Aid
11 Hill Top Lane
Saffron Walden
Essex
CB11 4AS
Reino Unido



Compartilhando uma habilidade

por Mike Carter

TODOS NOS PODEMOS nos lembrar de quando nos ensinaram certas habilidades. Às vezes uma atividade difícil se tornava fácil com um treinamento claro e a perícia adquirida permaneceu conosco desde então. Em outros momentos o treinamento foi confuso; uma tarefa fácil foi feita difícil e ainda não a podemos executar.

Qual é a diferença entre treinamento bom e ruim? Ensinar uma habilidade é em si mesmo um desafio, algo que pode ser aprendido. Pensar nos pontos seguintes poderá ajudá-lo a se tornar um melhor instrutor.

Saiba quem se está instruindo

Dedique um tempo considerando quem são os alunos. A experiência deles afetará

Trabalho em Grupo

Se você estiver fazendo uma discussão em grupo sobre como compartilhar habilidades, tente esta encenação. Peça que quatro participantes encenem duas situações diferentes. Em cada uma, um instrutor vai ensinar um aluno como preparar um bule de chá. Não diga aos outros participantes sobre os papéis sendo encenados.

- Um sargento do exército instruindo um novo soldado
- Uma mãe instruindo uma criança de seis anos

Discuta depois a encenação. Os outros participantes conseguem adivinhar os papéis que estavam sendo encenados? Quais foram as diferenças entre as duas situações – mesmo que ambas tenham sido sobre a mesma habilidade? Como elas se diferenciaram na maneira, nas palavras usadas, na rapidez, nas suposições feitas, na linguagem corporal?

grandemente o estilo, a maneira e o conteúdo da instrução.

- O sexo
- a idade
- os interesses e necessidades
- a experiência prévia
- as habilidades relacionadas
- o conhecimento relacionado
- as habilidades e incapacidades
- o nível de alfabetização e uso de números
- linguagem e idioma materno

...do aluno afetará...

- a maneira
- a rapidez
- o vocabulário
- o ponto de partida
- o método de ensino
- as suposições
- o conteúdo das lições
- a linguagem de instrução

...do treinador.

Trabalho em Grupo

Pense em uma situação de treinamento que os membros de um grupo possam experimentar no futuro; talvez com um grupo de agricultores, um grupo de profissionais de saúde da comunidade ou um grupo de crianças estudantes. Que informação eles, como instrutores, precisam ter sobre o grupo aprendiz para ajudar a planejar o treinamento? Faça uma lista da informação necessária.

Estabeleça seus objetivos

Muito treinamento é baseado no que o treinador quer ensinar em vez do que o aluno quer aprender. O compartilhar de habilidades deve ser centralizado no aluno e não no instrutor. Um objetivo deve portanto começar com uma frase assim, 'No final desta instrução, o aluno deverá...'

Um bom objetivo responde às perguntas...

- O que o aluno fará?
- Como eles o farão? Com quê? Onde?
- A que nível a habilidade será executada?

Muitos objetivos são muito vagos. No final da instrução é difícil dizer se o objetivo foi alcançado ou não. Um bom objetivo é claro e mensurável.

Toda instrução deve ser completada em um tempo limitado e por isso é importante que os objetivos sejam realistas, ambos em termos do que o aluno pode atingir e em termos do tempo disponível.

Trabalho em grupo

Discuta os seguintes objetivos. Eles são bons ou ruins? Por quê? Eles satisfazem os comentários expostos acima?

- 1 Ensinar o grupo sobre soldagem.
- 2 Trocar a roda dianteira de um trator.
- 3 Os alunos deverão medir a temperatura de uma criança.
- 4 Mostrar aos alunos como enxertar mudas de plantas cítricas usando o método T.
- 5 Os alunos poderão transplantar mudas de pés de berinjela de sementeiras para tableiros em uma média de 45 por minuto com 9 mudas sobrevivendo entre 10.

Identificando estágios de aprendizado e pontos chave

Todas, exceto as habilidades mais simples, podem ser divididas em estágios de aprendizado. O aluno precisa ser capaz de fazer cada estágio antes de passar para o próximo. Em cada estágio haverá pontos chave para enfatizar:

- coisas importantes para ter em conta
- erros comuns que as pessoas cometem
- pontos legais ou de segurança que devem ser anotados.

Mantenha o número de pontos chave ao mínimo. Não torne a habilidade mais complicada do que ela é!

Preparando sua apresentação

É útil escrever um **Plano de Treinamento de Habilidades**, talvez semelhante ao exemplo dado na seguinte página.

Mike Carter trabalha no Departamento Internacional do Bishop Burton College, Beverley, N Humberide, Reino Unido, com experiência no Quênia, Papua Nova Guiné e Nigéria.

Exemplo trabalhado: fabricação de um cabresto temporário



A introdução é muito importante. Como você motivará os alunos? Explique as circunstâncias; o que eles estão aprendendo hoje pode ser relacionado com outras habilidades que eles já dominem. Por que vale a pena aprender a habilidade? Explique claramente os seus objetivos. Crie uma atmosfera agradável de aprendizado.

Planeje a parte principal da instrução. Com certas habilidades é uma boa idéia demonstrar o processo todo rapidamente e então repeti-lo – desta vez lentamente, estágio por estágio – permitindo que os alunos executem a tarefa ao mesmo tempo.



O laço no fim da corda



O laço no meio da corda

O cabresto terminado

Permita bastante tempo para os alunos praticarem. ▶ Aprendemos uma habilidade praticando-a, mais do que por ouvir e ver outros a fazerem.

Planeje como você vai avaliar no final se os alunos adquiriram a nova habilidade. ▶

Conclua repetindo os pontos principais. Mencione outras habilidades relacionadas que os alunos poderão aprender no futuro. ▶

OBSERVAÇÃO:

O cabresto mostrado neste exemplo é somente para uso temporário. Depois de algum tempo o nó machucará a cabeça do animal. Uma pessoa com experiência em fazer nós (entrançamento) poderá fazer um cabresto semelhante sem o uso de nós grandes.

Um cabresto maior pode ser usado em gado adulto, mas o animal necessitará ser treinado a usar cabrestos desde jovem.

PLANO DE TREINAMENTO DE HABILIDADES

PREPARAÇÃO

Habilidade: Fazer um cabresto

Objetivo: Os alunos aprenderão a fazer um cabresto temporário para ovelhas, cabras ou bezerros.

Grupo aprendiz: Grupo de Agricultores de Bagamoyo, esperam-se 8 agricultores

Onde e quando? Bagamoyo – na fazenda do Sr Ali. 4/5/95 – das 10 às 12 da manhã.

Equipamento necessário: 8 medidas de corda, com 2 metros de comprimento, de 7-10 mm de diâmetro.
8 ovelhas ou cabras.

INTRODUÇÃO

Muito útil para examinar animais jovens, ao vacinar, tratar ou ao levar animais jovens ao mercado. 5 min

DEMONSTRAÇÃO

Demonstre duas vezes. 30 min

ESTAGIOS DE APRENDIZAGEM

PONTOS CHAVE

1. Escolha da corda

- Uma corda de no mínimo 2 metros de comprimento e de 7 a 10 mm de diâmetro.
- A corda não deve ser muito fina ou machucará muito o animal.

2. Faça o laço no fim da corda

- Faça o laço o menor e mais próximo possível do fim da corda.

3. Faça o laço no meio da corda

- A distância correta entre os laços varia com o tamanho do animal; 120 mm para uma ovelha ou cabra pequena; 150-180 mm para bezerros grandes.

4. Termine o cabresto

- Passe a outra extremidade da corda por entre o laço no fim da corda primeiro e então pelo laço no meio da corda.

5. Compreenda as partes do cabresto

- A corda entre os nós é chamada de 'elo fixo'; não pode aumentar nem encurtar.
- A corda com a qual você pode guiar o animal é chamada de 'rédea'.

6. Compreenda como o cabresto é colocado no animal

- O 'elo fixo' deve ser colocado sobre o nariz e não sob a mandíbula. Se o elo se movimentar para debaixo da mandíbula, a respiração pode ser limitada.
- Da 'rédea', a corda deve ser colocada primeiro sob a mandíbula e não sobre a cabeça. O cabresto, desta forma, escapará com menos facilidade.
- A pessoa lidando com o animal geralmente fica no seu lado esquerdo e por isto, a 'rédea' deve ficar no lado esquerdo.

APRESENTAÇÃO

A PRÁTICA DO ALUNO

Trabalho em pares. Todos os agricultores devem praticar alternadamente. 70 min

AVALIAÇÃO

Teste cada cabresto ao ser terminado. 5 min

CONCLUSÃO

Os agricultores devem repetir os estágios de aprendizado e os pontos chave. Relembre aos alunos que este cabresto serve apenas para uso temporário. 10 min

Trabalho em Grupo

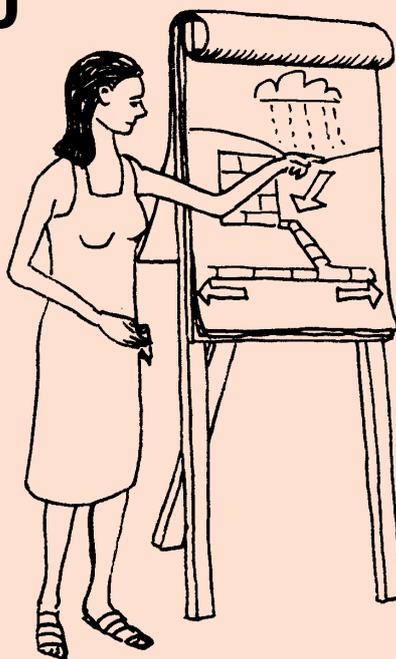
Peça para que cada participante escreva o seu próprio Plano de Treinamento de Habilidades sobre qualquer habilidade que eles queiram compartilhar. Estas habilidades podem ser em qualquer área – saúde, agricultura, florestamento, construção, trabalhos de artesanato, etc. Permita que cada pessoa instrua um outro membro do grupo nesta habilidade. Depois de cada instrução, discuta em grupo os pontos positivos e qualquer coisa que possa ser melhorada.

Recursos Visuais para Treinamento

Álbum seriado

Os álbuns seriados contêm diversas folhas grandes de papel, sendo usados para ensinar grupos pequenos sobre um assunto específico. Cada idéia principal é mostrada em uma folha. O seu uso torna o ensino muito mais fácil, pois cada folha relembra o instrutor sobre todos os pontos principais. As folhas devem ser de papel de boa qualidade pois assim elas duram bastante tempo. Folhas de plástico coloridas (assim como o plástico amarelo frequentemente usado para secar café) podem ser cortadas. Isto permitirá aos alunos copiarem o que é escrito nas folhas para formar os seus próprios álbuns seriados.

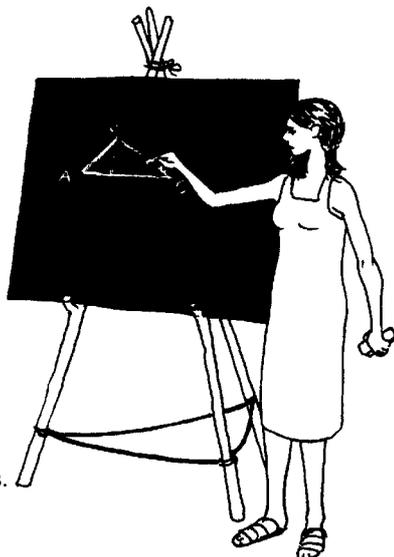
Uma quantidade de folhas devem ser coladas juntas. Reforce a parte superior com um adesivo forte. Faça furos no adesivo e mantenha as folhas juntas com presilhas, barbante ou um pedaço fino de madeira.



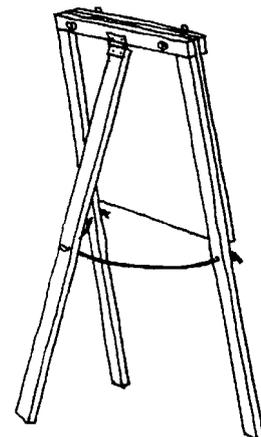
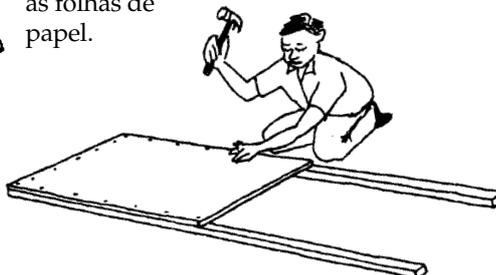
Cavaletes

Apresentamos aqui duas idéias para se fazer suportes para lousas (cavaletes)...

■ Amarre três estacas fortes de madeira para apoiar a lousa. Pode-se usar galhos de árvores.



■ Forme uma estrutura de madeira com o uso de pregos e fixe uma chapa de madeira. Use uma dobradiça para fixar uma perna traseira. Amarre uma corda ou fio por entre as três pernas para evitar que o cavalete caia. Para fazer um álbum seriado, fixe pregos ou parafusos na parte superior da chapa para pendurar as folhas de papel.



Com agradecimento à 'World Neighbors' e à AHRTAG por sua informação.

Lousa

A lousa (ou quadro negro) é amplamente usado no ensino. É muito útil para se desenhar diagramas, para enfatizar palavras e pontos chave. Giz de cor é barato e pode ser comprado a um baixo preço e pode aumentar o interesse dos alunos em materiais escritos e diagramas.

Pratique fazer diagramas e use a lousa antes das aulas de treinamento. Use um apagador que remova o giz apropriadamente. É uma boa idéia ter algo já escrito na lousa antes dos alunos chegarem. Evite escrever muito rápido e não fale voltado para ela! Os alunos se cansarão de suas costas.

Retoque lousas velhas e usadas. Pode-se produzir lousas permanentes simplesmente revestindo-se uma superfície sobre uma parede. Um bom tamanho é 1 metro x 1 metro. Misture uma argamassa de quatro partes de areia e uma parte de cimento. Quando o reboco estiver quase assentado, cubra cuidadosamente com uma colher de pedreiro. Cubra com sacos de estopa húmidos ou plásticos para protegê-la e seque vagarosamente, evitando-se rachaduras. Espere para secar completamente antes de pintar.

Lousas portáteis podem ser feitas de pedaços de madeira compensada. Lixe bem a madeira antes de pintar.

Pintura

Pode-se comprar tinta especial para quadros negros, mas também produzir sua própria tinta – duas receitas abaixo. Dê pelo menos duas demãos de tinta. Antes de usar a lousa, passe um pano coberto em pó de giz para polir.

Receita 1

- 1 medida de tinta preta
- 1 medida de verniz
- 1½ medida de querosene

Misture bem o verniz e o querosene. Adicione então a tinta preta e misture bem.

Como um recurso
de figuras,
pode ser
de interesse por

Sessões de

to na lousa
na lousa – e
e olhar para

lousas
superfície lisa
1,5 metros.
e uma parte de
o, alise
ra a parede
permitir que se
pere vários dias

madeira

os. Você pode
são dadas
es de usar a
repará-la.

Receita 2

Use uma lata de tinta fosca escura (não brilhante) – preto, verde escuro ou marrom, para a primeira camada. Para adicionar abrasivo à camada final de tinta, use dois tijolos velhos feitos em forno de olaria moendo-os até que se tornem em um pó fino. Peneire o pó em um pano grosso para remover os pedaços. Adicione uma medida de pó a 10 medidas de tinta. Misture bem.

imentos à
bours' e à
or parte desta

Lousa/Flanelógrafo portátil

Uma lousa pode ser combinada com um flanelógrafo. Corte uma chapa de madeira em duas metades e fixe-as juntas com uma dobradiça (usando dobradiças de metal ou um pedaço resistente de pano colado às duas

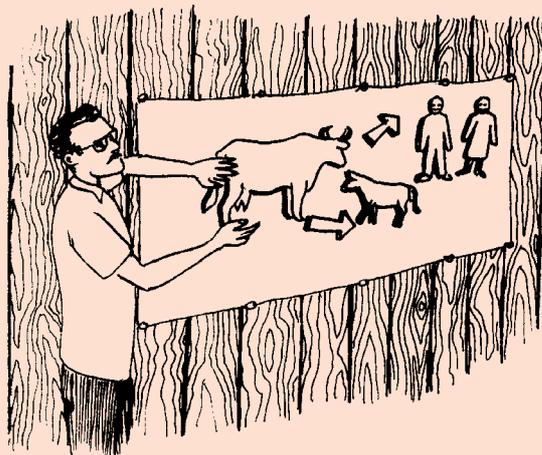
Lousas de pano

Também conhecidas como *flanelógrafos*, estas são simplesmente lousas cobertas com um pano áspero ou flanela. Figuras e ilustrações podem ser rapidamente adicionadas, facilmente movimentadas ou removidas do flanelógrafo. Eles são muito úteis para se contar histórias ou descrever situações que estão sempre mudando. Bem usados, eles despertarão interesse e estimularão a discussão dos assuntos. Eles são especialmente úteis se você vai compartilhar a mesma informação com grupos diferentes.

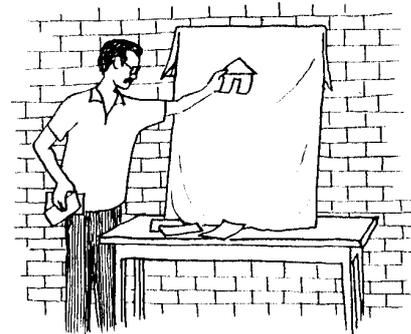
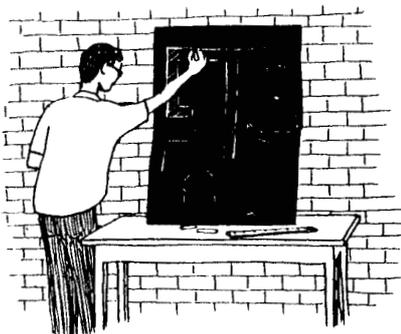
Preparar ilustrações para usar em flanelógrafos leva tempo mas, tendo-se cuidado, elas durarão por muitos anos. Use ilustrações que sejam apropriadas para a cultura local. Desenhe figuras ou corte-as de revistas. Certas palavras e sinais, como setas, podem ser úteis. Monte as figuras em um papelão fino. Cole pedaços pequenos de lixa na parte traseira das figuras para que se prendam ao pano. Alternativamente, coloque cola ou uma pasta de farinha e água, e pulverize com areia ou palha de arroz. Certifique-se de que as figuras sejam suficientemente grandes para serem vistas.

Fazer figuras e materiais de treinamento seria um exercício de grupo muito útil para os alunos. Os flanelógrafos são ideais para sessões de treinamento em escolas e mercados porque eles atraem e mantêm a atenção das pessoas.

Trate as figuras com cuidado e mantenha-as na ordem correta, prontas para serem usadas novamente. Os flanelógrafos podem ser simplesmente um pedaço de flanela ou cobertor preso na parede e enrolados quando não estão em uso. Faça flanelógrafos permanentes esticando-se um pano ou flanela sobre uma chapa e prendendo na posição correta com cola ou prego.



metades). Isto fará com que transporte por bicicleta seja facilitado. Pinte um dos lados para uso como lousa. Cubra com um pano para usar como flanelógrafo. Fixe um pedaço pequeno de madeira na parte de trás e use uma vara para manter a lousa de pé. Pode-se também fixar um barbante na parte superior para pendurar a lousa na parede.



Estudos de Caso da África Ocidental

A abordagem da AAILD

A AAILD (Associação de Apoio a Iniciativas Locais de Desenvolvimento) é uma organização sem fins lucrativos em Burkina Faso, África Ocidental, com mais de 200 membros. A AAILD funciona para incentivar e apoiar iniciativas locais em desenvolvimento.

Os seus objetivos principais são...

- reforçar uma acção integrada nas províncias
- despertar a população para problemas de desenvolvimento
- ajudar projectos a considerarem questões sociais, económicas e culturais

- certificar-se de que os programas incluem mulheres e jovens
- distribuir revistas e jornais na área de desenvolvimento
- incentivar programas de crédito e poupança
- proteger o meio ambiente.

A associação não pertence a nenhuma denominação política ou religiosa. Funciona em cooperação estreita com grupos de aldeias, organizações de desenvolvimento, comités comunitários e várias outras organizações não governamentais em Burkina Faso. Eles também têm ligações com vários grupos de publicações através dos quais produzem e distribuem revistas.

Poder para os agricultores

O ponto principal da abordagem da AAILD quanto a desenvolvimento é a sua determinação em fazer os agricultores se tornarem mestres de seu próprio desenvolvimento. Ela faz isto realizando reuniões de conscientização e dando treinamento. Ajuda assim os agricultores a obterem resultados que trazem aumento em colheitas e melhoria da qualidade de vida.

Esta abordagem é baseada na compreensão de que as soluções estão com os agricultores. Os agricultores são ajudados a compreenderem melhor a sua situação e problemas. A AAILD ajuda-os a entenderem que soluções prontas não podem ser encontradas em nenhum outro lugar. Soluções virão através do trabalho de suas próprias mãos. Os agricultores podem e devem mudar a sua situação em seu próprio ambiente local. Assim começa um compromisso responsável e isto explica o sucesso da AAILD.

Apoio onde é necessário

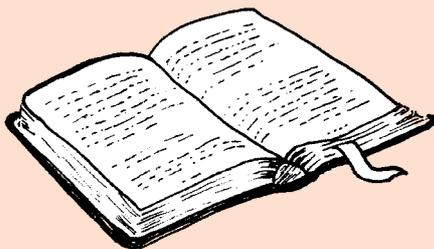
Com o seu sucesso em treinamento e apoio a projectos, a membrazia da AAILD tem aumentado, bem como o número de necessidades e desejos dos membros. A AAILD escolhe onde conceder apoio, levando em consideração os seguintes factores...

- Os próprios agricultores devem primeiro identificar os seus problemas. Só então é que eles podem vir a desenvolver suas próprias soluções.
- O nível de sucesso de actividades semelhantes realizadas por aldeões

ESTUDO BIBLICO

A história de Naamã e Eliseu

por Ian Wallace



O ANIMADOR é a pessoa do meio – o intermediário de Deus. Aqui estão alguns exemplos de pessoas que Deus usou no passado como intermediários.

Leia 2 Reis 5:1-14. Ouvimos sobre três servos intermediários nesta história. Primeiro há a pequena empregada que servia a esposa de Naamã (verso 3). A sua compaixão e fé foram os primeiros passos para a libertação final de Naamã.

Em seguida há o servo de Eliseu que foi enviado como mensageiro (verso 10). 'Vá e lava-te sete vezes no Rio Jordão'. Para a libertação completa acontecer ele teve que passar esta mensagem fiel e corretamente.

Em terceiro lugar há os servos de Naamã no verso 13. Eles foram suficientemente corajosos para se aproximarem de Naamã em sua ira. O seu cuidado e diplomacia levou à libertação de Naamã.

Todos estes exemplos nos ensinam de que não é fácil ser o homem ou mulher intermediário. Envolve trabalho duro e coragem e pode frequentemente levar a uma situação de ser mal compreendido. Além de conhecimento técnico profundo e habilidades em treinamento, requer determinação. Acima de tudo, está a chamada especial de Deus e a necessidade do poder do Espírito Santo.

O modelo de um animador cristão é o próprio Jesus pois Ele se manteve no meio:

- entre Deus e o Homem
- entre a Luz e as Trevas
- entre a Vida e a Morte.

Ore por aqueles em sua comunidade que atuam como intermediários – animadores, profissionais de saúde comunitária, professores, pastores, etc. Discuta sobre como você pode apoiá-los melhor e mostre mais compreensão pela sua difícil tarefa.

com a ajuda da AAILD é uma indicação da sua capacidade em desempenharem actividades e melhoramentos futuros.

- O nível de mobilização dos aldeões em actividades anteriores deveria ser alto.

Ao se fornecer treinamento e supervisão aos aldeões através de seus líderes, bons resultados são alcançados a este nível. Para ser convencido da eficácia destes métodos, é preciso apenas estar presente numa reunião onde são feitos preparativos para actividades específicas.

Trabalho em parceria

A AAILD está comprometida a trabalhar em parceria em todos os níveis. A idéia de se trabalhar em parceria inclui todas as relações políticas, económicas ou privadas. A AAILD está comprometida em aumentar contactos de parceria para o seguinte...

- contacto com muitas organizações externas (frequentemente através de projetos)
- envolvimento e participação em várias reuniões.

Eles apreciariam receber contatos de outros grupos em Burkina Faso ou países vizinhos.

Conscientização e treinamento desempenham um papel importante nos projectos com os quais a AAILD trabalha. O seu interesse pelos agricultores com os quais trabalham é um ponto chave do seu sucesso.

AAILD
01 BP 3368
Ouagadougou
Burkina Faso.

O Projecto de Diobass

por Nohoune Lèye

TENHO TRABALHADO numa área rural durante quase 20 anos. Diobass é o nome de uma área contendo 20 povoações situadas ao sul de Thies, no Senegal. Começamos usando métodos procurando restaurar a relação entre os técnicos e agricultores desta área. Em vez dos técnicos trazerem um conjunto de técnicas para os agricultores, eles próprios se envolveram nas pesquisas. Desta maneira eles aprendem acerca do potencial de suas terras. Começamos usando o nome 'Educação Diobass' para descrever nossos métodos de trabalho. A nossa esperança era fazer o melhor uso possível dos recursos da área e da capacidade dos agricultores locais. O conhecimento dos agricultores é valorizado.

O nome 'Educação Diobass' descreve agora a nossa abordagem de treinamento em todas as áreas rurais. Precisamos de entender os fatos antes de propormos soluções. Um provérbio local – 'aprender a conhecer o vento antes de lutar contra ele' – traduz a nossa primeira prioridade. Os participantes são solicitados a fazerem uma análise das suas comunidades e áreas.

Aprendendo com maquetes

Usamos técnicas de treinamento que reúnem grupos com experiências, capacidades e classes sociais diferentes. Os alunos são incentivados a fazerem

uma maquete envolvendo todos os participantes. Eles reúnem todas as suas observações, idéias e quaisquer conclusões a que tenham chegado. Um líder ajuda-os a acompanhar este processo. Uma maquete ajuda a mostrar numa pequena escala o que pode ser visto na vida real. Por exemplo, uma cerca ou quebra-vento podem ser representados por galhos pequenos plantados bem juntos. Um desfiladeiro fundo pode ser representado por um canal pequeno.

As maquetes também ajudam os agricultores a compreenderem o que pode acontecer. Por exemplo, para se mostrar como a água da chuva pode destruir o solo e os nutrientes das plantas, o líder faz uma maquete para demonstrar o que acontece quando chove. Faz-se uma maquete de um campo inclinado com uma valeta num dos lados. O líder pega então numa vasilha com água e derrama a água na parte superior do campo. A água desce pelo campo para dentro da valeta. Os agricultores examinam a água na valeta para ver a quantidade de solo que ela contém.

Compreensão

Acreditamos que seja qual for o assunto que esteja a ser discutido, deve sê-lo à vista de todos. Por isso mudamo-nos de

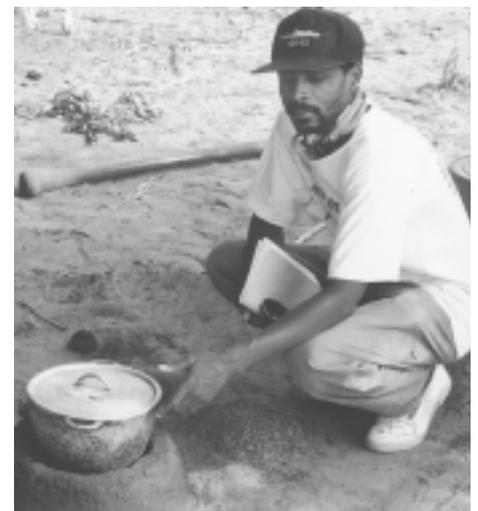
um lugar para outro! As maquetes e demonstrações práticas estimulam a discussão entre os participantes. Elas ajudam as pessoas a pensarem em maneiras criativas de se encontrarem soluções para os seus problemas. O seu uso introduz novos elementos no método de ensino. Este método de aprendizagem ajuda os agricultores a pensarem sobre maneiras práticas de colocarem os seus conhecimentos em acção quando eles voltam para as suas povoações.

Nas palavras dos próprios agricultores: 'Nós agricultores não compreendemos muito bem com os nossos ouvidos. Compreendemos melhor com nossos olhos!' O nosso treinamento procura acrescentar palavras às acções realizadas pelos próprios agricultores no treinamento.

Nohoune Lèye é o Director do Projecto Diobass, BP 10, Khombole, Region Thies, Senegal, África Ocidental. O seu trabalho foi abordado também em outros documentos como o IIED Notes No. 45 – Setembro 1993.

O instrutor Nohoune Lèye mostra a maquete terminada feita por um grupo de mulheres.

Muitas mulheres reúnem-se para trocar informações e idéias sobre os problemas comuns que experimentam – árvores desaparecendo, falta de madeira, conseguir lenha para cozinhar demora cada vez mais tempo mas a necessidade de cozinhar continua. O grupo chegou à conclusão de que elas poderiam economizar madeira usando um forno chamado 'banak suif'.



Training the Link Person

por Ian Wallace

Publicado pela RURCON

Este manual é o resultado de um encontro sobre trabalho cristão de extensão. O manual fornece uma explicação clara sobre o tópico e contém capítulos sobre o significado do trabalho de extensão, o trabalho do promotor de extensão, métodos de extensão, treinamento de habilidades, gerenciamento de treinamento e demonstrações, conscientização de influências sociais e avaliação. Uma sessão grande de anexos mostra detalhes de uma variedade de lições e demonstrações. As páginas 2 e 3 desta edição são baseadas em partes deste manual.

O manual custa £5.50, incluindo a postagem portes (£4.50 no Reino Unido) e pode ser adquirido da:

RURCON
4 Churchfield
Wincanton
Somerset
BA9 9AJ
Reino Unido.



Rural Extension Bulletin No. 6

Depto AERDD da Universidade de Reading

Este boletim aborda o tema do treinamento participatório e tem vários artigos interessantes sobre abordagens de treinamento usadas em projetos diferentes ao redor do mundo. Os leitores interessados devem escrever para:

AERDD – Reading University
3 Earley Gate
Whiteknights Road
Reading
RG6 2AL
Reino Unido.

Participación Comunal para el Desarrollo Integral Un manual para facilitadores

Publicado pela CONSEDE

Este é um manual de duas partes para facilitadores de participação comunitária em desenvolvimento. É baseado no princípio cristão de desenvolvimento integral – o desenvolvimento deve incluir corpo, mente e espírito.

Os manuais foram desenvolvidos e testados durante uma série de encontros. A parte 1 contém capítulos sobre participação, seleção de comunidades, avaliação participatória e planejamento. A parte 2 contém informações sobre treinamento, administração e organização dentro da comunidade, acompanhamento e avaliação. Há várias ilustrações, estudos de caso e perguntas úteis para discussão de assuntos. Estes manuais são práticos e seriam úteis para qualquer pessoa envolvida em um trabalho semelhante.

Os dois manuais podem ser adquiridos apenas em espanhol da:

CONSEDE
Apdo 1478
Tegucigalpa
Honduras
América Central.

Candles of Hope

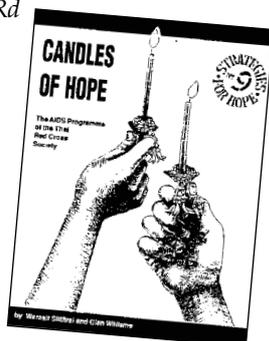
The AIDS Programme of the Thai Red Cross Society

por Werastit Sittitrai e Glen Williams

Este é o No.9 da série *Strategies for Hope* sobre manejo e prevenção da AIDS/SIDA. Este é o primeiro número da série que descreve o trabalho na área de AIDS/SIDA na Ásia. O folheto descreve como a Cruz Vermelha tailandesa ajuda pessoas com a infecção pelo HIV a lidar com sua saúde e problemas sociais. Inclui dez estudos de caso de pessoas infectadas pelo HIV e dá detalhes dos esforços do governo tailandês para responder positivamente à pandemia da AIDS/SIDA. A Sociedade Cruz Vermelha Tailandesa trouxe esperança a muitos milhares de pessoas com HIV e AIDS/SIDA. Eles também traduziram esta esperança em ações práticas.

O folheto custa £2, incluindo postagem portes e embalagem. Cópias gratuitas estão disponíveis aos leitores da Ásia pela:

Thai Red Cross Society
1871 Rama IV Rd
Bangkok 10330
Tailândia.



Livestock for a Small Earth

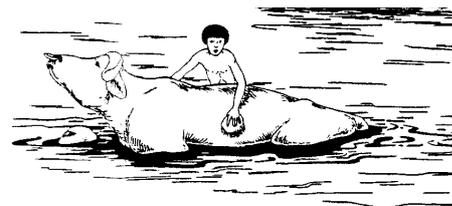
por Jerry Aaker

Publicado pela Heifer Project International

Este livro aborda a função dos animais em desenvolvimento sustentável. Ele se concentra em agricultores de pequena escala, dando bastante atenção para os benefícios que os animais trazem a uma fazenda pequena. O livro aborda o trabalho do Projeto Heifer fornecendo assistência para incentivar desenvolvimento – geralmente como animais fêmeas jovens – incluindo uma variedade de estudos de caso. Informações práticas sobre como registrar dados, nutrição e treinamento estão também incluídas.

O livro custa \$10 pela:

Heifer Project International
1015 S Louisiana Street
Little Rock
AR 72202
USA.



Basic Concepts in International Health

Publicado pela CUCHID
ISBN 0-9698445-0-6

Este é um conjunto de volumes dando detalhes muito amplos sobre como planejar e organizar um encontro de dez dias integrando saúde e desenvolvimento. Cada sessão tem materiais de leitura de apoio fornecidos de uma variedade de fontes. A informação sobre como liderar cada sessão é prática e detalhada. Com mais de 200 páginas cheias de informações e ilustrações, este livro seria muito útil para qualquer pessoa liderando treinamento a nível nacional. Apesar de ser dirigido a profissionais de saúde, muitos materiais podem ser facilmente adaptados para outros assuntos.

O livro custa \$25, incluindo postagem porte e embalagem. Faça seu pedido para:

CUCHID
170 Laurier Avenue West
Suite 902
Ottawa
Canada
K1P 5V5.

Etapas em Desenvolvimento

O ANIMADOR precisa de compreender como as pessoas na comunidade encaram os seus problemas. Aqui está um exercício muito simples que ajuda os participantes a compreenderem que todos nós vemos e interpretamos as coisas de maneira diferente.

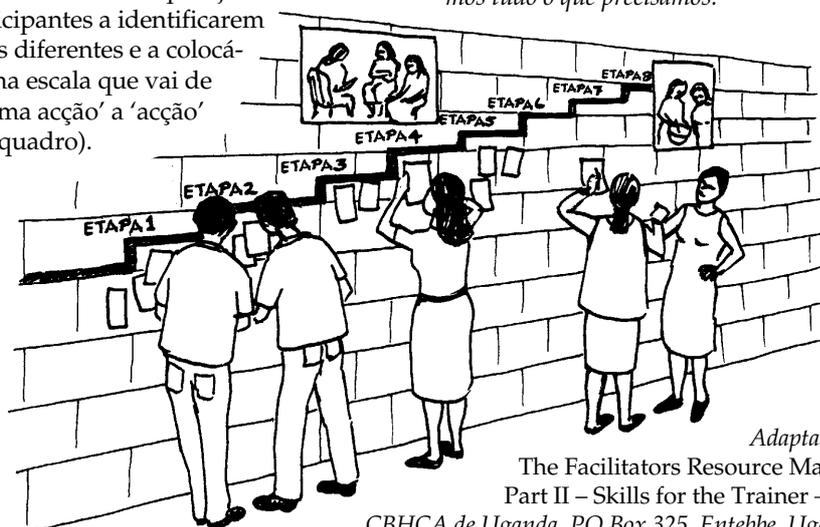
Peça para quatro voluntários se sentarem em volta de uma mesa e coloque sobre esta uma folha grande com o número 3. Pergunte aos voluntários o que eles podem ver. Cada pessoa verá algo diferente – um verá o número 3, outro a letra M, outro a letra W e o último a letra E. Pode-se ter uma discussão útil, usando-se estas perguntas:

- O que está acontecendo?
- Por que é que cada pessoa vê algo diferente?
- Como é que uma pessoa adquire um certo ponto de vista?

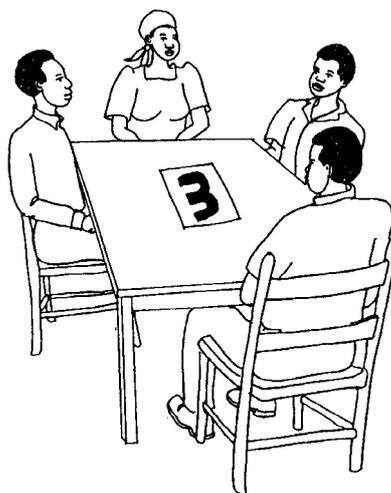
Você consegue pensar em exemplos na vida real onde as pessoas olham para a mesma situação de maneiras diferentes?

Mudanças de atitudes

De que modo as nossas atitudes diante de problemas afectam o que fazemos? Eis aqui um exercício que ajuda os participantes a identificarem atitudes diferentes e a colocá-las numa escala que vai de 'nenhuma acção' a 'acção' (veja o quadro).



Adaptado do
The Facilitators Resource Manual
Part II – Skills for the Trainer – pela
CBHCA de Uganda, PO Box 325, Entebbe, Uganda.



Com o grupo, pense em declarações imaginativas que reflectam correctamente os comentários que as pessoas fizeram em sua comunidade. Aqui estão algumas para começar:

- *Temos que morrer um dia.*
- *Eu gostaria de levar as crianças até a clínica mas é muito longe.*
- *Eu sei que o gado precisa de mais forragem mas não tenho mais terras.*
- *O feijão é muito caro para ser comprado no mercado.*
- *Eu bebi desta água e meu pai fez o mesmo antes de mim e vivemos longas vidas.*
- *É muito trabalho para uma pequena melhoria.*
- *Se todos todos nós apanhássemos pedras, levaria apenas dois dias para conseguirmos tudo o que precisamos.*

- *Eu poderia deixar os meus filhos com o vizinho e assim poderia ir para a clínica.*
- *Meus avós e meus pais sempre plantaram milho desta maneira.*
- *As árvores que plantamos cresceram tão bem que temos o suficiente para as nossas necessidades e para vender a madeira.*

Escreva estes e outros comentários de que se lembrar num pedaço de papel. Leia alguns exemplos e juntos decidam em que etapa cada comentário se encaixaria melhor. Divida os comentários restantes entre os participantes e deixe-os tentar encaixá-los na etapa apropriada. (Veja o quadro abaixo.)

Leiam juntos as declarações quando todas elas tiverem sido encaixadas para verificar se alguma está fora do lugar. (Às vezes pode ser difícil decidir exactamente a que etapa pertencem – não leve muito tempo decidindo entre etapas próximas.)

Durante a discussão pergunte:

- Que declarações demonstram que as pessoas não estão com vontade de fazer nada?
- Que declarações demonstram que as pessoas estão prontas e com vontade de fazer algo?
- Em que lado da escala se encontra a maioria dos comentários? Por quê?
- De que modo a compreensão das atitudes das pessoas ajudará a planejar um treinamento apropriado?

A Escala de Acção

- Etapa 1** Não há nenhum problema.
- Etapa 2** Há um problema mas não é da minha responsabilidade.
- Etapa 3** Há um problema mas tenho dúvidas – sobre mim mesmo, sobre outras pessoas, sobre mudanças...
- Etapa 4** Há um problema mas tenho medo do risco.
- Etapa 5** Quero encontrar soluções possíveis para o problema.
- Etapa 6** Eu acredito que podemos fazer algo.
- Etapa 7** Podemos fazê-lo e superaremos qualquer problema que surgir.
- Etapa 8** Fomos bem sucedidos e agora queremos compartilhar e ensinar os resultados a outros.

Um projeto rural de saúde amplo

Quando os Drs Rajanikant e Mabelle Arole se formaram em medicina, ambos se preocuparam com o atendimento médico da população rural da Índia. Foram por isso trabalhar em um hospital na zona rural. Após cinco anos eles perceberam que apesar de todo o seu trabalho árduo cuidando dos pacientes do hospital, a saúde geral da comunidade ao redor não melhorou. Eles compreenderam então a necessidade de serem treinados em saúde pública e retornaram para a universidade para complementar seus estudos.

Em 1970 eles começaram a trabalhar na comunidade de Jamkhed, no Estado de Maharastra, Índia. Jamkhed foi oficialmente classificada como 'retrógrada'. Havia uma necessidade tremenda de atendimento médico. A economia é baseada na agricultura, com mulheres representando 70% da mão de obra. Cerca de 60% da população é constituída por agricultores pobres e sem terra. O sistema de castas é muito forte na área e cerca de 20% da população são de 'intocáveis'. Os médicos continuam a sua própria história...

ANTES DE COMEÇAR qualquer trabalho médico, levamos 6–8 meses nos reunindo com as pessoas e fazendo contatos. Para se assegurar uma participação comunitária genuína, tempo suficiente deve ser gasto com a comunidade pois assim as pessoas são informadas e ficam esclarecidas sobre o que é necessário para melhorar a sua saúde.

Quando você passa um tempo com as pessoas, você percebe que eles estão muito mais preocupados com comida e água do que com a saúde. Em vez de começar a montar serviços médicos, primeiro ajudamos a melhorar o nível de agricultura e do fornecimento de água às pessoas. As pessoas querem garantir sua subsistência. A participação da comunidade só pode ser garantida quando as pessoas estão organizadas em volta de algo que é vital para elas. Nós não podíamos ter organizado as pessoas com base na saúde. Nós não podíamos ter pedido às pessoas para virem, dizendo 'Vamos bater um papo sobre como limpar seus dentes.' Mas se você disser, 'Veja, mais de um terço de seus filhos são malnutridos. Deixe-nos ensiná-los como melhorar o nível de sua agricultura', elas vão querer vir.

A verdadeira causa das doenças é a pobreza e a falta de recursos para garantir um sustento.

Avaliando a situação

Fizemos pesquisas antes de começar serviços médicos. Descobrimos má nutrição entre crianças com menos de 5 anos e mulheres grávidas e a necessidade de planejamento familiar. Descobrimos certas doenças crônicas – tuberculose, lepra e cegueira, por exemplo. Estes eram portanto os problemas. Baseamos nossos



Foto: Mike Webb, Tear Fund

Em Jamkhed, mulheres das aldeias locais foram treinadas como promotoras de saúde.

cuidados de saúde curativa nestes resultados. Se você estiver cuidando de uma mulher grávida – que problemas ela pode ter? Ela pode perder sangue e por isto serviços de transfusão são necessários. Pode precisar de uma cesariana e assim se necessita de uma sala de operações simples e de alguém para aplicar a anestesia. Se apenas uma mulher entre as muitas sendo cuidadas pela equipe de saúde primária precisar de uma cesariana, mas não houver possibilidade de encaminhá-la a outro local, todo o programa de medicina pré-natal sofre.

Os cuidados de saúde primários serão bem sucedidos se você tiver um serviço adequado de cuidados secundários. O número de pacientes realmente encaminhados será pequeno mas as suas necessidades precisam ser atendidas ou todo o programa de saúde sofre.

Capacidades locais

No princípio dependíamos de enfermeiras para estabelecerem contato entre os habitantes das povoações e os serviços do projeto rural de saúde e para ajudar com mudanças sociais. Mas logo nos desapontamos. As enfermeiras não estavam contentes por viverem sozinhas em povoações remotas e assim existia uma barreira entre elas e os habitantes por causa da sua educação.

A primeira mudança importante em nosso pensamento aconteceu quando os habitantes das povoações sugeriram que treinássemos mulheres para serem promotoras de saúde. Naquela época acreditávamos que somente médicos deveriam estar tratando de doenças. No entanto, quando os habitantes das aldeias começaram a confiar em suas capacidades, eles perguntaram se podíamos ensiná-los e se tornaram muito experientes. A seguir os ensinamos sobre planejamento familiar e eles ficaram bem experientes nisto também. Foi aí então que toda a nossa idéia começou a mudar a respeito da capacidade dos moradores analfabetos das povoações. Mudamos nossa abordagem e começamos a treinar mulheres das aldeias como promotoras de saúde.

Mudanças sociais

O resultado tem sido um catalisador para mudanças sociais. A princípio, questões sociais como o status da mulher e o sistema de castas eram novas para nós. Nós deliberadamente escolhemos trabalhar com os necessitados, os de castas baixas e com mulheres. Nos certificamos, por exemplo, de que o programa 'Alimento por Trabalho' fosse organizado pelas pessoas necessitadas. Durante

séculos, os 'intocáveis' nunca tiveram a oportunidade de participarem na tomada de decisões. Agora eles podem estar no comando de programas com cerca de 2.000 pessoas. Eles nunca tiveram antes tanto poder de decisão! A elite local não ficou muito contente. A única razão por termos sobrevivido foi porque éramos treinados como médicos e a elite sabia que eles perderiam bons médicos!

Saúde e o sistema de castas

Posicionar poços para fornecimento de água potável era outra situação interessante. Onde se deve posicionar o poço artesiano? As castas mais altas queriam os poços em sua área mas aí então as castas mais baixas estariam impossibilitadas de ir buscar a água. Pedimos então ao geologista que fosse ao redor de toda a aldeia fazendo testes mas que sempre se certificasse de que o poço fosse finalmente perfurado na área dos 'intocáveis'! Durante vários meses construímos 140 poços. Foi só mais tarde que a casta alta percebeu o que tinha acontecido. Nós agora percebemos que mudanças sociais desempenham um papel importante na mudança do estado de saúde das pessoas.

A princípio, problemas de castas não permitiram a participação em treinamento na área de saúde. As mulheres da casta alta recusavam-se a se sentar com as mulheres da casta baixa. Fizemos então com que elas cozinhassem juntas. Elas também passaram a dormir no chão sobre um tapete grande, cobertas com um único cobertor. Nós perguntamos à elas 'Nós não temos todos o mesmo tipo de sangue?' 'Nós não temos todos o mesmo coração?' As mudanças vieram aos poucos.

Centro de treinamento de Jamkhed

A princípio fornecemos treinamento informal. Com o passar do tempo, fomos solicitados a fazer mais treinamento para outras organizações de saúde e para o governo. No ano passado montamos um centro internacional de treinamento em Cuidados Primários de Saúde. A maioria dos cursos de treinamento é teórica mas aqui damos treinamento prático envolvendo a comunidade. A metade de nosso tempo é gasto ensinando coisas técnicas mas a outra metade é gasta no desenvolvimento de valores. É aí que a mensagem cristã entra. Desenvolvimento sem motivação e valores corretos não faz sentido.



Foto: Mike Webb, Tear Fund

Os valores de Jamkhed são...

Amor – O amor é fundamental e é o amor que nos faz servir. Serviço é uma grande força social para mudar comunidades.

Humildade – Precisamos de humildade para aceitarmos e servirmos o desagradável, o pobre e o deprimido.

Esperança – na transformação de indivíduos e de comunidades, nos incentiva a perseverar em trabalhar com pessoas difíceis em situações difíceis.

Fé – em Deus nos ajuda a compartilhar a bondade de Deus para com todos os seus filhos.

Todo o conceito de cuidados médicos comunitários não se trata de doar 'coisas' mas sim de mudar atitudes. O desenvolvimento da pessoa deve vir antes – saúde e agricultura vem depois. Outras organizações que tentam imitar o treinamento de Jamkhed frequentemente falham pois estas organizações em si próprias não possuem a correta atitude para com os pobres.

Detalhes dos cursos de treinamento

Os cursos em Jamkhed são feitos em três partes...

- treinamento inicial de três meses
- trabalho prático supervisionado de seis meses
- avaliação final de uma semana.

Durante os três primeiros meses, os alunos desenvolvem um Plano de Ação realista para ser realizado em sua própria área. Os professores dos cursos visitam todos os alunos pelo menos uma vez durante os seus seis meses de trabalho prático para avaliar como o Plano de Ação deles está se saindo. Durante a última semana, os participantes fazem uma apresentação sobre o seu trabalho.

Certificados são fornecidos após a conclusão do curso completo.

A proporção de tempo gasto estudando saúde e desenvolvimento é dividido uniformemente. O treinamento é participatório e centralizado no aluno. O trabalho em grupos é incentivado. Os participantes são incentivados a aplicarem a teoria na prática em todos os momentos. Visitas técnicas, contatos com promotores de saúde, estudos de caso, encenações e tempo para reflexão são todos importantes.

O curso está dividido em cinco módulos...

Saúde e Desenvolvimento Comunitário

Desenvolvimento de Habilidades – incluindo aconselhamento, comunicação, liderança, coordenação de grupos e administração do tempo

Administração – organização, formação de grupos, supervisão e avaliação

Sistemas de Informação – incluindo coleta e análise de dados

Finanças e Orçamentos – levantamento de fundos e preparação de propostas de projetos.

O nosso objetivo é o de produzir líderes que possibilitarão as comunidades a cuidarem de sua saúde por si próprios. E dado ênfase em habilitar pessoas a serem bons líderes e no desenvolvimento de atitudes corretas entre os alunos para possibilitar-lhes a ajudar as comunidades a efetuarem mudanças.

Com agradecimentos à Contact, publicada pela CMC – Churches Action for Health, à WCC pela permissão para incluir informações da sua edição de Maio 1993. Os Drs R e M Arole trabalham na CRHP, Jamkhed – 413201, District Ahmednagar, Índia.

Figuras para treinamento

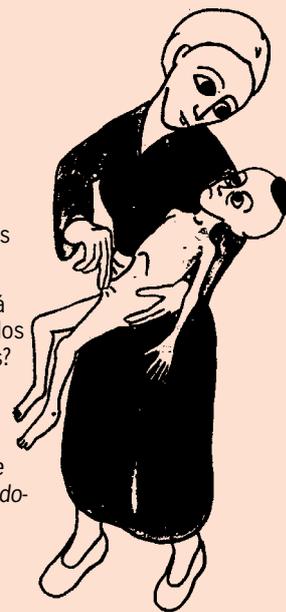
por Veronika Scherbaum

CERTOS ASSUNTOS, como diarreia, AIDS e planejamento familiar, podem causar embaraço a instrutores e alunos. Os instrutores precisam desenvolver um bom espírito de grupo pois assim estes assuntos podem ser discutidos abertamente e sem preconceitos. A participação da audiência é um alvo principal.

O uso de figuras pode ser uma ajuda muito útil em treinamento (principalmente quando estes assuntos embaraçosos são discutidos!) Ao trabalhar com o povo Oromo, no oeste da Etiópia, desenvolvemos uma série de figuras para usar quando ensinamos sobre diarreia. Cada figura tem um título para ajudar o instrutor. No entanto, as figuras geralmente não são explicadas. Ao contrário, pede-se ao grupo para decifrar a 'mensagem' da figura por eles próprios. O instrutor deve dar ênfase aos pontos principais e resumir. Além disto, regiões e culturas diferentes podem frisar suas próprias preocupações. Aqui estão apenas algumas das figuras que desenvolvemos para ensinar sobre diarreia e hidratação. Elas podem servir de idéias para grupos que queiram desenvolver seus próprios materiais de ensino em uma variedade de assuntos.

1

- Você já viu uma criança assim?
- Você conhece alguns dos sintomas desta doença?
- O que acontecerá se os fluidos perdidos não forem repostos?



A desidratação pode ser facilmente prevenida oferecendo-se bebidas ou alimentos logo que os ataques de diarreia comecem.

Veronika Scherbaum está agora ensinando nutrição no German Institute of Medical Mission. O seu endereço é: Dorfstrasse 36, 72074 Tübingen, Alemanha.

2

- O que esta mulher está cozinhando?
- Que tipo de farinha você usa em mingau?
- Você já usou farinha levedada para preparar mingau?



Qualquer tipo de farinha pode ser usada – preferencialmente farinha levedada.

3

- Você sabe a receita de mingau que pode ser usada para hidratação?



3 xícaras de qualquer tipo de farinha deve ser cozida com 10 xícaras de água limpa.

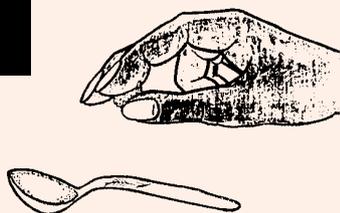
6

- Com que frequência você dá este mingau a uma criança com diarreia?



Após cada episódio de diarreia a criança deve beber um copo deste mingau. Um adulto deve beber dois copos após cada episódio.

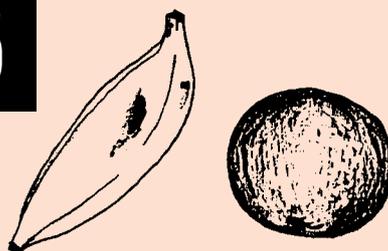
4



- Quanto sal deve ser adicionado ao mingau de hidratação?

Uma colher de chá rasa ou 3 pitadas de sal são necessárias. Prove o mingau – não deve ser mais salgado do que lágrimas.

5



- Por que adicionar fruta fresca ao mingau é uma boa idéia?

A fruta fresca deve ser adicionada depois do mingau estar cozido. Amasse uma banana, mamão papaia ou manga ou adicione o suco de uma laranja ou limão. A fruta fornece vitaminas para ajudar a criança a se recuperar.

Publicado pela

TEAR FUND



CHRISTIAN CONCERN IN A WORLD OF NEED

100 Church Rd, Teddington, TW11 8QE, Inglaterra
 Editora: Isabel Carter, 83 Market Place, South Cave,
 Brough, North Humberside, HU15 2AS, Inglaterra