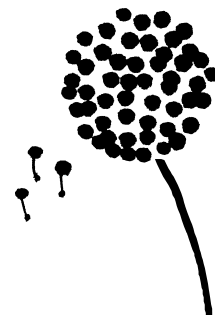


Passo a Passo

No.43 AGOSTO 2000

MOTIVANDO A MUDANÇA

TEARFUND



Ajudando as comunidades a mudarem

DA EDITORA

Quem são as pessoas mais importantes quando ajudamos as comunidades a realizarem mudanças que melhorarão sua qualidade de vida? Esta é uma das questões mais cruciais para qualquer um que trabalhe na área do desenvolvimento. É o trabalhador da área do desenvolvimento, o líder da igreja, o agente extensionista, o doador estrangeiro, o chefe ou líder local, a líder do Associação de Mães, o profissional da área da saúde ou o especialista do governo? Ou é alguém menos óbvio dentro da própria comunidade – alguém, talvez, sem nenhum papel oficial, que possui um papel fundamental ajudando sua comunidade a promover e administrar a mudança?

Escrevemos a *Passo a Passo* para estas pessoas especiais e damos-lhes o nome de *animador*, uma palavra que ajuda a explicar a maneira como trabalham. Elas 'animam' suas comunidades, atuando como uma fonte de calor e energia. Geralmente, mas não sempre, são pessoas da comunidade local que tiveram alguma experiência externa. Elas freqüentemente incentivam a formação de grupos, embora geralmente não sejam vistas como líderes. Na

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 Escrevemos 'AIDS/SIDA', porque alguns de nossos leitores conhecem a doença como 'AIDS', enquanto outros a chamam de 'SIDA'.

realidade, os encontros de treinamento que apenas convidam os líderes de grupos para o treinamento geralmente se esquecem dos animadores. Como podemos encontrar e apoiar estas pessoas?

Acabei de concluir uma pesquisa de quatro anos, realizada na maior parte em Uganda e Gana, trabalhando com 75 grupos de agricultores. Quase sempre, depois de apenas meia hora sentada conversando com estes grupos, era possível começar a identificar quem eram os animadores. Eles estão sempre interessados em novas idéias,

Os animadores fazem as coisas acontecerem – eles podem ser jovens ou velhos, homens ou mulheres, com instrução ou sem instrução oficial. Em quase todo o grupo de sucesso, haverá pelo menos um animador.

mas não só falam sobre elas – eles as experimentam e incentivam os outros a fazer o mesmo. Eles fazem as coisas acontecerem dentro de seus grupos. Eles podem ser jovens ou velhos, homens ou mulheres, com instrução ou sem nenhuma instrução oficial. Pense sobre os grupos que você conhece. Quem são os animadores? Talvez, você mesmo seja um. Em quase todo o grupo de sucesso, haverá pelo menos um animador, às vezes até mais. Os agentes de desenvolvimento que dão apoio, os líderes de igreja e, na realidade, qualquer uma das pessoas mencionadas acima podem possuir o dom para atuarem como animadores, sendo, geralmente, motivados por sua fé.

Esta edição concentra-se no trabalho dos animadores, em como apoiá-los e incentivar a mudança nas comunidades. As pessoas geralmente utilizam outros nomes para eles. Os Murnyaks utilizam a palavra *motivador* em seu excelente artigo, outros podem utilizar a palavra *treinador/formador*. Os animadores raramente trabalham sozinhos, mas geralmente incentivam a formação de grupos. O artigo que utiliza as colméias como modelo oferece uma discussão interessante para os grupos. As páginas centrais oferecem idéias para compartilhar novas informações, e os outros artigos analisam como compartilhar novas idéias através do treinamento.

Isabel Carter

LEIA NESTA EDIÇÃO

- O papel dos motivadores voluntários no desenvolvimento
- Cartas
- Recursos visuais para treinamento
- Modelo da Colméia para o desenvolvimento da equipe
- Incentivando a mudança e a aprendizagem: Conselhos de alguns grupos de sucesso
- Estudo bíblico: O papel das igrejas no desenvolvimento
- Recursos
- Planejando um programa de treinamento



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 Tearfund, 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 em seu trabalho conjunto na busca da melhoria de nossas 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: Dra Isabel Carter
PO Box 200, Bridgnorth, Shropshire,
WV16 4WQ, Inglaterra

Tel: +44 1746 768750 Fax: +44 1746 764594
E-mail: isabel.carter@tearfund.org

Editora – Línguas estrangeiras: Sheila Melot

Comitê Editorial: Dra Ann Ashworth,
Simon Batchelor, Kate Bristow, Mike Carter,
Paul Dean, Dr Richard Franceys, Martin Jennings,
Dr Ted Lankester, Sandra Michie, Dr Nigel Poole,
José Smith, Ian Wallace, Paul Whiffen

Ilustração: Rod Mill

Design: Wingfinger Graphics

Tradução: S Boyd, L Bustamante, Dr J Cruz,
S Dale-Pimentil, T Dew, N Edwards, R Head,
J Hermon, M Leake, E Lewis, M Machado,
O Martin, J Martinez da Cruz, N Mauriange,
J Perry

Relação de endereços: Escreva, dando uma breve informação sobre o trabalho que você faz e informando o idioma preferido para: Footsteps Mailing List, 47 Windsor Road, Bristol, BS6 5BW, Inglaterra. Tel: +44 1746 768750

Mudança de endereço: Ao informar uma mudança de endereço, favor fornecer o número de referência mencionado na etiqueta.

Artigos e ilustrações da *Passo a Passo* podem ser adaptados para uso como material de treinamento que venha a promover saúde e desenvolvimento rural, desde que os materiais sejam distribuídos gratuitamente e que os que usarem estes materiais adaptados saibam que eles são provenientes da *Passo a Passo*, Tearfund. Deve-se obter permissão para reproduzir materiais da *Passo a Passo*.

As opiniões e os pontos de vista expressados nas cartas e artigos não refletem necessariamente o ponto de vista da Editora ou da Tearfund. As informações técnicas fornecidas na *Passo a Passo* são verificadas minuciosamente, mas não podemos aceitar responsabilidade no caso de ocorrerem problemas.

A Tearfund é uma organização cristã evangélica que se dedica ao trabalho de desenvolvimento e assistência através de grupos associados, a fim de levar ajuda e esperança às comunidades em dificuldades no mundo. Tearfund, 100 Church Road, Teddington, Middlesex, TW11 8QE, Inglaterra. Tel: +44 20 8977 9144

Publicado pela Tearfund, uma companhia limitada, registrada na Inglaterra sob o No.9943339. Organização sem fins lucrativos sob o No.265464.

O papel dos motivadores voluntários no desenvolvimento

Dennis e Meredith Murnyak

O Projeto de Criação de Peixes é um programa de treinamento e extensão no norte da Tanzânia iniciado em 1984 como parte do ministério holístico da Igreja Luterana Evangélica da Tanzânia (ELCT – Evangelical Lutheran Church of Tanzania). Ele promove e ensina técnicas básicas na criação do peixe tilápia em lagos cavados no solo. O projeto concentra-se em trabalhar com fazendeiros de subsistência para criarem peixes como alimento para suas famílias e para venda, a fim de aumentarem o seu rendimento. No entanto, suas idéias para o treinamento poderiam ser utilizadas em muitos outros tipos de trabalho de desenvolvimento.

O projeto começou em uma pequena área do Distrito de Babati, porém rapidamente espalhou-se por toda a Região de Arusha e outras partes da Tanzânia. Embora o projeto seja pequeno, com um orçamento relativamente baixo, ele foi capaz de ajudar 15 organizações parceiras a iniciarem um Programa de Criação de Peixes Integrado, treinou 500 motivadores voluntários e ajudou famílias tanzanianas a construírem mais de 4.000 lagos de peixes para a criação de tilápia.

Por que razão o Projeto tem tido sucesso?

- Ele utiliza uma tecnologia simples em aquíicultura.
- A tilápia produz resultados rápidos.
- Não há nenhuma ajuda gratuita (os fazendeiros constroem seus próprios lagos, compram seus filhotes de peixes e vendem seu próprio produto).



Foto: D e M Murnyak

Lago de peixes em um centro de treinamento.



Foto: D e M Murnyak

Ensinando a utilização de redes.

- Os funcionários do programa são comprometidos, capazes e dedicados.
- Ele se concentra em um sistema de motivadores voluntários selecionados por suas comunidades.
- O programa é de longo prazo.

Os fazendeiros são selecionados por suas comunidades para serem treinados e servirem como motivadores voluntários. Eles fazem um curso de treinamento de duas semanas no Centro de Treinamento Agrícola Integrado da ELCT no distrito de Babati, após o qual, os motivadores

Aprendendo a construir um lago

Ensinar como construir um lago na sala de aula é difícil. Você nunca pode ter a certeza de que está sendo compreendido, e é algo que se aprende melhor na prática. Assim, em cada curso, pede-se aos participantes que construam um lago com ferramentas manuais, como os fazendeiros do povoado o fazem. No início, eles reclamam e relutam em fazê-lo – parece um trabalho duro demais! No entanto, uma vez que começam, eles se dão conta de que 20 a 30 pessoas trabalhando em conjunto por algumas horas a cada dois dias podem realizar muita coisa. Muitas vezes, eles ficam desesperados para terminar o lago antes do final do curso. Às vezes, eles querem que seu lago seja maior e melhor do que o dos outros. Eles pedem mais ‘tempo livre’, para poderem terminar seu ‘monumento’ para os futuros participantes verem. O centro de treinamento possui, agora, 40 lagos, e está faltando espaço! Agora, estamos perguntando aos fazendeiros nas proximidades, se eles querem que sejam construídos lagos em suas terras.



Foto: D e M Murnyak

Treinador demonstrando como medir o lago de peixes.

A história de Jeremiah

Jeremiah foi um dos primeiros criadores de peixes e, depois, o primeiro motivador em seu povoado. Ele teve dificuldade em construir um lago nos declives íngremes de sua fazenda e precisou remover muitas rochas grandes, o que exigiu muito mais trabalho árduo. Quando o lago finalmente ficou pronto, e ele começou a enchê-lo com água, o lago vazou. Foram necessárias várias semanas para resolver o problema, de maneira que o lago segurasse a água e ele pudesse armazenar os peixes.

Enquanto ele alimentava os peixes e fazia a manutenção do lago, alguns dos vizinhos de Jeremiah começaram a rir-se dele, dizendo que estava perdendo tempo. No entanto, na época da safra, o lago teve uma boa produção de peixes. Ao invés de vender os peixes que ele havia produzido às custas de tanto trabalho árduo, ele decidiu dar a maior parte deles para seus vizinhos, na esperança de que, depois de provarem o sabor do peixe fresco, eles se interessassem em começar seus próprios lagos.



promovem, ensinam e demonstram a criação de peixes em suas comunidades. Eles também supervisionam os criadores de peixe, registrando e fazendo relatórios sobre as atividades para a organização que está apoiando o projeto de peixes em sua região. Eles se encontram a intervalos regulares com outros motivadores na região para aprenderem uns com os outros, incentivarem-se e coordenarem atividades. Um motivador geralmente trabalha com dez criadores de peixes.

Uma questão crucial

O que motiva os motivadores, muitos dos quais são também fazendeiros de subsistência? Esta é uma pergunta que muitas vezes fazemos, quando vemos a

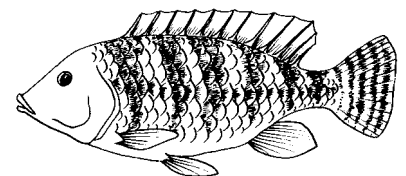
quantidade de tempo e energia que muitos motivadores colocam em seu trabalho. Alguns dos fatores que identificamos mostram que os motivadores:

- querem ajudar os outros
- acreditam que a criação de peixes pode ajudar a combater a fome e a má-nutrição
- sentem satisfação em fazerem parte de uma equipe de projeto
- sentem que têm uma responsabilidade com os treinadores do projeto e sua própria comunidade
- apreciam o respeito que recebem como ‘especialistas’ em criação de peixes em seu povoado.

O entusiasmo e a dedicação de alguns dos motivadores voluntários tem sido notável, como se pode ver nos três estudos de caso nas páginas 3-5.

Vantagens de se utilizarem os motivadores voluntários

- O programa pode manter os custos baixos e cobrir uma grande área.
- Eles vivem na região e conhecem a língua e os costumes locais.
- Eles mantêm o conhecimento nas mãos das pessoas locais.
- Eles não dependem de um financiamento externo.



Os próprios motivadores produziram as diretrizes para ajudar as comunidades a selecionarem os motivadores. Eles decidiram que estas pessoas deveriam ser:

- membros permanentes da comunidade
- alfabetizados
- membros respeitados da comunidade
- bons fazendeiros
- não egoístas
- autocontrolados e não deveriam beber muita bebida alcoólica
- ativamente interessados na criação de peixes.

Curso de treinamento de motivadores

Cada curso de treinamento de duas semanas é realizado no centro de treinamento agrícola da ELCT com aproximadamente 20–35 participantes de diferentes partes do país, selecionados por suas comunidades. Têm sido realizados três ou quatro cursos em cada ano. Não são cobradas matrículas aos participantes,

Participantes armazenando peixes em um lago.



A história de Isa

A comunidade de Isa, nas montanhas de Usambara, no norte da Tanzânia, enviou-o para um treinamento de motivadores. Seis meses após seu retorno, muitos lagos haviam sido construídos em sua região, e ele entrou em contato conosco. Durante a nossa viagem para entregar o primeiro fornecimento de filhotes de peixes, visitamos os quatro lagos de peixes que ele havia construído em sua própria terra. Todos os lagos estavam secos! O solo em sua fazenda era muito arenoso, e tinha havido muito pouca água para enchê-los naquele ano. Por incrível que pareça, Isa não se desesperou e continuou a promover a criação de peixes e a ajudar os fazendeiros a construir 70 lagos em sua região. Visitamos a maioria deles e averiguamos que tinham sido bem construídos.

Ficamos espantados ao ver que, apesar de seus próprios problemas, Isa continuou a ajudar os outros a fazerem um bom trabalho. Quando lhe perguntamos sobre isto, ele explicou 'Fui enviado por minha comunidade para aprender sobre a criação de peixes e ajudá-los no meu regresso. Vou fazê-lo, mesmo que fracasse em meus próprios lagos. Um dia, encontrarei um local apropriado para construir os meus lagos. Acredito que a criação de peixes pode ajudar o meu povo.'

ESTUDO DE CASO

mas as organizações parceiras cobrem todas as despesas com viagem, e os participantes não recebem nenhum pagamento durante o curso.

O curso cobre todas as técnicas básicas de criação de peixes, desde a seleção do local do lago até a conservação dos peixes após a safra. O curso possui um equilíbrio entre o trabalho em aula, trabalho de campo prático e visitas de campo a criadores e motivadores. As aulas dadas nas salas de aula são praticadas no campo e reforçadas durante as visitas a criadores de peixes.

A abordagem da apresentação de problemas

O curso não só transmite informações. Ao invés disso, ele incentiva os participantes a aprenderem a utilizar suas próprias experiências, conhecimento e capacidade de resolver problemas relacionados com a criação de peixes, aumentando a confiança em suas próprias capacidades.

Porque os motivadores ficam tão entusiasmados após o curso de treinamento?

- Os treinadores possuem um compromisso, são capazes e acreditam na criação de peixes.
- Os participantes aprendem escutando, vendo e realizando.
- As visitas aos criadores de peixes e motivadores na área de treinamento ajudam-nos a verem as possibilidades da criação de peixes.
- Os motivadores foram incentivados e desafiados.
- Os motivadores sentem-se confiantes quanto às suas novas habilidades.
- Eles sabem que terão de prestar contas à comunidade e aos formadores/treinadores durante as visitas de acompanhamento posteriores.



Foto: De M Murnyak

Até mesmo o intervalo para o chá é uma oportunidade de aprendizagem valiosa.

Exercício de armazenamento de peixes

Na sala de aula, os participantes aprendem a colher o produto da safra, transportar e armazenar filhotes de peixes em lagos. Eles praticam estas técnicas em alguns dos 40 lagos de peixes do centro. Como os peixes pequenos são delicados, eles aprendem que estes devem ser transportados o mais rápido possível, sem demoras desnecessárias. Durante um dos dias de trabalho de campo, os participantes recebem a responsabilidade completa de recolher os filhotes de peixes do lago de um criador e armazená-los em um lago em outro povoado. Os formadores/treinadores organizam o percurso, para que este passe por uma casa de chá local. Quando eles passam por ela, um treinador convida-os para uma xícara/chávena de chá e pão. Muitas vezes, os participantes esquecem-se da lição e aceitam o convite com prazer, deixando os peixes em baldes do lado de fora da casa de chá. Enquanto o grupo toma o chá, os peixes geralmente começam a sofrer. Quando os participantes retornam e encontram os filhotes de peixes arquejando na superfície dos baldes, eles recordam-se da lição na sala de aula e dão-se conta do erro que cometeram. Às vezes, ao visitarem um motivador vários anos mais tarde, eles riem e falam sobre a lição que aprenderam naquele dia e o erro que nunca mais cometeram!

Por exemplo, durante um exercício de armazenamento de peixes, pede-se aos participantes que retirem filhotes de peixes de um lago e armazenem-nos em outro lago. Não lhes é dito que o lago possui várias espécies de peixes. Eles utilizam a rede para apanhar os peixes, classificam-nos e selecionam o tamanho que desejam armazenar. No entanto, se eles não se derem conta de que o lago possui espécies mistas, eles armazenarão vários tipos diferentes de peixes no novo lago. Quando lhes é chamada a atenção para isto, surge um ponto de partida útil para a discussão sobre o efeito das espécies mistas na produção. Além disso, é apresentado um desafio aos participantes para utilizarem suas próprias experiências de agricultura e criação de animais.

Durante o curso de treinamento, são utilizados cartazes, encenação de papéis e histórias para mostrar situações da vida

real relacionadas com a promoção da criação de peixes, tais como pouca reação da comunidade, apatia, desonestidade e roubo. Os participantes são incentivados a pensarem e discutirem formas diferentes de se resolverem estes problemas. Eles utilizam suas próprias experiências e capacidades, geralmente não relacionadas diretamente com a criação de peixes. Isto aumenta sua confiança para resolverem problemas de maneira criativa e se tornarem mais independentes.

Os fazendeiros e motivadores no programa das proximidades também são convidados a ensinarem no curso. No final deste, os participantes fazem um exame escrito e são avaliados quanto à sua participação no trabalho de campo. Antes de irem embora, eles preparam um plano de trabalho e estabelecem metas para o próximo ano. Os funcionários do projeto utilizam estes planos durante as visitas de

acompanhamento posteriores ao fazendeiro. É realizado um banquete de encerramento, em que os participantes recebem um diploma, um manual de treinamento e um boné com o lema *'Fuga samaki'* ('Crie peixes'). Eles geralmente terminam o curso entusiasmados com a criação de peixes e ansiosos para começar o trabalho como motivadores.

O Projeto de Criação de Peixes com seu sistema de treinamento e motivadores voluntários tem funcionado bem na Tanzânia graças a todos os fazendeiros e motivadores que, de maneira tão generosa, ofereceram o seu tempo para ajudar outros a aprenderem como criar peixes e combater a fome em suas comunidades. Nossa experiência e métodos podem ser úteis em muitos outros tipos de trabalho de desenvolvimento e em outros países. Nós recomendamos que os leitores da *Passo a Passo* os experimentem!

A história do Pastor Machinge

O Pastor Machinge é um pastor luterano no norte da Tanzânia. Após fazer um dos cursos de treinamento de motivadores, ele ficou muito entusiasmado com a criação de peixes. Logo depois de voltar para casa, após o curso, ele construiu dois lagos em sua própria terra e começou a falar a todas as pessoas que podia sobre a criação de peixes – parentes, vizinhos, amigos e membros da paróquia. Ele até mesmo começou a procurar convites para fazer sermões em outras igrejas, para poder falar a estas congregações a respeito das possibilidades da criação de peixes.

A idéia foi rapidamente aceita e seu trabalho começou a aumentar diariamente. No final, ele se tornou coordenador de tempo integral do Programa de Criação de Peixes em sua diocese. Devido em grande parte ao seu entusiasmo, alta energia e trabalho árduo, bem mais de 1.000 lagos para peixes novos foram iniciados em sua região em menos de dois anos.



Dennis e Meredith Murnyak trabalharam por muitos anos com a ELCT na Diocese de Arusha e pode-se entrar em contato com eles através do E-mail: hpitz@habari.co.tz

Mais informações sobre estes cursos de treinamento excelentes podem ser obtidas através de Integrated Agricultural Training Centre, PO Box 631, Babati, Tanzânia.

As informações completas sobre as técnicas de criação de peixes podem ser encontradas no manual Raising Fish in Ponds, mencionado na página 14 e resumido na Passo a Passo 25.



Folhas de aipim (mandioca)

O aipim é uma planta comum aqui no Quênia, por causa de suas raízes comestíveis amiláceas. Aprendi em um livro de medicina que as folhas do aipim são comestíveis e contêm sete vezes mais proteínas e vitaminas que as raízes. No entanto, não é tradicional utilizarmos as folhas como alimento. Isto é mesmo verdade?

Joel M Taiti
PO Box 236
Makueni
Quênia

EDITORA:

As folhas do aipim são realmente comestíveis, com alto teor de vitamina A, B e C, e as folhas mais novas totalmente formadas possuem os teores mais altos de proteína. As folhas do aipim, no entanto, contêm um veneno, o qual precisa de ser destruído através da fervura durante pelo menos 15 minutos. Elas **jamais** devem ser comidas cruas, sendo melhor utilizadas quando adicionadas a ensopados e sopas em pequenas quantidades.

Armazéns de cereais comunitários

Como resultado de discussões comunitárias em 1989, as pessoas em Ekwendeni identificaram a falta de garantia de alimento como o principal problema que afeta a comunidade inteira, particularmente durante a estação das

chuvas, quando se torna difícil encontrar alimento. Após uma série de encontros e discussões, foram estabelecidos armazéns de cereais em 1992. Cada armazém é administrado por dez pessoas locais, oito das quais são mulheres! Eles não recebem nenhum auxílio externo. Durante a época da safra as pessoas precisam de dinheiro em troca de seu milho. Durante a estação das chuvas, elas precisam de milho em troca de dinheiro. Assim, os recursos rotativos são auto-sustentáveis. Os dez armazéns agora estabelecidos são valorizados como grandes bens por suas comunidades.

No futuro, o comitê espera estabelecer moinhos nas proximidades para ajudar as mulheres a moerem seus cereais de maneira rápida e fácil.

Kistone AC Mhango
Ekwendeni Hospital
PO Box 19, Ekwendeni
Malawi

Problemas com morcegos

A *Passo a Passo* é tão informativa e recreativa, que eu fico com vontade de lê-la uma vez atrás da outra. Obrigado pelo bom trabalho que vocês fazem mantendo-nos ocupados!

Estou com esperança de que os leitores possam ajudar com conselhos. Aqui em Marsabit, os morcegos tornaram-se um grande problema. Ao invés de viverem em cavernas e árvores, eles estão fazendo suas tocas em nossos telhados. Suas fezes fazem nossos tetos apodrecerem e cheirar mal. Durante a época do acasalamento, eles fazem tanto barulho que as pessoas ficam acordadas a noite inteira. Como posso afugentar estes animais para fora de nossos telhados? Posso utilizar suas fezes de maneira útil?

Dominic N Kithendu
PO Box 129
Marsabit
Quênia

EDITORA:

É útil ter morcegos perto de casa. Alguns deles comem centenas de insetos voadores por hora, inclusive mosquitos. No entanto, não é agradável ou saudável tê-los dentro de casa. A melhor maneira de se livrar deles é pendurar uma rede de náilon leve ou uma cobertura de plástico sobre todas as aberturas utilizadas pelos morcegos. Esta deve ir até pelo menos meio metro abaixo do local de entrada. Os morcegos conseguirão sair do telhado, mas não conseguirão voltar. Depois de três dias, quando você tiver certeza de que os morcegos foram embora, vede os buracos. Isto não deve ser feito, quando houver filhotes de morcegos. (Estas informações foram adaptadas de ECHO Development Notes 66).

Os leitores têm algum outro conselho?

Pomba da esperança

Em nossa região, os cegos são mendigos e são uma responsabilidade não só para suas famílias, mas também para a sociedade. Aqui em Togoville, o Instituto do Cego (IAT) aceita cegos como residentes e oferece-lhes uma instrução. Os mais jovens vão à escola e podem estudar utilizando livros em braile até chegarem à universidade. Os mais velhos são ajudados com treinamento profissionalizante (trabalho manual). Além desta educação, os cegos desfrutam de outras atividades – eles possuem um coral e uma orquestra, que conduzem a missa em alguns domingos e em ocasiões especiais.

Recentemente, eles comemoraram seu 15o aniversário com uma dramatização e um concerto. As crianças soltaram pombas como símbolo de paz e esperança.

Eles estão procurando parceiros que os possam ajudar a iniciar um projeto de desenvolvimento para auxiliar pessoas cegas a encontrarem empregos depois de deixarem a IAT.

Amouzouvi Blèwoussi Max
Associação Brimax
BP 3182
Lomé
Togo

E-mail: asbrimax@hotmail.com



Habilidades para aconselhamento

Possuo um grande compromisso em oferecer minhas habilidades e compreensão para organizar cursos de aconselhamento e para ajudar grupos a planejarem seu trabalho futuro. Já forneci estes cursos para estudantes, funcionários de campo que trabalham com mães adolescentes e diretores de escolas. Os princípios pessoais que me orientam, os quais incentivo os outros a compartilharem durante o treinamento, são:

- estar satisfeito em relação ao meu passado, focalizar no presente e ser otimista quanto ao futuro



Foto: Kistone A C Mhango

Um armazém de cereais da comunidade em Ekwendeni.

- possuir o amor dos amigos e o respeito dos inimigos
- concentrar-me em minhas responsabilidades, ao invés de em meus direitos
- amar os que não são amados, dar esperança aos desesperançados, amizade aos que não têm amigos e coragem aos que não a possuem
- saber que o sucesso não é tudo na vida e o fracasso não me desanimará
- estar seguro de quem sou, em paz com Deus e solidário com a humanidade
- olhar para trás com perdão, para a frente com esperança, para baixo com compaixão e para cima com gratidão
- saber que 'Aquele que deseja ser grande, seja vosso servidor.'

Isaac B Muthamah
Agape Fellowship Centre
PO Box 1948
Machakos
Quênia

Habilidades em curtição

Vivo em uma região em que há muita criação de animais. No momento, a maior parte das peles e do couro dos animais é jogada fora, devido à falta de habilidades para processá-los. Alguém poderia ajudar com conhecimento técnico em processamento de couro e administração de um curtume de pequena escala?

Ofora Mchan
PO Box 498
Babati
Tanzânia

Comprometido em compartilhar de informações

A CETEP (Centro para Administração da Tecnologia Popular) tem apoiado pessoas por onze anos em sua pesquisa, aplicação, utilização e avaliação de tecnologias apropriadas para ajudá-las a melhorarem sua qualidade de vida. Nosso Programa de Desenvolvimento Rural já ajudou com coisas como adubo orgânico, fogões a



lenha e processamento de café. Também apoiamos grupos no desenvolvimento da produção e em habilidades organizacionais e de marketing. Finalmente, possuímos um centro de informática criado para ser tanto apropriado quanto popular, o qual é quase único neste país. Felicitamos a *Passo a Passo* por seu estilo simples e direto, que torna sua revista um material de referência importante para muitas pessoas de outras organizações que visitam nosso centro de documentação.

Javier Vasquez
CETEP
Apartado Postal 9
Barquisimeto
Venezuela

E-mail: aalzuru@dino.conicit.ve

Um jovem médico idoso

O Dr SN Amin ainda trabalha como funcionário público da área médica e superintendente aos 91 anos de idade.



Dr SN Amin –
continua
trabalhando aos
91 anos de idade.

Após uma carreira variada, ele encontrou Nosso Senhor em 1966 e tem trabalhado como médico missionário desde então. Ele, agora, trabalha 15 horas por dia para o Hospital de Caridade de Nareshwar e ainda dirige uma ambulância. Ele também cuida de animais doentes e doa grande parte de seu salário para o fundo de pacientes pobres e para a Sociedade de Prevenção contra Crueldade com Animais. Ele é considerado 'idoso em idade, mas jovem em espírito' pelas pessoas a sua volta!

Shree Rang Adadhoot Hospital
Nareshwar, Post Sayar
via Ankaleshwar 393 107
Gujurat
Índia

Um poema apreciativo

Temos viajados juntos e apreciado cada edição da *Passo a Passo* nos últimos dez anos. Temos utilizados as informações para motivar nossos profissionais da área da saúde e voluntários. As novas idéias e os estudos bíblicos têm sido muito úteis. Aqui está um poema com a nossa apreciação:

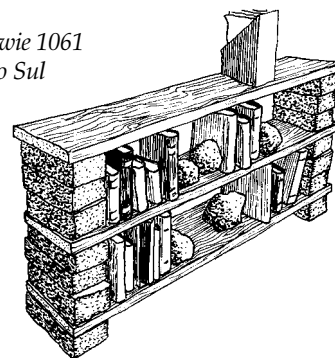
Fazendo-se presente em questões nos mais remotos cantos do mundo
Outras línguas superando obstáculos
Oferecendo oportunidades com uma atitude de amizade
Tente dizer a todos sobre as boas novas da *Passo a Passo*
Servindo aos outros, onde quer que estejamos
Tocando milhares de vidas
Encorajando, incentivando, divertindo
Pensando e atuando de maneira positiva, trazendo o sucesso
Sensível às necessidades dos outros.

Sister Lucia Lynch
Chipini Health Centre
PO Box 4
Chingale
Malawi

Melhorias na biblioteca

Na *Passo a Passo* 37, vocês publicaram um artigo sobre como construir uma biblioteca. O design ensinado poderia ser aperfeiçoado colocando-se tijolos sob a prateleira de baixo, para o caso de entrar água. Assim, os tijolos, e não os livros, se estragariam. Também recomendo, com base na minha experiência, inclinar as prateleiras da biblioteca levemente contra a parede. Assim, se uma criança tentar subir nelas, as prateleiras cairão para dentro e não para fora.

Dr Robert Deforge
Box 844
Glen Cowie 1061
África do Sul



O fim da poliomielite?

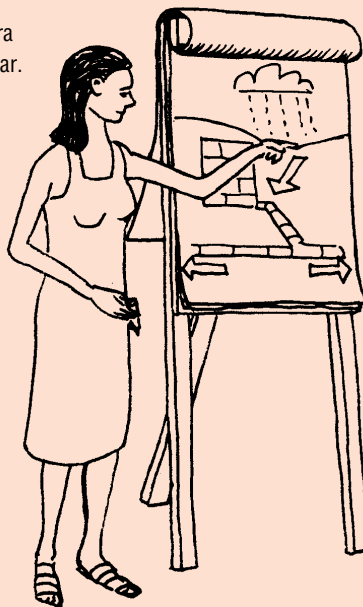
Para marcar a viragem (virada) do milênio, a OMS e a UNICEF estão fazendo uma campanha para que a batalha contra a poliomielite seja vencida até ao final do ano 2000. Desde 1988, quando a campanha foi lançada, os casos registrados diminuíram de 350.000 para 5.200 em 1999. A poliomielite continua a representar um risco em 30 países, principalmente na Índia, que possui 70% dos casos restantes no mundo. Todos os profissionais da área da saúde estão sendo incentivados a apoiar as campanhas de imunização por toda a parte este ano, para que a doença possa ser eliminada para sempre.

Recursos visuais para treinamento

Álbuns seriados

Um álbum seriado é uma série de cartazes utilizados para ensinar pequenos grupos sobre um assunto em particular. Cada idéia principal é mostrada em um cartaz. Sua utilização faz com que ensinar se torne mais fácil, pois cada cartaz lembra o treinador/ formador de todos os pontos importantes e transmite a mensagem à audiência de maneira inesquecível e vital. Os cartazes devem ser feitos em papel de boa qualidade, para que durem bastante tempo. Podem-se utilizar também folhas de plástico colorido (como o plástico amarelo, muitas vezes utilizado para secar cereais e grãos de café). Estas permitem que os alunos copiem os cartazes e façam seus próprios álbuns seriados.

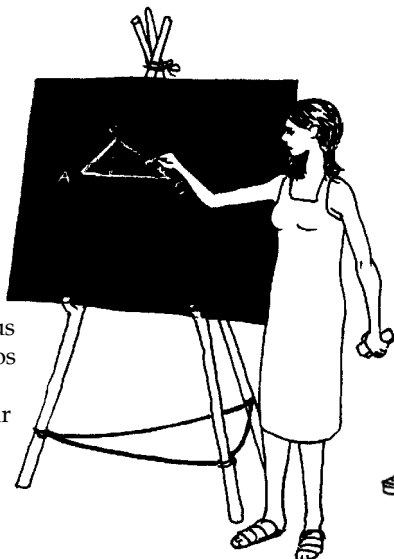
Os cartazes devem ser presos em conjunto, formando um bloco. Reforce a parte superior com uma fita forte, se possível. Faça orifícios na fita e una os cartazes com anéis, cordão ou tiras de madeira.



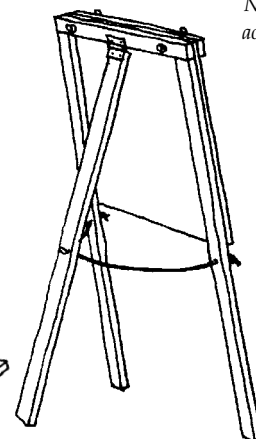
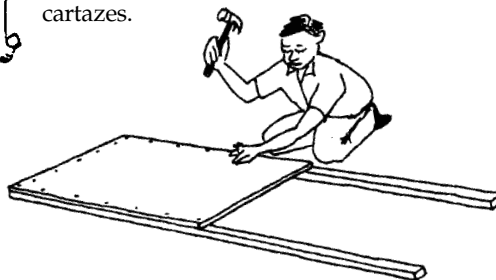
Cavaletes

Aqui estão duas idéias para fazer suportes para quadros (cavaletes)...

■ Amarre três paus fortes, utilizando os tocos dos galhos laterais para apoiar o quadro.



■ Faça uma moldura de madeira e pregue um quadro nela. Utilize uma dobradiça para prender a perna traseira. Amarre uma corda ou arame nas três pernas para evitar que o cavalete caia. Para fazer um álbum seriado, coloque ganchos ou pregos no topo do quadro para pendurar os conjuntos de cartazes.



Nosso agradecimento ao World Neighbours e ao Healthlink Worldwide por algumas destas informações.

Quadros-negros

O quadro negro é altamente utilizado como recurso didático. É muito útil para desenhar diagramas ou figuras, para enfatizar palavras-chaves ou pontos. Os gizes coloridos são baratos e tornam os materiais escritos e diagramas mais interessantes.

Pratique como desenhar e utilizar o quadro-negro antes de treinamento. Utilize um apagador limpo que remova uma boa idéia já ter algum material no quadro antes do chegarem. Evite escrever demais no quadro – e não fale ele! Os alunos ficarão entediados olhando para as suas

Pinte novamente os quadros-negros velhos e gastos. Você pode pintar quadros permanentemente fazendo uma superfície lisa com um reboco. Um bom tamanho é 1m x 1,5m. Faça uma argamassa misturando quatro partes de areia para uma parte de cimento. Quando o reboco estiver quase duro, alise-o com uma tábua e devagar com um saco molhado ou plástico para que ele não rachadura. Deixe por vários dias para secar completamente antes de pintar.

Podem-se fazer quadros-negros portáteis com pedaços de madeira compensada. Lixe a madeira bem antes de pintá-la.

Tinta

Você pode comprar tinta especial para quadros-negros, mas você pode fazer a sua própria – seguem-se duas receitas abaixo. Antes de utilizar o quadro, esfregue o quadro com um pano coberto de pó de giz para condicionar-lo.

Receita 1

- 1 parte de negro-de-fumo
- 1 parte de verniz
- 1,5 partes de querosene

Misture o verniz e o querosene bem. Acrescente o negro-de-fumo e misture completamente.

ros

ático. Ele é
atizar
tos e podem
ntes.

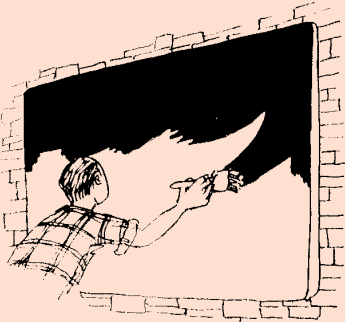
das sessões
bem o giz. É
s alunos
e virado para
costas.

ocê pode fazer
eboco numa
massa
mento.
rolha. Cubra a
seque
a secar



de madeira

ou pode
Aplique pelo
o-negro,
ara

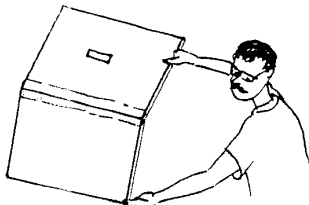


Receita 2

Utilize uma lata de tinta fosca (não lustrosa) escura – negra, verde escura ou marrom (castanha), para a primeira camada. Para acrescentar um abrasivo à última camada de tinta, moa dois tijolos cozidos em forno para fazer um pó fino. Passe o pó por um tecido de malha grossa para remover fragmentos. Acrescente 1 parte do pó para 10 partes de tinta. Misture bem.

Um quadro portátil

O quadro-negro pode ser combinado com um flanelógrafo. Corte um pedaço de madeira pela metade e prenda as duas metades com dobradiças (utilize dobradiças de metal ou uma faixa de pano forte colado nas duas metades). Isto facilitará seu transporte em bicicleta.



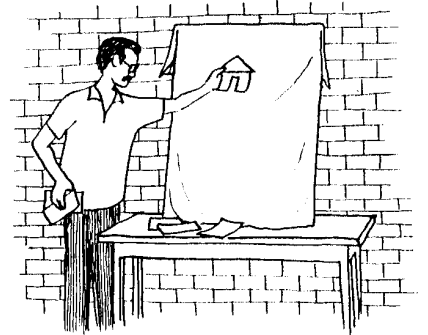
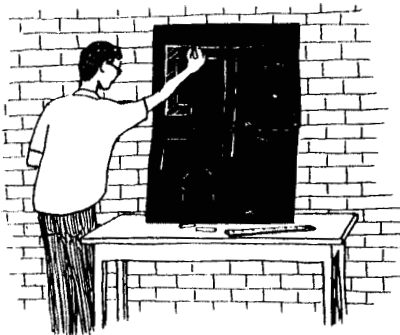
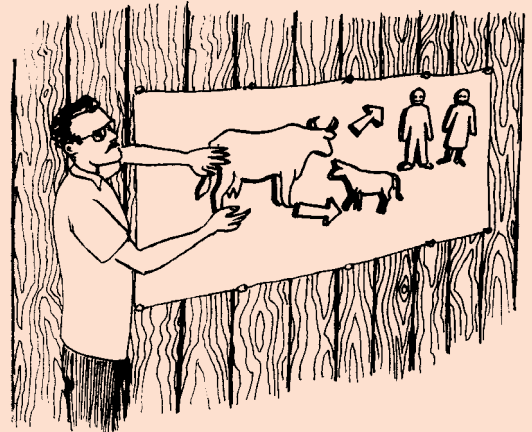
Quadros de pano

Também conhecidos como *flanelógrafos*, estes são simplesmente quadros cobertos com um tecido grosseiro ou flanela. As figuras podem ser rapidamente fixadas e facilmente movidas e removidas do quadro. Elas são muito úteis para contar histórias ou descrever situações que estão sempre mudando. Quando bem utilizadas, elas incentivam o interesse e estimulam a discussão de questões. Elas são particularmente úteis, se você for compartilhar as mesmas informações várias vezes com grupos diferentes.

A preparação de gravuras para o flanelógrafo requer tempo, mas, com cuidado, elas durarão muitos anos. Utilize gravuras que sejam apropriadas para a cultura local. Desenhe gravuras ou recorte-as de revistas. Algumas palavras e sinais, tais como flechas, podem ser úteis. Cole as gravuras em um papelão fino. Cole pequenos pedaços de lixa de madeira no verso das gravuras, para que elas se fixem no tecido. Uma outra alternativa, é aplicar cola, ou uma pasta de farinha e água, e salpicar areia ou debulho de arroz. Certifique-se de que as gravuras sejam grandes o suficientes para serem bem visíveis.

A fabricação de gravuras e materiais de treinamento pode ser um exercício em grupo muito útil para os treinadores/formadores. Os flanelógrafos são ideais para sessões de treinamento em escolas e mercados, porque eles chamam e mantêm a atenção das pessoas.

Cuide bem das gravuras e mantenha-as na ordem correta, prontas para serem utilizadas novamente. Os flanelógrafos podem ser simplesmente um pedaço de flanela ou cobertor afixado na parede com alfinetes, o qual pode ser enrolado, quando não estiver em uso. Faça quadros permanentes pregando ou colando um tecido ou flanela sobre uma tábua.



Pinte um lado para ser utilizado como quadro-negro. Cubra-o com tecido, quando o utilizar como flanelógrafo. Prenda uma madeirinha nas costas do quadro e utilize uma estaca para mantê-lo aberto, ou amarre um cordão numa das extremidades, para que o quadro possa ser pendurado aberto.



O Modelo da Colméia para o desenvolvimento da equipe

Chiku Malunga

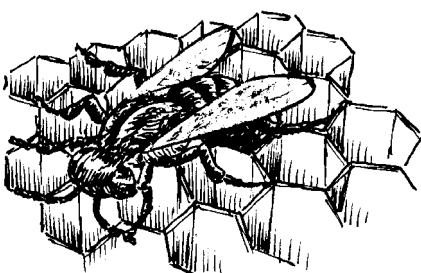
Este artigo introduz o 'Modelo da Colméia' para o desenvolvimento da equipe. Ele compara o trabalho das equipes com a maneira como as abelhas se comportam numa colméia. Ele pode ajudar a aumentar a conscientização e a compreensão dentro das organizações sobre a importância da utilização de equipes e sobre o que é necessário para o sucesso destas e, também, oferecer idéias para se observar o desempenho de equipes existentes.

O que queremos dizer com *equipes*? Estas, geralmente, são grupos de quatro a doze pessoas, que se encontram no decorrer do tempo e resolvem seus problemas em conjunto. As equipes podem ajudar a:

- lidar com situações complicadas, por causa das experiências variadas de seus membros
- trazer respostas rápidas
- manter a alta motivação através da valorização de cada membro individual
- assegurar decisões de alta qualidade.

O Modelo da Colméia

As abelhas vivem em uma clara organização social. Cada colméia possui três tipos de abelhas, cada qual com um trabalho distinto. A **rainha** é responsável por pôr ovos, os **zangões** machos, por fertilizá-los, e as **obreiras**, por procurar alimento e cuidar da colméia. Cada tipo de abelha está adaptada ao seu trabalho. As obreiras mudam de tarefas, à medida que envelhecem. Elas começam alimentando as larvas; depois, passam a ventilar e refrescar a colméia, abanando-a com suas asas; depois, elas limpam a colméia e, finalmente, elas partem em expedições à procura de alimento. Todas estas tarefas variadas são realizadas por abelhas de diferentes idades simultaneamente.



A outra responsabilidade principal da abelha obreira é atacar e, se necessário, ferroar os intrusos. Quando a obreira usa seu ferrão, suas vísceras são, geralmente, arrancadas, e ela morre logo em seguida. Sua defesa é, portanto, um ato suicida, no qual ela sacrifica sua vida pelas outras abelhas.

O que mantém as abelhas juntas na colméia são os laços sociais. As obreiras lambem as larvas e a rainha, quando não estão ocupadas trabalhando e coletam alimento para todos na colméia. As abelhas obreiras que estão do lado de fora, à procura de alimento, passam mensagens para dizer às outras abelhas onde encontrá-lo, através de 'danças'. Quando elas voltam da fonte de alimento para a colméia, podem ser realizadas dois tipos de danças. Se o alimento está a menos de 100 metros de distância, a abelha realiza uma dança em que ela se move em círculos pequenos, dizendo às outras abelhas que o alimento se encontra nas proximidades, mas não exatamente onde encontrá-lo. Se o alimento estiver a mais de 100 metros de distância, é

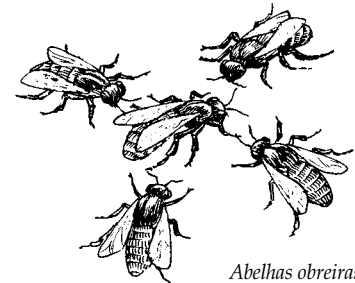
Para discussões...

- O que faz das abelhas uma equipe eficaz?
- Podemos aprender alguma coisa sobre o papel feminino e o papel masculino através deste modelo?
- De que maneira este modelo é semelhante à situação de nossa equipe?
- De que maneira ele é diferente de nossa situação?
- Há alguma coisa que poderíamos fazer diferente para que nossa equipe seja mais eficaz?



realizada uma outra dança, a qual diz às outras abelhas exatamente onde está o alimento.

Depois de compartilhar este modelo (o qual é ideal para ser utilizado em encontros de treinamento), deixe que as pessoas considerem sua própria situação e discutam-na, primeiramente, em pequenos grupos (veja o quadro). Depois, incentive as



Abelhas obreiras observando a 'dança' que lhes diz onde o alimento foi encontrado.

pessoas a compartilharem o que aprenderam juntas.

O que as equipes podem aprender?

■ **Organização** A colméia possui uma estrutura clara e compreendida por todos os seus membros. As abelhas vivem juntas durante um longo período de tempo, próximas uma das outras e trabalhando bem em conjunto.

Podem levar vários anos para que as equipes trabalhem bem em conjunto. Elas precisam de objetivos claros, precisam trabalhar de maneira intimamente ligada para compartilhar e discutir idéias e soluções com a contribuição de todos os membros.

■ **Participação dos membros** Na colméia, há três tipos de abelhas, cada qual com funções diferentes. Cada tipo está adaptado para seu trabalho em particular. Os diferentes indivíduos são aceitos e apreciados. Cada grupo na colméia possui habilidades e experiências, tendo, portanto, algo para oferecer à equipe.

As equipes são constituídas por indivíduos, e são seus valores, habilidades e experiências diferentes que ajudam a equipe a trabalhar bem. Para serem eficazes, as equipes precisam de uma variedade de pessoas capazes de trabalharem juntas.

As expectativas são muito claras na colméia. Espera-se que os zangões fertilizem a rainha, que a rainha ponha ovos e que as obreiras sustentem a colméia.

As equipes não progredirão, se as expectativas não forem claras. Os membros devem compreender de maneira clara os seus papéis e o que se espera deles, para diminuir o risco de conflito e mal-entendimento.

■ **Divisão do trabalho** Há uma clara divisão de trabalho na colméia, mas nenhuma abelha é forçada a trabalhar – elas o fazem, porque querem. As obreiras asseguram-se de que a colméia possua todos os recursos práticos de que necessita para ter um bom desempenho. Elas mudam de funções, à medida que envelhecem. Esta divisão de trabalho entre cada tipo é determinada pelo sexo, criação e idade.

As equipes devem oferecer a oportunidade para o crescimento e desenvolvimento individuais e permitir que as pessoas assumam gradualmente um trabalho mais difícil e desafiador. A flexibilidade nas equipes é uma grande qualidade, e as atividades variadas tornam a vida mais emocionante. As equipes que oferecem pouca variedade podem perder sua atração em seguida.

As abelhas possuem um trabalho claro e significativo – produzir ovos, cuidar das larvas e manter a colméia em ordem. Da mesma forma, as equipes precisam de um bom equilíbrio entre possuir objetivos claros e manter ou desenvolver seus membros.

Os membros da equipe devem-se beneficiar por pertencerem aos grupos. Os membros devem ganhar mais com o fato de participarem de um grupo do que oferecem a este. O desenvolvimento da equipe é vital.

■ **Apoio entre os membros da equipe** Na colméia, há um alto grau de apoio entre os membros da equipe. As obreiras alimentam as larvas – os membros fracos. Elas também



As abelhas vivem próximas umas das outras e trabalham bem em conjunto.

atacam e, se necessário, ferem os intrusos, sacrificando as suas vidas neste processo. Elas estão dispostas a darem suas próprias vidas pelo bem-estar da colméia.

Os membros da equipe precisam de se apoiarem uns aos outros. Os novos membros podem precisar de muito apoio. Para pertencer a uma equipe, podem ser necessários sacrifícios por parte dos membros. A participação como membro pode exigir que as pessoas necessárias para a equipe como um todo mudem seus valores e comportamento individuais.

Cada membro da equipe deve assumir esta responsabilidade para proteger a equipe das forças externas, que podem destruí-la. Os membros da equipe devem-se comprometer com o propósito da equipe e uns com os outros. Este compromisso é a força que une os membros.

■ **Comunicação e diversão** Quando elas voltam de suas expedições de procura de alimento com sucesso, as obreiras realizam uma dança. As equipes não terão sucesso sem uma comunicação eficaz. A comunicação aberta aumenta a confiança. As equipes precisam de acesso às

informações, para que os membros se possam organizar. Os membros da equipe precisam de se escutarem uns aos outros.

Para terem sucesso, as equipes devem ser divertidas. A dança é um sinal de comemoração, felicidade e diversão. Os membros sentem-se muito satisfeitos por participarem de uma equipe e podem expressar abertamente sua emoção, entusiasmo e alegria, ao mesmo tempo em que realizam seus papéis e tarefas.

Cada vez que as obreiras voltam de suas expedições à procura de alimento, elas convocam um 'encontro' para informarem sobre o sucesso de sua jornada. Os encontros frequentes e regulares possuem um papel crucial no sucesso das equipes. As equipes devem encontrar-se fisicamente e atualizar-se sobre o progresso em relação às tarefas. Após os 'encontros', as abelhas saem juntas para encontrar alimento. As equipes eficazes realizam o trabalho!

Conclusão

Assim como qualquer outro modelo, este apresenta suas limitações. Por exemplo, o número de abelhas em uma colméia é muito mais do que doze. Além disso, as abelhas nascem dentro da colméia – elas não decidem entrar para 'a equipe'. No entanto, podemos aprender muito através das abelhas, e este modelo pode ser muito útil. Você pode aplicá-lo a sua situação utilizando os pontos de partida para discussões na página 10?

*Chiku Malunga trabalha como consultor em desenvolvimento rural e desenvolvimento organizacional de ONGs para CABUNGO, PO Box 1535, Blantyre, Malawi.
Tel/fax: +265 636 295
E-mail: cabungo@malawi.net*



Uma abelha obreira, procurando alimento para a colméia.

Incentivando a mudança e a aprendizagem

Conselhos de alguns grupos de sucesso

Coloque as necessidades dos alunos em primeiro lugar

Em Uganda, a Community Based Health Care Association (UCBHCA – Associação de Serviços de Saúde da Comunidade) descobriu que a maneira como o treinamento é organizado e conduzido é muito importante. Sua prioridade é assegurar que o treinamento seja relevante para as necessidades de seus alunos, participativo e apropriado para alunos adultos. Eles acreditam que seu treinamento é um modelo para a maneira como os alunos, por sua vez, compartilharão o que aprenderam. Eles incentivam as pessoas a utilizarem suas próprias experiências como recurso principal durante o treinamento.

Eles costumam ter problemas com os alunos que chegam esperando e querendo uma instrução oficial. Os doadores esperam resultados rápidos a um baixo custo e vêem que este tipo de treinamento não oferece isto. Além disso, os alunos podem fazer perguntas que os formadores/treinadores não sabem responder, o que faz com que eles percam a confiança em seu treinamento.

A UCBHCA acha útil:

- identificar as necessidades do treinamento antes de planeá-lo
- organizar o treinamento com algumas das pessoas que se beneficiarão com ele, para ter a certeza de que este será relevante
- fazer uma avaliação de cada sessão, assim como do curso inteiro
- compartilhar habilidades muito práticas
- facilitar a aprendizagem, ao invés do ensinamento
- oferecer acompanhamento posterior de apoio aos alunos e monitorar o seu desempenho.

O treinamento deve:

- **SER CONCENTRADO NO ALUNO** – considerando os interesses, necessidades, expectativas, experiências, desafios e o meio ambiente dos alunos
- **APRESENTAR PROBLEMAS** – enfocando situações e problemas vividos pelos alunos com o objetivo de estimular o raciocínio e a análise da situação
- **PROPORCIONAR A AUTO-DESCOBERTA** – lembre-se do ditado chinês que diz ‘Quando eu ouço, esqueço-me. Quando eu vejo, lembro-me. Quando eu faço, entendo.’ Ajude os alunos a descobrirem as coisas por si próprios.
- **VOLTADO PARA A AÇÃO** – motivando os participantes a praticarem o que aprenderam.

UCBHCA, PO Box 325, Entebbe, Uganda

Soluções – primeiro ou por último?

O processo popular do desenvolvimento começa com uma solução para um problema. As pessoas são auxiliadas a compreenderem como a solução é exatamente o que é preciso para ajudá-las e são incentivadas a colocarem a solução em ação.

No entanto, uma vez que o grupo se conscientiza da necessidade de se fazerem mudanças, a maneira de se incentivarem os membros na direção da auto-suficiência não é oferecer soluções. Ao invés disso, comece primeiro com o problema, depois, procurem a solução juntos e, então, motive as pessoas a colocarem a solução em prática. Este processo de animação dentro de um grupo é um processo a longo prazo e não deve nunca ser apressado.

Gilbert Konango, CEA, BP 17023, Douala, Camarões

Somos pedras preciosas

As Aroles, em Jamkhed, na Índia, trabalham com a promoção de serviços de saúde primários. Elas trabalham com comunidades rurais para criar relacionamentos e ajudar as pessoas a encontrarem suas próprias soluções. O treinamento das profissionais da área da saúde concentra-se em mudar as atitudes e valores. As Aroles acreditam que todos são feitos à imagem de Deus e possuem potencial. Elas dizem ‘É especialmente importante desaprender a crença de que as pessoas de povoados (aldeias) são ignorantes; é essencial que elas sejam respeitadas como possuidoras da mesma inteligência e como pessoas de conhecimento.’

Muitas das profissionais da área da saúde são provenientes de classes rejeitadas da sociedade. Dentro de suas comunidades, elas são menos valorizadas do que os animais de seus maridos. Quando elas vêm pela primeira vez ao treinamento, é-lhes dado um espelho e elas aprendem a olharem para si mesmas, dizerem seus nomes e dizerem para si mesmas ‘nós somos valorizadas’. Muitas delas mal ouviram seus nomes serem utilizados no passado, pois normalmente são chamadas pelos nomes de seus maridos. Uma senhora chamada Sarubai disse ‘Nós nos demos conta de que não somos escravas de nossos maridos, mas sim seres humanos. Não somos como as pedras rejeitadas que achávamos que éramos. Somos pedras preciosas; temos valor e queremos dizer aos outros que eles também são valorizados.’ Criar esta auto-confiança leva muito tempo e é necessário um incentivo constante durante muitos anos. Uma outra aluna comentou ‘Eu aprendi, porque as pessoas aqui se sentaram perto de mim, passaram tempo comigo, mostraram-me coisas e, depois, deixaram-me tentá-las. Eu recebi amor.’

Tine Jaeger, Tearfund



Foto: Greenleaf/Tearfund

Multiplicando e fortalecendo

O Centro de Coordenação da PRAAL trabalha apoiando as comunidades de duas maneiras. Ele estabeleceu um Centro Piloto que pode oferecer demonstrações, recursos e treinamento. Os 'animadores' voluntários (facilitadores) e líderes das mulheres são selecionados por comitês de desenvolvimento do povoado para receberem um curso de treinamento de três meses no Centro Piloto. Cada mês, eles passam duas semanas no centro e duas semanas em casa, supervisionados por seus formadores/treinadores. Eles aprendem sobre novas técnicas agrícolas, tais como criação de coelhos, aves e peixes, e experimentam-nas em casa. À medida que os animadores concluem o seu treinamento, eles continuam a serem supervisionados pelos formadores/treinadores e, por sua vez, supervisionam os novos alunos. Desta maneira, cada pessoa é responsável por apenas outras três ou quatro pessoas, permitindo bons relacionamentos e apoio contínuo.

Os comitês de desenvolvimento do povoado estão preocupados com a contínua perda de jovens, que vão para as cidades, mortes freqüentes e políticas locais em constante mudança. Assim, incentivamos de três a quatro povoados a começarem a trabalhar juntos em 'Associações'. Isto tem ajudado a superar conflitos antigos. As estradas, pontes e água em cada associação podem ser melhor administradas, tornando-se responsabilidade de todos. Os encontros nas 'Associações' oferecem uma oportunidade para novas amizades e entusiasmo entre os povoados.

Reverendo Nimi Luzolo, PRAAL, BP 50, Tshela, República Democrática do Congo

Planejamento

Quando planejamos programas, nosso lema é sempre 'As pessoas antes dos programas.'

Devemos sempre procurar ter programas...

DO povo, PELO povo e PARA o povo.

Tenha cuidado com os programas, encontros e palestras sem uma finalidade. Tenha sempre uma **finalidade** específica cada vez que as pessoas se encontrarem – planeje o programa do encontro com base no último encontro.

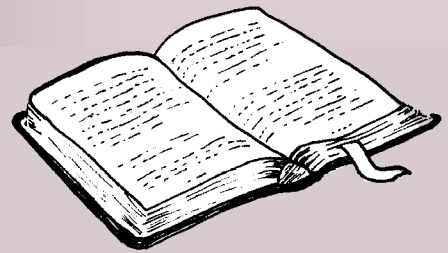
Varie os métodos de apresentação – utilize esboços, palestras, discussões em grupos, estudo, pesquisa, debates, atividades, jogos, canções e música.

Reverendo Ted Correa, Palawan Rural Life Centre, Makiling Heights, Lalakay, Los Baños, 4030 Laguna, Filipinas

ESTUDO BÍBLICO

O papel das igrejas no desenvolvimento

Reverendo Dangako Wango Aboloyo



Nesta história bíblica de Mateus 14:13–21, Jesus dá aulas de desenvolvimento a sua Igreja e decide fazê-lo através de um milagre. Jesus mostra-se como facilitador, utilizando métodos apropriados para compartilhar suas idéias. Esta história poderia ser vista como uma aula de desenvolvimento dada por Jesus aos seus discípulos. Um bom trabalhador da área de desenvolvimento deve saber como ensinar, utilizando materiais educacionais como Jesus fazia.

Leia Mateus 14: versos 13–21

Versos 13–16 'Dai-lhes vós mesmos de comer,' disse Jesus aos seus discípulos. Jesus envia a sua Igreja ao mundo como o Pai o enviou. Ele ordena aos discípulos que tenham um coração cheio de compaixão pelos famintos e pelos pobres. A base de toda a ação de desenvolvimento realizada por um cristão vem de um coração que mudou.

Verso 17 Jesus utiliza os recursos disponíveis no local – peixe e pão – para fazer seu milagre. Aqui, ele nos mostra que o desenvolvimento não é uma dádiva. As pessoas do local devem trazer os seus próprios recursos, em outras palavras, 'construir sua base com pedra e cimento', para que o trabalho de desenvolvimento tenha sucesso. Construa sobre o que está disponível e é dado gratuitamente.

Verso 19 Jesus orou antes de agir: mostrando a necessidade da oração em todas as atividades de desenvolvimento realizadas por um trabalhador da área do desenvolvimento cristão.

Verso 20 Jesus não só fez o seu milagre com pão, mas também com peixe. Jesus não se limitou somente a combater a fome, mas também a má-nutrição. Deus quer que as pessoas comam bem e comam

até não terem mais fome. As lutas contra a fome e a má-nutrição ocorrem juntas.

Versos 20–21 Apesar do alimento ter sido obtido através de um milagre, o que sobrou não foi jogado fora, mas sim recolhido e guardado em cestos. Poderíamos usar isto como uma lição em administração. No trabalho agrícola, as prioridades devem ser prover mais alimento, juntamente com uma boa administração e políticas de conservação.

Para Jesus, está claro que o evangelismo e o desenvolvimento estão ligados. Mesmo quando Jesus diz 'Buscai, pois, em primeiro lugar o reino de Deus', é simplesmente para dizer que o reino de Deus é uma solução adequada para os problemas da humanidade, sejam eles do tipo que forem. Jesus veio para dar à humanidade uma vida abundante (João 10:10).



O Reverendo Dangako Wango Aboloyo é o Diretor da BDC/CBZN, Bangassou, República da África Central, e ensina na FATEB sobre a Igreja e o Desenvolvimento.

Livros Boletins Materiais de treinamento

Permaculture: A Sustainable Way of Farming

Stephen Mann

Fotocópias deste pequeno livro, que descreve o pensamento por trás da necessidade de se introduzirem práticas agrícolas sustentáveis, assim como muitas idéias de como praticar a permacultura, podem ser obtidas através do escritório da *Passo a Passo*. Este livro é baseado no trabalho do Centro de Permacultura de Fambidzani em Zimbábue e foi novamente publicado em memória de Stephen (que infelizmente faleceu em 1998, aos 28 anos de idade).

Passo a Passo
47 Windsor Road, Bristol
BS6 5BW
Inglaterra

Trilogy of Training Manuals

Chuck Stephens

Esta série de manuais visa ajudar os líderes, formadores/treinadores e gerentes a trabalharem de maneira mais eficaz na administração. Eles apresentam informações e ferramentas úteis e práticas de um ponto de vista bíblico. Há três manuais na série:

Book One – Leading Groups in Civil Society

Book Two – Managing People and Resources

Book Three – Managing Work

Eles podem ser obtidos em inglês e português e custam 11 dólares americanos, pela coleção completa, incluindo o envio via superfície (8 dólares americanos dentro da África do Sul). Os livros individuais custam 5 dólares americanos, incluindo o envio postal. Encomende através de:

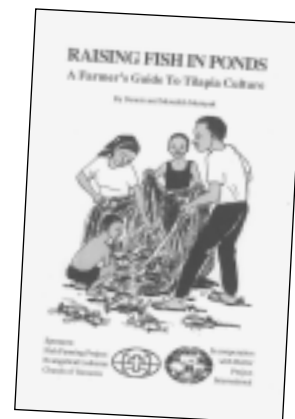
Lowveld Centre
PO Box 2510
White River, 1240
África do Sul
E-mail: c41@mweb.co.za

Raising Fish in Ponds: A Farmer's Guide to Tilapia Culture

Dennis e Meredith Murnyak

As informações completas de todas as técnicas de criação de peixes mencionadas no artigo nas páginas 2–5 podem ser encontradas neste manual útil, bem ilustrado e muito prático. Ele custa \$6, incluindo o envio postal e pode ser encomendado através de:

Heifer Project
International
Box 808
Little Rock
AR 72203
EUA



Novos híbridos de bananas

Os problemas com doenças graves nas bananas por todo o mundo estão fazendo com que seja cada vez mais difícil para os pequenos produtores continuarem este cultivo. Um especialista em bananas entusiasta dedicou sua vida trabalhando com a produção de bananas de excelente qualidade, com o fim de melhorar a produção e a resistência às doenças para pequenos produtores de bananas. Agora, há cinco plantas híbridas novas provenientes de Honduras. Elas são semi-anãs, resistentes aos nematódeos e à maioria das doenças mais comuns e são muito produtivas:

- **FHIA-01** – pode ser utilizada como banana doce ou para cozinhar.
- **FHIA-03** – uma banana para cozinhar que pode ser colhida um cacho de cada vez durante dois meses (veja a foto)
- **FHIA-17** – uma banana doce que amadurece amarelado naturalmente
- **FHIA-18** – uma banana com sabor de maçã que amadurece amarelado naturalmente
- **FHIA-25** – uma banana para cozinhar que se tornou mais popular do que as bananas fervedas

O Dr Phil Rowe generosamente ofereceu-se para ajudar a fornecer amostras destas novas bananas híbridas aos leitores da *Passo a Passo*. Elas são enviadas como plantas de cultivo de tecido, que podem ser facilmente plantadas em vasos, seguindo-se as instruções incluídas em cada remessa. Normalmente, os pacotes de bananas custam \$80 dólares americanos para serem enviados, mas para as organizações e agricultores que não puderem pagar esta quantia, o Dr Rowe espera poder enviá-las gratuitamente. Se as bananas crescem facilmente em sua região, por favor, escreva algumas informações breves sobre o seu trabalho e como você poderia distribuir os brotos (rebentos) para os agricultores no futuro.

Dr Phil Rowe, FHIA, Apartado Postal 2067, San Pedro Sula, Cortés, Honduras E-mail: fhia@simon.intertel.hn



Foto: FHIA

Training For Transformation: Book 4

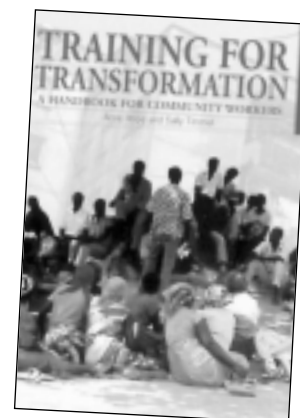
Anne Hope e Sally Timmel

Este é um novo livro, que amplia a série original de três manuais para trabalhadores da área de desenvolvimento comunitário. Ele enfoca cinco questões que se tornaram mais proeminentes nas preocupações com a comunidade por todo o mundo: o meio ambiente, os papéis do homem e da mulher e o desenvolvimento, o conflito étnico e racial, compreensão intercultural e a participação no governo. Cada seção contém informações, estudos de casos, pontos de partida para discussões e idéias para serem utilizadas com a comunidade.

O livro custa 12,85 libras esterlinas com o envio via superfície, e 15 libras esterlinas com o envio via aérea, através de:

TALC
PO Box 49
St Albans
Herts
AL1 5TX
Reino Unido

E-mail: talcuk@btinternet.com

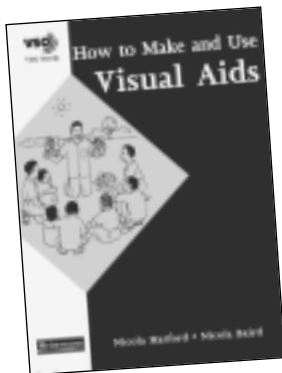


How to Make and Use Visual Aids

N Harford e N Baird

VSO Books

Os recursos visuais podem ser muito úteis para se transmitir novas idéias de maneira eficaz. Este livro oferece uma série de métodos úteis e práticos para se fazer recursos visuais de maneira rápida e fácil, utilizando-se materiais de baixo custo. Entre as idéias, encontram-se jogos de cartas, marionetes, modelos e brinquedos. O livro pode ser obtido através da TALC (endereço abaixo) por 6 libras esterlinas com o envio via superfície, ou 7 libras esterlinas com o envio via aérea.



Cursos de treinamento

A **RURCON** oferece treinamento em Desenvolvimento Rural Cristão. Eles fornecem cursos residenciais curtos em Desenvolvimento Holístico, Tecnologia Apropriada, Geração de Recursos, Habilidades Gerenciais e Papel do Homem e da Mulher no Desenvolvimento em seu centro em Jos, Nigéria. Para obter mais informações, escreva para:

RURCON, Old Airport Road, PO Box 6617, Jos, Nigéria E-mail: rurcon@hisen.org

A **COTA** oferece um serviço de informações para pessoas que falam francês: eles respondem às suas perguntas técnicas ou fornecem informações quanto a fornecedores de equipamento, conselho para o início de projetos e indicam outros centros de recursos. A COTA interessa-se pela tecnologia apropriada, o desenvolvimento participativo e a cooperação descentralizada. Escreva para:

COTA, Rue de la Révolution 7, B-1000 Bruxelles, Bélgica Fax: +32 2223 14 95 E-mail: cota@village.uunet.be

A **OASIS** oferece uma série de cursos curtos e seminários sobre aconselhamento, tanto em seu centro em Nairobi, no Quênia, como em vários outros países, inclusive Ruanda, se solicitado. Alguns dos temas são o aconselhamento em traumas, treinamento para liderança, papel do homem e da mulher no desenvolvimento e aconselhamento de jovens. Para obter mais informações, escreva para:

Oasis Counselling and Training Institute, PO Box 76117, Nairobi, Quênia E-mail: oasiscc@maf.org

Instituto Internacional de Reconstrução Rural (IIRR) oferece cursos regulares de treinamento com a duração de 2 a 4 semanas sobre uma variedade de tópicos. Eles são destinados aos líderes de desenvolvimento e enfocam a experiência de campo e abordagens participativas. Os cursos são geralmente realizados nas Filipinas, mas também no Nepal, Bangladesh e na Tailândia. Futuros tópicos incluirão Administração/Gestão do Desenvolvimento Rural, Agricultura Sustentável, Saúde Administrada pela Comunidade, Segurança do Alimento, Administração/Gestão do Meio Ambiente, Aqüicultura Sustentável, Extensão Realizada pelo Agricultor, Administração/Gestão da Linha Divisória das Águas e Questões Relacionadas ao Papel do Homem e da Mulher. Escreva para:

Training Department, IIRR, YC James Yen Center, Silang 4118, Cavite, Filipinas Fax: +63 46 414 2420 E-mail: etd-iirr@cav.pworld.net.ph

Por que os pobres querem computadores?

Quando Rodrigo Baggio começou a falar pela primeira vez sobre começar escolas de computação nas *favelas* do Rio de Janeiro, as pessoas disseram-lhe que os computadores não eram para os pobres, mas sim para a classe média. Felizmente, ele não aceitou o conselho deles.

Os jovens que estão crescendo nas *favelas* do Rio possuem duas escolhas – ou eles se juntam aos traficantes de drogas e arriscam-se a terem uma morte precoce, ou enfrentam uma vida inteira de desemprego ou trabalho manual mal remunerado. Baggio, com uma habilidade considerável em computação, queria oferecer aos jovens pobres mais oportunidades em suas vidas. Ele começou a procurar computadores velhos de empresas que estavam atualizando seu equipamento. No final, ele convenceu uma grande empresa a lhe dar cinco computadores velhos em 1995. Ele começou a oferecer cursos de computação básicos de três meses, o suficiente para tornar os jovens aptos para serem empregados. Enquanto aprendem as habilidades, os alunos trabalham em temas como gravidez na adolescência, violência e



Rodrigo com alunos jovens na favela Vigário Geral.

racismo – criando cartazes e cartões sobre esses temas. A idéia não é só lhes ensinar habilidades, mas também incentivar a conscientização da comunidade. Os alunos devem ser alfabetizados e pagar um preço simbólico de 5 dólares americanos.

Cinco anos mais tarde, o Comitê para Democratização da Informática (CDI), como é chamado, iniciou 107 escolas em *favelas* em 13 estados brasileiros. A UNESCO descreveu Baggio como 'um futuro líder da humanidade'. O CDI calcula que ensinou computação básica para 25.000 jovens brasileiros. Agora, eles recebem muitos pedidos de outros países, que querem iniciar projetos semelhantes.

Max Freitas tem 15 anos e, até há um ano atrás, nunca havia utilizado um computador. Agora, ele possui um emprego e frequenta a escola à noite. Ele diz 'O CDI não só me mostrou um caminho, ele também abriu meus horizontes.'

O endereço do website do CDI é: www.cdi.org.br

© The Guardian. Adaptado de um artigo de Alex Bellos.

Planejando um programa de treinamento

João Martinez da Cruz

A PRAIDS, uma organização dedicada a cuidar de pessoas com HIV/AIDS (SIDA) em São Paulo, no Brasil, deu-se conta de que seus gerentes, trabalhadores e voluntários precisavam de ajuda para realizarem seu trabalho adequadamente e para alcançar o que se esperava deles. Por exemplo, os trabalhadores esperavam que os gerentes lidassem de maneira eficaz e eficiente com qualquer problema enfrentado pela organização em seu lugar.

Devido a um grande número de necessidades de treinamento e aos recursos limitados que possuíam, a PRAIDS decidiu-se pelo seguinte plano:

Plano de Ação Pediu-se ajuda a uma voluntária com experiência na área de facilitação e treinamento. Ela auxiliou a definir claramente suas necessidades e prioridades e preparar um 'Plano de Ação' para o ano inteiro. Foram definidas as necessidades de treinamento nas seguintes áreas: habilidades gerenciais, necessidades operacionais práticas, relacionamentos e comportamento e habilidades clínicas.

Garantir que o plano pertença às próprias pessoas Foi consultada toda a força de trabalho. As pessoas tiveram a oportunidade de expressarem suas

expectativas claramente e de verificarem se as necessidades e prioridades identificadas estavam corretas. O Plano de Ação pertencia às pessoas, uma vez que elas se sentiam envolvidas com ele desde o início. O Plano de Ação foi, então, avaliado e aprovado pela gerência.

Procurar habilidades entre os membros

Vários membros fundamentais da organização foram reunidos para estudar como este Plano de Ação seria colocado na prática. Eles chegaram à conclusão de que algumas pessoas dentro da organização já possuíam conhecimento e habilidades suficientes para poderem treinar outros. Por exemplo, um dos funcionários havia feito um curso de gerência de ONG e ofereceu-se para treinar outros em

administração financeira e recursos humanos. Outra pessoa ficou responsável por certificar-se de que cada pessoa estava realizando o que havia prometido fazer.

Utilizar o treinamento local disponível

Somente depois de olharem para seus próprios recursos, eles procuraram ajuda externa. Eles descobriram que alguns hospitais na cidade poderiam treinar os trabalhadores em algumas questões clínicas ligadas ao HIV/AIDS (SIDA) gratuitamente. Este treinamento aumentou a confiança de seus trabalhadores. A PRAIDS viu, mais tarde, que este também estava melhorando a qualidade dos serviços que fornecia a seus pacientes.

Uma utilização melhor dos recursos

O custo total do programa de treinamento foi, no final, muito pequeno, pois a PRAIDS não só havia utilizado especialistas existentes dentro de sua organização, mas havia conseguido ajuda voluntária de profissionais. Com o dinheiro economizado com o treinamento recebido de maneira voluntária, eles decidiram estabelecer um orçamento anual para o treinamento e a facilitação dos anos seguintes. As agências que custeiam a PRAIDS gostaram da idéia e passaram a dar prioridade a ela (já que, afinal de contas, o treinamento resultaria em uma eficiência maior e uma utilização melhor dos recursos).

A PRAIDS, agora, avalia seu programa de treinamento a cada três meses para descobrir se as pessoas estão compreendendo, utilizando, compartilhando e aproveitando o treinamento que recebem.

João Martinez da Cruz é o Facilitador Regional para o Brasil. Ele trabalhou como Coordenador de Projetos no escritório central da Tearfund por seis anos e possui um interesse especial no treinamento e na facilitação. Seu endereço é Avenida Giovanni Gronchi, 5394/22, Vila Andrade, São Paulo – SP, Cep 05724-002, Brasil.

E-mail: jmcruz_tf@uol.com.br



Publicado pela: Tearfund, 100 Church Rd, Teddington, TW11 8QE, Inglaterra

Editora: Dra Isabel Carter, PO Box 200, Bridgnorth, Shropshire, WV16 4WQ, Inglaterra

TEARFUND

