

Facilitação eficaz

Sophie Clarke

Facilitação é o processo de se conduzir um grupo na aprendizagem ou na mudança, de uma forma que incentive todos os membros a participarem. Esta abordagem parte do pressuposto que cada pessoa possui algo único e valioso para compartilhar. Sem a contribuição e o conhecimento de cada pessoa, a capacidade do grupo de compreender ou responder a uma situação pode diminuir. O papel do facilitador é extrair o conhecimento e as idéias dos diferentes membros de um grupo e procurar incentivá-los a aprenderem uns com os outros, a pensarem e a agirem juntos.

Facilitação é a arte,
não de colocar
idéias nas cabeças
das pessoas, mas
sim de extraí-las

O papel do facilitador

O facilitador é uma pessoa que:

- reconhece os pontos fortes e as habilidades dos membros individuais do grupo e ajuda-os a se sentirem à vontade para compartilharem as suas esperanças, preocupações e idéias

- apóia o grupo, dando aos participantes confiança para compartilharem e experimentarem novas idéias
- valoriza a diversidade e leva em consideração as diferentes necessidades e interesses dos membros do grupo. Estas diferenças podem ser por causa

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".



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: Isabel Carter
PO Box 200, Bridgnorth, Shropshire,
WV16 4WQ, Reino Unido

Tel: +44 1746 768750 Fax: +44 1746 764594
E-mail: footsteps@tearfund.org
www.tilz.info

Subeditora: Rachel Blackman

Editora – Línguas estrangeiras: Sheila Melot

Administradoras: Judy Mondon, Sarah Carter

Comitê Editorial: Ann Ashworth, Simon Batchelor, Mike Carter, Paul Dean, Richard Franceys, Martin Jennings, Ted Lankester, Simon Larkin, Sandra Michie, Nigel Poole, Alan Robinson, José Smith, Ian Wallace

Ilustração: Rod Mill

Design: Wingfinger Graphics

Impresso por Aldridge Print Group usando-se recursos sustentáveis ou renováveis e processos que não prejudicam o meio ambiente.

Tradução: M Allan, L Bustamante, A Coz, Dr J Cruz, S Dale-Pimentill, L Gray, R Head, M Machado, O Martin, C Murray, L Weiss

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, Reino Unido. E-mail: sheila.melot@tearfund.org

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, 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 expressos 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, Reino Unido. Tel: +44 20 8977 9144

Publicado pela Tearfund, uma companhia limitada, registrada na Inglaterra sob o No.994339. Organização sem fins lucrativos sob o No.265464.

do sexo, da idade, da profissão, da instrução e do status econômico e social.

- lidera dando o exemplo através de atitudes, da abordagem e de ações.

A facilitação e o ensino tradicional

O ensino tradicional consiste em compartilhar informações numa só direção: do professor para o aluno. A facilitação consiste em compartilhar as informações em várias direções: entre o facilitador e o grupo e entre os membros do grupo. O educador brasileiro, Paulo Freire, acreditava que o ensino devia ser libertador. Ao invés de dar as respostas aos alunos, o ensino deve visar uma maior conscientização, para que eles sejam capazes de identificar os problemas e suas causas e encontrar soluções para eles. O papel do facilitador é ajudar o grupo ao longo deste processo, fazendo perguntas que incentivem novas formas de pensar sobre a situação e de analisá-la. Deve haver um equilíbrio entre oferecer idéias para guiar o grupo e escutar e questionar pacientemente.

A relação entre o facilitador e um grupo de adultos é diferente da relação entre o professor e uma classe. Por exemplo, o professor normalmente apresenta idéias na frente da classe, enquanto que o facilitador senta-se com o grupo e incentiva a discussão em grupo. O facilitador envolve o grupo em atividades que ajudem os adultos com pouca instrução, alfabetização ou confiança a participarem de forma total.

O professor possui uma relação formal com seus alunos, na qual ele está numa posição de autoridade. O facilitador está numa posição de igualdade e, muitas vezes, é alguém de dentro da comunidade, sem um papel de liderança formal, que deseja trabalhar com os outros, para fazer mudanças positivas em sua comunidade. A relação do facilitador com os membros do grupo baseia-se na confiança, no respeito e no desejo de servir.

Em que consiste um bom facilitador?

Um bom facilitador possui certas **características pessoais** que incentivam os membros do grupo a participarem, entre elas, a humildade, a generosidade e a paciência, combinadas com a compreensão, a aceitação e o incentivo. Estes são dons que todos nós deveríamos desenvolver.

Um bom facilitador também precisa de várias **habilidades** (veja a tabela acima) e

Habilidades em facilitação

Algumas das habilidades de que um bom facilitador precisa são:

- escutar os outros
- comunicar-se claramente
- verificar se todos estão compreendendo, fazendo um resumo e organizando idéias diferentes juntos
- pensar e agir com criatividade
- lidar com os sentimentos das pessoas
- incentivar o humor e o respeito
- estar bem preparado ao mesmo tempo em que permanece flexível
- manter-se dentro do horário sem se deixar controlar por ele.

terá de usar uma variedade de **técnicas** para incentivar os membros do grupo a participarem de discussões ou atividades e ajudá-los a aplicar o que aprenderam nas suas vidas. Entre estas técnicas, estão:

- pedir ao grupo para apresentar e compartilhar informações, usando desenhos, diagramas ou materiais visuais, especialmente quando alguns membros do grupo possuem pouca instrução ou alfabetização
- dividir o grupo em grupos menores, para incentivar os membros tímidos a participarem
- usar discussões e atividades em grupo, que permitam aos alunos envolverem-se ativamente no processo de aprendizagem
- pedir ao grupo que entre em acordo quanto a algumas regras para a participação, para que cada pessoa se sinta livre para compartilhar as suas idéias. Estas regras poderiam ser: não interromper, respeitar os pontos de vista diferentes e decidir um número máximo de argumentos que uma pessoa pode tentar provar numa discussão. Se o grupo entrar em acordo quanto a estas regras, eles terão compartilhado a propriedade e a responsabilidade, a fim de assegurarem que sejam seguidas
- dar tarefas específicas para as pessoas dominantes, a fim de proporcionar espaço para que os outros participem, mantendo, ao mesmo tempo, todos ativamente envolvidos
- lidar com o conflito de forma sensível e apropriada, de maneira que as diferenças sejam valorizadas e respeitadas.

Dificuldades que os facilitadores podem enfrentar

Assumir o controle Uma das maiores dificuldades que os facilitadores podem enfrentar é a tentação de assumir o controle de uma discussão ou do processo de mudança. Isto freqüentemente resulta de um desejo genuíno de ajudar o grupo a ir adiante. Se estivermos acostumados com um estilo de ensino formal e se não tivermos tido a oportunidade de observar bons facilitadores trabalhando, pode ser muito difícil mudarmos nossa abordagem quanto à troca de idéias.

Perguntas difíceis Pode ser difícil lidar com as perguntas das pessoas. Os facilitadores podem achar que deveriam ter todas as respostas. Eles podem não ter confiança na sua própria capacidade de lidar com as perguntas relativas a um assunto em particular. Os facilitadores podem simplesmente dizer que não sabem o suficiente sobre uma pergunta em particular para dar uma resposta, mas que vão procurar saber mais para o próximo encontro. É muito útil para eles saberem onde encontrar mais informações. Os facilitadores também podem usar a sabedoria e o conhecimento de outros membros da comunidade, fora do grupo imediato.

Lidar com o conflito Às vezes, as pessoas possuem idéias fortes e conflitantes sobre um assunto. As más relações dentro do grupo também afetam a maneira como o grupo trabalha junto, como um todo. O facilitador precisa levar em consideração as diferenças e os conflitos e incentivar as pessoas a superá-los, tendo em mente as metas e os interesses que possuem em comum.

Quem precisa de habilidades em facilitação?

As habilidades em facilitação são essenciais para qualquer pessoa que esteja procurando liderar os outros num processo participativo de discussão, aprendizagem e mudança. Para que um processo como este pertença à comunidade, ele precisa ser relevante e acessível para a sua cultura e língua. Qualquer troca de informações que houver não deve vir apenas de fora da comunidade. Há muito conhecimento, dentro das comunidades, que pode ser compartilhado. O facilitador pode ajudar os membros da comunidade a compartilhar seus conhecimentos uns com os outros. O facilitador pode ser tanto de dentro quanto de fora da comunidade.

EDITORIAL

Esta edição é levemente diferente da maioria das edições da *Passo a Passo*. Ao invés de reunirmos artigos de pessoas com experiência em assuntos diferentes, estamos compartilhando uma grande parte do que a Tearfund aprendeu sobre habilidades em facilitação. A Tearfund começou a produzir os guias PILARES há uns quatro anos, para incentivar a aprendizagem participativa. Logo ficou claro que o treinamento e o apoio nas habilidades em facilitação ajudavam as pessoas a adquirirem confiança para usarem estes livros da melhor forma possível.



Muitas das habilidades necessárias para a facilitação são semelhantes às habilidades que desenvolvemos como cristãos, à medida que crescemos em amor e respeito por Deus e uns pelos outros. Todas as pessoas são especiais aos olhos de Deus. Todos nós somos criados à imagem de Deus. Todos nós possuímos conhecimentos, experiências e opiniões sem iguais. Os bons facilitadores interessam-se em escutar os pontos de vista das outras pessoas. Eles precisam mostrar paciência e respeito ao incentivarem as pessoas sem confiança ou auto-respeito a participarem. A boa facilitação, no final, leva ao empoderamento. As pessoas adquirem confiança em suas próprias habilidades para mudarem suas próprias situações – e as das pessoas na sua comunidade – para melhor. Como cristãos, também podemos adquirir confiança através da nossa consciência do amor e do interesse de Deus em nossas vidas e pedir sua orientação. As habilidades em facilitação são valiosas da mesma forma na liderança de estudos bíblicos participativos.

Queremos enfatizar o valor dos professores. Um bom professor possui uma variedade de estilos e abordagens, freqüentemente usando muitas das habilidades necessárias para os facilitadores. No entanto, o ensino consiste mais em colocar idéias dentro das cabeças das pessoas; e facilitação consiste em extrair idéias para fora das cabeças!

Todos nós possuímos a capacidade de nos tornarmos bons facilitadores. Esperamos que esta edição o ajude a adquirir confiança e desenvolver suas habilidades nesta área. As futuras edições examinarão a nossa resposta ao impacto do HIV (VIH) e da AIDS/SIDA sobre as crianças, a educação básica e a alfabetização.

Isabel

Isabel Carter, Editora

Conclusões

Facilitação significa empoderar os outros. Ela consiste em largar mão do controle do resultado de um processo e entregar esta responsabilidade ao grupo. Isto mostra um comprometimento sincero com o valor e o potencial das pessoas. O processo participativo facilitado exige tempo e paciência. Ele deve estar aberto à orientação de Deus. Isto é um desafio para aqueles de nós que querem ver resultados imediatos! No entanto, no final, ele levará a uma mudança mais abrangente e sustentável, devido ao desenvolvimento de relações fortes, à qualidade da aprendizagem e porque o grupo é o proprietário do processo.

O melhor facilitador é aquele “que as pessoas mal percebem que ele ou ela existe...”

O bom facilitador é alguém que fala pouco

Quando o trabalho estiver terminado e o fim alcançado, todos eles dirão “Nós mesmos o realizamos”

LAO TZU, 500 a.C.

Sophie Clarke coordena o trabalho PILARES para a Tearfund. Ela possui experiência em treinamento em alfabetização e facilitação de pequenos grupos. Seu endereço é 100 Church Road, Teddington, TW11 8QE, Reino Unido. E-mail: pillars@tearfund.org

Opções de facilitação comunitária

Solomon Dibaba Leta

Há vinte anos que trabalho com instituições governamentais e organizações não governamentais (ONGs). Alguns dos encontros de treinamento, reuniões e seminários a que compareci foram muito enfadonhos. Na verdade, a maioria dos participantes que compareceram a estes encontros o fizeram ou porque tinham de fazê-lo, ou para fugir da rotina do escritório. Algumas das pessoas que lideravam estes encontros gostavam de se escutarem a si próprias. Elas achavam que o seu dever era mostrar o quanto sabiam sobre o assunto. Lembro-me de observar os seus gestos e movimentos, ao invés de me concentrar no que estavam realmente dizendo. Muitas vezes, eu criticava a abordagem delas, ao invés de aprender sobre novas informações ou idéias. O que estava errado, e o que devia ser feito?

Muitos dos trabalhadores da área do desenvolvimento comunitário que conheci na zona rural da Etiópia acham que a facilitação é uma forma de transmitir idéias fixas, de maneira que os membros da comunidade comecem a pensar e a agir de maneira “apropriada”. Alguns até acham que a facilitação é uma forma de “ensinar” os membros da comunidade a aceitarem novas idéias sem questionar ou duvidar. No entanto, eu acredito que a facilitação é um processo que envolve três ações:

- participação
- formação de equipas
- propriedade do processo para assegurar a sustentabilidade.

Confiança

A boa facilitação traz confiança para os grupos nas comunidades. Isto pode fazer com que as pessoas experimentem novas idéias, que elas geralmente não arriscariam em circunstâncias normais. Por exemplo, muitas pessoas na Etiópia estão cientes do HIV (VIH) e da AIDS/SIDA. No entanto, a mudança de comportamento que deveria ter resultado desta conscientização infelizmente não ocorreu. Isto deve-se, em parte, à falta de uma facilitação comunitária apropriada. O conhecimento sobre uma questão de desenvolvimento nem sempre resulta em ação. O conhecimento provavelmente só mudará o nosso comportamento, quando o nível certo de motivação for criado através de uma boa facilitação.



Muitos treinadores da área de desenvolvimento esperam que as pessoas os escutem e obedeçam.

Foto: Marcus Perkins, Tearfund

O desenvolvimento da motivação dos membros da comunidade é um processo gradual. Ele ocorre quando as próprias pessoas são as proprietárias das idéias e estão preparadas para agir por elas. Muitos treinadores da área do desenvolvimento acreditam que as comunidades ignoram as novas idéias sobre o desenvolvimento e esperam que elas os escutem e obedeçam. Eles usam um sistema unilateral de transmissão de informações.

O senso de propriedade

Se empurrarmos idéias para as pessoas e esperarmos que elas ajam simplesmente porque estamos dizendo para que o façam, teremos poucos resultados. As pessoas dirão “esta bomba de água ou esta escola pertence a esta ou aquela ONG.” Não são delas: “pertencem” aos outros! Embora a bomba de água ou a escola tenham sido construídas para estas pessoas, elas não tomaram parte no processo e, assim, não têm o senso de propriedade.

Minha experiência pessoal no processo PILARES (Pelos Idiomas Locais: Associação em REcursoS) ajudou-me a ver alternativas para o desenvolvimento comunitário tradicional. Usamos um processo de facilitação comunitária na preparação de textos em línguas locais. Este processo foi usado na Etiópia, na região de Wolaitta, e num campo de refugiados sudaneses em Sherkole (Benishangul Gumuz) e mostrou ser uma abordagem muito mais sustentável. A formação de equipes, a abordagem participativa e a propriedade coletiva das atividades são essenciais para as técnicas de facilitação usadas. Há bastante flexibilidade dentro do processo para atender as necessidades específicas de cada situação. No campo de refugiados de Sherkole, este processo resultou na confiança coletiva e num senso de propriedade das atividades. Isto, por sua vez, ajudou-os a pensar sobre como sustentar suas atividades sem depender de financiamento externo.

Orgulho da cultura e da língua

O processo de facilitação dos encontros de treinamento PILARES foi criado para empoderar os participantes e equipá-los com habilidades básicas na preparação de materiais informativos na sua própria língua. Ele também permite que os participantes repitam o processo, de maneira que o conhecimento adquirido seja ligado à transformação comunitária.



Foto: Isabel Carter, Tearfund

A tomada de decisões coletiva e o uso freqüente de energizadores podem ajudar a tornar as sessões interessantes e agradáveis.

Esta abordagem incentiva o orgulho da cultura e da língua das pessoas.

O início do processo é difícil, muitas vezes, tanto para os facilitadores quanto para os participantes. Os participantes de Sherkole eram refugiados que nunca tinham participado antes da produção de informações sobre desenvolvimento em sua própria língua, mabban. O facilitador foi mobilizado para trabalhar com um grupo de pessoas que ele nunca havia visto antes. Depois do primeiro dia de atividades, os participantes adquiriram confiança – primeiro em sua própria equipe e, depois, em si próprios. As atividades e o processo de formação de equipes ajudou-os a alcançar coisas que eles nunca teriam feito sozinhos. A tomada de decisões coletiva e o uso regular de energizadores tornou todas as sessões interessantes e agradáveis. O espírito de equipe criado entre os participantes em Sherkole ajudou-os a criar uma visão conjunta e metas estratégicas para a sua região do Sudão.

Realização inesperada

Eles agora aprenderam as habilidades para elaborar textos sobre desenvolvimento na sua própria língua. O mais importante é que eles agora são proprietários deste processo. Eles não precisam mais de esperar para que o governo ou as ONGs lhes forneçam informações de fora. Estes refugiados sudaneses de Sherkole, que falam a língua mabban, criaram seus próprios comitês lingüísticos nas suas comunidades, de maneira que podem imprimir e distribuir as informações sobre desenvolvimento de que precisam. Eles são capazes não apenas

de sustentar o processo, mas também de repeti-lo. Os refugiados mabban realizaram algo inesperadamente, que não é nada mais, nada menos que um milagre. Este foi o resultado de um processo de facilitação participativa, em que todos desempenharam um papel.

Dons do conhecimento

Esta abordagem participativa na facilitação comunitária usada em Sherkole e Wolaitta criou confiança, autoconsciência e comprometimento entre os membros da comunidade. As pessoas em Wolaitta viram que podem ter orgulho da sua língua e elas próprias produzem o tipo de informações necessárias em sua região. Os refugiados mabban possuem novos dons de conhecimento para o seu povo na região sudanesa do Nilo Azul.

Inicialmente houve uma certa dúvida quanto à viabilidade de se usar o processo PILARES com refugiados. No entanto, este processo de facilitação baseado na participação, na formação de equipes e em atividades cuidadosamente planejadas certamente teve êxito.

Solomon Dibaba Leta estudou jornalismo. Ele trabalha com a World Vision há muitos anos na Etiópia, treinando funcionários em habilidades em comunicação e ajudando a determinar sua estratégia de comunicações. Ele tem atuado como consultor PILARES para a Tearfund desde março de 2003. Seu endereço é: PO Box 27275, Addis Ababa, Etiópia. E-mail: sdlo@telecom.net.et



Bons conselhos

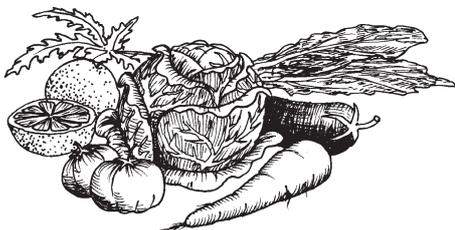
A nossa organização, a AJD, tem por objetivo incentivar iniciativas para melhorar a situação socioeconômica para as pessoas vulneráveis e oprimidas, respeitando, ao mesmo tempo, as questões ambientais.

Usamos muitos conselhos provenientes das suas publicações. Como resultado, estamos vendo muitas mudanças. Em alguns povoados, os homens que costumavam ser hostis à idéia de comer legumes, agora gostam deles. Hoje em dia, podem-se ver hortas prósperas neste povoado. A subnutrição resultante de muitos anos de guerra e conflito armado está agora diminuindo. A criação de pequenos animais, como porcos-da-índia, coelhos, aves e porcos, também melhorou a nutrição, assim como as finanças das famílias.

O roubo, os incêndios propositados e a violência trouxeram pobreza para muitas mulheres rurais. O incentivo às micro-empresas e aos pequenos negócios tem sido muito importante. Cento e cinquenta grupos receberam treinamento e apoio.

A terceira área pela qual agradecemos é a vossa ajuda com as pessoas que sofrem violência sexual e são portadoras do HIV (VIH). Os estudos bíblicos, juntamente com os testemunhos das pessoas na *Passo a Passo*, são uma grande ajuda para nós.

Por favor, aceitem a nossa mais sincera gratidão. Os membros do grupo de Mabula e Kalehe estão lhes enviando



metade do lucro da venda do seu primeiro galo para lhes agradecer pelas vossas publicações!

*Seth Claude Bashiga
AJD (Action, Jeunesse et Développement)
Bukavu, South-Kivu
República Democrática do Congo*

E-mail: actionjd97@yahoo.fr

Apoio a crianças com epilepsia

Na nossa região de Camarões, foram registrados cerca de 1.200 casos de epilepsia. A maioria dos casos são crianças com menos de 15 anos de idade. Nossas pesquisas mostram que muitas morrem por afogamento, queimaduras sérias ou sufocamento, como consequência dos ataques epiléticos.

Os pais ou guardiões não sabem o que é o ataque epilético. As crianças com epilepsia não podem freqüentar a escola devido ao preconceito. As pessoas da região acreditam em muitos mitos sobre a epilepsia, e os epiléticos são vistos como loucos. As crianças epiléticas são, muitas vezes, negligenciadas, subnutridas e sujas. Esta situação fica ainda pior, devido à falta de atendimento médico. Há apenas um neurologista, sediado em Bamenda, para a nossa província inteira, com uma população de cerca de 3 milhões de pessoas.

A nossa organização, a Global Welfare Association, está procurando ensinar as pessoas a compreenderem sobre a epilepsia e a oferecerem primeiros socorros básicos para os ataques epiléticos. Algum dos leitores poderia nos ajudar com mais idéias para auxiliar estas crianças e lidar com a epilepsia?

*Jamils Richard Achunji Anguaseh
Global Welfare Association
PO Box 5 Teze
Camarões*

E-mail: glowa_cameroon@yahoo.co.uk

Pesticida útil

Aqui está uma receita de pesticida útil e simples, feito com folhas de nim, que funciona com a maioria dos insetos na nossa região, inclusive os gafanhotos e os besouros.

- Pegue num recipiente de 20 litros e encha-o com folhas frescas de nim. Encha com água até cobrir as folhas e deixe de molho por 4-6 dias.
- Filtre o líquido com um tecido, passando-o para um recipiente limpo. Acrescente 50ml de querosene e 50ml

de sabão líquido (pode-se usar sabão ralado e deixá-lo de molho na água).

- Borrife as plantas, inclusive a parte de baixo das folhas, sempre que houver insetos. Se você não tiver um borrifador, ou se o bico da garrafa entupir com freqüência, mergulhe um feixe de folhas ou capim no balde e sacuda-o sobre as plantas. Lave-se bem depois disto.

Em troca, alguém poderia ajudar com idéias de alguma substância que possa ser borrifada nas árvores, para evitar que os camelos, os burros, as cabras e o gado se comam?

*Dawn Goebbels
BP 55, Abeche
Chade*

E-mail: dawntama@hotmail.com

EDITORA

Os pesticidas naturais são venenosos. Use sacos de plástico sobre as mãos e lave a pele e a roupa depois de usá-los. Espere uma semana antes de comer os legumes borrifados com os pesticidas.



Bicho-de-pé

Algum tempo atrás, um leitor da *Passo a Passo* pediu ajuda para lidar com os "bichos-de-pé". Estes são conhecidos por muitos nomes diferentes, como *espinho-de-bananeira*, *bicho-de-porco*, *pulga-da-areia*, *bitacaia* ou *matacanha*. Nos seres humanos, estas bichos são geralmente encontradas nos pés. Eles se alojam sem causar dor e podem crescer até ficarem do tamanho de uma ervilha ou um pequeno feijão. Eles são como uma mancha branca, com um pontinho preto – que é a abertura por onde respiram. Os ovos também são passados por esta abertura. No final, a bicho morre. Uma mordida pode causar poucos problemas, mas, às vezes, as pessoas podem ter várias mordidas, causando muita dor, coceira e infecção.

A vaselina e os óleos podem bloquear o buraco para respiração, forçando o bicho-de-pé a sair. Uma outra alternativa é usar uma agulha esterilizada no fogo para extrair cuidadosamente o bicho. O ferimento deve, então, ser desinfetado e coberto até cicatrizar. No entanto, é realmente importante extrair o bicho-de-pé inteiro, caso contrário pode haver uma infecção séria.

A prevenção mais eficaz é usar calçados, por mais simples que sejam. Não se deve permitir que os animais entrem dentro das casas com piso de terra batida. Os locais onde os animais ficam também podem ser tratados com pesticidas recomendados.

Dr. Earle Goodman
PO Box 166
Turbeville
SC 29162
EUA

Aumentando a conscientização sobre a AIDS/SIDA

A Inter-Actions é uma ONG que trabalha em rede com mais de 50 associações envolvidas nas áreas da agricultura, da criação de peixes e do desenvolvimento rural.

Nas áreas rurais, os idosos são freqüentemente ameaçados e acusados de causar a morte de algum jovem. Sabemos que a pessoa morreu de AIDS/SIDA. Entretanto, nas áreas rurais daqui, as pessoas possuem pouco ou nenhum acesso aos meios de comunicação, o que significa que a maioria delas ainda ignoram a ameaça da AIDS/SIDA. Realizamos uma pesquisa este ano com escolares e descobrimos que mais de 60% deles não acreditavam que a AIDS/SIDA existia.

A nossa ONG treinou 30 animadores, membros de nossas diferentes associações, os quais realizam atividades de conscientização. No entanto, numa região tão grande, 30 pessoas não são o suficiente. Eles também encontram uma certa resistência entre os jovens quanto a aceitarem que a AIDS/SIDA seja real.

Estamos procurando estabelecer Clubes Anti-Aids nas escolas secundárias e em estabelecimentos de ensino superior aqui, tendo como alvo quase 70.000 estudantes. Esperamos incentivá-los a assumirem a responsabilidade pelo combate ao HIV/VIH e à AIDS/SIDA. Isto poderia ajudar os jovens a mudarem seu comportamento. Esperamos treinar 200 educadores de igual para igual para administrarem estes clubes e gostaríamos de manter contato com outras organizações para obter conselhos, experiência, apoio e parceria.

Valentin Vangi Ndingi
Inter-Actions
BP 122 Tshela
República Democrática do Congo
E-mail: vangivalentin@yahoo.fr



Calcula-se que 200 milhões de pessoas no mundo usem drogas ilegais.

Foto simulada: Tearfund

Abuso de drogas

A melhor maneira de se lidar com um problema é reconhecer que ele existe e conversar sobre ele abertamente. Calcula-se que 200 milhões de pessoas no mundo usem drogas ilegais.

Os efeitos do abuso de drogas vão muito mais além do bem-estar dos indivíduos em questão. Eles destroem as nossas sociedades, causando crime, propagando doenças como o HIV/VIH e a AIDS/SIDA e matando nossos jovens e nosso futuro.

Mais de 100 países já anunciaram que o HIV/VIH está se propagando entre os usuários de drogas, especialmente na Ásia, na América Latina, na Europa e na América do Norte. Muitos usuários de drogas também possuem parceiros ou parceiras sexuais, as quais podem ser mães tentando proteger seus filhos contra a infecção do HIV/VIH. Em muitos lugares, o trabalho sexual e o uso de drogas ocorrem juntos.

Portanto, devemos tentar combater o uso das drogas. Os jovens, em particular, devem ser o alvo e devem ser ensinados. Devemos

facilitar para que as pessoas recebam tratamento para o abuso de drogas. Isto pode melhorar a qualidade de vida para os que possuem um histórico de abuso de drogas e permite que transmitamos mensagens sobre a prevenção e os cuidados. Em terceiro lugar, deveria haver estratégias eficazes para trazer os usuários de drogas para um programa preventivo, que possa oferecer proteção a eles, a seus parceiros e parceiras e a suas famílias contra o HIV/VIH.

As nossas atitudes negativas e a nossa rejeição das pessoas com problemas de drogas tornam as pessoas ainda mais vulneráveis ao HIV/VIH, além de tornar mais difícil chegar até elas. Portanto, falemos sobre as drogas e não deixemos que este se torne um assunto tabu como a AIDS/SIDA. Façamos, todos nós, a nossa parte.

Erasthon Bengheya, CECL
(Centre d'encadrement des captifs libérés)
BP 384, Cyangugu
Ruanda
E-mail: acdvi_cecl@yahoo.fr

Recursos na língua local

A Tearfund acredita que ajudar as pessoas a terem acesso a informações práticas e úteis em sua própria língua as empodera para fazerem mudanças positivas e duradouras em suas comunidades. Os guias PILARES são livros elaborados para grupos comunitários e são fáceis de traduzir para diferentes línguas. Eles examinam questões sobre a saúde, a agricultura, pequenas empresas e a mobilização comunitária. Os guias visam desenvolver a capacidade de pequenos grupos para gerirem a mudança e melhorarem suas vidas.

O design (desenho) e o layout (montagem) destes livros incentivam a discussão participativa. Um membro alfabetizado do grupo pode atuar como facilitador, compartilhando as informações do livro e liderando a discussão com as perguntas fornecidas. O facilitador pode incentivar o grupo a usar seus próprios conhecimentos e idéias, ajudando-o a adaptá-las e a aplicar as novas informações.

Os guias PILARES podem ser adaptados para o contexto local e traduzidos para as línguas locais. Eles estão agora disponíveis em cerca de 30 línguas diferentes, inclusive hindi, yoruba, português, tailandês e mooré.

Para obter mais informações sobre as línguas disponíveis, consulte www.tilz.info/português/pilares



Energizadores úteis

Durante as reuniões, encontros ou sessões de treinamento, pode haver momentos em que os níveis de energia caíam e a atenção das pessoas se desvie. Isto ocorre especialmente no final da manhã, logo depois do almoço, ou no final do dia. As apresentações difíceis, o calor e as decisões difíceis podem ficar mais fáceis, se houver intervalos agradáveis entre as sessões.

As atividades agradáveis, que ajudam a revigorar as pessoas, são geralmente chamadas de *energizadores*. Elas fazem mais do que simplesmente acordá-las. Elas podem ajudar os participantes nos encontros de treinamento a se conhecerem melhor. Elas podem romper barreiras e juntar pessoas provenientes de diferentes meios. Há muitos energizadores diferentes, e as pessoas podem inventar, elas próprias, energizadores novos.

Ao usar os energizadores, escolha-os cuidadosamente, levando em consideração as pessoas presentes. Se as pessoas não

estiverem familiarizadas com o uso de energizadores, comece com energizadores leves, menos enérgicos. Participe sempre você mesmo e dê o exemplo. Respeite os que realmente não quiserem participar. Leve em consideração a cultura, o sexo e as deficiências das pessoas, especialmente em situações em que o contato físico entre homens e mulheres não for apropriado. Se alguém tiver alguma deficiência que o impeça de participar, inclua-o como juiz ou árbitro. Sempre que possível, procure energizadores que se relacionem com o assunto do treinamento.



Escrevendo com o corpo

Peça às pessoas para gesticularem como se estivesse escrevendo seus nomes no ar, com diferentes partes do corpo. Algumas idéias são:

- dedo direito
- dedo esquerdo
- cotovelo direito
- dedo grande do pé
- ombros
- nariz

Tente terminar com o umbigo!

Que som é este?

Uma pessoa faz um som, e todos os outros tentam identificá-lo. A pessoa que adivinhar faz um outro som. Os sons poderiam ser de animais, aves, máquinas, veículos ou preparação de alimentos.

Mudem de lugar todos os que...

Sentem-se em roda, com uma pessoa de pé no meio. A pessoa no meio diz: "Mudem de lugar todos os que..."

- "estiverem vestindo alguma coisa azul..."
- "souberem falar duas ou mais línguas"
- "se levantaram antes das 6 horas hoje de manhã"
- "comeram ovos/pão/frutas, etc no café da manhã (pequeno almoço)"
- "tiverem a letra **s** no nome", etc.

As pessoas com a característica (geralmente incluindo a pessoa que está no meio) mudam rapidamente para um lugar que tenha sido desocupado por outra pessoa. A pessoa que ficar no meio escolhe a próxima característica.



Bate-papo

Peça às pessoas para se virarem para a pessoa ao lado e falarem sobre o que acabou de ser visto, uma questão que tenha acabado de ser levantada, o programa ou uma decisão a ser tomada.

Números

Formem uma roda de pé. Comecem a contar (cada pessoa diz um número). Cada vez que se chegar ao número cinco ou a um múltiplo de cinco, a pessoa bate palmas, ao invés de dizer o número. Cada vez que se chegar ao número sete ou a um múltiplo de sete, a pessoa gira, ao invés de dizer o número. Se alguém se enganar, terá de sair da roda, e a próxima pessoa começa a contar a partir do número 1 novamente.



Canção

As canções fáceis de aprender e acompanhar são sempre agradáveis. As canções ativas podem ser divertidas, ou use canções em que as pessoas possam bater palmas ou tamborilar com o ritmo.

Chuvinha

Faça o som de uma tempestade, começando suavemente, ficando cada vez mais forte e gradualmente parando. Peça para que todos o acompanhem batendo na palma da mão com um dedo da outra mão; depois, dois dedos; depois, três, quatro e, finalmente, a mão inteira. Depois, vá diminuindo até chegar a um só dedo.

Trens (comboios)

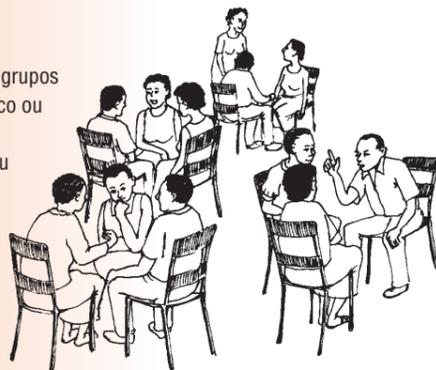
Peça aos participantes para fazerem barulhos de trens e moverem os braços. Leve-os numa viagem por um vale, subindo devagar a colina, depois acelerando, à medida que a descem, travando, parando na estação, e começando devagar novamente. Repita a viagem a locais da região, usando os nomes destes locais.

Mude de lugar

Como líder, simplesmente mude de posição. Mudar-se para uma outra parte da sala ajudará as pessoas a moverem suas cadeiras e cabeças e a acordarem. Convide as pessoas a se levantarem e olharem para um cartaz ou gráfico mais de perto.

Formem grupos

Peça às pessoas para que formem grupos rapidamente, para discutir um tópico ou uma atividade. Peça-lhes para formarem grupos de três, quatro ou cinco pessoas. Você pode contá-las ("Um, dois, três, um..."), ou pedir-lhes que formem grupos com pessoas que não conheçam, de outras organizações ou de outras áreas de trabalho.



Dramatização de papéis

Peça aos participantes para usarem a dramatização de papéis em pequenos grupos, para destacarem os pontos de aprendizagem principais. Você poderia pedir às pessoas para dramatizarem papéis simples, para mostrar tanto o ensino tradicional quanto os problemas e os benefícios encontrados no uso das habilidades em facilitação. A dramatização de papéis poderia ser usada para mostrar questões culturais, situações delicadas com dinheiro e a manutenção de registros ou para compartilhar uma aprendizagem nova com os outros. As pessoas geralmente precisam de incentivo para usarem a dramatização de papéis, mas são, quase sempre, excelentes! Elas se divertirão preparando a dramatização de papéis, apresentando-a e assistindo aos outros.

Espelhos

Coloque as pessoas em duplas. Uma pessoa é o ator, e a outra é o espelho. O espelho faz exatamente o que o ator faz, refletindo suas ações. Depois de alguns minutos, inverta os papéis.



Classificação

Uma pessoa escolhe secretamente algo para classificar os outros. Isto poderia ser a cor ou o tamanho dos sapatos, o número de botões na roupa, a idade, a cor ou o comprimento do cabelo, a altura, o número de bolsos, a inicial dos nomes ou o dia do aniversário, etc. Ela, então, coloca as pessoas em fila de acordo com o sistema de classificação e pede para que adivinhem qual é o sistema. Por exemplo, se a pessoa escolheu botões, numa extremidade da fila estará a pessoa com mais botões na roupa e, na outra extremidade, uma pessoa sem nenhum botão. É preciso ser bem esperto para não chamar a atenção para o segredo. Por exemplo, se for os sapatos, procure não olhar para baixo todo o tempo!

Muitas destas idéias provêm do livro *Participatory Workshops*, de Robert Chambers, e foram incluídas nesta edição com sua gentil permissão. Há uma resenha deste livro na página 14.

Desenvolvimento da capacidade

Uma entrevista com Mulugeta Dejenu, que trabalha como Facilitador (Conselheiro) Regional para a Tearfund com sede na Etiópia

Mulugeta, você poderia descrever o seu trabalho?

Meu trabalho é principalmente fazer um levantamento das necessidades em termos de capacidade dos nossos parceiros e ajudar a apoiá-los para que se tornem mais eficazes. Isto consiste em viajar para várias partes do país, para oferecer aconselhamento técnico, monitorizar projetos em andamento e discutir o apoio. O trabalho em rede com o governo, as ONGs e as Nações Unidas é uma outra forma importante de fornecer um vínculo entre os nossos parceiros e o conhecimento e os recursos práticos. Ajuda também a torná-los mais conhecidos no mundo das ONGs.

Quanta oportunidade você tem de trabalhar com organizações que oferecem treinamento para grupos comunitários?

Formamos vínculos com várias organizações que trabalham com comunidades para desenvolver sua capacidade.

Que tipo de comentário você geralmente recebe do treinamento oferecido por estas organizações?

O tipo de comentário depende do quanto estas organizações valorizam o conhecimento das pessoas sobre suas situações. Depende também do quanto a organização é vista como o motivo para a transformação. A profundidade e a riqueza das informações que as pessoas são capazes de fornecer dependem do quanto elas são reconhecidas pelas organizações que oferecem apoio.

Como se beneficiam as pessoas com este treinamento, e quanto elas colocam em prática no seu trabalho?

Algumas organizações com quem trabalhamos reconhecem o potencial das pessoas para lidarem com os seus próprios problemas. Outros acreditam que somente o

especialista “externo” possui as respostas. Acharmos que a perspectiva das organizações depende da proximidade que há entre elas e as pessoas e sua realidade.

O envolvimento com as comunidades deve procurar ajudar as pessoas a explorarem sua força interna e a adquirirem confiança para assumirem mais responsabilidade por seu próprio crescimento e desenvolvimento. Isto não ocorrerá, a menos que as pessoas sejam desafiadas e incentivadas.

Os comentários são diferentes quando o treinamento usa abordagens e facilitação participativas, ao invés do ensino?

Eu me lembro de duas situações diferentes, em que as pessoas estavam acostumadas a serem ensinadas e ao ensino formal. Esta comunicação unilateral tradicional não resultou na abertura, no comprometimento e na energia necessária para iniciar um projeto. Foi usada, então, uma abordagem participativa. Esta aumentou significativamente o desejo

das pessoas de participarem do desenvolvimento. Depois do treinamento participativo, as pessoas foram auxiliadas, através da dramatização de papéis e do teatro, a verem sua própria capacidade. O projeto PILARES, na região de Wolaitta, incentivou as pessoas a se envolverem em discussões para a solução de problemas entre si e em sua própria língua. O processo reconheceu a capacidade das pessoas de contarem suas próprias histórias e coletivamente buscarem soluções para os seus problemas. Alguns confessaram que se consideravam ignorantes e fracos. Porém, o processo PILARES trouxe esperança e aumentou a confiança de que o conhecimento local podia ser usado. Ele aumentou a motivação das pessoas para lidarem com os seus próprios problemas.

Você se lembra de alguns exemplos em que o uso das habilidades em facilitação tenha certamente ajudado a capacidade das pessoas de aprenderem e mudarem?

No projeto de microirrigação de Metalla, duas comunidades (quase 800 famílias) recusaram-se a trabalhar no esquema de irrigação construído para elas pelo governo em 1997. O esquema foi planejado para ajudar as duas comunidades a melhorarem as suas necessidades de segurança alimentar. Como as comunidades estavam acostumadas com a assistência de alimento gratuito, elas acharam que o esquema de irrigação era uma má idéia! Em 2001, nossa parceira, a Wolaitta Kale Heywet Church (WKHC) veio à Tearfund pedindo alimento por trabalho para consertar o canal de irrigação. Eu perguntei “Qual é a prioridade – consertar o canal ou mudar a atitude das pessoas?” Os funcionários da WKHC concordaram que era a atitude que precisava de mudar em primeiro lugar. Numa série de encontros comunitários, foram



Foto: Mike Webb, Tearfund

usados o treinamento, a dramatização e o teatro para incentivar a auto-descoberta. Ao longo de nove meses, as atitudes das pessoas foram mudando da dependência para a autoconfiança. Os agricultores ao longo do canal de irrigação viram que o seu futuro dependia de que eles assumissem a responsabilidade por seu próprio desenvolvimento. Hoje, os agricultores estão atarefados, trabalhando nas suas terras e fazem três colheitas por ano. A região de Metalla não foi atingida pela recente seca. Ao invés disso, ela representou um abrigo seguro para milhares de pessoas da região vizinha.

Não foi fácil ajudar as pessoas a verem o seu próprio potencial. A abordagem de treinamento participativo usada foi muito significativa.

Isto afetou a sua própria maneira de trabalhar?

Aprendi muito ajudando a motivar as comunidades. Esta mesma experiência foi compartilhada com outros parceiros também e mudou a maneira de pensar de outras pessoas. A maioria dos parceiros reserva agora um período de tempo adequado para se encontrar com a comunidade antes de finalizar as propostas. Atualmente estamos trabalhando num modelo baseado na facilitação, que usa um processo de autodescoberta antes de desenvolver propostas.

Você tem algum conselho para os leitores da Passo a Passo sobre o uso das habilidades em facilitação?

A facilitação é uma habilidade que precisa de ser desenvolvida através da aprendizagem na prática. Quando se lida com ela de forma apropriada, ela permite que as pessoas pensem de igual para igual. Ela reconhece o conhecimento das pessoas como vital para a aprendizagem interativa. Ela respeita as opiniões de cada pessoa e motiva-as para que se abram, escutem e ajam. A abordagem tradicional de ensino pode restringir a aprendizagem. A facilitação exige humildade e uma alta consideração pelo conhecimento das pessoas. Ela freqüentemente exige que as pessoas de fora ou os especialistas se tornem humildes e escutem o que as pessoas têm a dizer. A facilitação precisa de ser culturalmente sensível ao meio de onde as pessoas vêm, sua língua e sua situação.

Mulugeta Dejenu é Facilitador (Conselheiro) Regional para a Tearfund, com sede na Etiópia. Anteriormente, ele trabalhava como gerente superior para a World Vision. Seu endereço é PO Box 31165, Addis Ababa, Etiópia.

E-mail: mdejenu@telecom.net.et

O uso da dramatização de papéis

Isabel Carter

Algumas pessoas são naturalmente boas na facilitação. No entanto, a maioria de nós precisamos trabalhar muito para nos tornarmos bons facilitadores.

Aprender habilidades em facilitação através do trabalho diário pode levar muito tempo. As reuniões ou encontros de treinamento podem ajudar as pessoas a melhorarem suas habilidades em pouco tempo. Elas podem aprender dicas e lições úteis, que permanecerão consigo.

O uso do teatro ou da dramatização de papéis para incentivar a aprendizagem sobre as habilidades em facilitação pode ser muito eficaz. Ele cria oportunidades para que todos os tipos de situação sejam vistos de forma tranqüila e, muitas vezes, divertida. Isto incentiva as pessoas a discutirem os problemas levantados, considerarem a melhor maneira de lidar com eles e conservarem o que aprenderam. Os treinadores podem trabalhar juntos, fazendo a dramatização de papéis sobre um aspecto diferente da facilitação no início de cada sessão.

Uma outra alternativa, durante os encontros de treinamento, é procurar colocar as pessoas em pequenos grupos para trabalharem juntas na produção de uma pequena dramatização de papéis, que demonstre um aspecto da facilitação. Tranqüilize-os dizendo que não precisam de ser atores maravilhosos! Converse separadamente com cada grupo para explicar a situação que demonstrarão. Deixe-os decidir se simplesmente mostrarão o problema com o facilitador incapaz de lidar com a situação ou se mostrarão o facilitador lidando bem com o problema.

Algumas sugestões de dramatização de papéis

■ Dramatize um encontro de grupo em que o facilitador esteja realmente ensinando de forma unilateral, sem usar nenhuma habilidade de facilitação.

■ Dramatize um encontro de grupo, em que dois indivíduos com conflitos existentes fiquem brigando um com o outro, interrompendo a discussão.

■ Dramatize um encontro de grupo com algumas pessoas muito tímidas, que não querem falar.

■ Dramatize um encontro de grupo com um membro dominante, que tenha muito conhecimento e que queira dar todas as respostas, interrompendo todos os que desejam falar.

■ Mostre um facilitador que seja obviamente muito nervoso, leia tudo em voz alta e seja incapaz de lidar com intervalos, correndo para dar a maioria das respostas. Eles são incapazes de escutar direito quando as pessoas começam a apresentar argumentos úteis e passam imediatamente para o próximo tópico.

Dê algum tempo para que as pessoas se preparem. Não diga às pessoas que estão assistindo à dramatização o que se está procurando demonstrar. Ao invés disso, depois de cada dramatização, dê tempo para que se veja o que os espectadores observaram e o que aprenderam.

Dramatize um encontro de grupo em que o facilitador não esteja usando nenhuma habilidade de facilitação!



Foto: Isabel Carter, Tearfund

PILARES no Brasil

Rossanna Virgínia Moreira

Os guias PILARES (Pelos Idiomas Locais: Associação em REcursoS) incentivam a aprendizagem a partir da própria cultura das pessoas. Eles compartilham informações de forma a incentivar a conscientização sobre os problemas locais e as possíveis soluções para resolvê-los. O processo PILARES usa pequenas equipes, que trabalham juntas na tradução dos guias para a sua própria língua. Os guias consistem em discussão de questões sociais e da fé cristã. Eles reúnem pessoas que almejam fazer algo de construtivo nas vidas das pessoas. Este trabalho traz vida, dignidade, autoconfiança e valor para a cultura local.

Achamos que a Tearfund é como uma flor no deserto! Eles apóiam o desenvolvimento integral como forma de diminuir a pobreza. O investimento da Tearfund no processo PILARES valoriza as pessoas locais e seu conhecimento, ao invés de investir em terras ou prédios. É uma forma de conscientizar as pessoas sobre as suas necessidades, para que elas possam lutar e alcançar suas metas.

Quando os funcionários do CEM (Centro Evangélico Missionário) compreenderam o propósito do processo PILARES, resolvemos investir nesta idéia. O CEM é uma organização interdenominacional, sem fins lucrativos.

Trabalhamos com crianças e adolescentes carentes e suas famílias, ajudando a reconstruir a família e outras relações. Oferecemos apoio físico, social e psicológico na região nordeste do Brasil.

Os funcionários do Projeto CEM participaram de dois encontros de treinamento PILARES. Neles, aprendemos mais sobre a técnica de adaptar materiais para a situação local. Pretendemos trabalhar com líderes comunitários, para aprender mais sobre sua compreensão dos problemas locais. Pretendemos também usar os guias

PILARES em encontros, procurando possíveis soluções e explorando novas questões relacionadas com as situações locais que precisem ser trabalhadas. Esperamos desenvolver ou traduzir novos guias para a nossa situação. Estamos planejando usar o guia *Alimentação saudável* como um curso de curta duração para mulheres. Também incluímos os estudos bíblicos dos guias PILARES no nosso trabalho, no CEM.

O processo PILARES valoriza as pessoas e sua capacidade para solucionar problemas, o que achamos muito importante. As pessoas que não sabem ler ou escrever podem, assim mesmo, participar das questões relacionadas com suas vidas diárias. Só é necessária uma pessoa alfabetizada para organizar e usar as informações contidas no guia. Oramos para que o uso do processo PILARES por todo o mundo se estabeleça melhor, com mais pessoas também investindo nesta idéia.

Rossanna Virgínia Moreira trabalha com o CEM (Centro Evangélico Missionário) no desenvolvimento comunitário com base cristã. CEM, Rua Presidente João Pessoa, 117 Centro 58230 000, Cacimba de Dentro, PB, Brasil
E-mail: rossannavirginia@terra.com.br

Atualização para o Brasil

Foram adaptados dois livros em português para a situação brasileira: *Alimentação saudável* e *Preparando-se para desastres*, e foram escolhidas novas ilustrações. Os livros agora estão impressos e podem ser obtidos através de:

Ultimato, Caixa Postal 43, Viçosa – MG, CEP 36570-000, Brasil

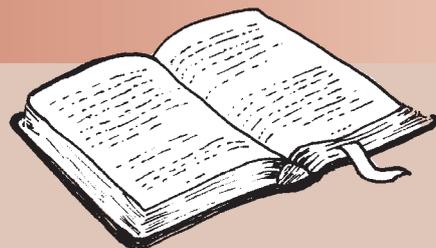
E-mail: ultimato@ultimato.com.br

A produção dos guias PILARES nas línguas guarani, kaingana, terena, bakairi e cáuia, encontra-se em andamento, no Brasil.



Foto: Sophie Clarke, Tearfund

ESTUDO BÍBLICO



Servos do Rei *Dewi Hughes e Tulo Raistrick*

Leia Mateus 20:20-28

Cada um de nós precisa desenvolver a humildade e a servidão em nossas vidas cristãs. Precisamos ser testemunhas no que fazemos – não apenas no que dizemos – mesmo que as pessoas à nossa volta ajam de forma diferente.

- Por que você acha que a mãe de Tiago e João pediu um favor especial?
- Como Jesus responde ao pedido deles? O que isto nos diz a respeito da idéia de liderança de Jesus?
- Que impacto este pedido teve nos outros discípulos? Houve alguma situação semelhante dentro do nosso trabalho ou da nossa igreja?
- A que tipo de liderança Jesus se refere no versículo 28? Este é o modelo de liderança que encontramos na nossa igreja?
- Discuta sobre como este modelo de liderança seria no local de trabalho, na família, na igreja e na comunidade.

- Quais são as características principais de um líder que serve?
- De que forma Jesus serve de modelo para um bom facilitador?
- Como nós e a nossa igreja precisamos mudar para refletirmos mais a atitude servil de Jesus?

Leia Gálatas 5:22-23

- Até que ponto as habilidades necessárias para os bons facilitadores são semelhantes aos dons do Espírito?
- Como podemos incentivar estes dons nas nossas próprias vidas?

Dewi Hughes trabalha como assessor teológico para a Tearfund. Tulo Raistrick trabalha como consultor de igreja e de desenvolvimento, aconselhando igrejas sobre a missão integral e o envolvimento comunitário.

✓ Lista de verificação de habilidades

Faça as seguintes perguntas a si próprio cada vez que liderar uma discussão num pequeno grupo. Isto o ajudará a avaliar o desenvolvimento das suas habilidades de facilitação. Escreva suas respostas e compare-as depois de algum tempo.

- Usei atividades para quebrar o gelo ou energizadores para ajudar as pessoas a se descontraírem?
- Procurei ter certeza de que todos compreenderam as perguntas e, se necessário, reformulei-as em outras palavras?
- Fiquei pouco à vontade por causa do silêncio, enquanto as pessoas pensavam sobre as respostas?
- Como lidei com alguém que falou por muito tempo?
- Escutei as respostas de todos?
- Como incentivei as pessoas caladas a participarem da discussão?
- Usei a dramatização de papéis?
- Como lidei com alguém que sempre respondia às perguntas antes que qualquer outro tivesse a oportunidade de falar?
- Como incentivei para que os argumentos úteis fossem discutidos mais a fundo?
- Como lidei com a situação, quando eu não entendi as respostas?
- Como lidei com a situação, quando achei que os pontos de vistas das pessoas não ajudavam?
- Como lidei com as diferenças de opinião?
- Levei a discussão a uma conclusão satisfatória?
- Como eu poderia fazer isto melhor?



Foto: Isabel Carter, Tearfund

Livros Boletins Materiais de treinamento

Questioning the Basis of our Work: Christianity, Children's Rights and Development

Compilado por
Judith Ennew e
Paul Stephenson

A Convenção dos Direitos da Criança das Nações Unidas incentivou os princípios dos direitos humanos por todo o mundo.

Muitas organizações de bem-estar da criança agora incluem os direitos das crianças nas declarações das suas missões e incentivam estes direitos no seu trabalho.

Mas o que significam os direitos das crianças para as organizações cristãs que trabalham no desenvolvimento? A ideia de direitos das crianças contradiz os princípios bíblicos sobre a vida familiar? Os cristãos deveriam usar os direitos humanos no seu trabalho com as crianças e as comunidades? A Bíblia já não fornece uma base suficiente para o seu trabalho?

Estas ideias foram discutidas durante um encontro de treinamento em 2000. Este livro baseia-se nos acordos feitos neste encontro, juntamente com as reflexões dos participantes e seus colegas após o encontro. Ele não diz ter encontrado todas as respostas, mas deverá ajudar as pessoas que trabalham com crianças, famílias e comunidades.

O livro custa £4 libras esterlinas (\$6 dólares americanos ou €6 euros), incluindo a remessa postal e a embalagem.

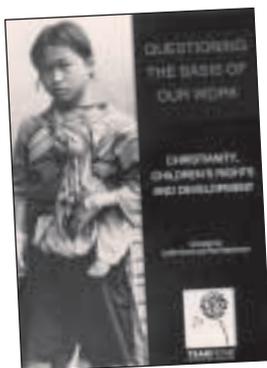
Para a Europa e a África: encomende através de

Tearfund C@R, 100 Church Road, Teddington, TW11 8QE, Reino Unido

E-mail: ros.besford@tearfund.org

Para as Américas: encomende através de *paul.stephenson@tearfund.org*

Para a Ásia: encomende através da Black on White Publications em *je19@hermes.cam.ac.uk*



Health, Food and Nutrition Toolkit

Este kit contém ferramentas e materiais de referência para auxiliar os trabalhadores de campo a gerirem e avaliarem os programas de saúde, alimento e nutrição em situações de refugiados. Ele é produzido pelo ACNUR e pode ser obtido gratuitamente através de

Health and Community Development Section, CP 2500, CH-1211 Genève, Suíça

Fax +41 22 739 7366

E-mail: hqts00@unhcr.ch

Participatory workshops: a source-book of 21 sets of ideas and activities

Robert Chambers

Robert Chambers é bem conhecido por seus livros e encontros de treinamento sobre desenvolvimento. Este livro foi desenvolvido durante os últimos dez anos de encontros de treinamento. Ele contém ideias, atividades e dicas para todos os que procuram ajudar os outros a aprenderem e mudarem. Ele deverá ser útil para facilitadores, treinadores, professores e pessoas que administram reuniões e encontros de treinamento. Ele é escrito de forma agradável e fácil de ler, tendo sido

elaborado para ser lido em seções curtas, ao invés de ser lido do início ao fim! Ele está repleto de ilustrações e histórias em quadrinhos. As páginas 8 e 9 desta edição da *Passo a Passo* são, em grande parte, baseadas no material proveniente da seção sobre energizadores.

O livro tem 200 páginas e é publicado pela Earthscan. Ele custa £8,95 libras esterlinas e pode ser encomendado através de:

*Blackwells Mail Order Dept
48-51 Broad Street, Oxford, OX1 3BQ
Reino Unido*

*E-mail: mail.ox@blackwell.co.uk
Website: www.blackwell.co.uk*

Manual sobre Técnicas de Facilitação

Este novo manual de treinamento visa equipar as pessoas com habilidades e confiança para facilitar discussões em pequenos grupos. O treinamento examina parte da teoria por trás da facilitação e da participação. Ele reflete sobre como as pessoas já participam nas suas comunidades, fala sobre o que pode impedir a participação na discussão e na tomada de decisões e examina como os facilitadores podem incentivar os membros do grupo a participarem. O treinamento oferece aos participantes uma oportunidade para praticar estas habilidades com os outros participantes e com grupos comunitários. As habilidades ensinadas podem ser transferidas para muitas áreas diferentes do trabalho de desenvolvimento voltado para as pessoas. No entanto, ele foi criado especificamente como material de treinamento para pessoas que estão usando os guias PILARES nas suas comunidades locais.

O manual custa £5 libras esterlinas (\$9 dólares americanos ou €7 euros), incluindo a remessa postal via superfície e a embalagem. Em breve, ele estará disponível em inglês, com as traduções para o espanhol, o francês e o português a seguir. Encomende através de:

*Tearfund Resources Development
PO Box 200, Bridgnorth, WV16 4WQ
Reino Unido*

*E-mail: roots@tearfund.org
Website: www.tilz.info/português/pilares*

What's new in Source

Este é um boletim por e-mail, bimensal e gratuito de recursos informativos sobre a prática, a gestão e a comunicação da saúde e da deficiência internacionais, oferecido pelo Source International Information Support Centre. Ele traz referências sobre mais de 160 novos livros, relatórios, artigos e CD-ROMs recentemente acrescentados ao

Guias PILARES

Os Guias PILARES foram idealizados para uso em grupos comunitários. Cada um tem por volta de 20 tópicos, com ilustrações para membros não alfabetizados, e um conjunto de estudos interativos da Bíblia. Os guias são fáceis de serem usados, sendo desnecessário um supervisor treinado. Há oito guias disponíveis agora.

Os guias são elaborados, também, para tornar a tradução nas línguas maternas o mais simples possível. Agora, já está disponível um CD-ROM com arquivos de projetos. Há três guias PILARES especialmente úteis para incentivar o desenvolvimento da comunidade:

- **Mobilização da comunidade**
- **Desenvolvendo a capacidades de grupos locais**
- **Mobilização da igreja**

Todos disponíveis em inglês, francês, português e em espanhol. Cada guia custa £5 libras esterlinas (\$9 dólares americanos ou €7 euros) incluindo a embalagem e a remessa postal via superfície. Pedidos para:

*Tearfund Resources Development,
PO Box 200, Bridgnorth, WV16 4WQ,
Reino Unido*

banco (base) de dados on-line da Source. Seu website é www.asksource.info

Entre os assuntos cobertos estão: crianças e jovens, desenvolvimento comunitário, deficiência e reabilitação, educação sobre a saúde, ONGs e a saúde da mulher.

Para as pessoas com acesso limitado à web, o boletim também está disponível no formato Word da Microsoft. Para receber esta versão, envie um e-mail para crowe.m@healthlink.org.uk, dizendo seu nome, organização e endereço de e-mail.



Helping Children Who Are Deaf

Sandy Niemann,
Devorah Greenstein e Darlena David

Este livro oferece apoio a pais e outras pessoas que cuidam de crianças a desenvolverem as habilidades de comunicação de bebês e crianças pequenas. Ele explica como a surdez afeta a habilidade da criança de aprender a língua e se desenvolver mental e socialmente. Ele está repleto de atividades para ajudarem a tornar a aprendizagem da língua acessível às crianças surdas. Entre outros tópicos, estão: avaliação da perda da audição, educação, causas da surdez, apoio para pais e pessoas que cuidam de crianças e como as comunidades podem trabalhar juntas para ajudarem as crianças surdas. Este livro é prático, acessível e apropriado para diferentes circunstâncias e culturas.

O preço do livro é \$12 dólares americanos, mais a remessa postal e a embalagem. Ele pode ser encomendado entrando-se em contato com bookorder@hesperian.org, ou escrevendo-se para

Hesperian Foundation, 1919 Addison Street,
Suite 304, Berkely, CA 94704, EUA

Website: www.hesperian.org

Young People – We Care!

Este livro foi produzido por John Snow International (Reino Unido) e financiado pelo DFID, Zimbábue. Ele foi criado para incentivar os jovens de Zimbábue que apoiam outras crianças afetadas pela AIDS/SIDA em suas comunidades e pode ser usado, com maior eficácia, por jovens que já receberam treinamento sobre os fatos relativos ao HIV (VIH) e à AIDS/SIDA, na educação de igual para igual, nas habilidades para a vida e na divulgação para a comunidade.

Ele contém um Guia de Treinamento para ser usado pelos facilitadores na preparação de jovens para começarem atividades comunitárias. Ele traz atividades participativas para ajudar os jovens a refletirem sobre vários tópicos. Há também uma seção de Atividades Comunitárias que podem ser realizadas pelos jovens nas suas comunidades. A maioria das atividades não requer nenhum recurso – apenas o compromisso dos jovens que querem ajudar os outros nas suas comunidades. O livro tem 78 páginas e está voltado para jovens entre 15 e 20 anos de idade.

Este livro é gratuito. Para encomendar exemplares, por favor, envie um e-mail para info@jsiuk.com ou escreva para

Ação para a diabetes

A Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Federação Internacional de Diabetes calculam que, a cada ano, ocorram três milhões de mortes causadas pela diabetes. Eles recentemente lançaram um programa conjunto chamado “Diabetes Action Now”.

A diabetes é um problema de saúde comum. Os casos estão aumentando, especialmente nos países em desenvolvimento. Por exemplo, na Índia, havia pouco mais de 30 milhões de pessoas com diabetes em 2000, mas até 2030, espera-se que este número aumente para quase 80 milhões. A diabetes aumenta o risco de doenças cardíacas e pode resultar em morte.

O programa “Diabetes Action Now” planeja conscientizar as pessoas sobre a diabetes. Mudanças simples no estilo de vida, tais como uma dieta saudável e os exercícios físicos, muitas vezes combinadas com medicamentos, podem permitir que as pessoas com diabetes tenham uma vida plena e saudável.

Há um pequeno livro gratuito disponível tanto em forma impressa quanto através do website da OMS www.who.int/diabetes. Para obter mais informações, por favor entre em contato com:

Amanda Marlin, WHO Avenue Appia
CH-1211 Genève, Suíça

John Snow International
Studio 325, Highgate Studios,
53–79 Highgate Road, London, NW5 1TL
Reino Unido

Website: www.jsiuk.com/wecare.htm



100 formas de animar grupos: jogos para usar em talleres, reuniones y la comunidad

Este guia tem por objetivo servir como “livro de idéias” de experiências compartilhadas para ajudar os facilitadores a se prepararem para os encontros de treinamento participativos. Ele também pode ser útil para pessoas que facilitam encontros e estão planejando atividades com técnicas participativas.

Una guía para facilitadores de talleres participativos con ONGs/OBCs que trabajan en VIH/SIDA

Este é um dos recursos de uma série que a Alliance está desenvolvendo para incentivar a participação na prática. Ele é uma compilação de energizadores, atividades para quebrar o gelo e jogos, que podem ser usados por qualquer um que trabalhe com grupos de pessoas, seja num encontro de treinamento, numa reunião ou num ambiente comunitário.

Estes livros estão entre os vários produzidos pela HIV / AIDS Alliance. Ambos são gratuitos, em inglês, francês e espanhol e podem ser

descarregados (baixados) no website www.aidsalliance.org ou encomendados escrevendo-se para publications@aidsalliance.org ou para:

HIV/AIDS Alliance, Queensbury House,
104–106 Queen’s Road, Brighton, BN1 3XF
Reino Unido



A experiência da CRUDAN no treinamento em facilitação

Francis Ademola



Foto: Isabel Carter, Tearfund

A CRUDAN (Christian Rural and Urban Development Association of Nigeria – Associação Cristã de Desenvolvimento Rural e Urbano da Nigéria) é uma organização em crescimento com uma grande visão! No ano 2000, a CRUDAN estabeleceu novos escritórios em cinco zonas diferentes da Nigéria, para compartilhar suas atividades de uma forma mais ampla.

Os funcionários encontram-se com igrejas e organizações para conscientizar as pessoas sobre o desenvolvimento integral – a necessidade de se chegar a um equilíbrio entre o ensinamento cristão e a ação social, para ajudar os pobres a terem uma vida digna. Como resultado, tem havido uma demanda maior para os serviços da CRUDAN, especialmente em termos de desenvolvimento de capacidades, treinamento, montagem de projetos, planejamento e avaliação.

No momento, a CRUDAN possui nove funcionários de programas. Além disso, eles possuem mais de 1.000 membros individuais. Entre estes membros, há profissionais com habilidades e conhecimento em aspectos específicos do trabalho de desenvolvimento. Alguns deles são conhecidos como Associados, os quais, às vezes, trabalham lado a lado com os funcionários da CRUDAN. A fim de satisfazer a maior demanda de treinamento e outros serviços, a CRUDAN planejou um encontro de treinamento sobre as Habilidades em Comunicação e Facilitação para novos funcionários e Associados em potencial, usando a aprendizagem participativa.

A CRUDAN valoriza a participação das pessoas e o uso da iniciativa, da responsa-

bilidade e dos recursos locais no processo de empoderamento das pessoas. A CRUDAN também vê a aprendizagem como parte vital dos seus programas. Eles quiseram equipar os Associados com conhecimento e habilidades nos métodos participativos, para ajudar a mudar a atitude e o comportamento das pessoas.

O treinamento levou uma semana e envolveu 15 participantes de todo o país. Entre os tópicos cobertos, estavam: estilos de aprendizagem, compreensão sobre alunos adultos, análise das necessidades de treinamento, elaboração de objetivos de aprendizagem, métodos de treinamento e avaliação do treinamento. A comunicação básica, a apresentação e as habilidades em facilitação também desempenharam um papel principal no treinamento. Pediu-se a cada participante que fizesse uma breve apresentação, enquanto os outros membros faziam o papel de espectadores. Eles, então, receberam comentários sobre seu estilo de treinamento. O encontro de treinamento usou muitas formas diferentes de incentivar a participação, inclusive a explosão de idéias, a dramatização de papéis, as discussões em grupo, os estudos de caso e as apresentações em grupos. Os participantes escreveram planos de ação, explicando como colocariam o que

Revisão do plano de ação

- O que funcionou? (planejado e não planejado)
- Que métodos foram usados?
- Que desafios foram enfrentados?
- Como você lidou com a situação? Quais foram os fatores que o possibilitaram?
- O que não funcionou?
- Por quê? Quais foram os desafios?

aprenderam em prática. Eles repetiram, então, este treinamento a nível regional.

Um ano mais tarde, foi feito um treinamento de acompanhamento, para permitir que os Associados apresentassem relatórios quanto à implementação e ao impacto deste treinamento e especialmente quanto à eficácia com que tinham conseguido realizar os planos de ação feitos durante o primeiro encontro de treinamento. Isto ofereceu uma oportunidade para que eles discutissem as dificuldades e os desafios que haviam enfrentado. Eles também aprenderam novas habilidades na preparação de relatórios e na facilitação.

Os Associados que participaram deste treinamento têm podido facilitar o treinamento para a CRUDAN em habilidades em defesa de direitos e desenvolvimento integral. Eles também participaram da realização de levantamentos das necessidades, planejamentos e avaliações para várias organizações. Suas habilidades no treinamento da facilitação em suas próprias organizações também melhoraram.

Francis Ademola é o encarregado das operações e dos programas para a CRUDAN, com responsabilidade pelos cursos de treinamento.

CRUDAN, Sabon Barki – Bukuru, PO Box 13484, Jos, Nigéria

*E-mail: francisademola@yahoo.com
crudan@hisen.org*

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

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

Os funcionários da Tearfund passam uma boa parte do seu tempo revisando milhares de pedidos para financiamento, os quais não podemos apoiar. Isto afasta-os do trabalho importantíssimo de levar boas novas aos pobres através das atuais parcerias.

Por favor, observe que todas as propostas de financiamento serão rejeitadas, a menos que sejam provenientes dos atuais parceiros da Tearfund.

