

# **MANUAL DE ANIMAÇÃO COMUNITÁRIA**

**Programa de Formação Avançada para ANEs**





**Texto:** **Helena Elias**

Socióloga de formação, colabora desde 2002 em projetos de desenvolvimento comunitário, em Portugal, na Guiné-Bissau e em Cabo Verde, com enfoque em várias áreas (Inclusão social, Educação, Saúde Sexual e Reprodutiva, Género e Violência Baseada no Género, Educação para o Desenvolvimento, Migrações e Educação Intercultural, Participação e Mobilização Comunitária, etc.). Tem assumido diversas funções: coordenadora de projetos, técnica de desenvolvimento comunitário, mediadora sócio-cultural e facilitadora de grupos. Atualmente reside e trabalha em Cabo Verde como consultora independente.

Contato: [isaelias@gmail.com](mailto:isaelias@gmail.com)

**Revisão:** **Ana Teresa Forjaz**

**Data:** **Dezembro 2012**

O UE-PAANE - Programa de Apoio Aos Actores Não Estatais “*Nô Pintcha Pa Dizinvolvimentu*” é um programa financiado pela União Europeia no âmbito do 10º FED. Este Programa, sob tutela do Ministério dos Negócios Estrangeiros, da Cooperação Internacional e das Comunidades, é implementado através da assistência técnica de uma Unidade de Gestão de Programa gerida pelo consórcio IMVF / CESO CI.

O UE-PAANE, no âmbito do reforço de capacidades dos Actores Não Estatais (ANEs) Guineenses, conta com 2 Programas de Formação: **I. Programa de Formação Inicial para ANEs; II. Programa de Formação Avançada para ANEs**

O presente Manual faz parte do **Programa de Formação Avançada para ANEs**.



# ÍNDICE

<b>Conteúdo</b>	
<b>ÍNDICE .....</b>	<b>0</b>
<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>5</b>
<b>2. A METODOLOGIA INTERATIVA E PARTICIPATIVA .....</b>	<b>6</b>
Perfil de um facilitador/uma facilitadora de grupos .....	15
<b>3. COMPREENDENDO OS CONCEITOS-CHAVE .....</b>	<b>24</b>
Comunidade .....	24
Desenvolvimento .....	24
Desenvolvimento Comunitário (DC) .....	25
Capacitação Comunitária (CC).....	26
Diversidade.....	29
Empoderamento .....	29
Género.....	29
Género e Desenvolvimento (GD) .....	33
Participação.....	35
<b>4. ANÁLISE PARTICIPATIVA PARA A AÇÃO COMUNITÁRIA (APAC) .....</b>	<b>40</b>
O que é a APAC?.....	40
Porque utilizar a abordagem da APAC nos programas e projetos? .....	40
Um pouco de história das metodologias de análise e desenvolvimento participativo .....	40
Aonde pode ser implementado a APAC? .....	41
Quem pode implementar a APAC? .....	41
Organização e Tarefas da equipa da APAC.....	42
Quais são as principais componentes da APAC?.....	43
APAC - uma abordagem baseada nas forças/recursos e nas necessidades da comunidade.....	45
Elementos –Chave da APAC: .....	48
<b>5. FERRAMENTAS/MÉTODOS DA APAC .....</b>	<b>49</b>
Como a APAC deve ser implementada?.....	49
Preparação do Trabalho de Campo.....	54
Passos e Regras para a organização da Facilitação .....	60
Descrição das Ferramentas .....	61

## MANUAL DE ANIMAÇÃO COMUNITÁRIA

Mapa comunitário.....	62
Atividades/Rotinas Diárias .....	69
Calendário Sazonal .....	70
Avaliação de Necessidades e Ranking de Prioridades.....	75
Matrizes de Analise de Genero .....	77
Classificação da Riqueza.....	82
Diagrama Histórico ou Linha do Tempo .....	83
Diagrama de Venn:.....	83
Balde Furado: .....	86
Avaliar a aprendizagem através do Modelo de aprendizagem experiencial .....	89
<b>6. PROXIMOS PASSOS .....</b>	<b>90</b>
A elaboração das metas e dos objetivos .....	90
<b>7. MENÚ DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS utilizadas durante a ação de formação.....</b>	<b>94</b>
Atividade I: Apresentação Visual.....	94
Atividade II: Contrato de Convivencia.....	95
Atividade III: Árvore de Expetativas .....	95
Atividade IV: Mural do Sucesso ou de Boas Práticas .....	96
Atividade V: Visualizar a participação .....	97
Atividade VI: Que nível de participação nas comunidades? .....	98
Atividade VII: Desafiar dificuldades no terreno .....	99
Atividade VIII: Identifica os passos no planeamento de projetos.....	106
Atividade X: Como organizar o trabalho de terreno? .....	107
Atividade XI: Identificando os Recursos .....	108
Atividade XII: Identificando as Necessidades.....	109
Atividade XIII: Analise de Genero da Familia .....	110
Atividade XIV: Testa as Ferramentas Participativas .....	111
Atividade XV: Encontra a Laranja .....	113
Atividade XVI: Análise da informação recolhida .....	114
.....	114
Atividade XVII: Visão do Futuro.....	117
Atividade XVI: Identificar possíveis ações para as necessidades .....	117
Atividade XVII: Avaliando a 1 <sup>a</sup> Fase de Desenho do Projeto .....	118

## **MANUAL DE ANIMAÇÃO COMUNITÁRIA**

## **1. INTRODUÇÃO**

Este Manual foi elaborado para ser utilizado como recurso pedagógico, pelos Técnicos e Técnicas dos ANEs Guineenses, de forma a facilitarem processos de Análise Participativa para a Ação Comunitária (APAC) com os membros das comunidades, no sentido de empoderá-los para um desenvolvimento comunitário sustentável.

A APAC é uma abordagem de desenvolvimento comunitário através do qual facilitadores/facilitadoras trabalham com as comunidades para ajudá-las a analisar as suas necessidades e os seus recursos, a identificar soluções para colmatar essas necessidades através dos seus recursos internos e externos a mobilizar, a elaborar e implementar um plano de ação de forma participativa.

A abordagem APAC que dá corpo a este recurso pedagógico, propõe uma metodologia interativa e participativa baseada na aprendizagem experiencial, em que os e as participantes aprendem a dinamizar ferramentas de diagnóstico participativo, através do confronto de experiências e da prática das suas habilidades de animação.

O presente manual integra os seguintes temas:

1. O Processo de Análise Participativa para a Ação Comunitária (APAC);
2. A Metodologia Interativa e Participativa e Atitudes, Habilidades e Comportamentos necessárias para ser um bom facilitador, ou uma boa facilitadora do processo APAC;
3. As Ferramentas/Metodologias específicas que podem ser utilizadas para a análise/diagnóstico participativo e construção de um plano de ação comunitária.

Cada uma dos temas contém um menu de actividades pedagógicas que poderão ser dinamizadas seguindo a estrutura pedagógica proposta, ou de forma independente, dependendo dos objectivos de aprendizagem, do tempo disponível e do perfil de participantes.

As actividades poderão ser adaptadas com novas informações e recursos de forma a atingir diferentes objectivos, contextos de formação e público-alvo, melhorando e enriquecendo este recurso pedagógico.

Boa leitura e que seja um recurso útil!

## 2. A METODOLOGIA INTERATIVA E PARTICIPATIVA

### Aprendizagem e os seus domínios

Existem várias definições de aprendizagem de acordo com várias teorias e posicionamentos científicos. Contudo, o elemento comum entre eles é uma transformação qualitativa na estrutura mental e motora daquele que aprende, seja ela de conhecimentos, habilidades e atitudes.

Neste sentido podemos definir aprendizagem como *um processo de mobilização de saberes pré-adquiridos que em ligação com novas informações adquiridas, permite alterar ou originar novas competências (conhecimento - saber, habilidades - saber fazer, atitudes - saber ser/ estar) que evidencia-se na ação da pessoa que aprende, que passa a agir de acordo com as novas aquisições.*



#### Domínios de aprendizagem:

- ✓ SABER: Aquisição de CONHECIMENTOS: Ideias, princípios, conceitos, factos. Este é o nível Cognitivo.
- ✓ SABER FAZER: Desenvolvimento de HABILIDADES: Físicas e mentais. Este é o nível Psico-motor.
- ✓ SABER SER/ESTAR: Manifestar determinados tipos de ATITUDES ou comportamentos (valores e normas de conduta). Este é o nível Afetivo/Relacional

As pessoas podem saber as informações, ou seja ter conhecimento delas, mas não utilizá-las a seu favor, isto é, podem não mudar as suas atitudes e os seus comportamentos em virtude dessa nova informação. Nesta situação podemos dizer que o novo conhecimento não foi assimilado, pois só se assimila de facto quando ele passa para o nível Afetivo/Relacional, de mudança dos comportamentos e atitudes. Para que o contexto de aprendizagem comunitária contribua para a mudança de comportamentos no plano pessoal, algumas condições se fazem necessárias:

- ✓ A pessoa precisa ser ouvida e compreendida, e não ser censurada ou julgada pelas suas opiniões, experiências, atitudes e comportamentos;
- ✓ A pessoa precisa ter espaço e um ambiente favorável para se exprimir e sentir confiança;
- ✓ A pessoa precisa ter oportunidade de adquirir conhecimentos sobre o tema (saber), e ao mesmo tempo desenvolver habilidades (saber fazer), através de diversas formas de aprender: ouvindo, vendo, falando, fazendo, e com recurso a diferentes técnicas pedagógicas por parte do facilitador/da facilitadora: chuva de ideias, discussões em grupos, jogos e dinâmicas de grupo, dramatizações, visualização participativa, etc.
- ✓ A pessoa precisa tomar consciência dos seus comportamentos e atitudes e querer mudar;
- ✓ A pessoa precisa saber como mudar (conhecer alternativas de ação);
- ✓ A pessoa precisa compreender as vantagens da mudança na sua vida, isto é a pessoa precisa compreender claramente como ela e a comunidade vão ganhar com a mudança, e receber reforço positivo sempre que manifestar sinais positivos de mudança.

Neste sentido, o/a facilitador/facilitadora deverá ter sempre uma postura compreensiva e de escuta ativa, evitando emitir julgamentos e juízos de valor, e ter atenção à forma como os/as participantes exprimem e traduzem as suas experiências concretas de aprendizagem em ações simples mas efetivas da sua vida quotidiana, muitas vezes partilhadas através de histórias pessoais e de relação com a sua comunidade, demonstrando que ganharam consciência dos processos de desigualdades na comunidade, da importância da participação, e de novas formas de ação comunitária. Por exemplo quando, ao longo ou após as atividades, os/as participantes demonstram que tomaram consciência e que estão a fazer algo para mudar os seus comportamentos em prol do desenvolvimento comunitário.

## Como aprendem os adultos?

O papel do participante adulto no processo de aprendizagem é diferente do da criança. Não é um receptor passivo, conformista, e repetidor dos ensinamentos do facilitador ou da facilitadora da aprendizagem. O adulto busca o conhecimento para a sua aplicação imediata, que lhe permita obter frutos em menor tempo. A sua participação implica a análise crítica das situações e a criação de soluções efetivas para elas.

Estudos comprovam que aprendemos melhor a partir das experiências que possuímos, do que conhecemos, somos e sabemos, interagindo, praticando, criando e solucionando problemas reais, num processo contínuo, ao longo da nossa vida.

Neste sentido, o contexto de uma ação de aprendizagem de adultos deverá se reger pela valorização das experiências de vida dos/as participantes e pela partilha dessas experiências, de forma a sentirem que a sua experiência é valorizada e as suas necessidades são satisfeitas, a sentirem-se motivadas e encorajadas a refletir e encontrar soluções através da sua participação ativa e reflexiva.

No processo de aprendizagem, as pessoas são as protagonistas da sua mudança e desenvolvimento através da aquisição de novas competências. O papel do facilitador/da facilitadora é estimular e facilitar esse processo.

Princípios da Educação de Adultos	
<b>1. Necessidade de conhecer o adulto</b>	<b>2. Autoconceito</b>
<p><b>Conhecer as condições socioeconómicas e afetivas dos adultos são condições importantes para determinar as suas reais necessidades de aprendizagem. Estas condições irão permitir elaborar programas de educação continua que lhes permitam não apenas desenvolver os seus conhecimentos e habilidades em campos específicos do saber, como também iniciar ou melhorar processos de desenvolvimento pessoal e profissional.</b></p>	<p>Ao contrário do sistema tradicional de aprendizagem de crianças em ambientes formais de educação, os adultos não precisam de ser autodirigidos. São relutantes às situações em que o facilitador e o desenho dos programas os limitam. O seu autoconceito os guia pela sua vontade pessoal. O adulto é capaz de dirigir a sua vida através das suas limitações, desejos, fortalezas, compromissos, fraquezas e necessidades. O adulto não quer apenas aprender conhecimentos, mas também modos de atuar, habilidades, destrezas necessárias para que possa participar de forma oportuna, ativa e efetiva no desenho e desenvolvimento da sua vida pessoal e comunitária. Para eles as experiências de aprendizagem devem ser atrativas, e significativas, no sentido de lhes facultar destrezas para a solução de situações da sua vida quotidiana.</p>

<p><b>3. Experiência previa</b> <b>Os adultos vão acumulando experiências prévias que lhes servem como recursos de aprendizagem, e lhes permitem relacionar a adaptar novas aprendizagens.</b></p>	<p><b>4. Disposição para aprender</b> Os adultos estão dispostos a aprender para cumprir melhor os seus papéis na comunidade como líderes, trabalhadores, esposos (as), pais, mães, etc. A sua rapidez em aprender orienta-se cada vez mais para tarefas e responsabilidades sociais.</p>
<p><b>5. Inclinação para a aprendizagem baseada na solução de problemas.</b> <b>Os adultos buscam conhecimentos e habilidades que necessitam para aplicar a situações ou problemas com as quais se confrontam na vida quotidiana seja no plano pessoal, profissional e comunitário. Buscam aprendizagens aplicáveis, tangíveis, e alcançáveis que permitam melhorias permanentes.</b></p>	<p><b>6. Motivação para aprender</b> Os adultos sentem o desejo de aprender em função dos seus interesses, e que responda às suas exigências de vida em comunidade. São motivados a aprender por fatores internos, como o desenvolvimento da auto-estima, recompensas várias, necessidades, possibilidades de melhoria das suas condições de vida, valorização profissional etc. Eventualmente podem-se encontrar adultos que evitam participar em processos de aprendizagem por vários fatores como regras e normas sociais, falta de segurança, medo de se expor etc. É importante compreender essas razões, motivar e dar espaço para a participação.</p>

## **Metodologia interativa e participativa**

A metodologia interativa e participativa proposta neste manual propõe atingir uma aprendizagem inteligente ou significativa dos/das participantes. Entende-se por metodologia um conjunto estruturado de ações/princípios que o facilitador/a facilitadora coloca em prática para facilitar a aprendizagem dos/das participantes, e que implica a utilização de diferentes técnicas pedagógicas.

As técnicas pedagógicas participativas utilizadas neste manual, levam a uma aprendizagem significativa dos e das participantes, porque partem das suas experiências e conhecimentos ou de factos presentes ou passados que possam suscitar interesse para a reflexão e a discussão do assunto/tema, estimulando a reflexão, o confronto e discussão dessas experiências e factos apresentados, a partir de dinâmicas de grupo, de forma a melhor compreenderem, tomarem consciência das suas experiências, conhecimentos, capacidades e atitudes, e daí que consideram que necessitam aprender, adquirir e mudar.

A mudança de atitudes é alcançada sobretudo através de experientiar e sentir as situações, coadjuvada com uma abordagem teórica sobre o

assunto/tema. Note que os assuntos/recursos/soluções desenvolvidos e criados pelos/pelas participantes são normalmente mais significativos para eles e elas, mais propensos a serem memorizados, e a contribuírem para a sua mudança de comportamento.

Toda a aprendizagem depende da condição emocional. As emoções positivas, bem como as negativas, ajudam ou impedem a retenção da memória e a participação, fundamentais no processo de aprendizagem. Assim o ambiente deve ser o mais agradável possível que propicie a criação de um grupo coeso e facilite a aprendizagem significativa dos/das participantes. Pode ser conseguido através:

#### **MANEIRAS DE FALAR COM UM GRUPO**



Olhando para os desenhos e querendo que as pessoas participem, o que podemos fazer?

- Como reunir as pessoas?
- Onde fica o animador?
- O animador é professor?
- Fala com as pessoas?
- Fala para elas?

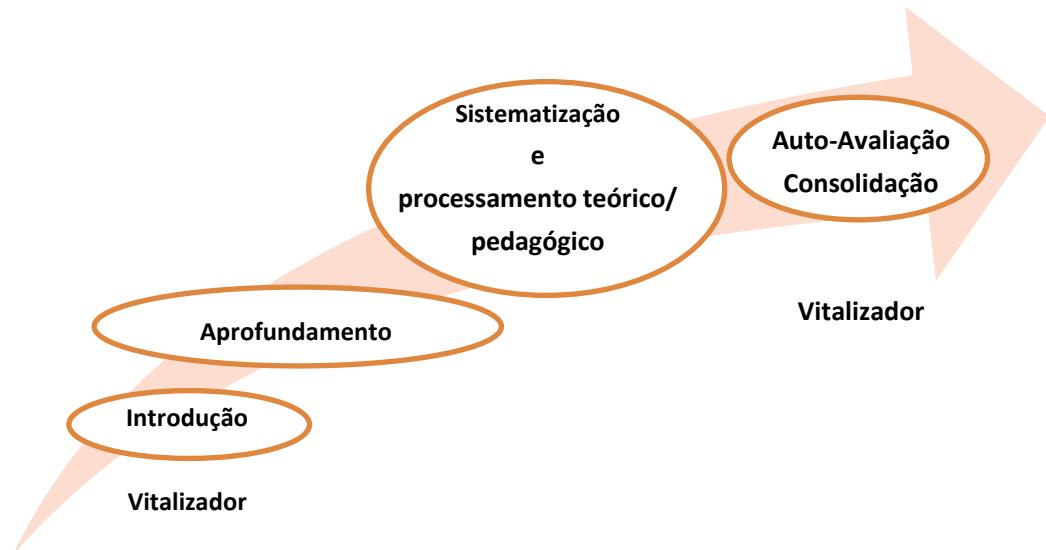
motivação, e abertura para a descoberta/criação permanente, que fomente o respeito pelas diferenças individuais e regras do grupo, a liberdade de participação, a criatividade, e um bom ambiente no grupo;

❖ Da organização adequada do espaço (em círculo preferencialmente), que favoreça a comunicação e a cooperação;

❖ De uma atitude comunicativa horizontal e assertiva entre os e as participantes e o/a facilitador/facilitadora, baseada na escuta ativa, compreensão, estímulo,

❖ De atividades lúdico – pedagógicas que fomentem a liberdade de expressão, a participação, a criatividade, a construção da confiança de cada participante, o que por sua vez fomenta a coesão grupal, e abra espaço para a construção de afetividade com o novo conhecimento, e a sua apropriação de forma a mudar os comportamentos dos/das participantes.

## Metodologia interactiva e participativa



## MANUAL DE ANIMAÇÃO COMUNITÁRIA

Momento	Finalidade	Procedimentos
<b>Introdução</b>	É um momento inicial em que os e as participantes, e o/a facilitador/a se conheçam, começam a construir uma coesão grupal, partilham as suas expectativas em relação ao Curso/Sessão/Encontro, discutem as regras do grupo e elaboram o contrato de convivencia. Serve ainda para introduzir o tema/objectivos da sessão.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Boas Vindas e/ou Vitalizador para criar um clima receptivo e agradável;</li> <li>• Comunicar os Objectivos da sessão/curso/encontro;</li> <li>• Dinâmicas de apresentação e/ou de conhecimento grupal;</li> <li>• Expectativas dos/as participantes em relação ao curso/encontro;</li> <li>• Contrato de Convivencia - regras do grupo definidas pelo próprio grupo;</li> <li>• O/A facilitador/a regista todas as questões colocadas;</li> </ul>
<b>Aprofundamento</b>	Cria um espaço para que os e as participantes individualmente e em grupo, reflectam e tragam para o espaço de aprendizagem as suas representações, os seus conhecimentos, as suas experiências, as suas preocupações em relação ao tema/assunto tratado. Eles e elas confrontam os seus conhecimentos/experiências com os/as dos outros e das outras e com as teorias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinâmica (chuva de ideias, jogos, debate, trabalho de grupo, vídeo...) para introduzir o tema de forma que os/as participantes reflectam sobre o tema, individualmente e após confrontam ideias/opiniões/conhecimentos/experiências/percepções em grupo;</li> <li>• Os elementos/grupos apresentam as suas ideias/o seu trabalho e o/a facilitador/a vai apontando as ideias/resultados principais, fazendo esquemas que permitem uma visualização por todos e permita um resumo posterior, e vai gerindo o debate de ideias.</li> </ul>
<b>Sistematização e processamento teórico/pedagógico</b>	O facilitador ou facilitadora, sistematiza as produções dos/das participantes e do(s) grupo(s), apoia o processo, clarificando os conceitos, as relações entre eles e a construção de consensos. Participantes desconstroem as representações/aumentam os conhecimentos com o apoio dos elementos teóricos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Através das ideias dos elementos do grupo/das produções em grupo o/a facilitador/a realiza a sistematização, mostrando o consenso/diferença entre os resultados dos trabalhos, o que foi atingido, o que não foi atingido, clarificando os conceitos e as ideias chave, e construindo consensos.</li> <li>• O/A facilitador/a deve clarificar bem as dúvidas surgidas, questionando o grupo enquanto faz a síntese.</li> </ul>

<b>Auto-avaliação/Consolidação</b> <p>Formandos e formandas interrogam-se individualmente sobre as aprendizagens e a sua utilidade ou aplicabilidade e como o novo conhecimento modifica o seu quotidiano/ alterará a sua experiência/o seu comportamento.</p> <p>O facilitador / A facilitadora confronta os resultados pretendidos com os obtidos e reorienta o processo, caso necessário.</p> <p>Assim, sempre que seja necessário aprofundar um assunto debatido numa sessão, ou gerar o debate e análise de algum ponto focado pelo grupo, que seja pertinente para o tema tratado e para os objectivos de aprendizagem, o/a facilitador/a deverá reorientar o processo de aprendizagem, tendo em conta o tempo disponível.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Através de uma dinâmica de avaliação o/a facilitador/a pede a formandos e formandas para questionarem/reflectirem sobre as suas aprendizagens.</li> <li>• Vitalizador de despedida</li> </ul>
--	--

O ciclo vivencial de uma dinâmica permite ao facilitador/ à facilitadora saber o que fazer durante as várias fases de processamento de uma dinâmica.

#### Ciclo Vivencial de uma dinâmica



Papel do/da facilitador/facilitadora no ciclo vivencial de uma dinâmica
<b>Antes da vivência da dinâmica</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ No inicio de cada dinâmica o/a facilitador/ facilitadora deve explicar os seus procedimentos, exemplificando;</li> <li>✓ Caso seja uma dinâmica que exija divisão de grupos, o/a facilitador/facilitadora divide os grupos de acordo com o critério mais pertinente para a aprendizagem no momento (diversidade de experiências, género, a rotatividade dos elementos, afectividade dos/das participantes, localidade dos participantes etc.);</li> <li>✓ Comunica as regras da dinâmica e estabelece o tempo para a sua realização;</li> <li>✓ O facilitador/A facilitadora deve ser claro e mostrar segurança e confiança no exercício proposto.</li> <li>✓ Verifica se todos/todas compreenderam os procedimentos e regras da dinâmica;</li> </ul>
<b>Durante a Vivencia da dinâmica</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Observa e apoia o processo, tirando dúvidas e clarificando aspectos;</li> <li>✓ O trabalho de grupo confronta-nos com situações e experiências que podem suscitar emoções e percepções confusas e dolorosas, assim como conflitos de opiniões e</li> </ul>

<p>percepções. Neste sentido, a gestão das emoções e dos conflitos é fundamental.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Toma notas das apresentações dos grupos;</li> </ul>
<p><b>Relato do processo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Levanta finalidades/objectivos da dinâmica (sendo bastante útil deixar que sejam os/as participantes a chegarem a eles), dificuldades encontradas, sentimentos, forma como o grupo interagiu/trabalhou (participação, liderança, etc.)</li> <li>✓ Fomenta a participação de todos e todas, dar oportunidade para que cada um/uma se sinta escutado/a e valorizado/a ao expor os seus pontos de vista.</li> <li>✓ Quando alguns participantes colocam questões fora do objectivo/contexto, o facilitador/a facilitadora deve redireccionar e orientar a discussão na direcção certa, de forma a não perder o foco, de forma suave explicando que poderemos debater o assunto apontado numa outra altura.</li> <li>✓ Estabelece os limites do processo de discussão, não deixando entrar em confrontos pessoais.</li> <li>✓ Caso aconteça conflitos, neutraliza-lo: apaziguar as partes dissolvendo a tensão, dizendo que pode-se debater no final a sós, mostrando que estamos aqui para um objectivo, e lançando outra questão para discussão, não deixando o conflito saltar para o grupo.</li> <li>✓ Evitar posições de vencidos e vencedores.</li> </ul> <p style="text-align: center;">Exemplos de questões a explorar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Como se sentiram?</li> <li>✓ Porque fizemos este exercício/sua finalidade?</li> <li>✓ Quais foram as dificuldades/facilidades encontradas?</li> <li>✓ Como foi o trabalho de grupo – todos participaram, quem assumiu liderança, consensos, dificuldades, etc.</li> </ul>
<p><b>Processamento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Faz uma síntese dos resultados dos trabalhos de grupo, sublinhando os argumentos/aspectos relevantes dos resultados de cada grupo que vão em direcção ao objectivo da dinâmica e outros resultados não previstos, mas que podem ser úteis para a compreensão do assunto/tema. Os aspectos menos relevantes devem ser igualmente comunicados.</li> <li>✓ Faz perguntas claras, estimulando e conduzindo a percepção das pessoas em direcção ao objectivo da dinâmica/trabalho, e respondendo a dúvidas.</li> </ul>
<p><b>Generalização</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Constrói um consenso de grupo, com base nos argumentos apresentados, aspectos considerados mais/menos pertinentes, aspectos mais/menos importantes citados.</li> <li>✓ No caso de resultados não serem consensuais para todos e todas, ajuda a encontrar a posição mais consensual para o grupo analisando todos os argumentos.</li> <li>✓ Identifica as conclusões e se vão ou não em direcção ao objectivo proposto.</li> <li>✓ Fazer a ponte entre os resultados do grupo com o que as teorias/dados/factos revelam.</li> <li>✓ Os desvios que possam ocorrer entre o objectivo proposto e os resultados do trabalho são um indicador importante que nos mostram: <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Que os objectivos ou as regras do trabalho foram mal comunicados e não foram compreendidas.</li> <li>➢ Que a actividade proposta não é a adequada para trabalhar a questão.</li> <li>➢ Que é necessário trabalhar outros pontos/aspectos antes do tema que foi tratado (exigia sensibilidade, conhecimento prévio, etc.)</li> <li>➢ Que é necessário reorientar o processo.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Aplicação</b></p> <p>Questiona o grupo em que situações a experiência vivida se aplica na vida dos/das participantes (pessoal/profissional).</p> <p><b>Procedimentos/questões a explorar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Em que situações da vossa vida estas conclusões se aplicam?</li> <li>✓ Em que situações similares este processo de aplica?</li> </ul>

Fonte: Adaptado do Manual do Facilitador, Centro CAPE, 1999

## Perfil de um facilitador/uma facilitadora de grupos

A facilitação é um processo de reflexão, análise e discussão, mediante a qual o facilitador ou a facilitadora e os (as) participantes adquirem ferramentas que lhes permitem tomar decisões para o melhoramento da sua vida pessoal, social e profissional.

O facilitador/A facilitadora é um mediador da aprendizagem entre um tema específico/uma realidade e um grupo de pessoas, de forma a contribuir para criar processos sociais de construção do conhecimento sobre o tema/realidade.

O facilitador ou a facilitadora de ações de formação contínua é um/uma profissional com uma formação adequada no campo profissional, tecnológico e humanístico que lhe permite relacionar-se com os seus parceiros de aprendizagem (os participantes) de forma a motivar o seu crescimento pessoal e profissional. A maioria dos autores é consensual que todo o facilitador ou toda a facilitadora deve desempenhar os seguintes papéis:

- ❖ Planificador/a: que consiste na planificação da ação de aprendizagem, e que inclui a definição dos objetivos, conteúdos e atividades/situações de aprendizagem, das formas de avaliação, assim como a elaboração dos materiais de apoio á ação.
- ❖ Mediador/a: Esta é a função mais associada à facilitação, Implica animar os e as participantes de forma a atingir os objetivos, a qual inclui: a) estabelecer processos de comunicação entre os participantes; b) estimular a participação; c) utilizar diferentes técnicas de facilitação de acordo com o objetivo que se pretende atingir e chegar a conclusões e acordos.
- ❖ Coordenador/a: refere-se a toda organização direta da ação, como a seleção dos e das participantes, a escolha do local e outras questões logísticas.

**Competências que deve possuir um facilitador/animador ou uma facilitadora/animadora de grupos**

<b>Competências</b>	<b>Caraterísticas</b>	<b>Observações</b>
<b>Conhecimentos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Domínio teórico e prático do tema que vai facilitar.</li> <li>• Conhecimento da realidade em que presta os serviços.</li> <li>• Flexibilidade para adaptar diferentes métodos às situações e ao nível de participantes.</li> <li>• Capacidade de análise e síntese.</li> <li>• Conhecimento de técnicas de planificação, métodos de aprendizagem e formas de avaliação.</li> </ul>	Possuir formação profissional e/ou conhecimentos e experiência na área de educação e enquanto técnico/técnica na área específica da formação.
<b>Habilidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expressão verbal e não-verbal clara, precisa e assertiva</li> <li>• Capacidade para despertar e manter a atenção do grupo.</li> <li>• Manejo de equipamento multimédia e técnicas visuais.</li> <li>• Capacidade para desenvolver materiais didáticos adaptados ao grupo de participantes.</li> </ul>	Maneja métodos e técnicas de aprendizagem, desenho curricular e avaliação para atingir os objetivos estabelecidos.
<b>Atitudes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidade para integrar os e as participantes e orienta-los (as) a atingir os objetivos propostos.</li> <li>• Facilidade para gerir situações imprevistas e conflitos.</li> <li>• Disposição para confiar nas pessoas e nas suas capacidades.</li> <li>• Motivação para criar uma atmosfera de confiança.</li> <li>• Capacidade de escuta empática.</li> <li>• Liderança.</li> </ul>	Consegue criar um clima de diálogo, compreensão, acordo e negociação.

Adaptado de Juan Calivá E., Manual de Capacitación para Facilitadores, ICCA, 2009

## Competencias Comunicacionais e Relacionais

### A Escuta Ativa

Escutar é mais do que ouvir, envolve uma atitude de apagar todas as distrações na nossa mente, e manter o ouvido interno aberto, focar na outra pessoa, tentando compreender o que ela nos está a dizer, em vez de julga-la, ou pensar no que ela vai dizer a seguir.

A escuta ativa é uma maneira solidária de ouvir, ajudando a pessoa ouvida a estabelecer um laço de confiança com o/a profissional, e a se sentir compreendida e respeitada.

A escuta ativa abrange as seguintes fases:



Significa prestar atenção ao que a pessoa expõe, como ouvinte, recebendo a mensagem que emite verbalmente e apreendendo os seus conteúdos, tanto racionais, como emocionais. Não se deve interromper, mas sim demonstrar que está a prestar atenção ao seu discurso, através de comportamentos não verbais (acenando a cabeça afirmativamente, olhando-a nos olhos etc).

## REFORMULAR ou PARAFRASEAR

É expor os conteúdos apresentados pela pessoa de modo a certificar-se de os ter apreendido adequadamente (se bem entendi quis dizer que...). Garantie à pessoa que está a ser ouvida com atenção, encorajando-a, assim, a continuar.

## QUESTIONAR

Passa por formular questões á pessoa, com o intuito de que a mesma reflita sobre a sua situação e busque encontrar alternativas e não se impor alternativas. Por exemplo, Como se sente agora? O que a preocupa? Sabe onde se dirigir? O que pensa em fazer agora? No questionamento, evite que a pessoa se sinta interrogada, mantendo um equilíbrio entre as questões. Não coloque várias questões ao mesmo tempo, e evite as questões na negativa (não sabe aonde se dirigir? Não quer contar-me o que se passou?)

## ENCORAJAR A EXPRESSÃO DE EMOÇÕES E/OU SENTIMENTOS

É auxiliar a pessoa na libertação de emoções e/ou sentimentos. Por exemplo: *Esteja à vontade, desabafar pode fazer-lhe bem.* Entretanto, se a pessoa não manifestar vontade para expressar os seus sentimentos e/ou emoções, não deve tomar a iniciativa de sugerir ou impor que esta o faça, respeitando-a.

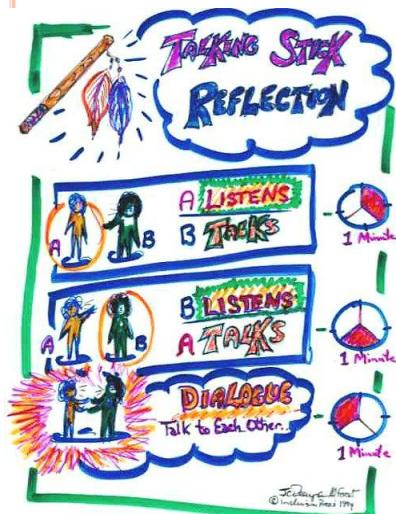
## INFORMAR

A pessoa deve ser informada sobre o tema da conversa. Tentar não emitir juízos de valor ou opiniões pessoais, não fornecer informações desnecessárias, impraticáveis, irrealistas ou incorretas. Deve tentar adaptar-se ao nível sociocultural da pessoa, evitando a utilização de termos técnicos que dificultem a compreensão do conteúdo da mensagem.

## RESUMIR

É a última etapa da escuta ativa e consiste basicamente em repetir o que a pessoa disse, certificando-se que se compreenderam adequadamente. Deve eliminar-se as falhas de informação de ambas as partes, que por esquecimento ou falta de oportunidade não foi referida.

### O BASTÃO FALANTE



- O Bastão Falante é um recurso/tradição aborigena muito antiga para cuidar/tratar dos relacionamentos, através da aprendizagem de ESCUTAR outras pessoas, e expressar as nossas opiniões e sentimentos. Pode-se utilizar esse recurso na comunidade (escolas, famílias, etc) de forma que todos sejam ouvidos e todas as opiniões respeitadas antes da tomada de decisões.

### TÉCNICA DO BASTÃO FALANTE PARA APLICAR DURANTE AS SESSÕES

#### **Objetivo:**

- Dar a todos a possibilidade de expressar e serem ouvidos sem interrupção; compreender que todos temos devemos ter o mesmo direito de expressar e ser ouvido.

#### **Desenvolvimento: (trabalhar em grupos de 2)**

1. **Minuto 1:** Pessoa A pega no bastão falante e fala durante 1 min. A pessoa B ouve e não interrompe. Quando o tempo acaba ela não pode mais falar. Caso ela não tenha mais nada a dizer antes de completar 1 min os dois devem permanecer calados.
2. **Minuto 2:** Pessoa B pega no bastão falante e fala durante 1 min. A pessoa A ouve e não interrompe.
3. **Minuto 3:** Dialogo entre as duas pessoas, discussão, gritar e violência não são permitidos.

## Competencias de Observação e Questionamento Estrategico

- ⇒ A forma como observamos é determinada pela nossa cultura, educação, e experiência pessoal - nossas referências – damos a nossa própria interpretação às coisas que vemos, ou seja **vemos o mundo com os nossos próprios óculos**. O julgamento faz parte da nossa observação, mas é algo a evitar. – EX. história do louco e do ganso
- ⇒ Por que a observação seja credível, isto é para produzir informação de qualidade precisa ser aprendida.

## Tipos de Observação

- ⇒ **OBSERVAÇÃO PARTICIPANTE:** quando partilhamos a vida na comunidade, isto é participamos nas atividades e convivemos com os moradores, e vamos observando aspectos da vida da comunidade.
- ⇒ **OBSERVAÇÃO ESTRUTURADA:** utiliza-se normalmente após a observação participante para obter informação útil e de qualidade (ou seja o que queremos realmente medir). Assim temos que: determinar **O QUE VAMOS OBSERVAR** (criar um GUIÃO); **REGISTRAR** tudo o que observamos (um gravador e num caderno, jornal de parede etc.)

## Registo da Observação

- ⇒ No **REGISTO** da informação: não escrever a nossa interpretação, cuidado com os adjetivos, escrever exatamente o que vemos (DESCREVER). Ex: em vez de escrever “*a rapariga passa menos tempo a estudar do que o rapaz*” escrever “*a rapariga estuda mais ou menos 1 hora depois de fazer as tarefas domésticas e o rapaz estuda 1 hora antes do jantar e 1 hora depois do jantar*”
- ⇒ Seja concreto no registo. Faça esta pergunta a si mesmo: *Se alguém ler esta registo irá visualizar precisamente o que eu observei?*

## Habilidades no Questionar

- ⇒ As habilidades de questionamento estratégico estão intimamente associadas às habilidades de escuta ativa. O questionamento estratégico ajuda a:
  - Estimular a **compreensão de temas e problemas**;
  - Aumentar a **participação nas discussões em grupo**; e a

□ Estimular a discussão comunitária e a **resolução de problemas.**

- ⇒ Existem vários tipos de entrevistas: estruturadas, semi-estruturadas, abertas.
- ⇒ Para as entrevistas estruturadas, semi-estruturadas, ter um guião de perguntas preparado. Para as entrevistas abertas ter o tema e ir explorando a medida que surgem questões de interesse.

### Formas de Questionar

As **questões fechadas** pedem informações factuais que podem ser respondidas com uma ou duas palavras.

As **questões abertas** permitem que as pessoas expressem as suas opiniões e sentimentos sobre um assunto. Encorajam os e as respondentes a reflectir e elaborar uma resposta sobre o assunto geralmente respondidas em mais do que uma ou duas palavras.

Considere as seguintes questões, as quais pedem coisas semelhantes, mas de formas diferentes:

- *Sentiu-se frustrado quando o médico se recusou a vê-lo?*
- *Como se sentiu quando o médico se recusou a vê-lo?*

A segunda questão, que é uma questão aberta, encoraja os e as respondentes a dar muito mais informação do que o primeiro pergunta, que requer apenas uma resposta "sim" ou "não". Para além disso, a primeira questão já contém uma orientação da resposta.

As perguntas abertas são as mais úteis no processo participativo, porque incentivam os membros da comunidade a refletir e geram mais informações do que questões fechadas.

Facilitadores e Facilitadoras do processo participativo devem tentar usar perguntas abertas tão frequentemente quanto possível, a fim de incentivar os membros da comunidade a refletir e dar respostas em profundidade.

Mesmo que não produzam respostas longas, perguntas fechadas podem ser úteis em certas situações. Por exemplo, uma vez que eles são mais fáceis de responder, eles podem ajudar a tornar os entrevistados ansiosos ou tímidos a se sentirem mais confortáveis em falar. Em tais situações, algumas perguntas

fechadas podem ser feitas antes das perguntas abertas. Portanto, não é sempre necessário reformular questões fechadas como questões abertas.

### **Questionamento estratégico implica:**

- ⇒ Fazer perguntas abertas, que evitem respostas de “sim” ou “não”, e que abram a discussão usando: por quê? o quê? quando? onde?, quem?, e como? para estimular discussões adicionais.
- ⇒ Evitar perguntas sobre pontos de vista pessoal. Quando o fizer perguntar sobre o que as pessoas *sentem mais do que elas sabem*.

### **COMO PERGUNTAR?**

PERGUNTAS ABERTAS		PERGUNTAS FECHADAS	
COMEÇE COM	EXEMPLOS	COMEÇE COM	EXEMPLOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poderia ...?</li> <li>• Pode dizer ...?</li> <li>• Como ...?</li> <li>• O quê ...?</li> <li>• Por que ...?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Poderia falar mais sobre como você se sente?</li> <li>✓ Pode me dizer o que aconteceu?</li> <li>✓ Como se sentiu depois?</li> <li>✓ Por que acha que ele fez isso?</li> <li>✓ ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Será que ...?</li> <li>• É ...?</li> <li>• Quando ...? Onde ...?</li> <li>• Quanto tempo ...?</li> <li>• Quantos ...?</li> <li>• O que / que ...?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Será que sente raiva?</li> <li>Gostou?</li> <li>✓ Quando voce vai?</li> <li>✓ Onde ela mora?</li> <li>✓ Há quanto tempo sentiu isso?</li> <li>✓ Quantos meses ..?</li> <li>✓ Que transporte usa?</li> </ul>

### **Estrategias para lidar com participantes dificeis**

<b>Tipo de Comportamento</b>	<b>Possível ação do facilitador/da facilitadora</b>
Dominante Controlador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenha em silêncio, deixe o grupo responder</li> <li>• Reconhecer a contribuicao e redirecccionar a questao para o grupo</li> <li>• Evitar confrontar, e chamar a atenção</li> <li>• Estabelecer um procedimento em que todos contribuem com uma ideia antes da discussão de grupo, ou apresentar a tecnica do bastão falante ao grupo e deixa-los decidir se querem por em pratica</li> <li>• Pedir á pessoa para sumarizar as suas ideias para que outros possam contribuir tambem devido ao tempo limitado</li> <li>• ...</li> </ul>
Argumentativo Pouco colaborativo/ cooperativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deixe o grupo responder&amp;resolver</li> <li>• Grupo faz o contatro de convivencia – caso não elegem esta regra, reforçar que todas as ideias são aceitaveis e devem ser respeitadas</li> <li>• Encontre áreas/assuntos de concordancia</li> <li>• Não colocar muita atenção, sumarizar e redirecccionar para outras pessoas, ou outros assuntos</li> <li>• ...</li> </ul>
Silencioso Timido	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encorajar com comportamentos não verbais -sorriso, contato visual, convite não verbal para participar, humor, ou convidar a participar</li> <li>• Falar em privado para perceber o que pensa e sente</li> <li>• Utilizar vitalizadores para quebrar o gelo, descontrair o grupo</li> <li>• Direcccionar questões para a pessoa quando sabemos que ela tem competencias no assunto, ou quando mostra atraves de comportamentos não verbais vontade de falar, pedindo que partilhe um pouco da sua experiencia</li> <li>• ...</li> </ul>
Fala o tempo todo com o colega de lado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo determina um contrato de convivencia no inicio do encontro</li> <li>• Perguntar se esta a compreender o que está a dizer ou se precisa de ajuda</li> <li>• Certificar que os pontos ficaram todos claros</li> <li>• Perguntar ao grupo se esta a compreender, mantendo contato visual com a pessoa</li> <li>• Sumarizar de novo as ideias e perguntar dse todos estão a compreender</li> <li>• ...</li> </ul>

Adaptado de *Participatory Analysis for Community Action*, Peace Corps, Washington, 2007

### 3. COMPREENDENDO OS CONCEITOS-CHAVE

#### Comunidade

Normalmente pensamos em comunidade em termos geográficos, ou seja do espaço/território que as pessoas habitam e partilham, suas características e localização. Existem contudo outras formas de definir comunidade, que passam pelos aspectos comuns que as pessoas partilham como língua, tradições, religião, normas culturais, interesses e crenças comuns, etc.. Alguns destes aspectos, muitas vezes podem não se circunscrever a um espaço ou território específico, pois podem ser formados por pessoas de vários locais, mas que partilham a mesma cultura, religião ou os mesmos interesses. Muitos de nós pertencemos a mais de uma comunidade. Por exemplo podemos viver num local e fazer parte desse local, ao mesmo tempo fazer parte de uma comunidade religiosa específica, e várias comunidades de interesse.

O recurso on-line "wikipedia" mostra-nos que em 1950 havia 94 definições diferentes de "comunidade". Atualmente existem muitas mais. Apesar dessa diversidade de definições, a maioria dos recursos, afirmam que em comunidades humanas, intenções, crenças, recursos, preferências, necessidades, riscos, e uma série de outras condições, podem estar presentes e serem comuns aos seus membros, afetando a sua identidade e o seu grau de coesão.

Enquanto que nas comunidades rurais os seus residentes tendem a partilhar mais aspectos comuns e a ter mais sentido de comunidade, nas comunidades urbanas isso não acontece, porque os seus residentes provêm de localidades, e culturas diversas, podem viver num mesmo espaço, mas não ter essa coesão social por não partilharem outros pontos em comum a não ser residir naquele território.

Portanto são os relacionamentos que definem a comunidade, sejam elas com o grupo de pessoas que partilham algo em comum, ou ainda com o território/espaço que as pessoas partilham/habitam.

#### Desenvolvimento

O conceito de desenvolvimento acarreta consigo a ideia de crescimento ou expansão. Tem acompanhado a história da humanidade, e sofrido várias reformulações. Durante a era industrial, o desenvolvimento foi fortemente ligado ao crescimento do produto, do consumo e da economia, portanto a ideia de desenvolvimento era associada sobretudo ao nível económico.

Muitos teoricos questionam a ideia de crescimento associada ao desenvolvimento, sobretudo porque o crescimento pode não significar desenvolvimento em muitos aspectos. Um exemplo claro é a massificação da produção e do consumo, que por sua vez leva a altos níveis de dependencia dos mais pobres, cria disparidades sociais, e destrói o meio ambiente.

Apesar da ideia de crescimento nem sempre se associar ao conceito de desenvolvimento, este implica sempre a ideia de mudança.

## Desenvolvimento Comunitário (DC)

O conceito de Desenvolvimento Comunitario refere-se á evolução planeada de todos os aspectos do bem-estar de uma comunidade (economica, social, ambiental e cultural). É um processo na qual os membros da comunidade juntam-se para desenvolver iniciativas coletivas e gerar soluções para os problemas comuns que os afetam.

É um processo que requer apoio inicial para a construção da capacidade da comunidade, para resolver os seus problemas e aproveitar as oportunidades internas e externas; ajuda ainda a encontrar um terreno comum e equilibrar interesses em conflito.

Ele não acontece de repente, exige tanto uma consciencia, como um esforço consciente para fazer algo para melhorar a comunidade.

### O que é o Desenvolvimento Comunitário?

É um processo pela qual uma comunidade:

- ⇒ organiza-se e planea juntos;
- ⇒ desenvolve opções saudáveis para melhorar a sua condição de vida;
- ⇒ capacita-se no sentido de tomar decisões que beneficiem os seus membros de forma equitativa;
- ⇒ se torna mais responsável;
- ⇒ reduz a pobreza, ignorância e o sofrimento;
- ⇒ cria empregos, oportunidades económicas e desenvolvimento social.

Adaptado de *The Community Development Handbook A Tool to Build Community Capacity*

O âmbito do desenvolvimento comunitário pode variar desde pequenas iniciativas dentro de um pequeno grupo, a grandes iniciativas que envolvem a totalidade da comunidade. Independentemente do âmbito de aplicação da atividade, um desenvolvimento eficaz da comunidade deve ser:

- ✓ um esforço de longo prazo;
- ✓ bem planeado;
- ✓ inclusiva e equitativa;
- ✓ iniciada e apoiada por membros da comunidade;

- ✓ baseada na experiência dos membros da comunidade;
- ✓ baseada na capacitação e empoderamento da comunidade;
- ✓ holística e integrada num quadro maior como o país por exemplo;
- ✓ que beneficia a comunidade de forma equitativa;

O desenvolvimento comunitário é uma ferramenta para a gestão da mudança e, portanto, não é:

- ✓ uma solução rápida ou uma resposta a curto prazo para um problema específico dentro de uma comunidade;
- ✓ um processo que visa excluir, por qualquer razão, os membros da comunidade de participar;
- ✓ uma iniciativa que ocorre de forma isolada a partir de outras atividades da comunidade;
- ✓ ...

Um dos principais desafios de desenvolvimento comunitário é equilibrar a necessidade de soluções a longo prazo, com as realidades quotidianas, que exigem decisão imediata e ação a curto prazo.

**O resultado esperado do desenvolvimento da comunidade** é a melhoria da qualidade de vida dos seus membros. Um desenvolvimento comunitário efetivo produz um benefício mútuo, responsabilidades compartilhadas entre os membros da comunidade, e reconhece:

- a conexão entre o social, cultural, econômico e ambiental;
- diversidade de experiências, capacidades e interesses dentro de uma comunidade;
- a sua relação com a capacitação.

## Capacitação Comunitária (CC)

Ninguém é desprovido de capacidade. Todas as pessoas numa comunidade detêm capacidades ou competências. Enquanto seres sempre em evolução, as nossas capacidades necessitam de ser desenvolvidas. É importante reconhecer que o coração da capacitação comunitária são as pessoas. Para que uma comunidade se desenvolva é necessário desenvolver ou criar capacidades nos seus moradores.

Apesar de estarem intimamente relacionados, o desenvolvimento comunitário e a capacitação comunitária não são a mesma coisa. É verdade que um leva ao outro, como se fossem a galinha e o ovo, ou seja existe uma relação

óbvia entre os dois conceitos, mas existe tambem uma confusão sobre o que é o que, e o que está envolvido no outro.

O proposito desta ação de formação e deste manual é promover um processo de desenvolvimento comunitario, que se constrõe a partir dos membros da comunidade, e que resulta num aumento da capacidade da comunidade, no sentido do seu empoderamento para a melhoria das suas condições de vida. Assim, tanto o desenvolvimento comunitario como a capacitação comunitária estão intimamente relacionados e são inherentemente participativos baseados nas experiencias, nas necessidades e nos recursos da comunidade.

Contudo sabemos que nem sempre o desenvolvimento comunitário é levado a cabo ou dirigido pelos membros da comunidade, e que por isso, raramente a capacitação comunitária acontece. Um exemplo é quando um programa ou projeto se estabelece numa comunidade, em que empregos são criados, serviços são providos, e mesmo assim os membros da comunidade raramente beneficiam diretamente, ou seja são meros beneficiarios das ações, e não são chamados para participar do planeamento, da implementação e da avaliação das ações. Apesar dos serviços e ações criadas possam beneficiar e desenvolver os moradores, e o resultado da intervenção possa figurar como desenvolvimento comunitário, o certo é que não foi promovida o desenvolvimento da capacidade dos moradores para tomarem decisões, serem auto-suficientes na gestão da sua comunidade, e prepararem-se para o futuro, quando não houver mais intervenções externas do tipo.

Capacitar é mais do que desenvolver competencias como elaborar um plano de ação por exemplo. É também criar engajamento, motivação para a ação, auto-estima e auto-confiança, consciencia dos recursos e habilidades da comunidade, saber aproveitar os recursos de forma sustentavel, etc.

Normalmente, capacitar requer recursos, sobretudo capital humano, tempo, esforço, e liderança; são necessários tambem recursos financeiros para custear a capacitação (para pagar a capacidade tecnica inicial, e os meios necessarios para promover a analise e ação comunitárias).

Da mesma forma, são necessárias um conjunto de condições para iniciar a capacitação como:

- ✓ Pessoas que desejam participar, estar envolvidas e tem interesse;
- ✓ Motivação ou seja vontade de tomar iniciativas para melhorar a comunidade;
- ✓ Tempo das pessoas;

- ✓ Competencias: conhecimentos, habilidades e comportamentos;
- ✓ Saúde individual e comunitária;
- ✓ Habilidade para identificar necessidades e recursos internos;
- ✓ Apoio de instituições ou facilitadores (recursos humanos, recursos e materiais necessários para a participação);
- ✓ Sistema político e social que permita a participação;
- ✓ Paz
- ✓ ...

A capacitação comunitária coloca enfase nas forças e habilidades existentes na comunidade, ou seja nos seus recursos, em detrimento de um centramento nos seus problemas/necessidades, e os sentimentos de frustração e falta de poder que daí advêm.

Um indicador de que a capacidade está a ser desenvolvida no interior de uma comunidade, é a motivação, participação e ação dos seus membros. É um processo de questionamento e debate sobre o que tem que ser feito por todos, em vez de queixar-se de que as coisas não irão melhorar e a mudança não será feita. Um outro indicador é de que mais e mais pessoas são envolvidas no sentido de identificarem recursos, necessidades e terem ação pró-ativa.

Quando as comunidades desenvolvem capacidades existe um impato significativo em vários aspectos da vida comunitária. O resultado da capacitação comunitária é o empoderamento da comunidade, que permita o desenvolvimento sustentável, de forma que resulte na melhoria da sua auto-estima, relacionamentos, e condições de vida (económica, social, política, cultural e ambiental).

Os resultados vão-se tornando visíveis, e a auto-estima e capacidade de ação vão-se crescendo e desenvolvendo, e teremos:

- Uma maior comunicação entre os membros da comunidade;
- Relações comunitárias mais fortes, pessoas mais felizes, mais saudáveis, mais apoio e redes de auto-ajuda;
- Uma quantidade de recursos e oportunidades identificadas;
- O aumento das habilidades dos membros da comunidade para partilhar as conhecimentos, experiências, e ideias para a ação conjunta;
- Competências desenvolvidas para atingir objetivos comuns;
- Sensibilidade aumentada no sentido de incluir pessoas de cada grupo da comunidade para decidir sobre a mesma;
- Um maior respeito pelos recursos limitados, incluindo as pessoas, e um sentido de valorização e de não desperdício desses recursos;

- Um aumento da consciencia sobre a importancia de proteger, dar voz e melhorar a vida das pessoas vulneraveis da comunidade;
- Um maior respeito pela diversidade dos membros da comunidade (de sexo, etnia, religião, costumes, etc.);
- Lideranças desenvolvidas e um interesse dos mais jovens em desenvolver lideranças;
- Habilidades acrescidas de lidar com os conflitos, frustrações, e sequelas emocionais;
- Um aumento da qualidade de vida e do bem estar;
- ...

## Diversidade

Poderá ser defendida de várias formas. Aqui, será entendido como um compromisso de reconhecer e valorizar a variedade de carateristicas (por ex. idade, identidade de genero, situação socioeconomica, etnia, cultura, religião, deficiencias ou necessidades especiais - mental, fisica, de aprendizagem, educação, local onde vive, língua, estado civil, aparence fisica, posição partidaria ou politica, orientação sexual etc.) que fazem as pessoas serem unicas, numa atmosfera que celebre os resultados individuais e coletivos, em vez de serem excluidos devido a essas carateristicas.

## Empoderamento

É um processo que implica que as pessoas – tanto homens como mulheres – controlem as suas proprias vidas, tomem decisões que as beneficiem, sejam reconhecidas pelas suas capacidades/competencias, desenvolvam as suas capacidades necessárias para implementar as decisões tomadas, aumentem a sua auto-estima, resolvam os seus problemas, e desenvolvam auto-confiança. Um desenvolvimento comunitário eficaz deverá ser capaz de promover o empoderamento.

## Género

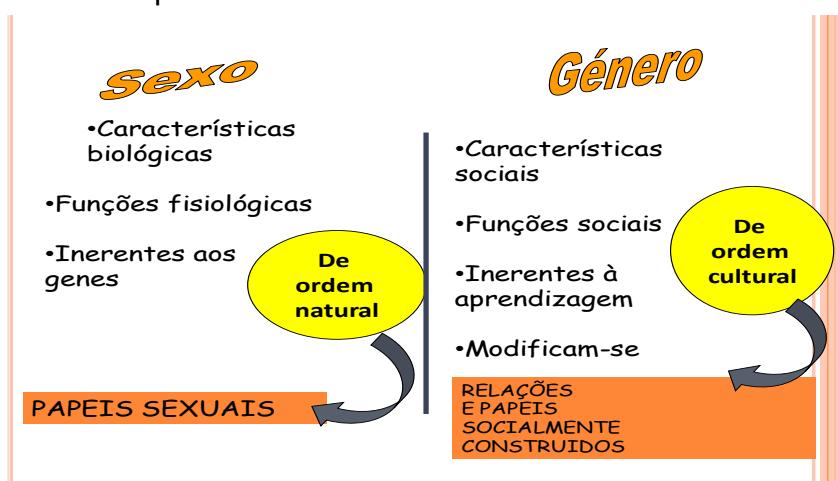
Conjunto de crenças, atitudes, comportamentos, valores, espaços e tempos que social, cultural e historicamente se atribuem aos seres humanos em função do sexo biológico (Scott, 1995). Ou seja o género é o que uma determina sociedade e cultura definem como sendo apropriados para mulheres e homens (identidade pessoal, papeis sociais, comportamentos, e relacionamentos), o que condiciona a vida de cada um/uma.

O Género muda de uma sociedade para outra e de uma época para outra. Ou seja, ser mulher na Guiné Bissau é diferente de ser mulher em França por exemplo. Ser mulher no tempo das nossas mães era diferente de ser mulher nos dias de hoje, pois as normas de género vão mudando ao longo da história de um povo. Difere do conceito de **Sexo**, no sentido em que este refere-se às características biológicas que distinguem a mulher e o homem.

O quotidiano de homens e mulheres é diferente, porque em torno das diferenças biológicas (sexo diferente – fêmea/macho) foram construídas expectativas específicas e papéis diferenciados para homens e mulheres (ou seja como estes devem e não devem ser e estar, e o que devem e não devem fazer), destacando-se a responsabilidade da mulher pela vida e o bem estar da família e o papel de chefe de família e de decisões na comunidade ao homem.

Das diferenças na rotina quotidiana resulta uma vivência dicotomizada, que se converte em desigualdade, por exemplo, no tipo de trabalho que cada um faz, na carga de trabalho de cada, na utilização do tempo livre, na participação, na tomada de decisões, no acesso aos recursos, no prestígio social etc.

Portanto a diferença sexual não constitui a causa da desigualdade, nem da discriminação. Estas se encontram nas relações de domínio, de subordinação ou de exclusão que se estabelecem em função das diferenças biológicas, e que normalmente atribui aos homens mais poder do que as mulheres tanto na esfera privada como pública.



**MENINAS**

**MENINOS**

○ Socializam papéis de:

- Donas de casa
- Trabalhadoras não remuneradas
- Filhas de...
- Esposas de...
- Mães de...



○ Socializam papéis de:

- Provedores da casa
- Trabalhadores remunerados
- Chefes de...



**Estereótipos de Género**

Ideias Pré concebidas acerca das caraterísticas dos homens e das mulheres

- As mulheres são frágeis
- São passivas por natureza
- São emotivas



- Os homens são fortes
- São audazes
- São racionais e inteligentes

**COMO SE CONSTROEM AS DESIGUALDADES DE GÉNERO LIGADAS À DISTRIBUIÇÃO DO PODER**

**MULHER**



Estereótipos, papéis e valores socialmente menos favorecidos

**MENOS PODER**

**HOMEM**



Estereótipos, papéis e valores socialmente mais favorecidos

**MAIS PODER**

- PARA TOMAR DECISÕES,
- PARA ACEDER A BOM RENDIMENTO
- PARA ACEDER À EDUCAÇÃO,
- PARA SER RESPEITADO,
- PARA OPINAR,
- PARA EXPRESSAR-SE,
- PARA OCUPAR CARGOS POLÍTICOS,
- PARA PARTICIPAR EM GRUPOS FORMAIS,
- PARA OCUPAR POSIÇÕES NA SOCIEDADE

### Um breve olhar sobre a conceção histórica ocidental das relações de género

A classificação da Mulher tem sido norteada pelas óticas biológica e social, determinantes para a desigualdade de género, que configura uma relação assimétrica baseado num discurso que se pauta pela valoração de um sexo sob o outro.

Por exemplo, na Grécia Antiga, os mitos contavam que, devido à curiosidade própria de seu sexo, *Pandora* tinha aberto a caixa de todos os males do mundo e, em consequência, as mulheres eram responsáveis por ter desencadeado todo o tipo de desgraça. Havia muitas diferenças entre homens e mulheres. As mulheres não tinham direitos jurídicos, não recebiam educação formal, eram proibidas de aparecer em público sozinhas, sendo confinadas em suas próprias casas em um aposento particular, enquanto aos homens, eram permitidos estes e muitos outros direitos civis e políticos, como também tinham poder absoluto sobre a mulher.

A religião é outro dos discursos de legitimação mais importantes das desigualdades de género. As grandes religiões têm justificado ao longo dos tempos os âmbitos e condutas próprios de cada sexo. Na Roma Antiga as mulheres eram colocadas no mesmo patamar que as crianças e os escravos e excluídas, social, jurídica e politicamente, não eram consideradas cidadãs e, portanto, não podiam exercer cargos públicos. Estavam confinadas à função de procriadoras e a sua sexualidade era reprimida, o que, apesar das mudanças verificadas, evidencia-se até aos dias de hoje.

Com o advento da cultura judaico-cristã tal situação pouco se alterou. O Cristianismo retratou a mulher como sendo pecadora e culpada pelo desterro dos homens do paraíso, devendo por isso seguir a trindade da obediência, da passividade e da submissão aos homens, como formas de obter a sua salvação. Assim a religião judaico-cristã foi delineando as condutas e a ‘natureza’ das mulheres e incutindo uma consciência de culpa que permitiu a manutenção da relação de subserviência e dependência.

Mas não foi só a religião que legitimou essas desigualdades de género, a medicina também exerceu seu poder, apregoando até o século XVI a existência do sexo único como sendo macho, que podia gerar vida por força do seu esperma e por isso lhe conferia capacidade biológica, legitimidade de exercer autoridade e controle sobre o sexo inferior dotado de incapacidade como definiam a mulher.

O modelo de sexo único prevaleceu durante muito tempo por ser o homem — ser humano nascido com o sexo biológico masculino, ou seja, pénis — o alvo e construtor do conhecimento humano. Dentro dessa visão androcentrica, a mulher era considerada uma categoria vazia. Apenas quando se configurou na vida política, económica e cultural dos homens a necessidade de diferenças anatómicas e fisiológicas constatáveis, é que o modelo de sexo único foi repensado.

A visão naturalista que imperou até o final do século XVIII determinou uma inserção social diferente para ambos os sexos. Aos homens cabiam atividades nobres como a filosofia, a política e as artes; enquanto às mulheres deviam se dedicar ao cuidado do lar e dos filhos, bem como tudo aquilo que diretamente estivesse ligado à subsistência do homem, como: a fiação, a tecelagem e a alimentação.

Essa visão começou a mudar neste mesmo século, a partir da Revolução Francesa (1789). Nela as mulheres participaram ativamente do processo revolucionário ao lado dos homens por acreditarem que os ideais de igualdade, fraternidade e liberdade seriam estendidos à sua categoria. Ao constatar que as conquistas políticas não se estenderiam ao seu sexo, algumas mulheres se organizaram para reivindicar seus ideais não contemplados.

No século XIX há a consolidação do sistema capitalista, que acabou por acarretar profundas mudanças na sociedade como um todo. Seu modo de produção afetou o trabalho feminino levando um grande contingente de mulheres às fábricas. A mulher saiu do espaço privado que até então lhe era reservado e permitido, e entra na esfera pública. Neste processo, contestam a visão de que são inferior aos homens e se articulam para provar que podem fazer as mesmas coisas que eles, iniciando assim, a trajetória do movimento feminista, cujo objetivo é o de eliminar as discriminações sociais, económicas, políticas e culturais de que a mulher é vítima.

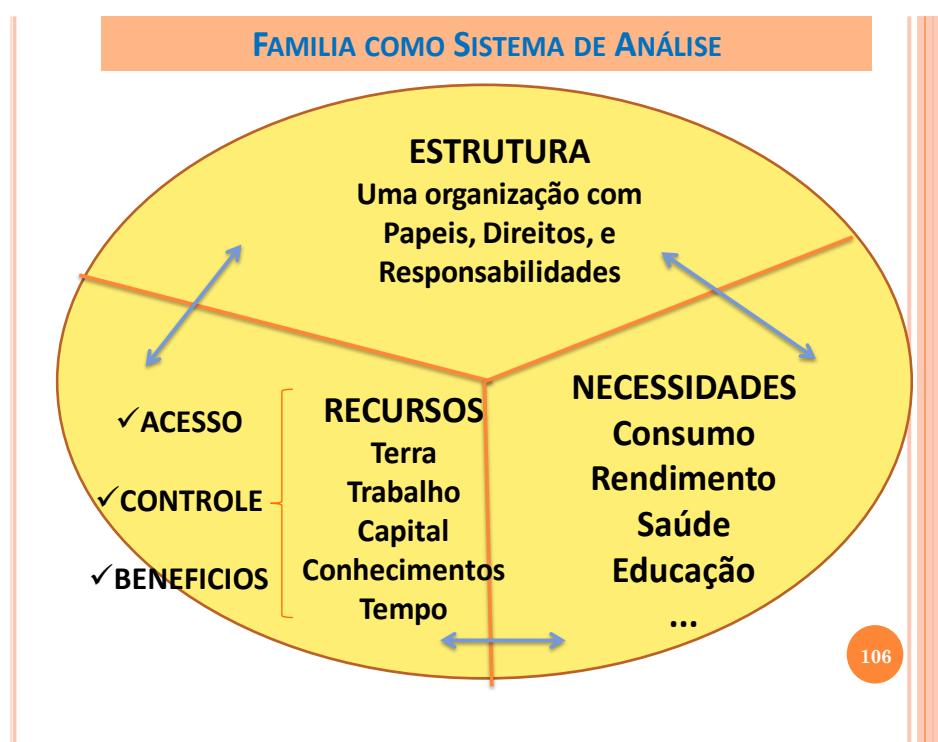
Ao questionar a construção social da diferença entre os性os e os campos de articulação de poder, as feministas criaram o conceito de **género**, abrindo assim, portas para se analisar o binómio dominação-exploração construído ao longo dos tempos

**Pinafi, Tânia, Violência contra a mulher: políticas públicas e medidas protetivas na contemporaneidade, Revista Histórica, edição nº 21 de Abril/Maio de 2007, Brasil**

## Género e Desenvolvimento (GD)

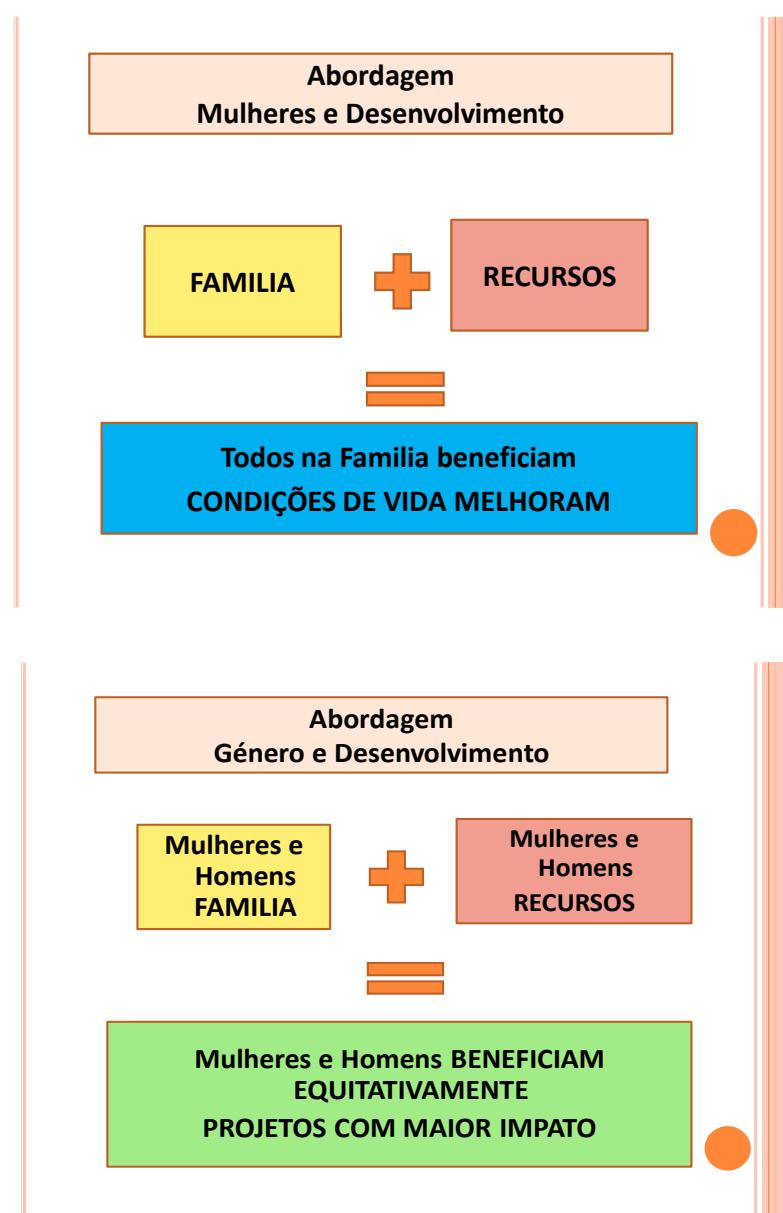
É uma abordagem de desenvolvimento que se focaliza em todas as pessoas que fazem parte da comunidade como partes integrantes do desenvolvimento: homens, mulheres, rapazes e raparigas. Esta abordagem baseia-se no pressuposto de que o género é muito mais do que um assunto de equidade. Ou seja, os papéis de género que os homens e as mulheres assumem, incluindo o seu acesso, o controlo e os benefícios dos recursos, afeta o crescimento económico, assim como a estabilidade social de uma comunidade ou sociedade.

Neste sentido, é importante compreender os papéis, as responsabilidades, os direitos, o acesso aos recursos, os benefícios dos recursos, tanto das mulheres como dos homens no sentido de determinar como o processo de desenvolvimento afeta cada um dentro de uma mesma família, e como pode ser mais equitativo e efectivo, ou seja, de forma que beneficie toda a família de forma justa e equilibrada. Ou seja a família é utilizada como um sistema de análise.



A abordagem **Género e Desenvolvimento** utiliza como recurso de análise a **Matriz de Análise de Género**, uma ferramenta eficaz para o desenho de projetos, no sentido de intervir de forma apropriada com cada membro da família, com a preocupação de como o projeto irá ter impacto na família enquanto um sistema.

Esta abordagem difere da abordagem **Mulheres no Desenvolvimento**, que inclui as mulheres no desenvolvimento como participantes e beneficiárias das ações de desenvolvimento (sob a permissão de que as mulheres foram deixadas durante muito tempo de fora do processo de desenvolvimento) sem considerar as diferenças que existem entre a mulher e o homem dentro da família, da comunidade e da sociedade, sendo que cada um tem papéis, responsabilidades, necessidades e especificidades distintas.

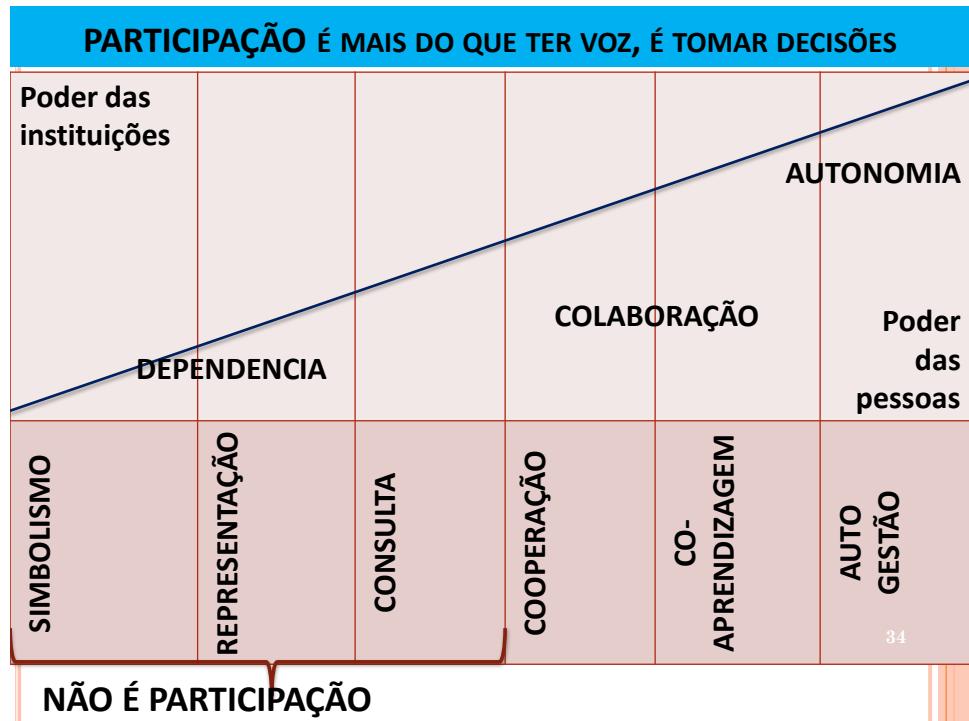


## Participação

A Participação pode assumir variadas formas dentro de um programa ou projeto de desenvolvimento, que se traduzem em diferentes formas de envolvimento da comunidade, umas mais participativas e outras menos participativas os modelos de participação abaixo apresentados ajudam-nos a compreender os diversos níveis de envolvimento da comunidade nos projetos.

### O Modelo de Continuum de Participação

Forma de Participação	Envolvimento da participação local	Tipo de relação com a população local
<b>1. Simbolismo</b>	Representantes não tem nenhum poder sobre a agenda e o processo da ação a implementar.	<b>Sobre</b>
<b>2. Representação</b>	Representantes são escolhidos e informados sobre o processo. Tarefas são decididas, agenda é determinada e processo é direcionado pelos organizadores externos.	<b>Para</b>
<b>3. Consulta</b>	Opiniões locais são consultadas, organizadores externos analisam e decidem sobre o curso da ação/projeto	<b>Para/Com</b>
<b>4. Cooperação</b>	População local trabalha em conjunto com os organizadores externos para determinar prioridades, mas a responsabilidade da organização e da direção do processo é dos organizadores.	<b>Com</b>
<b>5. Co-aprendizagem</b>	População local e organizadores externos partilham o seu conhecimento para criar um entendimento e trabalhar juntos na planificação com o apoio de facilitadores externos.	<b>Com/Por</b>
<b>6. Ação conjunta ou Auto-Gestão</b>	População local organiza a sua propria agenda, mobilize a população e facilita o processo sem o apoio de organizadores ou facilitadores externos.	<b>Por</b>
Adaptado de <i>Empowering Communities: Participatory techniques for community-based programme development</i> , Centre for African Family Studies, Kenya, 1998		



Um outro modelo que nos ajuda a compreender os vários níveis de participação é a **ESCALA DE PARTICIPAÇÃO** de Roger Hart (1992)



<b>NÍVEL DA ESCADA</b>	<b>DESCRISÃO</b>
<b>8. Participação Colaborativa Plena</b>	Pessoas participam da decisão, do planeamento, da execução, da avaliação e da apropriação dos resultados. – partilha total de decisões entre as pessoas.
<b>7. Participação Decisória, Planeativa, e Operativa</b>	Pessoas participam da decisão, do planeamento, da execução, de uma ação.
<b>6. Participação Operativa</b>	Pessoas participam no planeamento, iniciam o projeto e partilham decisões com os organizadores.
<b>5. Participação Planeativa</b>	As pessoas participam no planeamento de uma ação.
<b>4. Participação Informativa</b>	Pessoas são informadas sobre o projeto, o seu papel e os resultados pretendidos, e são tratados como meros beneficiários de uma ação.
<b>1. Participação Simbólica</b>	Pessoas aparecem como tendo voz mas de facto não tomam qualquer decisão sobre como irão participar.
<b>2. Participação Decorativa</b>	Pessoas apenas marcam presença numa ação sem influir no seu curso e sem transmitir nenhuma mensagem.
<b>1. Participação Manipulada</b>	Os organizadores determinam e controlam o que as pessoas deverão fazer numa determinada situação.

### **Princípios da Abordagem Participativa**

- ⇒ **Iniciado, Motivado e Apoiado:** a participação não acontece de forma espontânea, ela é iniciada. As pessoas para participarem precisam ser apoiados por grupos, instituições, movimentos, etc. – precisam saber/perceber o valor da sua contribuição, participação, para se sentirem motivadas a participar, e sentir que não estão sozinhos e estão a contribuir para algo. Comece por organizar sessões de reflexão sobre a forma como as pessoas participam na comunidade, identifique os obstáculos na participação e de forma participativa as pessoas dão ideias de como aumentar a participação de todos e todas, e torna-la mais equitativa.
- ⇒ **Voluntário:** as pessoas têm o direito de não participar caso não queiram, temos que respeitar isso, e compreender bem as causas da não participação.
- ⇒ **Baseada nos interesses, necessidades e experiências das pessoas:** para as pessoas participarem precisam sentir um desafio interessante que as leve a participar - uma atividade divertida, um tema relacionado com as suas experiências de vida, as necessidades que enfrentam, as suas competências...

- ⇒ **Que promove a Diversidade:** devemos criar condições para que todos e todas participem e não excluir ninguém – assim na preparação de uma atividade precisamos ter em conta questões de género, classe, religião, deficiência etc.
- ⇒ **Articulação e representação de interesses:** especialmente dos mais desfavorecidos.
- ⇒ **Compreende e Respeita** todos e todas na sua diversidade, experiencias e saberes.
- ⇒ **Melhora as condições de decisão e ações coletivas** devido á integração dos saberes e das experiências e necessidades do grupo.
- ⇒ **Co-responsabilidade** em relação as atividades: o grupo terá que criar compromisso com o que estão a fazer, decidir tarefas para cada participante para que tenham controlo sobre o processo e haja responsabilização de todos.
- ⇒ **Aprendizagem social:** fortalece os membros na sua auto-affirmação, interação com a sua realidade, motivação, expressar o seu pleno potencial, cooperar para a ação coletiva...
- ⇒ Pessoas passam a ser sujeitos ativos do processo e não objeto de trabalho dos outros, ou meros beneficiários das ações.
- ⇒ Tem como recurso o diálogo ativo, a problematização, facilitação compartilhada do processo, técnicas de aprendizagem participativa.

### Participação Capacitação e Empoderamento

- ⇒ Os projetos comunitarios tem mais sucesso quando resultam das necessidades e desejos da comunidade, ou seja quando os membros de uma comunidade PARTICIPAM na tomada de decisões, no planeamento, implementação e avaliação da intervenção.
- ⇒ Este processo participativo de desenvolvimento capacita a comunidade para melhorar a sua situação, reforçar os seus recursos, e trabalhar no sentido de resolver os seus problemas de forma mais independente no futuro, ou seja de uma forma sustentavel.
- ⇒ O processo participativo é em si um processo educativo, que deve ser horizontal e não baseada em relações de poder.
- ⇒ O desenvolvimento do capital social (relacionamentos) de uma comunidade fortalece os vínculos localizados que permitem a ampliação da confiança e, portanto, o alargamento dos próprios círculo de influencia e capacidade de aceder aos recursos pelos atores sociais.

- ⇒ Assim como o capital convencional serve de garantia no caso dos mutuários convencionais, o capital social serve também como uma espécie de garantia, estando, porém disponível para os que não têm acesso aos mercados de crédito regular, ou ainda para aceder a outros recursos na comunidade.
- ⇒ A Participação leva ao Empoderamento, através do qual as famílias/pessoas/comunidade aumentam seu poder de decisão, de exercício e expansão de capacidade e de titulariedade sobre os recursos, dentro da esfera da família/comunidade (emponderamento individual) e nas esferas da sociedade civil organizada, estado e mercado (individual e coletivo).

**Atingir um maior grau de participação depende:**

- Da forma como se mobilizam as pessoas para participar;
- Do tamanho, composição do grupo de participantes e da sua capacidade de comunicação;
- Da atitude e comunicação de quem promove a participação, e da forma como a equipe de facilitação desempenha o seu papel;
- Do tipo de conteúdo apresentado, do nível de conhecimento dos participantes em relação ao conteúdo e na sua adequação ao público-alvo.
- Da aplicação das técnicas para apresentar os conteúdos, motivar os participantes e estimular o seu envolvimento no grupo.
- Ambiente físico apropriado;
- Eficiência do mecanismo de realimentação, maior diálogo com o grupo, saber ouvir, respeitar as diferenças, promover a valorização de cada experiência ou contributo.

## 4. ANÁLISE PARTICIPATIVA PARA A AÇÃO COMUNITÁRIA (APAC)

### O que é a APAC?

É uma abordagem e metodologia de desenvolvimento comunitário através do qual agentes de desenvolvimento trabalham com as comunidades para facilitar a análise das suas necessidades e dos seus recursos, a identificação de soluções para colmatar essas necessidades, através dos seus recursos internos e a mobilizar, o desenvolvimento e implementação de um plano de ação construído de uma forma participativa, envolvendo representantes de todos os grupos da comunidade. Tem sido utilizada para capacitar as comunidades para identificarem os problemas e soluções em todos os sectores.

### Porque utilizar a abordagem da APAC nos programas e projetos?

- ▶ Porque quando as comunidades identificam os seus próprios problemas e chegam às suas próprias soluções, os resultados podem ser tanto espetaculares como sustentáveis.
- ▶ Porque permite às comunidades descobrirem a sua própria riqueza de conhecimentos e capacidades para identificação de problemas e de soluções, e aumentarem a sua auto-confiança.
- ▶ Porque as soluções que as comunidades identificam, têm maior probabilidade de serem viáveis e implementadas do que aqueles que forem criadas por pessoas externas à comunidade.
- ▶ Porque é uma forma das comunidades decidirem sobre o seu futuro e terem mais responsabilidades na implementação dessas decisões.
- ▶ Porque é uma forma das comunidades serem auto-sustentáveis.
- ▶ Porque facilita o desenvolvimento de uma parceria aberta entre agentes de desenvolvimento e a comunidade no desenho, implementação e avaliação de programas/projetos de desenvolvimento.

### Um pouco de história das metodologias de análise e desenvolvimento participativo

As primeiras abordagens de desenvolvimento participativo surgiram nos anos 70, sendo os pioneiros Paulo Freire no Brasil (Pedagogia do Oprimido), a Universidade de Khon Kaen na Tailândia, o International Institute for Environment and Development (IIED) em Londres, o Institute of Development Studies (IDS) em Inglaterra. Surgiu como uma abordagem de investigação-ação,

e ativismo social. Mais tarde no final dos anos 70, outras instituições começaram a utilizar o Diagnóstico Rural Rápido (DRR) sobretudo na área agrícola e ambiental, como forma de reivindicar contra o Turismo de Desenvolvimento Rural, onde pessoas externas à comunidade começaram a utilizar o turismo rural dando uma falsa visão de desenvolvimento, visto que apenas beneficiava os organizadores e não a comunidade. Assim o DRR foi uma forma de envolver a população de uma forma rápida na avaliação da sua comunidade. Contudo baseou-se sobretudo em grandes quantidades de inqueritos que depois eram analisados por peritos que não pertenciam à comunidade.

Nos anos 80 muitas ONG's apropriaram-se das metodologias e do conceito do DRR, e realizaram experimentações em comunidades, que se focalizaram mais na apreciação das capacidades locais para planear e implementar os seus próprios projetos, que denominaram de Diagnóstico Participativo Rapido (DPR), e que se diferenciou do DRR, por possibilitar a análise e a apropriação pela população dos dados, e por isso promovendo mais a participação, e o desenvolvimento.

O uso do DPR alargou-se a muitas partes do mundo sobretudo nas áreas rurais, através da intervenção das ONG's. Contudo foi bastante criticado nas décadas seguintes, por não permitir que o processo de coordenação e facilitação seja participativa, para que a população local se aproprie da metodologia e se capacite, e por se focalizar mais nas necessidades, do que nos recursos, e como estes podem ser maximizados de forma a contribuir para o desenvolvimento.

Assim Instituições como a Peace Corps, Save the Children, e outras com intervenção comunitária no mundo inteiro melhoraram o DRP com uma abordagem mais participativa e de empoderamento local, integrando a componente género enquanto variável importante para promover o desenvolvimento, e ainda com novas ferramentas, passando-lhe a chamar de APAC (tradução de PACA – Participatory Analysis for Community Action).

## **Aonde pode ser implementado a APAC?**

Pode ser implementado em comunidades locais, sejam elas rurais ou urbanas, em organizações, e em famílias.

## **Quem pode implementar a APAC?**

Agentes de desenvolvimento, instituições locais, membros da comunidade. O ideal será uma instituição e agentes de desenvolvimento iniciarem o processo como facilitadores, e lentamente vai capacitando

lideranças e deixando os membros da comunidade liderarem e tomarem controle sobre o processo, sendo que o papel do agente de desenvolvimento vai acabar por ser a de observador, ás vezes mais passivo, ás vezes mais ativo (dando orientações tecnicas).

## Organização e Tarefas da equipa da APAC

No processo inicial de implementação da APAC recomenda-se uma equipa com pelo menos 3 elementos: um coordenador do processo, um (a) facilitador (a) e um co-facilitador (a) para registrar e apoiar logicamente o processo.

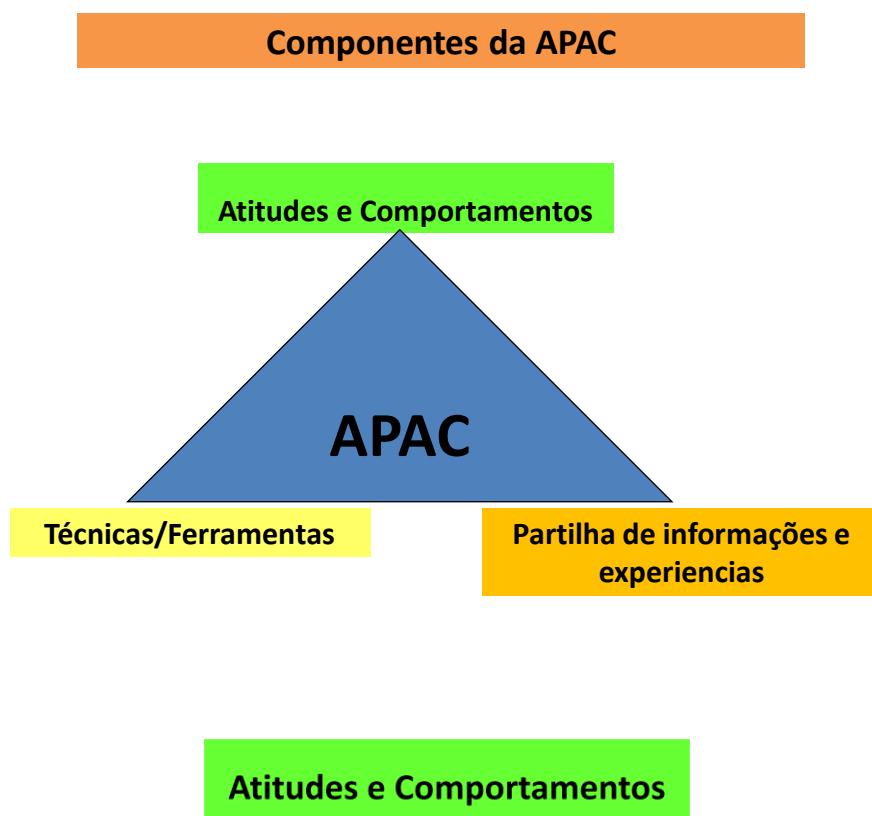
O **coordenador** faz o primeiro contato com os líderes locais (religiosos, culturais, de instituições e grupos informais) motivando-os a abraçar esta metodologia; define juntamente com os líderes locais as pessoas a convidar para os grupos focais (garantindo a diversidade), os locais de realização dos grupos, e a melhor hora para cada grupo (atendendo ás suas tarefas diárias e formas de deslocação); coordena a logisitca no terreno para os encontros; apresenta o grupo de facilitadores (as) aos líderes, e apoia-os nos grupos focais; medeia conflitos entre a equipa de facilitadores (as) e os líderes locais; coordena a monitorização e a avaliação do processo. Contudo a liderança da coordenação deve ser passada a um ou mais membros da comunidade, no desenrolar do processo. Para tal a comunidade poderá votar quem deve coordenar o processo e caso estes aceitem, deve-se trabalhar com eles, numa capacitação em exercicio, no sentido de desenvolverem competencias e e assumirem a liderança paulatinamente.

O **facilitador/A facilitadora** conduze a análise participativa com os membros da comunidade. Assegura que todos e todas tem as mesmas oportunidades de participar. Deve ter excelentes competencias relacionais e comunicacionais, incluindo sentido de humor, flexibilidade, e paciencia. Dois ou mais membros da comunidade devem ser identificados com a ajuda dos líderes e grupos locais para serem co- facilitadores (as), num processo de capacitação em exercicio, em que preparam os materiais a dinamizar e atuam como co-facilitadores (as) apoiando o(a) facilitador (a) nas dinamicas.

O registo das informações é realizado de duas formas, atraves de um (a) co-facilitador (a) pessoa que regista tudo (em formato escrita, ou ainda audio e video caso haja condições para tal),e do facilitador/ da facilitadora que vai registando as ideias atraves de palavras-chave ou imagens, e vai colocando no

chão ou na parede de forma que todos e todas visualizem e acompanhem o processo de análise.

## Quais são as principais componentes da APAC?



Estão posicionados no topo do triângulo porque são considerados os elementos-chave para o sucesso da facilitação do processo de participação comunitária.

As atitudes e os comportamentos necessários para a facilitação eficaz da APAC são:

- ✓ Respeito pela diversidade de experiencias, conhecimentos e capacidades locais;
- ✓ Comunicação fluída, e baseada na escuta ativa e feed back permanentes;
- ✓ Aprendizagem experiencial e progressiva;
- ✓ Flexibilidade e informalidade;
- ✓ Diversidade e Igualdade de participação;
- ✓ Consciencia critica.

## Técnicas/Ferramentas

As tecnicas ou ferramentas são usados no sentido de recolher e analisar a informação sobre a comunidade durante o processo de análise. A APAC utiliza ferramentas diversas como: mapa comunitario, calendários sazonais, calendário de rotinas diárias, mapa de recursos, ranking de necessidades, matriz de análise de genero, diagrama de Veen, entrevistas semi-estruturadas, entre outros.

A maioria são visuais, e por isso poderão ser usados por pessoas iletradas, o que encoraja a uma maior participação da comunidade.

Algumas estrategias são aconselhadas na facilitação das ferramentas participativas:

- ✓ trabalhar com equipas multidisciplinares, compostas por homens e mulheres, por membros de diferentes setores (agricultura, pesca, serviços etc.), por pessoas de diversos grupos (incluindo os mais vulneraveis) assegurando que diferentes pontos de vista estejam representados e confrontados;
- ✓ trabalhar com equipas separadas de mulheres e homens para algumas dinamicas, de forma a minimizar o efeito do poder, da pressão do sexo oposto ou de outros grupos etários por exemplo;
- ✓ fazer a triangulação ou seja utilizar varias fontes de informação e técnicas de forma a recolher informações com alto nível de confiança (por ex. utilizar entrevistas semi-estruturadas com alguns elementos da comunidade para averiguar a informação recolhida durante um mapa comunitario por exemplo).
- ✓ Iniciar sempre com o mapa de recursos e so apos com a identificação das necessidades e a análise das mesmas.

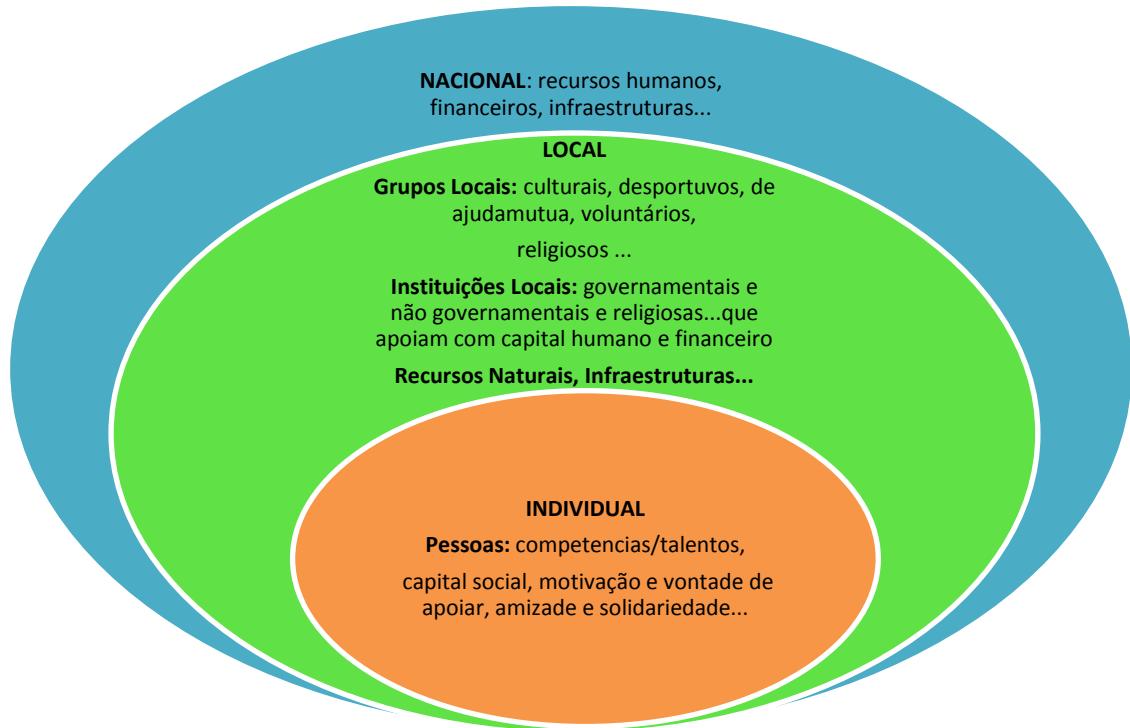
## Partilha de informação e experiencias

A partilha de informacao e experiencia é um elemento-chave do processo, pois permite a aprendizagem e capacitação conjunta, e portanto o empoderamento e desenvolvimento local.

Ela acontece a diversos níveis:

- ✓ Moradores partilham informação e experiencia entre si;
- ✓ Moradores e facilitadores partilham informações e experiencia;
- ✓ Moradores e organizações locais partilham informações e experiencia;

## APAC - uma abordagem baseada nas forças/recursos e nas necessidades da comunidade



**Mapa de Recursos da Comunidade**

Adaptado de *Community Asset Map (source: Kretzmann and McKnight)*

O conceito de recursos é usado em muitos contextos. Frequentemente entende-se como o capital financeiro, no entanto, no contexto do desenvolvimento da comunidade, pode significar muito mais do que isso. O desenvolvimento comunitário implica recursos humanos, naturais, financeiros e físicos (infra-estruturas).

Os **recursos humanos** são as pessoas. As pessoas são o coração de todos os aspectos da comunidade e, como tal, são fundamentais para o sucesso do desenvolvimento comunitário. Mas apenas ter pessoas envolvidas não é suficiente. No desenvolvimento comunitário, é importante ter as pessoas certas nos lugares certos com determinadas habilidades, conhecimentos e atitudes. Esta não é uma tarefa fácil, visto que muitas vezes não temos certeza quem deve fazer o quê, quais as habilidades exigidas, ou como obter as habilidades em falta.

Devemos ter em mente que para mobilizar outros recursos nomeadamente financeiros, infraestruturas, e desenvolver os recursos naturais, precisamos de pessoas, que este tipo de desenvolvimento é tão importante

quanto o desenvolvimento dos recursos naturais. Assim sendo, devemos identificar e reconhecer as competencias e talentos das pessoas, identificar as competencias em falta, capacita-los de forma a enquadrar-los nos lugares certos, para que possam contribuir de melhor forma para o desenvolvimento da comunidade.

**Recursos humanos incluem:**

- ✓ diversidade de conhecimentos, e habilidades;
- ✓ famílias e estilos de vida saudáveis;
- ✓ capacitação ou desenvolvimento de competencias (educação e formação);  
emprego e planeamento de carreira;
- ✓ direitos humanos e as leis que regulam o trabalho;
- ✓ ...

Os **recursos naturais** são todas as coisas que a natureza oferece. Muitas vezes, o desenvolvimento da comunidade concentra-se na indústria extratadora dos recursos naturais, a criação de emprego e riqueza, mas se não gerido adequadamente, e se a riqueza deles provenientes beneficiarem apenas alguns grupos, pode não ser sustentável ao longo do tempo. Parte do desenvolvimento comunitário eficaz é a de ter recursos humanos capazes de gerir bem os recursos naturais como a terra por exemplo, e que consigam manter um equilíbrio saudável entre o ambiente, empreendimentos económicos e sociais, a capacitação constante da comunidade para a gestão dos seus recursos, e uma distribuição equitativa dos recursos.

Os recursos naturais incluem:

- ✓ terra, ar e água;
- ✓ minerais de superfície / metais e minérios do subsolo;
- ✓ óleo, gás e petróleo;
- ✓ flora - árvores e outras plantas;
- ✓ fauna;
- ✓ normas, legislação e políticas relativas à gestão dos recursos naturais.
- ✓ ...

O conceito de **recursos financeiros** normalmente é bem compreendido. Sabemos que significa dinheiro e, muitas vezes, implica ter a capacidade para adquiri-lo. O que é complicado é localizar como adquiri-lo, e atrair com sucesso recursos financeiros necessários para iniciativas de desenvolvimento comunitário. Normalmente a mobilização do capital financeiro exige capital

humano, ou seja capital social e competências da comunidade para elaborar projetos, comunicar com doadores etc.

Tradicionalmente, o desenvolvimento comunitário é financiado (em parte ou no total) através de canais de desenvolvimento económico, impostos por subvenções governamentais e por instituições internacionais, que determinam regras, e que muitas vezes deixam pouco poder ou controle nas mãos dos moradores.

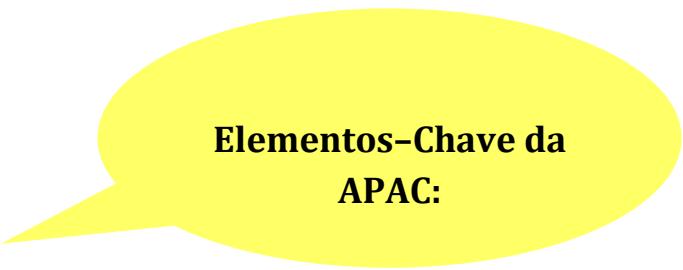
O **desenvolvimento de recursos** é um processo de identificação, valorização, e mobilização de recursos humanos, naturais, físicos, e financeiros que existem numa comunidade, e que podem ser mobilizados para o desenvolvimento comunitário. Neste sentido, o desenvolvimento de recursos envolve uma grande variedade de ideias sobre como os recursos internos poderão ser aproveitados, e como os recursos necessários poderão ser mobilizados a partir de fontes externas.

A APAC é uma **abordagem baseada nas forças e nos recursos da comunidade e ao mesmo tempo nas necessidades/problemas**. É dada primazia às forças e recursos da comunidade, numa filosofia de «pensamento positivo», reconhecimento e valorização dos recursos internos, e que tem sido abraçada por muitos grupos e comunidades em todo o mundo.

Em vez de se iniciar com a focalização de problemas e necessidades, esta abordagem encoraja em primeiro lugar a análise das forças e dos recursos que existem na comunidade, onde as pessoas já são ativas. Esta focalização nos recursos para além de promover a auto-estima, motivação e interesse dos moradores, apela a uma visão positiva da comunidade, e ainda estimula os moradores a refletirem sobre como podem usar as suas forças/recursos, ou melhorá-las, para colmatar as suas fraquezas/problemas, num processo de estímulo à mudança.

Estas duas abordagens - centrada nos recursos, e centrada nos problemas devem ser vistas como interdependentes, e não como dicotomizadas. As duas são úteis na análise comunitária e apoiam-se mutuamente.

Contudo deve ficar claro que: quando começamos a trabalhar com as pessoas no processo de desenvolvimento comunitário, iniciámos com o que elas tem e podem/sabem fazer, e não com o que não tem ou não sabem fazer.



**Elementos-Chave da  
APAC:**

- Agenda ou temas não impostos pelos financiadores/instituições, mas sim decididos pela comunidade;
- Trabalho participativo, colaborativo e inclusivo, sem relações hierarquizadas, respeitando e valorizando todos e todas, incluindo todos os grupos da comunidade;
- Trabalho com grupos separados da comunidade - homens e mulheres, jovens e adultos, para que as produções do grupo/resultados sejam mais ricas e fiáveis, visto que estando entre grupos de pares, diminui alguns constrangimentos;
- Facilitação das discussões em grande ou pequenos grupos;
- Início das dinâmicas com o levantamento das forças e recursos desde do nível individual ao nível institucional, encorajando relações em cada nível e entre os níveis;
- Sistematização das ideias visualmente;
- Ajudá-los a comparar e contrastar as suas perspetivas – por exemplo das mulheres e dos homens;
- Utilizar a sua própria análise da situação para o desenho do projeto;
- Facilitar as suas próprias ações comunitárias;
- Encorajar lideranças no processo;
- Capacitar durante todo o processo.

## 5. FERRAMENTAS/MÉTODOS DA APAC

### Como a APAC deve ser implementada?

O APAC só poderá ser utilizada com a participação ativa da comunidade local, apoiada e facilitada por agentes de desenvolvimento, numa parceria aberta, baseada no interesse e motivação mutuas, mais do que uma agenda imposta pelos agentes de desenvolvimento e financiadores.



Adaptado de Participatory Analysis for Community Action, Peace Corps, Washington, 2007

A APAC é mais do que apenas uma coleção de técnicas participativas, e não termina quando a equipa externa de apoio deixa a comunidade, ou quando a implementação do Plano de Ação termina. É um processo contínuo, sem tempo definido, que será diferente em cada comunidade, e pode variar de meses a anos. Inicia-se com a análise participativa da situação local (fase 1 na figura acima), e termina com uma avaliação das atividades desenvolvidas pela comunidade como resultado da implementação do plano de ação da comunitária, que serve de base para uma nova identificação de necessidades e recursos (fase 5 na figura acima).

A fase de análise é mais rápida relativa à fase da implementação do plano de ação, e a sua monitorização e avaliação. As fases da APAC não são tão lineares na prática. Muitas vezes temos que voltar atrás devido a tarefas que

não completamos, e dar passos á frente, ou ainda fazer tarefas de várias fases ao mesmo tempo, como por exemplo mobilizar financiamento ao mesmo tempo que fazemos outras tarefas.

Apesar de alguma flexibilidade, sempre que possível deve ser respeitado a ordem e as tarefas de cada fase, sob o risco do projeto ficar mal defenido e não funcionar na prática.

**1. Explorar a situação e definir as prioridades**

- Onde estamos agora?

- ⇒ A 1ª fase é de **análise/diagnóstico da situação local** de forma a fazer o levantamento dos recursos da comunidade, das necessidades, e priorizar as necessidades. Dá as bases para a construção da fase seguinte – objetivos, estratégias, resultados esperados etc.
- ⇒ Seleção da comunidade a intervir e preparação logística;
- ⇒ Visita preliminar com líderes locais para avergiuar interesse em participar, informar, motivar e mobilizar para o processo; devem ser contatados tanto os líderes formais (ligados a instituições e religiosas) como os informais (pessoas respeitadas na comunidade).
- ⇒ Reuniões com líderes locais para recolher impressão inicial da comunidade, dos recursos, problemas prioritário e outras questões de importância. Esta reunião também serve para coletar dados secundários que serão revistos antes das oficinas comunitárias (relatórios, estatísticas, mapas, etc.)
- ⇒ Composição e Capacitação da equipa incluindo os líderes comunitários sobre os princípios básicos da APAC e como facilitar as diferentes técnicas;
- ⇒ Organização das oficinas a realizar no terreno: definição dos grupos, formas de mobilização dos grupos, local, data e hora de realização, preparação das ferramentas e dos materiais necessários;
- ⇒ Mobilização dos grupos locais: porta a porta através líderes e instituições, rádio comunitária, visita da equipa à comunidade, etc.
- ⇒ Realização de oficinas na comunidade para coleta de dados e análise participativa, usando uma variedade de técnicas, incluindo mapeamento, caminhadas ou visitas de observação, entrevistas semi-estruturadas,

ranking de necessidades, calendários sazonais, rotinas diárias da população etc. As oficinas não devem ter mais de 20 pessoas devido a gestão do tempo. Quando os problemas são identificados, os membros da comunidade são convidados a sugerirem possíveis soluções, e a refletirem sobre como os recursos internos ajudam nessa resolução e quais os recursos a mobilizar. Durante esta fase de recolha de dados, os membros da comunidade podem ser divididos, a fim de permitir a plena participação todos, e de forma que se sintam mais confortáveis entre pares (por exemplo, as mulheres jovens, idosas, jovens, líderes de aldeia, etc.). A duração depende do que se quer coletar e do andamento dos trabalhos mas normalmente pode durar entre 1 semana a 10 dias.

- ⇒ Realização de Oficinas para síntese e análise de dados. Depois que os dados foram coletados, a equipe leva um dia para compilar e organizar as informações num formato que pode ser facilmente visualizado e compreendido pelos membros da comunidade (por exemplo, gráficos grandes e tabelas, mapas, linhas de tempo, etc.). A informação é organizada de acordo com os problemas identificados e as possíveis soluções para os diferentes grupos comunitários. A equipe da APAC então ajuda-os a priorizar os problemas, e a chegar a um consenso sobre as soluções possíveis.

## 2. Planeando juntos: Desenho do projeto

- **Como poderemos chegar lá? – visão do futuro, meta e objetivos, atividades e resultados esperados, recursos necessários, tarefas e prazos etc.**

- ⇒ É a fase onde se desenha o projeto, iniciando com a visão do futuro, meta e objetivos, atividades e resultados esperados, recursos necessários, tarefas e prazos etc.;
- ⇒ Criação de um comité/núcleo para a elaboração e implementação do plano de ação comunitária (PAC) que integre e represente membros de todos os segmentos da comunidade, e deve haver pelo menos uma pessoa que é alfabetizada e sabe escrever por grupo. Embora a equipe externa da APAC oriente o PAC, eles não participam diretamente na escrita do mesmo. Cabe aos membros da comunidade elaborar esse plano, de modo a apropriarem-se do mesmo.
- ⇒ As tarefas devem ser ficar bem claras e equilibradas entre todos os membros da comunidade que compõem o núcleo de elaboração e

implementação do PAC, e os moradores deverão ser ativamente envolvidos na implementação de acordo com as suas competências e motivações para aprender e fazer parte do processo. Uma vez que o PAC é concluído, a equipa de moradores de elaboração da PAC apresenta-o para o resto da comunidade, recolhe subsídios e mobiliza mais moradores para a sua implementação. Embora a equipa seja autónoma, a equipe APAC de agentes de desenvolvimento externos à comunidade devem apoiar tecnicamente o processo para que ele tenha viabilidade e mobilização de recursos externos para a implementação das atividades.

### 3. Ação Comunitária

#### Seguir o plano - Mobilizar recursos, implementar as atividades, monitorar e registrar

- ⇒ É a fase de implementar o plano de ação elaborado: mobilizar recursos, realizar as atividades, monitorar e registrar.
- ⇒ Com base no feedback da comunidade e da equipe, o núcleo de moradores para a elaboração e implementação do PAC trabalha para discutir os próximos passos. Um ou mais membros da equipe PAC devem ser designados para o acompanhamento da implementação do PAC.
- ⇒ Deve-se deixar a comunidade assumir a liderança e ser responsável por implementar as várias atividades, embora a equipa externa possa apoiar com orientações técnicas.
- ⇒ É imprescindível identificar os moradores (homens e mulheres) que irão estar envolvidos diretamente e indiretamente na implementação das atividades, e ainda identificar como as atividades irão beneficiar diferentes grupos dentro da comunidade;
- ⇒ Um processo de capacitação permanente deve ser montado pela equipa externa APAC e pelo núcleo de moradores para a elaboração e implementação do PAC, de forma a capacitar a população nas áreas identificadas e prioritárias a resolver.
- ⇒ A equipa de acompanhamento e monitorização da implementação do PAC deve reunir-se com frequência, de forma a verificar se é necessário relatar mudanças e melhorar os procedimentos. A população deverá ser informada permanentemente do andamento das atividades, através de atividades comunitárias que visibilizem e que sirvam ao mesmo tempo para recolher subsídios e recursos para a implementação das atividades.

**4. Avaliar e celebrar juntos**

- **O que fizemos?**
- **O que aprendemos?**

- ⇒ Oficinas informais para avaliar o que fizemos, o que aprendemos, e como podemos melhorar.
- ⇒ No final, a equipa escreve um relatório de implementação com a avaliação de todos os envolvidos e população, no idioma local e apresenta-o à comunidade. Ter atenção que é mais importante apresentar os produtos das atividades em outros formatos (por exemplo visuais, através de filmes) para que a população iletrada possa ter acesso.

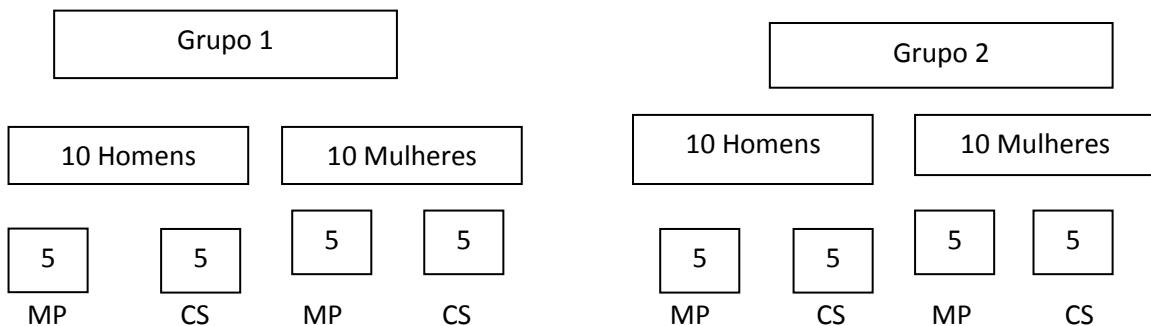
**5. Organizar e identificar necessidades e recursos**

- **Quem somos nós?**
- **Que recursos temos?**

- ⇒ Uma vez que a comunidade tenha finalizado a implementação do PAC, as equipas trabalham novamente em estreita colaboração e com outros grupos identificados da comunidade para reavaliar o nível de recusos existentes, e as necessidades comunitárias a necessitarem de melhoria.
- ⇒ Ou seja, de acordo com a avaliação realizada do processo na fase anterior, voltar a questionar sobre o que temos/o que necessitamos? De forma a organizar e identificar necessidades e recursos e voltar ao mesmo processo.

## Preparação do Trabalho de Campo

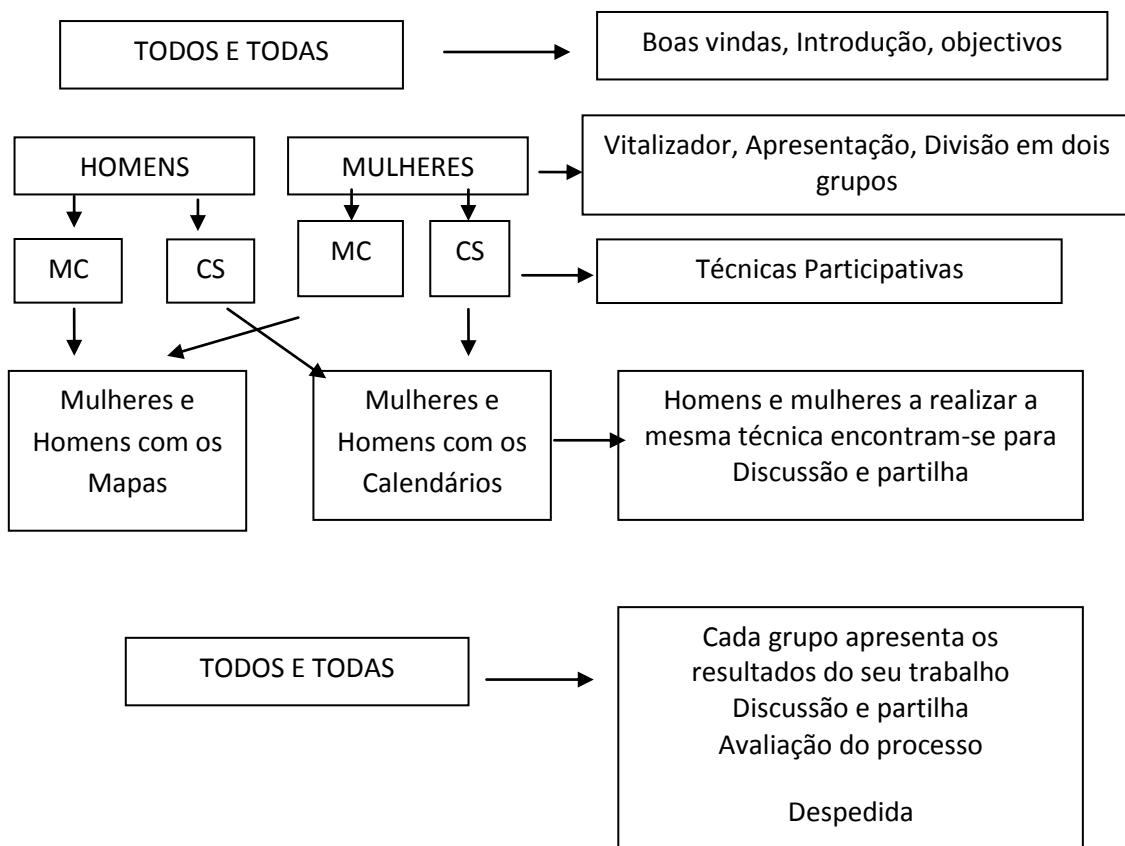
### Divisão da Comunidade em Grupos



Mapa comunitário (MC)

Calendario Sazonal (CS)

### Organização das Tarefas numa Sessão



### Tarefas para Preparação do Trabalho de Campo

1. Discutir exatamente o que a sua equipa vai fazer durante este trabalho comunitário. Discutir cada item abaixo indicado, e fazer uma lista (check list) e ir tomando notas. Discutir as regras entre a equipa.
  - a) Qual técnica (s) vai usar?
  - b) Que papéis os membros da equipa vão ter durante o trabalho de campo?  
Cada participante tem que ter pelo menos um papel específico.
  - c) Quem vai introduzir o trabalho de campo para a comunidade?
  - d) Desenvolver um plano e discutir entre a equipa.
  - e) Quem vai introduzir as ferramentas para o grupo dos homens ou para grupo de mulheres, e facilitar a actividade?
  - f) Qual o papel dos outros membros da equipa durante a facilitação (tomar notas, co-facilitar, observar comportamentos, etc.)?
  - g) Quem vai facilitar o encontro e apresentações, discussões entre as actividades do grupo dos homens e mulheres?
  - h) Quem vai interpretar? Como a interpretação vai desenrolar sequencialmente?
  - i) O intérprete não estiver a par das actividades antes de começar?
  - j) Quem vai agradecer a comunidade formalmente incluindo com as apresentações de presentes?
  - k) Quem vai gravar, tirar fotografia se acharem apropriado?
  - l) ...
2. Quando as regras forem determinadas, discuta em detalhes como vais conduzir cada exercício: Quem vai falar e o quê? Como os outros vão assistir? Selecione e pratique, e crie motivação.
3. Determine que materiais vão ser utilizados para cada atividade, incluindo etiquetas/cartões para nomes dos participantes, etc. Quem está responsável para providenciar cada material. Confirme a lista dos materiais.
4. Pratique os seus papéis antes de ir para a comunidade.
5. Certifique-se de que os diversos grupos convidados na comunidade estão devidamente mobilizados para participar.

## Planeamento de Tópicos para levantamento de informações de base que caracterizam uma comunidade urbana

### A. NA FAMILIA

#### 1. Caracterização da Familia

- Tipo de Familia: Grande ou Pequena (numero de pessoas), alargada ou não (com outros elementos para alem da familia nuclear – avo, tio, tia, etc.; e outros elementos para alem dos laços de sangue – amigos)
- Papéis e responsabilidades
- Composição da familia
- Habilidades de cada membro
- Distribuição de tarefas familiares: produtivas, reproduzidas, sociais ou comunitárias.
- Ocupação de cada membro (trabalha, estuda, domestica etc.)

#### 2. Recursos disponíveis da familia

- Casas ou apartamentos: emprestados ou arrendados
- Terras: emprestado ou arrendados, grande ou pequeno
- Terras (propriedades) de cultivo ou pastagem em diferentes lugares
- Hortas de frutas e vegetais, jardins, pasto
- Lojas, ou outro comércio: emprestado ou arrendado
- Emprego

#### 3. Acesso as infra-estrutura

- Electricidade
- Agua
- Telefone
- Bens: alimentos, roupas
- Centro de saúde, Escolas e outras instituições
- Representantes do governo
- Campo para pratica do desporto

#### 4. Acesso ao credito/financiamento

- Banco
- Informal
- Intermediários
- Famílias

## 5. Actividades Económicas

- Economia formal: salario pago por outrem
- Economias informais: salario auferido pelo proprio
- Produções caseiras como alimentos, animais, produtos para a venda
- Partes da família vivendo em outros lugares

## 6. Quem Decide

- Quem é que decide o que deve ser feito
- Quem é responsável por gerir o dinheiro e outros bens que entram

## B. NA COMUNIDADE

- Acessos e acessibilidades
- Escolas
- Jardins
- Clinicas de saúde/Hospitais
- Água e sistema saneamento básico
- Distribuição e localização de casas
- Associações e Grupos organizados
- Igrejas
- Transportes

## Planeamento de Tópicos para levantamento de informações de base que caracterizam uma comunidade rural

### B. NA FAMILIA

#### 1. Caracterização da Familia

- Tipo de Familia: Grande ou Pequena (numero de pessoas), alargada ou não (com outros elementos para alem da familia nuclear – avo, tio, tia, etc.; e outros elementos para alem dos laços de sangue – amigos)
- Papéis e responsabilidades
- Composição da familia
- Habilidades de cada membro
- Distribuição de tarefas familiares: produtivas, reproduzidas, sociais ou comunitárias.
- Ocupação de cada membro (trabalha, estuda, domestica etc.)

#### 2. Recursos disponíveis da familia

- Terra: tamanhos (de sequeiro ou de regadio)
- Terras em um locais diferentes
- Jardins, de frutas, legumes e outros produtos
- Locais de pastagem
- Florestas
- Campos
- Recursos de água
- Animais: pequenos ou grandes,Tamanho do rebanho, Localização, Alimento para animais, Currais, Locai de pasto disponíveis, etc.

#### 3. Acesso as infra-estrutura

- Electricidade
- Agua
- Telefone
- Bens: alimentos, roupas
- Centro de saúde, Escolas e outras instituições
- Representantes do governo
- Campo para pratica do desporto

#### 4. Acesso ao credito/financiamento

- Banco
- Informal

- Intermediários
- Famílias

## **6. Actividades económicas**

- Na agricultura, salários, Vendas de produtos agrícola, Vendas de animais, Artes
- Ajuda financeiros de agregados que vivem em outros lugares
- Trabalhos assalariados

## **7. Quem toma as decisões**

- Quem tem a ultima palavra
- Quem é que decide o que deve ser feito
- Quem é responsável por gerir o dinheiro e outros bens que entram

## **B. NA COMUNIDADE**

- Acessos e acessibilidades
- Escolas
- Jardins
- Clinicas de saúde/Hospitais
- Água e sistema saneamento básico
- Distribuição e localização de casas
- Associações e Grupos organizados
- Igrejas
- Transportes

## Passos e Regras para a organização da Facilitação

### I. Introdução

- Sala em círculo ou outra configuração informal.
- Cumprimente as pessoas quando eles entram.
- Cumprimente formalmente o grupo, e agradece-lhes por terem vindo.
- Auto-apresentar-se.
- Peça aos participantes para se apresentarem.
- Fazer a identificação dos nomes dos participantes e colocar por exemplo num pequeno cartão pregado à roupa caso eles não conheçam uns ao outros.
- Explique o objetivo da reunião.
- Descrever as ferramentas (s) a ser utilizados.
- Dividir os grupos e enviar-los para os seus locais de trabalho.
- Fazer com que as pessoas sintam-se à vontade, ou seja, quebrar o gelo entre os grupos

### II. Discussão/Facilitação dos grupos de trabalho (em separado)

- Reforce que o grupo tem conhecimentos sobre a comunidade e que ele apenas lá está para ajudá-los a gerar informação e a analisar a informação sobre a sua comunidade. ou ela está lá para ajudar.
- Facilitar a técnica: atividades diárias, calendário sazonal, mapeamento de comunidade, levantamento de necessidades prioritária de comunidade.
- Preparar os grupos para partilhar os resultados de trabalho.
- Pedir para cada grupo apresentar o seu trabalho para os outros, e em seguida responder às perguntas.
- Inicie a discussão com perguntas abertas e diretas
- Encorajar um membro do grupo a mediar a discussão e a fazer perguntas.
- Parafraseie ou repita o que dizem para que entendam que está a ouvir e verificar se comprehende bem.
- Incentive a participação dos membros mais silenciosos.
- Controle os membros dominantes de forma culturalmente apropriada.
- Lide com participantes difíceis, mantendo a sua auto-estima.

### III. Sumário e Avaliação

- Faça um Resumo das técnicas e dos resultados ou peça aos participantes para resumir os pontos essenciais.
- Pede aos participantes para dizer o que acharam do trabalho e qual o valor do que foi feito.

### IV. Encerramento

- Indique o dia da próxima reunião ou das próximas etapas.
- Agradeça aos participantes.

## Descrição das Ferramentas

Existem vários tipos de ferramentas para recolha e análise de informação de forma participativa:

- ⇒ **Informação Espacial:** Mapa Comunitario, Mapa de Recursos, Visitas comunitárias de observação, etc.
- ⇒ **Informação sobre o tempo:** Calendários sazonais, Atividades ou Rotinas Diárias, Linhas do Tempo, etc.
- ⇒ **Informação social:** Mapa do corpo, Sorteio de bem estar, diagrama de Venn, Diagrama de Chapatti, entrevistas semi-estruturadas,...
- ⇒ **Ferramentas de Análise:** Matriz de Análise de Género, Ranking de Preferencias, etc.

### Quando utilizar cada uma das ferramentas?

Não existe uma ordem logica ou receita única para a utilização das ferramentas. Contudo algumas ferramentas são mais uteis de usar no início do processo como o mapa de recursos, mapa comunitario.

As ferramentas serão utilizadas dependente do tipo de informação e das questões que necessitamos de informação, ou seja depende dos objetivo que se pretende, ou ainda das informações que forem levantadas pela população no primeiro encontro, por exemplo durante o mapa comunitario.

Existem muitas outras ferramentas participativas. Contudo iremos nos focalizar em apenas algumas de utilização mais frequente nas comunidades.

## Mapa comunitário



Mapas são informações espaciais que contem uma representação da população do espaço da comunidade, e podem ser utilizadas para:

- ⇒ Realizar um Censo informal de quantas pessoas ou famílias existem (caso de pequenas comunidades)
- ⇒ Aprender sobre os recursos disponíveis e a sua localização
- ⇒ Identificar quais os recursos mais importantes para diferentes grupos dentro da comunidade (homens, mulheres, jovens etc.)
- ⇒ Identificar como os diferentes grupos usam ou acedem aos recursos
- ⇒ Estabelecer dialogo entre diferentes grupos comunitários
- ⇒ Aprender quais os problemas gerais da comunidade
- ⇒ Aprender sobre determinadas características da comunidade e dos membros da comunidade
- ⇒ Mostrar as mudanças ocorridas na comunidade;
- ⇒ Projetar os recursos que gostariam de ter e a sua localização
- ⇒ ...

É mais fácil iniciar pelo Mapa Comunitário, visto ser mais fácil de colocar as pessoas a participarem pelo seu caráter lúdico (desenhar) e bastante participativo, e por ser visual, de um espaço onde todos conhecem, torna-se interessante e aliciante.

Elaborar um mapa no primeiro encontro tem as suas vantagens: consegue mobilizar uma grande parte de pessoas, e assim consegue-se aproveitar para explicar as pessoas sobre a importância do processo e as outras ferramentas; consegue-se recolher uma grande parte de informação inicial; é um poderoso instrumento para gerar discussão, e pode ser uma primeira vez que os moradores veem a comunidade ser representada dessa forma, o que causa motivação para continuar o processo.

Contudo alguns podem resistir em participar visto que não querem dar informação sobre os seus recursos devido a razões de segurança. Outra dificuldade pode ser dinamizar com grupos demasiado grandes. Outra dificuldade que é que se as informações não estiverem bem catalogadas pode ser difícil de realizar a análise.

Os mapas do corpo são também muito úteis para explorar questões de saúde, e a percepção que as pessoas têm do corpo e das questões de saúde de forma fácil e não utilizando linguagem científica anatômica, sobretudo assuntos delicados relativos à saúde sexual e reprodutiva.

Podem ser úteis para explorar:

- ⇒ O sistema reprodutivo: por exemplo vantagens e desvantagens dos contraceptivos; como o HIV afeta a saúde das pessoas;
- ⇒ Comportamentos em relação ao corpo – positivos e negativos (como o álcool afeta as pessoas, como certos alimentos prejudicam nossa saúde e como outros nos fazem saudáveis etc.)
- ⇒ Como determinas doenças afetam o nosso corpo
- ⇒ ...

## Mapa Comunitário

### Objectivos:

1. Identificar as diferenças de género no uso e no acesso de recursos comunitários, e ainda de recursos externos como instituições fora de comunidade.
2. Comparar diferentes percepções de género sobre a relativa importância entre diferentes recursos comunitários, incluindo instituições fora de comunidade como: mercados, serviços de telecomunicações, clínicas de saúde, etc.
3. Identificar as diferenças de género das necessidades na comunidade.

### Materiais

- Papel Flip-Chart ou Rotofolio; Marcadores grandes de diferentes cores; Cola de papel; Tesouras; Pins; Post it notes, de tamanho pequeno, qualquer cor (para marcar relativa importância - três círculos de diferentes tamanhos e cores, um conjunto para cada participante); Para frequência - 50 pequenos pedaços de três diferentes cores de papel; Para gostar ou não gostar - adicionar mais 20 pedaços de papéis de duas cores que não foram utilizadas, de cores diferentes das

usadas para a frequência; Para necessidades - dois pequenos conjuntos de post it, ou pequenos quadrados de papel).

### **Preparação:**

1. Pensar como é que o grupo se sente fazendo parte da comunidade? – vivem todos na mesma zona, estão familiarizados com o espaço do mapeamento, conhecem a geografia, demografia, serviços da comunidade e o seu uso? – caso seja necessário fazer grupos para em 10 min identificarem tais aspectos antes do mapeamento.
2. Delimitar a área da comunidade onde se vai realizar o mapeamento – zona central e zona rural mais populosa?
3. Pensar na composição do grupo, nas diferenças de género existentes, para ver como se divide o grupo. Caso não haja grupos representativos de homens e mulheres (não necessariamente o mesmo n.º) deveremos pensar em outro critério de divisão dos 2 grupos – rural e urbanos, etc.
4. Preparar slides sobre o que é um mapa comunitário e os exemplos de mapeamentos comunitários para mostrar no início da sessão

### **Procedimentos**

1. Explique:

Que esta é uma oportunidade de participarem numa actividade de mapeamento da sua comunidade, que é uma técnica muito interessante e divertida. A técnica de mapeamento da comunidade, que estamos introduzindo combina elementos que nos ajudam a realizar um diagnóstico participativo. É participativo porque são os próprios membros da comunidade, nesse caso vocês, que identificam as instituições, a sua importância, o acesso a eles, e as necessidades de mulheres e homens, e desenham tudo isso no mapa que nos mostram visualmente como a comunidade funciona. Permite-nos também visualizarmos as diferenças significativas na forma como os seus membros, homens e mulheres vêem a sua comunidade, como localizam as diferentes instituições e serviços espacialmente, a importância que atribuem a cada um, como circulam pelo espaço, se gostam ou não gostam de determinados espaços, como usam e tiram benefício dos recursos da comunidade, e o que acham que falta ou é necessário na comunidade.

2. Formar grupos de homens e mulheres em áreas de trabalho separados. Cada pessoa deve contribuir para a elaboração do mapa. O facilitador deve ter atenção para que todos participem.

3. Primeiro passo, é explicar que eles vão desenhar um mapa da sua comunidade. O facilitador deve perguntar quais são as referências que existem naquela comunidade como por exemplo: estradas, ribeiras ou rios, para que eles possam ter um ponto de partida.
4. Se for apropriado, faça-los localizar suas casas ou propriedades como terrenos etc. Pedi-los para adicionar outros lugares ou propriedades como áreas de residência, campos ou diques de rega, instituições como: centro de saúde, igrejas, escolas, mercados, áreas de recriação, etc.
5. Quando o desenho estiver pronto, pedi-los para fazer no máximo de dois ou três dos seguintes procedimentos:
  - a. Colocar pequenos pedaços de papéis coloridos ou marcar com cores distintas, para identificar frequências nos lugares onde eles costumam passar o tempo: uma cor para diário, outra cor para semanal, e outra cor para mensal, ou com menos frequência. Escrever ou colar os pedaços de papéis depois de eles terminarem.
  - b. Usar duas cores de papéis para identificar os lugares que eles gostam de frequentar e lugares que não gostam de frequentar. Escrever ou colar os pedaços de papéis depois de eles terminarem.
  - c. Usar conjuntos de três círculos graduados (do maior ao menor) para identificarem as instituições e/ou recursos mais importante, e menos importantes. Escrever ou colar os pedaços de papéis depois de eles terminarem.
  - d. Usar post it ou pequenos quadrados de papéis para desenhar ou escrever coisas que eles necessitam ou querem na sua comunidade. Escrever ou colar os pedaços de papéis depois de eles terminarem.
  - e. Pedi-los para identificar as áreas de risco (por exemplo naturais, em relação à sua saúde, etc.).
6. Depois, pedir a cada grupo para analisar o seu próprio mapa, observando os recursos que tem, discutir os mais e menos importantes, onde gostam e não gostam de estar, e porquê. Eles podem apontar o que está a faltar na comunidade, o que cada um deles precisa. Esta discussão os ajudará a fazer um resumo das suas informações. Cada resumo vai ser apresentado por membro grupo no próximo passo.

7. Trazer os grupos para plenária juntos e colocar os mapas lado a lado onde toda a gente possa os ver.

8. Assistir os grupos a discutir os seus trabalhos usando seguintes procedimentos:

- a) Um membro de cada grupo vai descrever o mapa do seu grupo, e o que o grupo descobriu acerca de cada parte: recursos e sua utilização, frequência, importância, gosto/não gosto, recursos em falta, áreas de risco por algum motivo, ou qualquer outra coisa que foi identificado.
- b) Observar as similaridades e as diferenças entre diferentes mapas. Questionar: que diferenças contem?
- c) Oportunidades apresentadas, localização dos recursos ou potencialidade dos recursos, como os recursos disponíveis estão a ser utilizados, de que forma são utilizados para minimizar as necessidades sentidas etc.
- d) Limitações, como falta de conhecimentos, lugares poucos frequentados, recursos não utilizados, distância de serviços muito importante, etc.
- e) Lugares que eles gostão e que não gostão. Porquê? Será que esta questão levanta algum problema que precisa ser referido
- f) f. Necessidades que eles observaram/sentiram. É igual para os homens e para as mulheres? Se não, porquê? Como poderia ser?
- g) Como uma comunidade, o que eles aprenderam através deste exercício? Como eles podem utilizar essas informações para melhorarem a sua situação? O que pode ser considerado no próximo passo do trabalho?

8. Agradecer os participantes.

## Utilizar o mapa comunitário na saúde sexual e reprodutiva

O mapa da comunidade também pode servir a equipa de diagnóstico para iniciar uma discussão sobre a saúde sexual da comunidade. Um **mapa** de comunidade é uma ferramenta que pode ser usada para discutir:

- Os lugares em que as pessoas sentem que há possibilidade de cometerem **práticas de risco** ao HIV, por exemplo, ao pedir aos homens e às mulheres em separado que elaborem um mapa que mostre os lugares em que podem realizar práticas de risco, eles podem produzir dois mapas diferentes – as mulheres podem considerar sua própria casa um lugar de risco, enquanto os homens não;
- Os lugares onde estão os **serviços** de saúde;
- Os lugares onde é necessário fazer **trabalho** em saúde com a finalidade de reduzir a possibilidade de práticas de risco como, ao planejar um trabalho baseado em *atividades de campo*, por exemplo, levar informação e preservativos até os locais onde são realizados trabalhos sexuais.

Usar os mapas desta maneira também ajuda a se obter informação para a elaboração de uma linha de base sobre a compreensão que as pessoas têm do risco para sua saúde sexual, os lugares com incidência de práticas de risco e os trabalhos em HIV em saúde sexual, já realizados.

### Desenvolvimento:

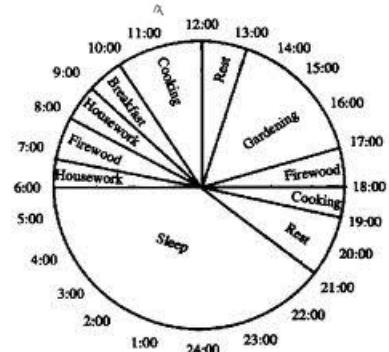
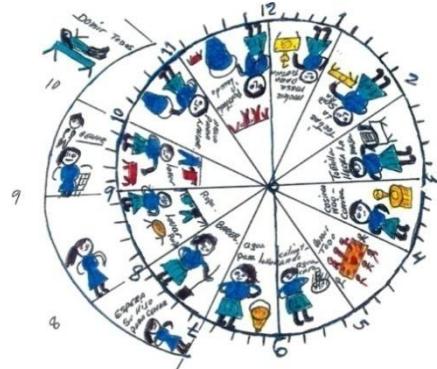
- Peça-lhes que usem diferentes símbolos para mostrar os diferentes tipos de lugares, organizações e grupos. Estes poderiam incluir: económicos, políticos, educativos, de saúde, recreativos, culturais e religiosos e poderiam cobrir mercados, lojas, conjuntos habitacionais, serviços governamentais locais, escolas, clubes, farmácias, centros de saúde, campos desportivos, lugares onde os músicos se apresentam, centros comunitários, igrejas, mesquitas etc.
- Peça-lhes que discutam o que pode ser aprendido sobre a situação econômica e social da comunidade a partir do mapa.
- Peça-lhes que marquem os lugares onde podem ocorrer práticas de risco para a saúde sexual e reprodutiva de acordo com as várias horas do dia.
- Peça-lhes que discutam que riscos são esses e como ocorrem.
- Peça-lhe que digam como utilizam os serviços de saúde dentro da comunidade para a sua saúde sexual e reprodutiva (por exemplo pode ser a frequência de utilização: semanal, mensal, anual...)

- Peça-lhes que indiquem no mapa o serviço menos acessível - aquele que está mais longe do círculo onde ele/ela circula.
- ...

**Perguntas para discussão:**

- ✓ Quais lugares são significativos para a comunidade e por quê?
- ✓ O que nos aponta o mapa sobre a situação econômica e social da comunidade?
- ✓ Onde os jovens se encontram para conversar? Explore os lugares de concentração dos jovens e de outras parcelas da população (homens e mulheres adultos, crianças).
- ✓ Onde estão os principais lugares em que ocorrem as práticas de risco para as ITS – Infecções de Transmissão Sexual – e HIV/AIDS e quem está correndo estes riscos na comunidade?
- ✓ Os lugares de risco mudam nas diferentes horas do dia?
- ✓ Quais as barreiras que limitam ou impedem uma pessoa de ter acesso a este serviço?
- ✓ Como poderia este mapa ser utilizado para desenvolver um projeto de prevenção e promoção de saúde?
- ✓ ...

## Atividades/Rotinas Diárias



**Objectivo:** Identificar as demandas na rotina do trabalho dos homens e das mulheres, nas suas vidas diárias.

### Materiais

- Folha de papel para diagrama
- Faixa
- Marcadores grandes

### Procedimentos:

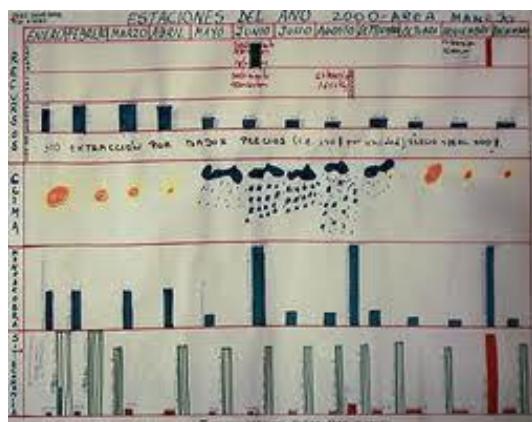
1. Grupos de homens e mulheres em espaços separados.
2. Pedir para que eles/elas pensem nas suas rotinas diárias (se houver diferenças significativas entre estações do ano, ou período de trabalho, por exemplo - professores, agricultores, pedir para repetir o exercício duas vezes, um para cada período). Por exemplo as crianças vão fazer um calendário por dias de aulas e fins de semana.
3. As tarefas devem estar associadas ao tempo aproximado que fazem essa tarefa e quanto tempo demora até a outra tarefa, ou seja blocos de tempos separados para cada tarefa. Tarefas múltiplas feitas durante o mesmo período de tempo são comuns, especialmente para as mulheres. Por exemplo, elas podem estar a cozinhar enquanto alimentam, lavam ou cuidam das crianças, ou fazer trabalhos manuais enquanto visitam os amigos. Assim deverá ser considerada as tarefas múltiplas para o mesmo espaço de tempo.
4. Depois de cada grupo desenvolver a sua rotina diária de um dia típico, é pedido para reconstruir o dia típico do sexo oposto, utilizando o mesmo processo acima referido.
5. Os calendários de rotinas dos dias típicos vão ser recortados em diagramas. Cada grupo vai selecionar alguém para apresentar o seu calendário para o outro grupo.
6. Colocar os grupos em plenária, com os seus calendários para ser visível para todos. Após cada grupo descrever o seu próprio dia, responder às perguntas de outros grupos, e inicia-se a discussão:
  - a. O que é diferente para os dois grupos? E as percepções das rotinas dos grupos opostos é diferente ou igual? Quais as diferenças?

- b. O que pode reduzir o tempo de trabalho de cada um dos sexos?
  - c. Quando é que pode ser o melhor momento para os encontros na comunidade?
  - d. Outro?
7. Fechar a discussão perguntando: O que eles/elas aprenderam? Como irão utilizar o que aprenderam nas suas vidas?
  8. Agradecer o grupo pela participação. Explicar apropriadamente o próximo passo.

## **Calendário Sazonal**

### **Objectivo**

Para identificar variações sazonais na oferta e procura de trabalho por género, salários gastos nas necessidades domésticas, na saúde e bem-estar familiar, e nos tempos livres.



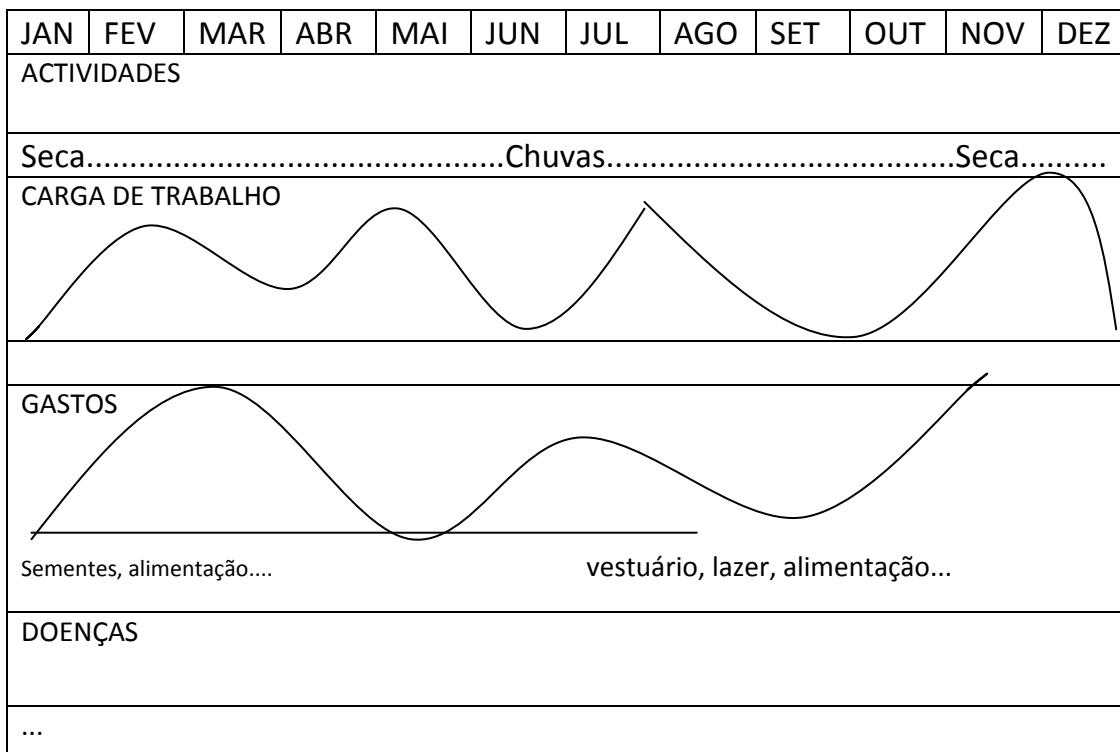
### **Materiais**

- Papel para diagrama
- Marcadores grandes de diferentes cores
- Marcadores pequenos de diferentes cores
- Rectângulos de papel branco (40)
- Cola
- Tesouras
- cola ou pins para fixar

### **Procedimentos**

1. Grupos de homens e mulheres em espaços separados.
2. Pedir para identificar as tarefas mensais realizadas para ganhar dinheiro e manter a casa e família (incluindo trabalho produtivo pago, e trabalho reprodutivo e comunitário não pago).
3. Pedir ao grupo para desenhar um calendário, de acordo com a sua consideração de quando inicia o ano. Não precisa ser necessariamente Janeiro, existem muitos calendários de acordo com as culturas. Baseando nas suas decisões peça-os para escreverem os meses do ano no topo da página.

4. Por abaixo de cada tarefa peça-lhes para desenhar ou escrever cada tarefa num pedaço de papel ou directamente na gralha de representação dos meses do ano. Por baixo das tarefas pode-se lhes pedir para fazerem outro gráfico indicando as épocas de maior e menos trabalho, ou ainda como é gasto os rendimentos em cada época do ano.
  5. Discutir vários aspectos de cada tarefa, e desenhe uma linha horizontal ao lado do apropriado mês, quando é que as diferentes fazem começam.



6. Identificar que tarefas cada membro da família desempenha em cada época.
  7. Depois do trabalho, identificar, por época do ano os recursos salariais da família, as variações nos gastos da família, identificar tempo especial em que a família gasta mais dinheiro durante o ano (por exemplo: durante o tempo das aulas, nas férias, nas festas religiosas).
  8. Indicar partes da saúde e de bem-estar da família. Por exemplo existe alguns meses do ano em que há doenças na família, ou fome?
  9. Indicar festas culturais, rituais, festivais religiosos...
  10. Cada grupo deve analisar seu próprio calendário: observando verticalmente o trabalho, os gastos, etc. (Esta discussão também ajuda a resumir informações no seu calendário para ser apresentada por cada um deles no próximo passo).

11. Os grupos juntos, fixam cada calendário onde toda a gente pode ver, lado a lado.

12. Uma pessoa de cada grupo vai apresentar e explicar o seu calendário. O grupo vai interpretar informações no calendário:

- a) Oportunidades como tempo livre que podem dedicar a outras atividades, dinheiro disponível para desenvolver actividades, etc.
- b) Limitações como períodos de muitos gastos, como doenças, intensidade de actividades, práticas culturais.
- c) Outros objectivos específicos determinados pelo facilitador ou necessidades ou desejos da comunidade. Por exemplo, durante o ano o homem ou a mulher estarão disponíveis para a capacitação? quais os melhores períodos para tal? Quando ou Como os alimentos específicos podem ser introduzidos para reduzir a intensidade das doenças em determinado período?

**Códigos:** Dependendo sobre como o calendário vai-se elaborar, por género ou idade, intensidade do trabalho, etc. Pode ser introduzido canetas de cores diferentes, ou pedaços de papeis de cores separados, formas geometricas para representar algo....

Por exemplo:

- Homem adulto
- Mulher
- Criança
- Jovem

..

Atividade continua

..... Actividade irregular

.....:Actividade Intensiva

### Exemplo Pratico

AIDS Information Network (AIN) é uma organizacao do Uganda cujo objetivo e reduzir a infenção pelo virus do HIV/SIDA no Distrito de Rakai. É liderado e gerido por tecnicos de saude, educadores e animadores na área da saúde comunitária. A estrategia da organização é prover um programa integrado de prebenção do HIV/SIDA dentro do quadro de saúde comunitária e criação de serviços. O seu programa inclui as Organizações Comunitárias de Base (OCB'S) que treinam comités de saúde comunitários, profissionais de saúde, parteiras tradicionais e mestres em medicina natural; um serviço de aconselhamento e testagem voluntária do HIV/SIDA móvel e integrado em 3 centros de saude locais, e ainda um programa de prevenção de educadores de pares que utilizam como recurso metodologias de educação não formal.

Devido ao seu grande enfase na participação comunitária, AIN decide em facilitar um processo de APAC em duas localidades rurais com grande prevalencia do HIV/SIDA. O objetivo do processo é ajudar os membros da comunidade a aceder aos fatores que os colocam em risco de infeção pelo HIV/SIDA.

Um grande grupo de pessoas representando diferentes vilas participaram.

#### Levantamento da Informação

A primeira atividade foi identificar os fatores de risco e foi dinamizada atraves de **mapa**. Os e As participantes foram divididos por vilas, e de ntro de cada vila por homens e mulheres e cada um deles desenhou o seu mapa usando os recursos localmente disponiveis (pedras, arroz, feijão, pedaços de madeira etc.).

Primeiro desenharam as marcas fisicas principais: vias principais, colinas, montanhas, rios, e depois adicionaram as marcas sociais como mercados, casas, igrejas, escolas, campos de cultivo, etc.

Para cada casa os e as participantes identificaram o número, idade, sexo dos seus habitantes, e o número de pessoas mortas que ocorreram no último ano.

Os facilitadores do processo, perguntaram aos moradores quantos mortos por HIV/AIDS tinha havido, mas eles recusaram-se a responder, devido ao estigma associado à doença.

Os mapas foram apresentados a todos os grupos envolvidos. Ao identificar o número de mortos nos ultimos 12 meses, os participantes chegaram a conclusão que houve pelo menos 1 morto por cada casa. Apesar das

causas de morte não terem sido identificadas, os e as participantes sabiam quais tinham sido causadas pelo HIV/SIDA. Olhando pelo numero elevado de mortos, os e as participantes chegaram a conclusão que o HIV/SIDA tinha realmente espalhado nas suas comunidades e as implicações que isso estava a ter na sobrevivencia das comunidades.

De seguida, identificaram locais especificos que podem estar em risco de contrair o HIV/SIDA, por exemplo os bares onde os homens bebiam e que tinham várias parceiras, áreas isoladas como colinas e vales onde as mulheres já foram violadas, locais junto a fronteira entre as comunidades em que haviam negocio e as profissionais do sexo se localizavam.

Após o mapa, criaram um **calendário sazonal** no chão, de forma a analisar os padroes das varias doenças ao longo do tempo.

Para cada um dos 12 meses do ano, os e as participantes identificaram a prevalencia da malaria, e da diarreia, e alguns associaram-na á epoca das chuvas. Muitos dos participantes ficaram surpresos com esta relação, porque normalmente relacionavam a malaria e a diarreia á ingestão de certos alimentos que são específicos de cada epoca como as mangas, o milho por exemplo.

O facilitador APAC perguntou se o HIV/SIDA tinha uma epoca de transmissão, Com supresa, os moradores responderam que sim, que a transmissão do HIV era maior durante a epoca das colheitas (Julho-Setembro) em que os homens tinham mais dinheiro e por isso bebiam mais e divertiam-se mais e podiam pagar para ter sexo com as mulheres.

E ainda quando vendiam as suas colheitas e preparavam-se para as festas de Natla e final do ano, as infeções eram ainda maiores (Outubro-Janeiro).

No final da sessão fizeram o **calendário de rotinas diárias**, para permitir aos participantes identificar as diferenças entre a quantidade de trabalho realizada pelos homens e pelas mulheres, e ao tempo livre disponivel para cada um dos dois, que poderá estar associado aso fatores de risco. A atividade foi consuzida em separado e os resultados identificaram que as mulheres passam mais tempo a trabalhar e tem um tempo minimo para o descanso que acabam por aproveita.lo ainda para tarefas domesticas, e os homens dispoem de mais tempo livre e que estão meno em casa.

A atividade relevou ainda que os homens pediamas mulheres para fazer sexo mais do que duas vezes por dia, e que as mulheres estavam muito cansadas para cumprir, e acabavam por não o fazer, e por isso e devido ao seu tempo eles tinham outras parceiras sexuais, o que colocavam os homens e as suas mulheres e familias em risco de contrair o HIV/SIDA.

## Soluções Propostas

Apos cada atividade foram pedidos aos participantes que pensassem nas soluções para os problemas ue tinham identificado.

Após o mapa, identificaram que os bares e os locais junto as fronteiras eram aonde os homens contraim o HIV/SIDA, e os locais isolados eram aonde as mulheres estavam em risco de serem violadas e contrairem o HIV. Assim os homens propuseram como solução que bebessem durante o dia e nunca durante a noite, e que chegassem cedo a casa.

Para protegerem a sua pessoa de ataques, as mulheres propuseram não irem sozinhas para essas zonas isoladas e irem sempre em grupo quando vão apanhar e agua ou serem acompanhadas pelos homens de familia.

As mulheres chegaram a conclusão que elas mesmas têm que se proteger mais e encorajarem os seus companheiros a o fazer sobretudo durante a epoca das colheitas e pos colheitas.

Como ações que sairam da atividades rotinas diárias os moradores propuseram as mulheres e aos homens acordarem entre si as tarefas diárias, como forma de uma divisão mais justa que faça com que as mulheres fiquem menos cansadas, para o seu bem estar como pessoas e como familia.

A AIN decidiu aumentar as ações de sensibilização e distribuição de preservativos nos bares identificados e zonas de fronteira, e alem realizar mais ações de prevenção durante os meses de Julho a Janeiro

## Avaliação de Necessidades e Ranking de Prioridades

### Objectivos

1. Identificar como a comunidade interpreta suas necessidades e estabelece as suas próprias prioridades e preferencias deacordo com o género.
2. Relacionar a avaliação das necessidades e o ranking de prioridade com o desenvolvimento de ideias para projecto de ação comunitária que incorpora a dimensão género.
3. Desenvolver informações de partida para a monotorização e avaliação do projecto.

### Materiais

- Papeis brancos recortados para o diagrama
- Marcadores
- Objecto para voto como pedrinhas, grãos de feijão... (opcional)

## Procedimentos

1. Introduzir a atividade mostrando a importância desta ferramenta no levantamento das necessidades da comunidade, assim como a participação de todos e todas.
  2. Dividir os grupos em homens e mulheres (ou outra subcategoria considerada importante para o trabalho).
  3. Em jeito de brainstorming questionar o grupo: "*O que vos impede de ter uma vida melhor na comunidade?*" ou outra questão mais apropriada para o grupo. Escreva ideias no flip-chart que participantes vão mencionando. Estimule os/as participantes a discutirem as ideias como são apresentadas e a clarificarem-nas. Não retire nenhuma ideia da lista, a não ser que o grupo assim decidiu.
  4. Quando a lista estiver pronta os/as participantes são convidados a aprofundar e melhorar a lista. Por exemplo poderão haver 2 ou mais idéias que sejam semelhantes e poderão ser enquadradas numa só ideia.
  5. Quando a lista estiver melhorada as necessidades são ordenadas por nível de prioridade de 1 a 5 ou 1 a 6 – poderá ser feito de várias formas. Poderá pedir que cada um/uma ordene na sua folha anonimamente os itens – com n.ºs de 1 a 5 ou 1 a 6. Após anote no flip-chart todos os rankings. Poderá também dar 3 pedaços de papel, pedras, grãos de feijão ou outro material, para votarem os constrangimentos/aspectos mais críticos para cada pessoa. Quando se chegar á lista final, poderá ter-se que desempatar itens. Para tal faz-se um quadro e pede-se que os elementos cheguem a um consenso entre cda par de itens pela sua importância –
- EXEMPLO:**

	Falta de formação profissional	Falta de emprego	Falta de recursos locais de produção
Falta de formação profissional	x	Falta de emprego	Falta de recursos locais de produção
Falta de emprego	x	x	Falta de recursos locais de produção
Falta de recursos locais de produção	x	x	x

Assim a Falta de recursos locais de produção aparece em 1.º lugar

6. Após a lista dos constrangimentos estiver pronta com o top dos 5/6, pede-se ao grupo que diga quais são os recursos/estratégias para dar resposta a cada constrangimento/e se esse recursos existe ou não na comunidade.
7. Em grande grupo, o grupo de homens e o grupo de mulheres apresenta o resultado do seu trabalho. Colocar as listas lado a lado para visualização, enquanto o porta-voz de cada grupo apresenta os resultados, o/a facilitador/a guia a discussão:
  - ✓ Quais são as semelhanças e diferenças entre os 2 trabalhos?
  - Porquê?
  - ✓ Que relação existe entre os itens?
8. Fechar a sessão, agradecendo e dizendo que haverá oportunamente uma outra sessão para explorar as necessidades e realizar uma lista comum para ambos da comunidade.

## Matrizes de Analise de Genero

É uma forma sistematica de estudar os diferentes efeitos de género dos projetos nos homens e nas mulheres. Pode ser utilizada para analisar a situação inicial, e para definir como a ação ou projeto irá melhorar ou piorar cada um das categorias para cada nível de análise.

A Matriz tem 4 níveis e categorias de análise:

### Niveis de Analise:

1. **Mulher:** refere-se às mulheres de todas as idades que fazem parte deste grupo, e por isso todas as mulheres da comunidade.
2. **Homem:** refere-se aos homens de todas as idades que fazem parte deste grupo, e por isso todos os homens da comunidade.
3. **Familia:** refere-se a todas as mulheres, todos os homens, crianças e jovens que vivem juntos, mesmo que não sejam parte da familia nuclear. Apesar das tipologias de familia variarem dentro da mesma comunidade, esta categoria de análise alberga todos os tipos de familia desde que os seus membros vivam juntos mesmo não tendo laços de sangue.
4. **Comunidade:** todas as pessoas que vivem na referida área. O proposito deste nível de analise é estender a analise para além da familia.

### Categorias de Analise:

As cinco categorias de análise são as potencias mudanças no trabalho, uso do tempo, recursos, decisões e fatores socio-culturais para cada nível de análise.

**TRABALHO:** refere-se às TAREFAS, NIVEIS DE COMPETENCIAS REQUERIDAS para o trabalho, e CAPACIDADE PARA O TRABALHO (pessoas necessarias para o fazer), e as mudanças que poderão ocorrer nesta categoria, derivada de uma ação ou projeto.

- **Trabalho Produtivo:** Refere-se ao trabalho pago que provem de alguma atividade que gere rendimento.
- **Trabalho Reprodutivo:** refere-se oa trabalho doméstico, normalmente não pago, como as tarefas domesticas, o cuidado dos filhos, dos idosos e dependentes. Incui normalmente atividades de subsistencia como a agricultura, pecuária etc. É considerado uma forma de trabalho invisivel por não ser pago, valorizado socialmente e por não contar nas estatisticas economicas e outras como trabalho.
- **Trabalho Comunitário:** refere-se às tarefas que se realizam na comunidade como tomar conta dos idosos, crianças e pessoas vulneráveis, preparação de festas, rituais religiosos, cuidados de limpeza e manutenção do espaço comum, etc. Normalmente não é considerado trabalho. É considerado uma forma de trabalho invisivel por não ser pago, valorizado socialmente e por não contar nas estatisticas economicas e outras como trabalho.
- Considera-se que as atividades como o trabalho voluntário público, o entretenimento e o consumo de outros bens, as obrigações sociais e culturais, não são consideradas trabalho comunitário. Atividades que envolvem o cuidado e manutenção pessoal (dormir, comer, atividade fisica) e o lazer feito pelo prazer, não são consideradas trabalho.

**USO DO TEMPO:** refere-se á forma como usam o tempo em cada uma das tarefas, e as mudanças no uso do tempo necessárias para desenvolver a tarefa associada ao projeto ou a atividade, ou ainda as mudanças que podem ocorrer no uso do tempo derivada da ação ou projeto.

**RECURSOS:** refere-se á forma como acedem, controlam e beneficiam de cada tipo de recurso, e aos desafios no acesso ao capital, terra, credito, rendimentos, como consequênciia do projeto, a extensão do acesso e controle nos recursos

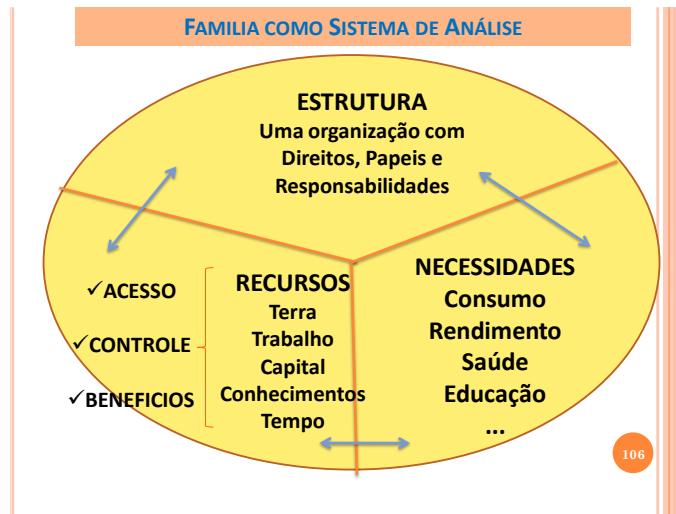
(mais ou menos) em cada nível de análise (homem, mulher, família, comunidade).

**DECISÕES:** refere-se à forma como as decisões são tomadas na família e na comunidade, ou seja quem decide o que nestas duas esferas.

**FACTORES CULTURAIS:** refere-se aos aspectos sociais da vida dos participantes (papeis de gênero) que constrangem ou não a vida de cada grupo (nível de análise) e as mudanças nos aspectos sociais da vida dos participantes (papeis de gênero) como resultado do projeto.

Matriz de Análise de Género						
	MULHER	HOMEM	RAPARIGA	RAPAZ	FAMILIA	COMUNIDADE
<b>TRABALHO</b>						
<b>PRODUTIVO</b>						
<b>REPRODUTIVO</b>						
<b>COMUNITÁRIO</b>						
<b>USO DOTEtempo</b>						
<b>RECURSOS</b>						
<b>ACESSO</b>						
<b>CONTROLE</b>						
<b>BENEFICIO</b>						
<b>DECISÕES</b>						
<b>NA FAMILIA</b>						
<b>NA COMUNIDADE</b>						
<b>FATORES CULTURAIS – oportunidades ou ameaças</b>						
<b>OUTRO</b>						
<i>Adaptado de Another Point of View: A Manual On Gender Analysis Training for Grassroots Workers (UNIFEM)</i>						

## Análise de Género do Agregado Familiar



É uma outra ferramenta identica á anterior, e que permite a análise de género do agregado familiar. O agregado familiar é um sistema de análise que nos permite compreender diferenças de género existentes em vários campos de análise. Os seus componentes são interdependentes, em que a mudança num implica um impacto/mudança noutros aspectos.

### Procedimentos:

1. Dividir grupos de homens e mulheres
2. Ajuda-los a preencher a grelha/matriz
3. Questões para discussão:
  - ✓ Quais os papéis de homens e mulheres no agregado familiar?
  - ✓ Quem usufrui de mais/menos direitos?
  - ✓ Quem usufrui de mais/menos recursos?
  - ✓ Quem tem mais necessidades?

### Pressupostos:

- ✓ É difícil mudar culturalmente determinados papéis
- ✓ A distribuição dos recursos não poderá ser facilmente mudada do exterior.
- ✓ A mudança num aspecto do sistema do agregado familiar irá causar mudanças em outros aspectos.

**MANUAL DE ANIMAÇÃO COMUNITÁRIA**

<b>MATRIZ DE ANÁLISE DE GÉNERO DO AGREGADO FAMILIAR</b>		
<b>ESTRUTURA</b>	<b>HOMENS</b>	<b>MULHERES</b>
Papeis: chefe de família, dona de casa, cuidador/cuidadora, poder de decisão, agricultura familiar, cuidar de animais, produção de artigos para venda, trabalho fora de casa, etc.		
Direitos: distribuição dos recursos, rendimentos, pertences e propriedade/comportamento e vida pública – conviver, sair com amigos/amigas,		
Responsabilidades (domésticas, de cuidado das crianças, de produção de bens e dinheiro, cuidados de educação e saúde, interacção com a comunidade, poupança e investimentos)		
<b>RECURSOS</b>		
Terra – uso da terra, acesso a terra, qualidade da terra		
Trabalho – divisão do trabalho, trabalho remunerado e não remunerado, actividades geradoras de rendimento de subsistência, disponibilidade para o trabalho		
Capital		
Agua		
Energia		
Animais		
Equipamentos e materiais		
Conhecimento – educação formal, acesso a informação de como a comunidade está organizada, como as instituições funcionam, os recursos existentes, acesso a formação técnica e profissional		
Tempo		
Participação associativa		
Participação no poder local		
<b>NECESSIDADES</b>		
Rendimento		
Capital		
Educação		
Terra		
Casa		
Saúde		
Tempo		

## Classificação da Riqueza (pode ser integrada no ambito do mapa comunitario ou não)

**Objetivo:** Esse é um método particularmente útil de 1) descobrir como os diferentes membros da comunidade definem a pobreza, 2) definir quem são as pessoas realmente pobres e 3) estratificar amostras de riqueza. Isso é feito melhor quando você estabelece algumas relações com os membros da comunidade.

**Desenvolvimento:** Um bom método é fazer cartões com o nome de cada chefe de família da comunidade escrito neles, ou dar os cartões para que eles mesmos escrevam o nome de cada família. Peça-lhes para agruparem os cartões de acordo com varias medidas de riqueza e para fazer uma analise racional (das razões) dos agrupamentos.

A maneira como a comunidade categoriza os membros da comunidade, e as razões apresentadas para definir as categorias, são muito relevantes sobre a composição socio-econômica da comunidade.

LIVESTOCK AND LAND OWNED BY VARIOUS CASTE							
CASTE	BINTHAL	SANYASI	DUMAL	HARIJAN	GOWDA	BRAHMIN	VAISHNAV
COW	○○○○	○○		○○○	○○○		○
BULLOCK	○○○○○○						
CHICKEN	○○○○○○○○○○	○○○○	○○	○○○○	○○○○		
SHEEP	○○○○				○○○○		○○○
HE BUFFALON	○○○○						
GOAT	○○○○○○○○○○	○○		○○○○○○○○○○	○○○○	○	○○

Figura: Analise da quantidade de animais possuidos por diversas castas na India

## Diagrama Histórico ou Linha do Tempo

Variações e tendências sazonais e históricas podem facilmente não ser notadas numa visita rápida ao campo.

**Objetivos:** explorar as mudanças ocorridas numa comunidade referente a varios aspectos: chuvas, mercado de trabalho, atividades agrícolas (pesca, caça, pastoreio), incidência de doenças, desastres naturais, migração para trabalhar, estoques de comida e muitos outros elementos que mudam com o tempo e que tiveram impato sobre a comunidade (positiva ou negativa).

**Desenvolvimento:** pode ser elaborado através de diagramas ou de linhas do tempo, que podem ser usados para discutir as razões por trás das mudanças e as implicações para os grupos de pessoas envolvidas. Definir o período de tempo ou deixar em aberto para que a comunidade determine. Dar o tema caso seja o objetivo da exploração, ou deixar de forma livre para que seja a comunidade a explorar os aspectos mais revelantes na sua história durante esse período de tempo.



**Diagrama de Venn:** uma forma de entender os mais delicados aspectos de interação social numa comunidade entre pessoas e instituições.

**Objetivo:** Identificar grupos e instituições que operam na comunidade por ordem de importância (depende do objetivo que se quer e do público alvo – pode ser com maior ou menor intervenção em alguma área, pode ser com maior poder de mobilização de recursos e técnico, pode ser que tenha mais importância para eles, os que tem algum tipo de decisão ou não, etc.) e como

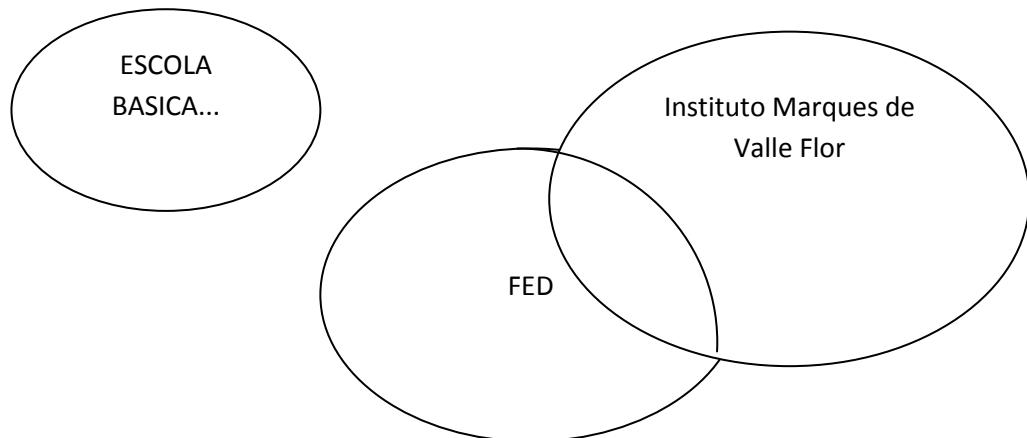
relacionam entre elas, isto é o grau de cooperação entre eles. Ajuda os moradores a visualizarem e compreenderem a importância das várias instituições nas suas vidas, e na tomada de decisões numa comunidade.

**Desenvolvimento:** Essa técnica é simplesmente uma coleção de círculos cada qual representando um grupo ou organização diferente na comunidade. O tamanho de cada círculo reflete a importância relativa do grupo representado - quanto menor o círculo, menor a importância do grupo. O tamanho da sobreposição de dois círculos representa a quantidade de decisões em conjunto e colaboração entre dois grupos.

1. Identificar os grupos a participar – deve ser diverso e inclusivo ou seja que represente a comunidade e os grupos mais vulneráveis.
2. Podem fazer uma chuva de ideias durante 10 minutos sobre o tamanho que cada organização deve ter por ordem de importância (criterio de ser comunicado pelo facilitador – importância, poder na tomada de decisões na comunidade, etc. ou deixado livre dependente do objetivo do exercício), tendo em atenção que todos expressam a sua opinião.
3. Integra-se círculos em papel de tamanhos diferentes para escreverem o nome das organizações e posicionarem numa folha de papel, ou pede-se para desenharem no chão ou numa folha grande de papel os círculos. Pedir que iniciem com a organização que pensam que tem maior influência na comunidade ou outro criterio, e vão desenhando as outras que tenham relação com ela, fazendo a intersecção dos círculos para mostrá-la a relação de proximidade e a distância para mostrar a falta de interação entre elas.
4. A discussão pode basear-se em vários tópicos de acordo com o objetivo proposto ou com a informação gerada:
  - ✓ Percepção dos moradores sobre a importância, o papel e o significado das organizações nas suas vidas e conhecimento da intervenção das organizações
  - ✓ Níveis de relações entre grupos formais e não formais
  - ✓ Níveis de comunicação e relação entre as organizações
  - ✓ Formas de melhorar as relações entre as organizações
  - ✓ O papel dos coordenadores/direções das organizações e a sua intervenção

- ✓ Nível de intervenção das organizações numa área específica do desenvolvimento ou em todas as áreas de desenvolvimento
- ✓ Potencialidades de intervenção das organizações em alguma matéria/assunto, e redes de interação que podem ser estabelecidas para tal
- ✓ ...

**Exemplo**



Para sistematizar as informações sobre as relações entre as organizações pode-se elaborar uma Grelha de Analise, exemplificada abaixo, em que se colocam as informações recolhidas de forma a comparar e ter uma visão unica.

GRUPO ou ORGANIZAÇÃO	Papel na comunidade ou nível de intervenção num assunto específico na comunidade	Nível de tomada de decisão na comunidade	Influência do grupo/organização sobre a ação comunitária		
			Preparação	Decisão	Ação
1					
2					
3					
4					

**Legenda:** D (Desconhecido); 1- nenhuma importancia; 4 – grande importancia ou outra dependente dos itens escolhidos.

**Balde Furado:** É uma ferramenta útil na análise da economia local, ou seja permite aos técnicos e aos membros da comunidade compreenderem como a economia local funciona. Imaginando a economia da vila/tabanca como um grande balde em que circula e entrada e saída de dinheiro, entre 3 níveis de atores (as famílias, o comércio e o governo local ou instituições) as pessoas podem compreender a importância de reter dinheiro dentro da vila, por exemplo criando outros serviços em que os moradores não precisam ir procurar fora e assim o dinheiro em vez de sair, permanece na vila/tabanca e gera rendimento e riqueza.

Podem identificar formas de aumentar a circulação de dinheiro/capital para dentro da vila/tabanca e prevenir a saída de dinheiro/capital para fora desta, ou seja que os bens e produtos sejam comprados fora da vila/tabanca.

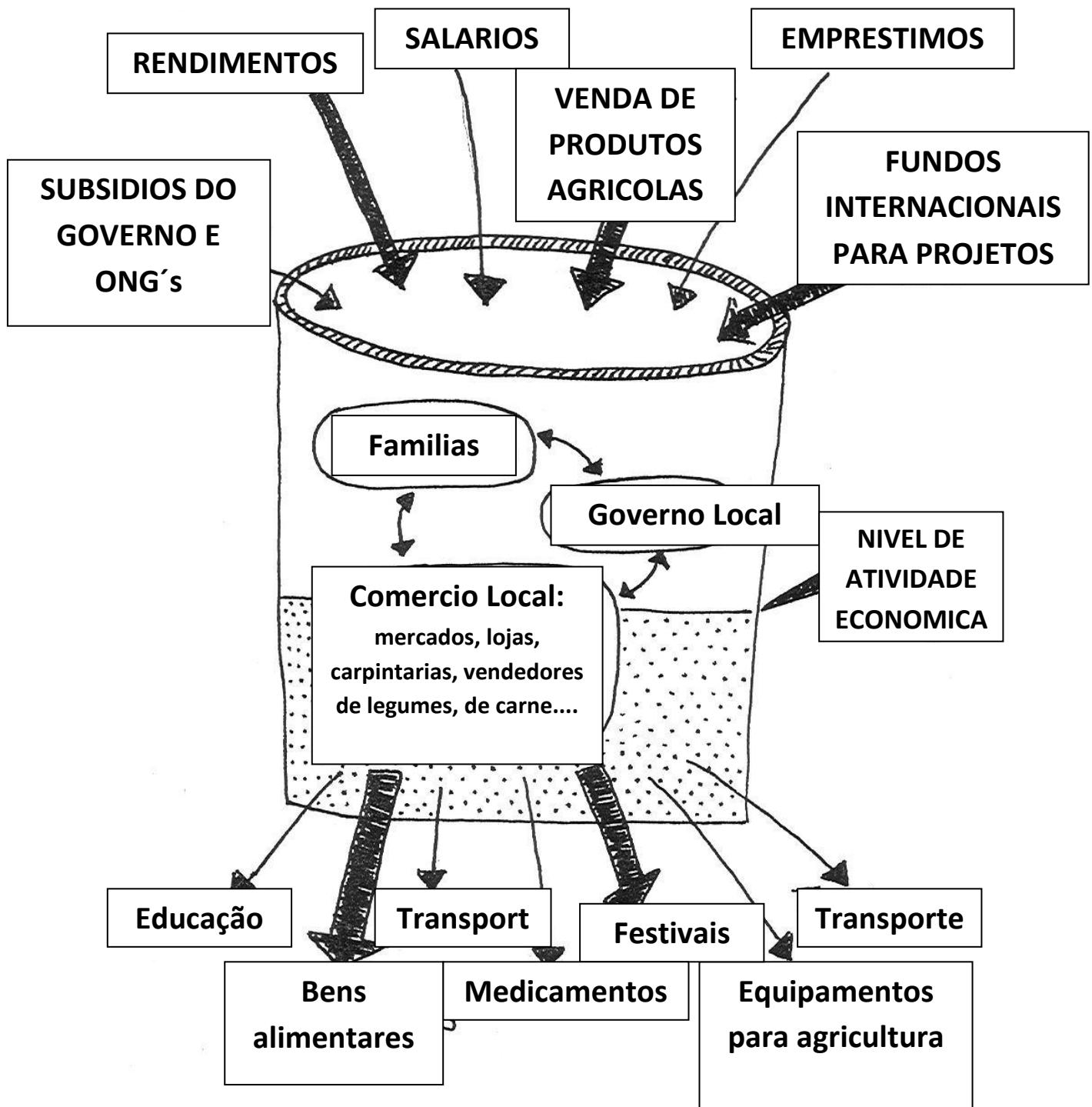
**Objetivos:** Identificar o dinheiro/capital para bens e serviços (bens alimentares, materiais para agricultura, etc.) que circulam dentro e fora da vila/tabanca; Identificar oportunidades para atividades geradoras de rendimento na vila/tabanca; Compreender a economia local e a sua relação com a sociedade (localidade).

**Desenvolvimento:** Junte um grupo de pessoas de diferentes estratos sociais

1. Faça uma chuva de ideias sobre:
  - a) Bens e serviços que são comprados e vendidos dentro da vila/tabanca, e bens e serviços que são comprados e vendidos fora da vila/tabanca;
  - b) Dinheiro que circula para dentro e para fora da vila/tabanca na compra de bens e serviços
2. Faça o desenho de uma panela indicando a circulação do que entra e do que sai com setas indicativas. A largura das setas significa a quantidade. (fina – pouco, grossa – muito).
3. Identifique junto com os moradores as oportunidades de aumentar a circulação de capital para dentro da vila/tabanca (questionando o grupo com perguntas específicas: por exemplo que produtos que compramos fora que poderiam ser produzidos dentro da vila/tabanca? – por exemplo o aumento na produção agrícola poderá levar a que os moradores não precisem de comprar esses produtos fora e ainda possam o vender noutras comunidades trazendo receitas para a comunidade; outrp

exemplo: a produção de composto orgânico pode levar a que os agricultores não precisem de comprar fertilizantes manufaturados; Quais são as oportunidades de financiamento existentes no exterior...?).

4. Anote todas as saídas, entradas e as oportunidades descritas, e facilite a discussão ou seja a análise da situação junto com os moradores.



O diagrama representa uma comunidade como sendo um balde furado em que as setas que entram no balde representam a quantidade de capital e recursos que entra na comunidade, e as setas que saem representam o capital que sai para custear recursos que não existem e são adquiridos fora da comunidade.

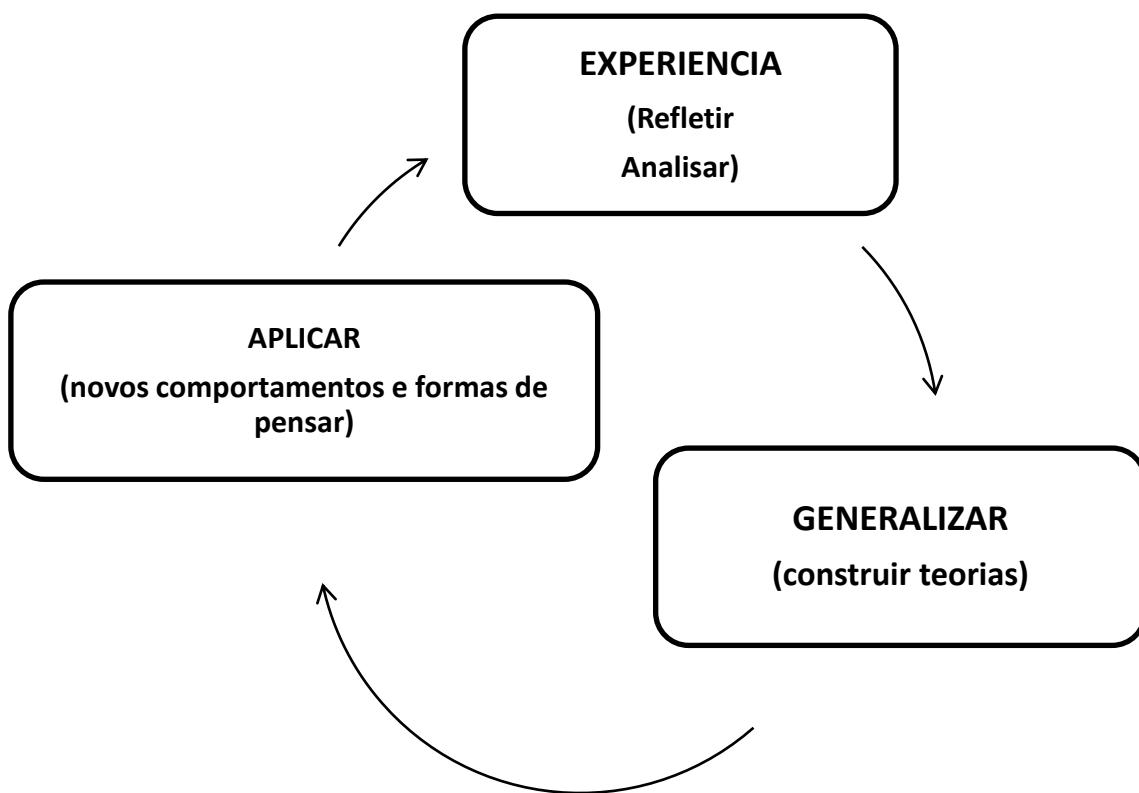
O tamanho das setas representa a quantidade de cada elemento que entra ou que sai.

**Questões para discussão:**

- ✓ Estamos mais a ganhar ou a perder dinheiro, ou seja o dinheiro que entra é mais ou menos daquele que sai? Porquê?
- ✓ Como as famílias, o comércio local e o governo local ou as instituições locais beneficiam do capital que entra?
- ✓ Como as famílias, o comércio local e o governo local ou as instituições locais participam ou gastam o capital que sai?
- ✓ Como o capital e recursos circulam entre as famílias, o comércio local e o governo local ou as instituições locais?
- ✓ O que precisam fazer para diminuir as saídas da vila/tabanca e aumentar a entrada de dinheiro?
- ✓ ...

## Avaliar a aprendizagem através do Modelo de aprendizagem experiencial

Ajuda-nos a refletir e avaliar sobre o que se passou na comunidade e como a informação gerada através das ferramentas participativas podem ajudar-nos a tomar decisões sobre ações a serem desenvolvidas para melhoria da comunidade.



**Experiencia:** alguma coisa pessoalmente vivida pelo participante, neste caso a experiência de terreno que acabamos de ter

**Processo:** rever ou refletir sobre o que passou, quem o fez o que, em que ordem, com que efeito, examinar a sua reacção e observações acerca do que aconteceu, identificando dinâmicas, e comportamento alternativos que podem produzir diferente efeito. Neste caso específico, a nossa experiência de terreno, que engloba toda a informação e discussão sobre o que aconteceu na comunidade.

**Generalização:** Depois de analisar o que aconteceu, que teorias emergentes foram tiradas de novas? Que novas ideias, aprendizagens ou entendimentos emergiram em ti? Já observada toda a informação sobre a comunidade, que ideias emergem: sobre os recursos individuais e comunitários? Sobre as

necessidades específicas de cada categoria da população? Sobre a demanda na força de trabalho? Sobre as diferenças de gênero encontradas? Que oportunidades e constrangimentos começaram a emergir?

**Aplicação:** Como podes utilizar todos esses conhecimentos para que futuramente possas ter um trabalho mais efectivo? Que habilidades precisas para utilizar esses conhecimento? Como tu e a comunidade podem desenvolver uma parceria para a identificação e análise de necessidades e recursos, tomada de decisões, e planeamento que irá causar mudanças no desenvolvimento comunitário? Ou como coordenador de programa como a informação produzida pode dar uma direção ao projeto a ser elaborado?

## 6. PROXIMOS PASSOS

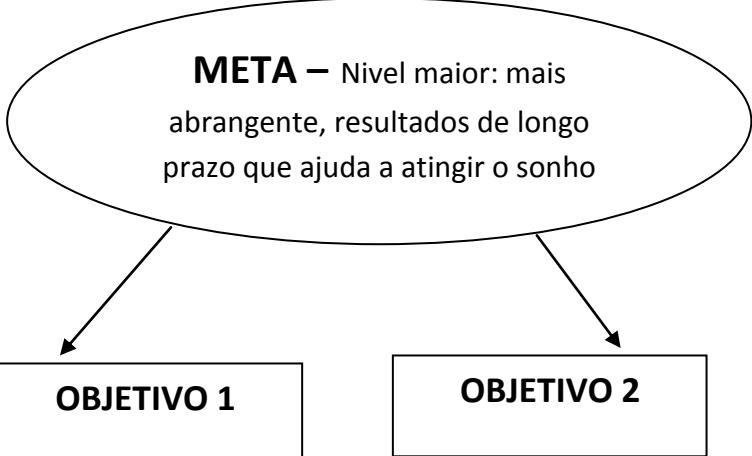
### A elaboração das metas e dos objetivos

Após a priorização das necessidades, pega-se em cada necessidade e questiona-se:

Questões	Fases
<p><b>1. Qual o nosso sonho prioritário ou visão do futuro para a nossa comunidade?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Peça aos membros da comunidade divididos por gênero, que focalizando na sua necessidade prioritária, imagine o futuro que deseja para a sua comunidade. Como ele lhe parece? Usando imagens, símbolos, palavras, crie a sua visão/sonho e partilhe em grupo.</li> </ul>	Sonho ou Visão do futuro descrevendo o futuro desejado
<p><b>2. Quais são os recursos e potencialidades locais disponíveis que irão ajudar-nos a chegar ao sonho/visão do futuro?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Peça que peguem no mapa de recursos já elaborado ou que pensem em todas as forças e recursos que existem na sua comunidade que pode ajudar-vos a atingir o sonho de ter uma comunidade melhor? Quais são os recursos físicos? Quais os grupos e instituições e comércio existentes? Quem são as pessoas com competências e conhecimentos relevantes que podem ser aproveitados? Quais as relações fortes, ou articulações com outros de fora da comunidade que podem ajudar a mobilizar mais</li> </ul>	Mapas de recursos e potencialidades

<p>recursos?</p> <p><b>3. Como podemos fazer esse sonho acontecer?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Considerando o vosso sonho/visão, e os recursos disponíveis na comunidade, pensem nas diferentes formas que podem desenvolver um projeto para chegar a esse sonho.</li> <li>• Quais as estratégias que pensam que poderá funcionar bem? Quais as oportunidades existem que poderão ser utilizadas? Deixe a sua mente flutuar de forma livre e pense em várias estratégias possíveis.</li> <li>• Avalie as forças e as fraquezas das estratégias/atividades apontadas e escolha apenas algumas das melhores.</li> <li>• Depois decida que critérios querem escolher para fazer a decisão final de qual ou quais estratégias escolher para implementar. Alguns critérios possíveis poderão ser: aceitação da comunidade, sustentabilidade, custo, número de pessoas que irá beneficiar, impacto/resultado positivo em curto espaço de tempo... Para ajudar a visualizar todas as estratégias segundo cada critério, preencha a matriz abaixo e vá escolhendo as melhores (de acordo com as pontuações mais e menos, por exemplo - 1: menos aceitável, menos sustentável, mais custo, e menos pessoas a beneficiar; 3: mais aceitável, mais sustentável, baixo custo, mais pessoas beneficiam) – ver quadro abaixo</li> </ul>	<p>Lista de possíveis estratégias/atividades e seleção das melhores estratégias/atividades</p>
<p><b>Quais são os resultados de curto e longo prazo que pretendemos atingir?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vamos iniciar pelos resultados de longo prazo. Olhe para o trabalho que fez até agora para o desenho do projeto – o sonho/visão, a lista dos recursos e potencialidades, a escolha das melhores estratégias, e veja que já iniciámos o desenho do projeto. O que é preciso agora é colocar a visão/sonho em termos concretos de forma que fique visível e bem claro para todos que direção o projeto vai tomar e serem capazes de medir o seu sucesso.</li> <li>• Agora pense nos resultados desejados para este projeto (pense daqui a 6 meses o que lhe</li> </ul>	<p>Metas e Objetivos do Projeto</p>

<p>parece, o que atingiu? E no final do projeto, o que lhe parece, o que atingiu?). Esses resultados esperados são as metas do seu projeto. O número de metas depende do tamanho do seu projeto ou seja das estratégias/ atividades que tem para implementar. Um projeto pequeno tem apenas 1 ou 2 metas.</p>					
<b>METAS DOS PROJETOS:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenha em mente a sua visão/sonho do que quer atingir e como atingi-lo</li> <li>• Defina os resultados de longo prazo ou mudanças que o projeto irá trazer na comunidade</li> <li>• Veja se são realistas e incluem um prazo para a sua realização</li> <li>• Escreva cada resultado ou meta</li> <li>• Escreva para cada resultado 1 ou 2 objetivo ou seja o que pretendemos atingir do resultado maior</li> </ul>					
<b>META 1:</b> <table border="1" data-bbox="212 1060 1013 1282"> <tr> <td data-bbox="212 1060 616 1170"><b>Objetivo 1:</b></td><td data-bbox="616 1060 1013 1170"><b>Sinal de Sucesso:</b></td></tr> <tr> <td data-bbox="212 1170 616 1282"><b>Objetivo 2:</b></td><td data-bbox="616 1170 1013 1282"><b>Sinal de Sucesso:</b></td></tr> </table>		<b>Objetivo 1:</b>	<b>Sinal de Sucesso:</b>	<b>Objetivo 2:</b>	<b>Sinal de Sucesso:</b>
<b>Objetivo 1:</b>	<b>Sinal de Sucesso:</b>				
<b>Objetivo 2:</b>	<b>Sinal de Sucesso:</b>				
<b>META 2:</b> <table border="1" data-bbox="212 1282 1013 1545"> <tr> <td data-bbox="212 1282 616 1392"><b>Objetivo 1:</b></td><td data-bbox="616 1282 1013 1392"><b>Sinal de Sucesso:</b></td></tr> <tr> <td data-bbox="212 1392 616 1545"><b>Objetivo 2:</b></td><td data-bbox="616 1392 1013 1545"><b>Sinal de Sucesso:</b></td></tr> </table>		<b>Objetivo 1:</b>	<b>Sinal de Sucesso:</b>	<b>Objetivo 2:</b>	<b>Sinal de Sucesso:</b>
<b>Objetivo 1:</b>	<b>Sinal de Sucesso:</b>				
<b>Objetivo 2:</b>	<b>Sinal de Sucesso:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Objetivos de um Projeto:</b> objetivos são similares às metas mas mais específicas e focadas nos resultados de curto prazo que precisam para atingir os resultados de longo prazo do vosso projeto. Metas e Objetivos formam uma hierarquia como ilustrada abaixo, para cada meta do projeto, deverá ter pelo menos 2 objetivos.</li> <li>• <b>Sinais de Sucesso:</b> são indicadores ou formas de medir em que nível um objetivo foi atingido.</li> </ul>					

<p>Mostram o impacto que a comunidade espera que o projeto terá.</p>  <pre> graph TD     META([META – Nivel maior: mais abrangente, resultados de longo prazo que ajuda a atingir o sonho]) --&gt; OBJETIVO1[OBJETIVO 1]     META --&gt; OBJETIVO2[OBJETIVO 2]   </pre> <p><b>META</b> – Nível maior: mais abrangente, resultados de longo prazo que ajuda a atingir o sonho</p> <p><b>OBJETIVO 1</b></p> <p><b>OBJETIVO 2</b></p> <p>Nível menor: específico, resultado de curto prazo que ajudam a atingir a meta do projeto</p> <p>Os objetivos devem ser Específicos, Mensuráveis, Atingíveis, Realistas, e Programados no tempo. Para verificar se os seus objetivos são EMARPT coloque as seguintes questões:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quem é o público-alvo ou seja ou sejam as pessoas que é esperado que mudem de vida devido a ações desenvolvidas?</li> <li>• Quais as mudanças ou ações esperadas?</li> <li>• Quando é que as ações esperadas ou mudanças irão ser realizadas?</li> <li>• Qual o nível de mudança esperada?</li> </ul> <p>Para ajudar os moradores a verificar se os objetivos estão bem definidos, olhe para as metas primeiro e depois para os objetivos e pergunte: <i>Se realizarmos estas ações atingiremos os resultados que estamos a espera? Se atingirmos os resultados faremos a nossa visão/sonho acontecer?</i> Se ambas as respostas forem SIM então estão bem construídas, se NÃO terão que reformular as metas e os objetivos.</p>	
---	--

## 7. MENÚ DE ATIVIDADES PEDAGÓGICAS utilizadas durante a ação de formação

### INTEGRAÇÃO

#### Atividade I: Apresentação Visual

##### TRABALHO INDIVIDUAL E PARTILHA GRUPAL: APRESENTAÇÃO VISUAL

###### Objectivos:

- Participantes conhecem-se uns aos outros e apreciam a variedade dos trabalhos desenvolvidos por cada um na comunidade.

###### Desenvolvimento:

- Pede-se a cada participante que através de desenhos e/ou símbolos, e poucas palavras apresentem a sua pessoa (idade, de onde vem, o que mais gosta,) e o trabalho que desenvolvem na comunidade (anos de experiência na comunidade, organização onde trabalha, áreas em que atua, funções que assume, uma atividade comunitária que implementou e que gostou etc.)
- **Tempo:** 15 m para preparar e 2 m para apresentar

**Sugestões de aplicação:** Esta atividade poderá ser adaptada para ser utilizada com os moradores de uma comunidade, integrando outras questões de acordo com os objetivos que se quer atingir, como por exemplo, a profissão/tarefas que desenvolve na comunidade, tarefas que gostaria de desenvolver mas por razões várias não faz, forma como colabora e participa na comunidade, suas competências (o que sabe fazer), etc.

## Atividade II: Contrato de Convivencia

### CHUVA DE IDEIAS: O CONTRATO DE CONVIVENCIA

**Objectivos:**

- Definir as regras de funcionamento do grupo de forma participativa

**Desenvolvimento:**

- Pedir a cada participante do grupo para pensar e dizer duas regras de bom funcionamento do grupo e da formação;
- Os participantes discutem as regras, e elaboram O CONTRATO DE CONVIVENCIA DO GRUPO que se regista num local visível;
- Todos assinam (pode ser apenas com uma marca que existirem no grupo várias pessoas que não sabem assinar) e o Contrato é afixado em lugar visível.
- **Tempo:** 10 m

- ✓ O Contrato de Convivencia é uma forma de democratizar as relações de poder, e por isso é útil aplicar sempre no início de uma sessão de aprendizagem comunitária, de forma a contribuir para gerar mais respeito e o trabalho ser mais eficaz.

## Atividade III: Árvore de Expetativas

### TRABALHO INDIVIDUAL E DISCUSSÃO: ARVORE DE EXPETATIVAS

**Objectivos:**

- Participantes partilham expetativas em relação ao encontro/á sessão.

**Desenvolvimento:**

- Da-se um cartão a cada participante para escreverem expetativas em relação á formação, ou pede-se voluntários para exprimirem o que esperam do encontro ou sessão.
- Reune-se as expetativas idênticas e analisa-se se as expetativas vão de encontro ao objetivo do encontro ou não. Integra-se novos elementos nos objetivos.
- **Tempo:** 20- 30 m (dependendo do número de participantes)

- ✓ O conhecimento das expetativas dos e das participantes, ou seja o que esperam do encontro, e o que os levou a participar, é muito importante em qualquer sessão de aprendizagem comunitária, visto que possibilita que os/as participantes reflitam sobre o que esperam alcançar com encontro, e quais os seus receios em relação ele. Permite que os e as

participantes deem contribuições para enriquecer o plano ou objetivos a que nos propomos atingir, e permite que o facilitado ou a facilitadora reoriente o processo a partir das expectativas.

## O PROCESSO DE ANÁLISE PARTICIPATIVA PARA A AÇÃO COMUNITÁRIA



15

### Atividade IV: Mural do Sucesso ou de Boas Práticas

#### DA: PARTILHANDO E CONSTRUINDO O MURAL DE BOAS PRÁTICAS

**Objetivos:** Conhecer e celebrar as conquistas dos e das participantes nas suas respetivas comunidades; Identificar as características dos projetos bem-sucedidos nas comunidades dos e das participantes; Analisar os papéis de diversos atores (membros da comunidade, líderes, facilitadores, e outros) envolvidos no desenho, implementação e avaliação dos projetos;

**Desenvolvimento:**

- Facilitadora divide em grupos e pede que partilhem um projeto ou uma atividade de sucesso que implementaram na comunidade utilizando simbolos, desenhos e palavras chave, destacando como o projeto foi desenhado e implementado, por quem, os papeis dos diversos envolvidos no processo, as lições ou boas práticas aprendidas, e as similaridades e diferenças entre os projetos partilhados.
- **Tempo:** 30 m para partilha e 5 m apresentação

ss

- ✓ Este exercício permite introduzir as características de sucesso nos projetos à luz das experiências dos grupos:

- ⇒ **Envolvimento de varios segmentos da população e em todas as fases do projeto:** Os projetos comunitarios tem mais sucesso quando resultam das **necessidades e desejos da comunidade**, ou seja quando os membros de uma comunidade **PARTICIPAM na tomada de decisões, no planeamento, implementação e avaliação da intervenção.**
- ⇒ Iniciar com a **identificação dos recursos – abordagem baseada nos recursos**
- ⇒ Metas e objetivos realistas;
- ⇒ Tarefas e Responsabilidades claras e bem definidas para todos os envolvidos;
- ⇒ Tempo e orçamento ajustados aos objetivos que se pretende atingir;
- ⇒ Resultados parciais, tangiveis e concretos atingidos durante a implementação;
- ⇒ Sistema de monitoramento que permita medir os resultados do projeto, identifica obstaculos e cria um mecanismo para permitir mudanças necessárias.
- ⇒ Métodos para manter a comunidade informada e envolvida.
- ⇒ Avaliação baseada em indicadores previamente estabelecidos
- ⇒ Sistema permanente de capacitação e Pessoas capacitadas desenvolvendo tarefas específicas

## Atividade V: Visualizar a participação

### TRABALHO DE GRUPO: VISUALIZAR A PARTICIPAÇÃO

#### Objectivos:

- Definir o conceito de participação; Demonstrar a importancia da participação no desenvolvimento/empoderamento da comunidade;

#### Desenvolvimento:

- Facilitadora divide em grupos e pede a cada grupo que pensem o que é a participação e representem através de um desenho e/ou palavras
- Apresentação dos trabalhos
- Consensualizar sobre o conceito de participação

## Atividade VI: Que nível de participação nas comunidades?

### DA: QUE NÍVEL DE PARTICIPAÇÃO NAS NOSSAS COMUNIDADES?

**Objetivos:** identificar como é a participação na comunidade, quem participa mais e menos e porque, os obstáculos que enfrentam, os desafios para aumentar a sua participação, o papel dos técnicos, e as boas práticas de participação existentes na comunidades.

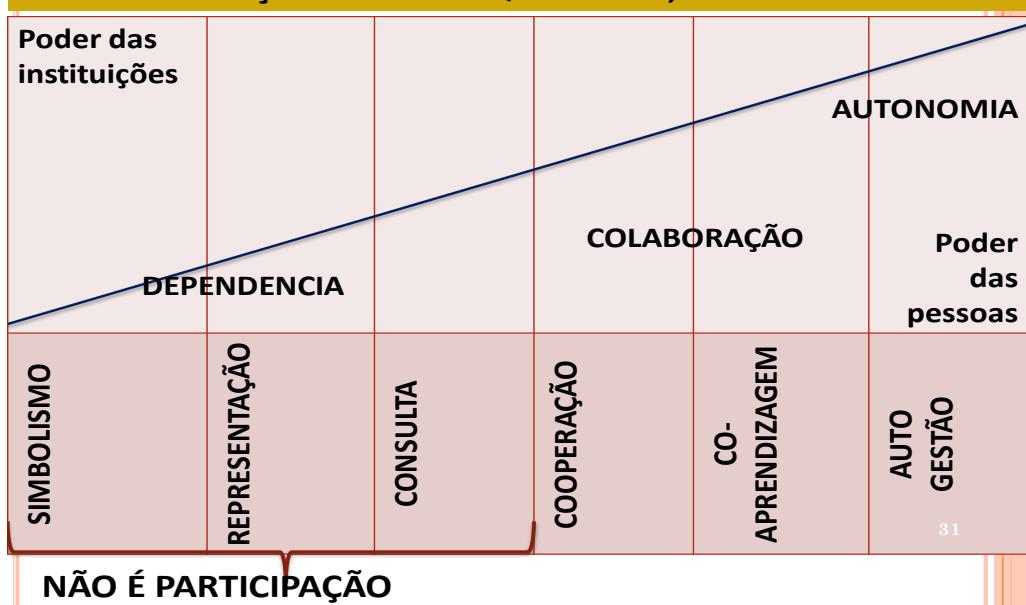
**Desenvolvimento:**

- Facilitadora pede aos grupos que partilhem experiências tendo como base o modelo de participação e as questões abaixo:
  1. Como as várias pessoas - homens, mulheres, jovens, portadoras de deficiência... - participam na sua comunidade (colocar post it no modelo)
  2. Quais são as dificuldades e obstáculos que enfrentam em relação à participação.
  3. Qual o papel das instituições na promoção da participação.
  4. Como podem alargar e diversificar a participação
  5. Boas práticas de participação nas comunidades

**Tempo: 1h**

ss

### PARTICIPAÇÃO É MAIS DO QUE TER VOZ, É TOMAR DECISÕES



## Atividade VII: Desafiar dificuldades no terreno

### DA: DESAFIAR DIFICULDADES NO TERRENO

#### Objetivo:

- Refletir e partilhar estratégias para lidar com situações dificeis que acontecem durante o trabalho comunitario; treinar competencias de animação (teatro fórum).

#### Desenvolvimento:

- Participante dramatizam pequenos casos pedindo a plateia para dar sugestões como resolveriam as situações representadas, interagindo na peça como atores.
- Criar consenso sobre a melhor forma de os resolver.
- **Tempo:** 20 m trabalho de grupo, 5 m apresentação

### Desafiar situações de grupo na comunidade

**TAREFA DE GRUPO:** Analisar e transformar o cenário abaixo numa peça de teatro. Dramatiza-se a peça, e no final questiona-se aos participantes da plateia o que fariam naquela situação, e motiva-se para entrarem na peça, e representarem a forma que pensam que é a melhor para resolver a situação.

Facilitar a discussão entre os e as participantes retirando o consenso atingido e as conclusões.

#### CENARIOS:

O que faria se....

1. Numa reunião comunitária de apresentação da metodologia APAC os moradores estão muito silenciosos, não respondem ou parecem não querer responder às suas questões.
2. Um colega seu animador é muito entusiastico e interrompe sistematicamente os membros da comunidade quando estes falam, e discorda das suas opiniões de forma não-verbal (acenando com a cabeça e fazendo outros gestos de reprovação).
3. Após os trabalhos em grupos separados de homens e mulheres, os dois grupos voltam à plenária para discussão, e o grupo de homens lidera as

discussões, não dando espaço às mulheres, que permanecem timidas e em silêncio.

4. Um colega seu de equipa manda calar um senhor mais velho da comunidade que não parou de falar todo o tempo durante a discussão de um problema.
5. Uma senhora da comunidade acusa o «homem garandi» da tabanka em frente a todos os moradores dizendo não respeitar e abusar das mulheres, e inicia-se uma intensa discussão entre eles.
6. Um líder religioso acusa o animador durante uma reunião, de querer mudar as regras da comunidade com técnicas participativas que motivam as mulheres e outros grupos com menos poder de participarem nas discussões.

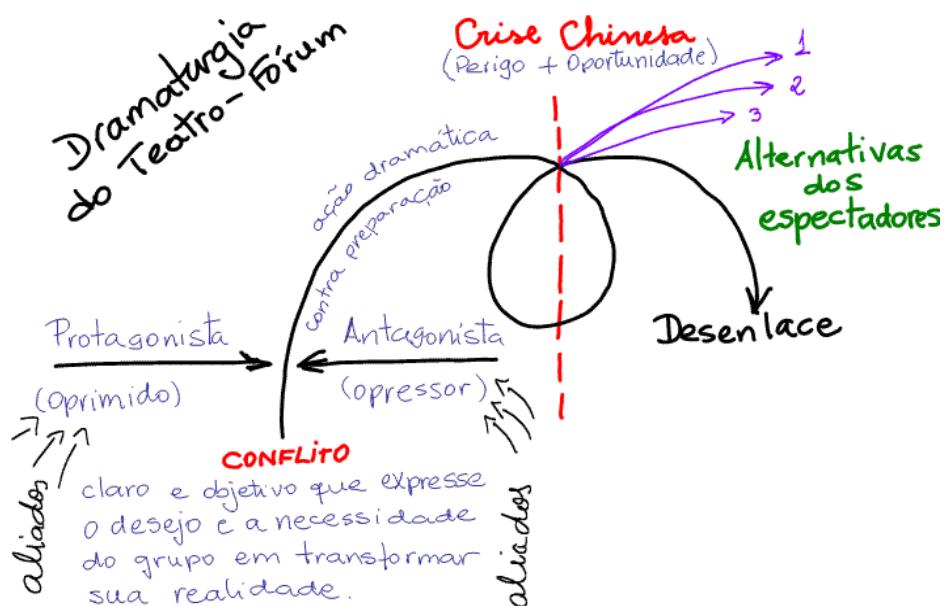
✓ Recomenda-se que esta atividade seja tanto para explorar as competências que um animador/uma animadora de grupos deve ter na comunidade e as estratégias para ultrapassar as situações difíceis apresentadas, como também para treinar as competências do Curinga ou seja o facilitador do Teatro Forum.

#### **Objetivos do Teatro Fórum ou Teatro do Oprimido**

- Refletir sobre o passado para preparar o futuro;
- Libertar a plateia da sua condição de espectador/a passivo e depositário;
- Transformar o espectador/ a em protagonista da ação dramática;
- Empoderamento Individual;
- Agir sobre o presente de cada indivíduo e da sua comunidade ou grupo – empoderamento individual e comunitário.

### O que acontece numa peça de Teatro Fórum ou Teatro do Oprimido?

- As peças de Teatro Fórum contêm cenas baseadas em factos reais, na qual personagens oprimidas e opressores entram em conflito, de forma clara na defesa dos seus desejos e interesses.
- Neste confronto, o oprimido fracassa e o público é estimulado, pelo Curinga (o facilitador do Teatro do Oprimido), a entrar em cena, substituindo o protagonista da ação (o oprimido) e a encontrar alternativas para o problema apresentado.
- O objetivo é fazer com que os/as espectadores/as intervenham e mostrem o que julgam ser uma boa solução, uma melhor saída ou um caminho justo.



### No Teatro do Oprimido o Opressor/a é:

- aquele que, pela sua superioridade numa relação de poder, impede alguém de conseguir fazer algo. É o antagonista de uma Peça de Teatro Fórum. As suas ferramentas passam, muitas vezes, pela discriminação, abuso do poder da tradição e de alguns valores culturais. O Opressor não é, necessariamente, um inimigo do Oprimido, mas apenas alguém com diferentes perspetivas e intenções relativamente a uma mesma situação.

**No Teatro do Oprimido o Oprimido/a é:**

- aquele/a que, usando as armas e ferramentas de que conhece e dispõe, tenta, sem sucesso, fazer algo, atingir uma meta. É o protagonista de uma peça de Teatro Fórum, aquele que procura ultrapassar o conflito existente para conseguir o que quer. Não é um “coitadinho” passivo, mas acaba por ser vencido pelo opressor, na peça. É esta personagem que o público deverá substituir, apresentando alternativas ao seu comportamento que permitam um desenlace diferente, em que o oprimido alcance as suas metas.

**No Teatro do Oprimido a OPRESSÃO é:**

- o ato de alguém, numa relação que implica um conflito de interesses e desigualdade de poder; usar a sua posição para impedir que outrem consiga atingir os seus objetivos. É, geralmente, consciente, mas também pode ter origem em padrões culturais e ser encarada como “a forma como as coisas devem ser”, “o normal”.

**No Teatro do Oprimido o CURINGA é:**

- É o mestre de cerimónia do espetáculo ou seja a pessoa que tem o papel de mediar a discussão e criação de propostas de ação a ser interpretadas pelos “espect-actores/actrizes”. Na situação conflito, quando esta está no ponto alto da ação, ele é quem para a peça e questiona o público para que este pense no que está a acontecer e proponha ações .
- Ele/ Ela não é um conferencista, nem dono/a da verdade. O seu trabalho consiste em fazer com que as pessoas exponham o seu conhecimento sobre o tema, e que se atrevem a ousar, a propor soluções para o problema mostrando aquilo de que são capazes.

### Encenação do Teatro do Oprimido

- Historia deve ser clara, os/ as atores/atrizes devem ter uma expressão corporal que exprima com clareza as ideologias, o trabalho, a função social, a profissão, etc., das suas personagens, através dos seus movimentos e gestos.
- É importante que as personagens realizem ações e façam coisas significativas, de forma a que os/as “espetadores/atrizes” ao substituírem as personagens, ajam dramaticamente a sua estratégia e não apenas se limitem a falar como num rádio fórum. É importante que todos os movimentos e gestos tenham um significado, seja verdadeiramente ação dramática e não pura atividade física, sem sentido.

### Encenação do Teatro do Oprimido

- A peça deve apresentar uma falha, um erro, para que os/as “espect-actores/actrizes” (ou seja a plateia, os que vão substituir o protagonista) possam ser estimulados/as a procurar ou a encontrar soluções e a inventar novos modos de confrontar a opressão. É a plateia fornecer boas respostas.

### Encenação do Teatro do Oprimido

- A peça começa e no momento mais alto do conflito, a peça para e os atores ficam na mesma posição da ultima cena ou seja parecem que ficam congelados.
- O Curinga aparece e pergunta aos/às “espect-actores/actrizes” o que está-se a passar na peça, e se estão de acordo com a solução proposta pelo protagonista. Provavelmente dirão que não. Pergunta-se o que fariam nessa situação. Enquanto estão a dizer o que faziam, o Curinga motiva a pessoa a entrar no palco e substituir o protagonista.

## Encenação do Teatro do Oprimido

- Informam-se os/as espectadores/as que o seu 1.º passo é tomar o lugar do/a protagonista no ponto onde este comete o erro, ou opta por uma alternativa que não deu resultado, e procurar trazer uma solução melhor para a situação.
- O/A “Espectactor/actriz” é quem diz onde quer que a cena seja recomeçada, indicando uma frase, momento ou movimento a partir do qual se retoma a ação. A peça recomeça no ponto indicado, tendo nesse momento o/a espectador/a como protagonista.
- O/A ator/atriz que foi substituído deve permanecer de lado no palco para auxiliar, a fim de encorajar o/a “espect-actor/actriz” e corrigi-lo/a, caso ele/a, eventualmente, se engane em alguma coisa essencial.

## Encenação do Teatro do Oprimido

- A partir do momento em que o/a “espect-actor/actriz” toma o lugar do/a protagonista e propõe uma nova solução, todos/as os/as outros/as actores/actrizes transformam-se em agentes da opressão, ou, se já exerciam essa opressão tornam-a, a maior fim de mostrar ao/à “espect-actor/actriz” o quanto será difícil transformar a realidade, salvo, é claro, as personagens aliadas do/a protagonista.
- O jogo consiste nessa luta entre o/a “spectactor/actriz” que tenta uma nova solução para mudar o mundo, e, os/as actores/actrizes que tentam oprimi-lo/a, como é o caso na realidade verdadeira, obriga-lo/a a aceitar o mundo tal como está.

### Encenação do Teatro do Oprimido

- Se o/a “espect-actor/actriz” renuncia, ou esgota as ações que tinha planeado, sai do jogo. Como no “Vídeo”, onde podemos ir para frente e para trás, e, uma nova solução pode ser tentada, e tantas quantas forem as intervenções dos/as “espect-actores/actrices”. Após cada intervenção, o/a Curinga deverá fazer um claro resumo do significado de cada alternativa proposta, deve igualmente perguntar á plateia se algo lhe escapa ou se alguém discorda, não se trata de vencer a discussão, mas de esclarecer pensamentos, opiniões e propostas.

### Encenação do Teatro do Oprimido

- Num determinado momento, algum/a “espect-actor/actriz” poderá romper com a opressão imposta pela estrutura da peça. Então os atores deverão abdicar de seus personagens, cada um/a por sua vez ou todos/as juntos/as. A partir daí, outros/as espectadores/as serão convidados/as a tomar os lugares dos/as actores/actrices, a fim de mostrarem novas formas de opressão que os/as actores/actrices talvez desconheçam.
- Assim pode-se começar outra peça nova.

## Atividade VIII: Identifica os passos no planeamento de projetos

### DA: IDENTIFICA OS PASSOS NO PLANEAMENTO DE PROJETOS

**Objetivo:** Identificar os passos no planeamento e desenvolvimento de um projeto; Visualizar os passos como um processo sequencial.

**Desenvolvimento:** Entrega-se a cada grupo um conjunto de cartões com os passos no planeamento de um projeto e pede-se que os coloquem em ordem. O grupo que conseguir fazer em menos tempo possível ganha um prêmio.

○ **Tempo:** 15 m trabalho de grupo, 2 m apresentação

### ANÁLISE PARTICIPATIVA PARA A AÇÃO COMUNITÁRIA (APAC)

#### 5. Organizar e identificar necessidades e recursos

Quem somos nós?

Que recursos temos?

#### 4. Avaliar e celebrar juntos

O que fizemos?

O que aprendemos?

#### 1. Explorar a situação e definir as prioridades

Onde estamos agora?

Para onde queremos ir?

#### 3. Ação Comunitária

Seguir o plano - Mobilizar recursos, implementar as atividades, monitorar e registrar

#### 2. Planeando juntos

Como poderemos chegar lá?

Desenho de projeto - meta e objetivos, atividades e resultados esperados, recursos necessários, orçamento

67

## Ferramentas de Análise Participativa



74

### Atividade X: Como organizar o trabalho de terreno?

#### DA: COMO ORGANIZAR O TRABALHO DE TERRENO?

##### Objectivos:

- Analisar e discutir as tarefas de organização do trabalho de terreno no âmbito da APAC.

##### Desenvolvimento:

- Cada grupo escreve as tarefas na preparação do trabalho de cada fase em cartões e organiza visualmente a apresentação.
- Discute-se os passos, chega-se a consensos e sistematiza-se a informação

75

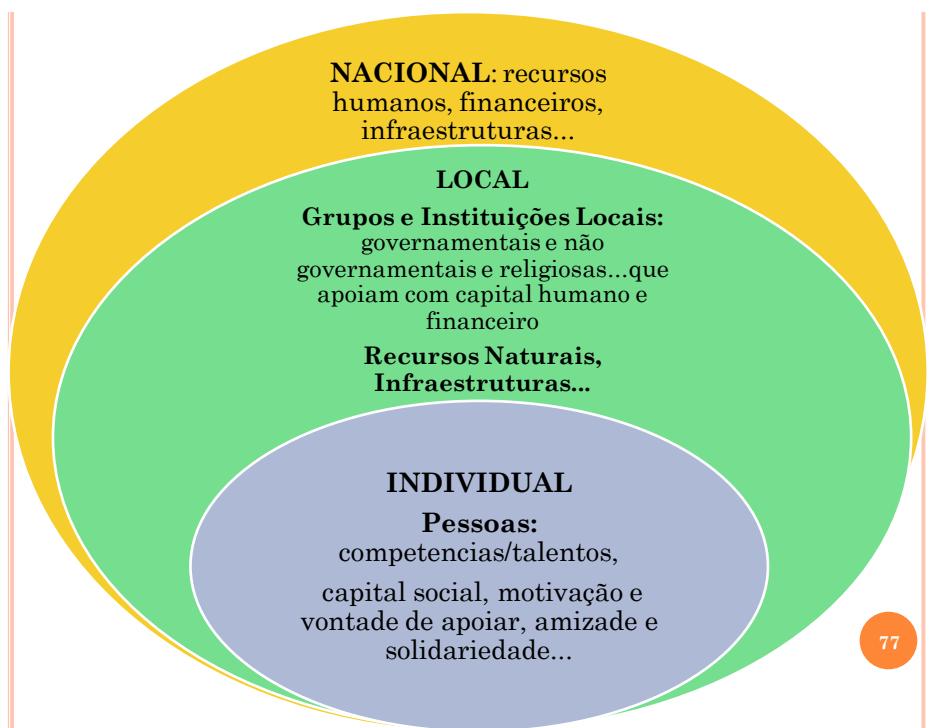
## Atividade XI: Identificando os Recursos

### DA: IDENTIFICANDO OS RESURSOS

**Objetivo:** Desenvolver um mapa de recursos e explorar as implicações da sua utilização no inicio do processo da APAC;

**Desenvolvimento:**

- Pedir que em grupos começem por escrever todas as competencias e conhecimentos que trazem para esta formação (não podem estar repetidas), tendo em mente os objetivos da formação e escrevam na parte interna INDIVIDUAL; apos escrevam o nome de todas as organizações e grupos que representam na parte LOCAL; e apos todas as instituições nacionais com quem mantem contato e articulação.
- **Brefieng:** como se sentiram a descrever as vossas competencias? E a ver as articulações visíveis e possíveis no trabalho comunitario? ...
- **Tempo:** 20 m trabalho de grupo e 5 m apresentação por grupo



77

## Atividade XII: Identificando as Necessidades

### DA: IDENTIFICAANDO AS NECESSIDADES/PROBLEMAS

**Objetivo:** Desenvolver um mapa de necessidades; Contrastar a identificação das necessidades feita pelos moradores com a identificação das necessidades realizada pelas pessoas externas á comunidade.

**Desenvolvimento:**

- Realizar o mesmo processo de grupo mas pedindo que no INDIVIDUAL escrevem o que necessitam de aprender ou as competencias em falta para o desenvolvimento comunitario; no LOCAL os problemas que sentem nas suas comunidades de intervenção que limitam o desenvolvimento comunitario ; no NACIONAL listar os problemas que o pais enfrenta e que dificulta o desenvolvimento comunitário
- **Tempo:** 20 m trabalho de grupo, 5 m apresentação

### PP: COMO APLICAR ESTE EXERCICIO NA COMUNIDADE?

**Objetivos:** Ajudar os e as participantes a refletirem sobre as possíveis aplicações desta dinâmica na comunidade e os objetivos da sua aplicação.

**Desenvolvimento:** facilitadora questiona ao grupo como poderemos adaptar esta atividade de forma a aplicá-la na comunidade e quais os objetivos.

- **Tempo:** 20 m para partilha

ss

## Atividade XIII: Analise de Genero da Familia

### DA: ANALISE DE GENERO DA FAMILIA

**Objetivo:** compreender diferenças de género existentes no sistema familiar relativas á estrutura, necessidades e recursos.

**Desenvolvimento:**

- dividir os grupos por género (Masc./Fem.)e baseados em locais aonde vivem (urbano/rural); explicar a grelha de analise de genero do agregado familiar, e apoiar o seu preenchimento.
- Questões para discussão:
  - Quais os papéis de homens e mulheres no agregado familiar?
  - Quem usufrui de mais/menos direitos?
  - Quem usufrui de mais/menos recursos?
  - Quem tem mais e menos necessidades?
- Como o desenho do agregado familiar ira afetar a forma como o projeto sera desenhado?
- Ou como as intervenções do projeto a ser desenhado irá afetar o sistema familiar nas suas diferentes componentes?

101

- ✓ Esta atividade tem como suporte a grelha de análise de género contida na descrição das ferramentas participativas neste manual.

## Atividade XIV: Testa as Ferramentas Participativas

### DA: TESTA AS FERRAMENTAS PARTICIPATIVAS

- **Objetivo:** Praticar as tecnicas participativas da APAC e desenvolver competencias de facilitação; relacionar o resultado das informações recolhidas com o planeamento de projetos.

**Desenvolvimento:** Apos explication de cada ferramenta, facilitadora entrega a cada grupo tematico uma ferramenta e pede para criarem um cenário imaginario da comunidade onde irão intervir – que tipo de comunidade, com que grupos irão trabalhar (homens e mulheres, grupos etnicos diferentes ...), qual o objetivo e que informação pretendem recolher.

- . Apos definirem esses aspetos, dinamizam em sala as ferramentas.

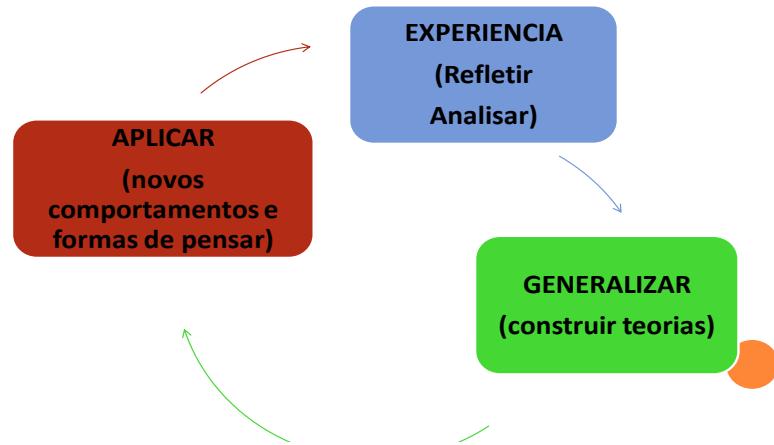
**Avaliação do trabalho:** tendo por base o modelo experencial de aprendizagem

- **Tempo:** 30 m trabalho de grupo, 30 m apresentação

### DIVISÃO DE EQUIPAS PARA DINAMIZAR AS FERRAMENTAS PARTICIPATIVAS

- Por áreas de intervenção:
  1. Saude Sexual e Reprodutiva: mapa comunitario
  2. Agua e Saneamento: levantamento e priorização de necessidades
  3. Atividades Geradoras de Rendimento e Micro credito: Balde Furado
  4. Segurança Alimentar: Calendario sazonal
  5. Educação: Rotinas Diarias
- Na facilitção dividir grupos por género ou outra categoria que consideram importante
- Preparação dos materiais: cada grupo ve o que precisa e prepara com antecencia.
- Divisão dos elementos da equipa por funções – facilitadores, anotadores e observadores

**Processo experiencial de aprendizagem  
Uma forma de avaliar e aprender com a experiência**



**FERRAMENTA QUE PODE SER UTILIZADA EM ACÇÕES DE APRENDIZAGEM COMUNITÁRIA**

- I. **EXPERIÊNCIA:** O que aconteceu? Qual foi a sua experiência? Como se sentiu?
- II. **GENERALIZAÇÃO:** Que novas ideias, aprendizagens ou entendimentos emergiram em si, sobre que recursos individuais e comunitários existem? Sobre as necessidades específicas de cada categoria da população? Sobre a demanda na força de trabalho? Sobre as diferenças de gênero encontradas? Que oportunidades e constrangimentos começaram a emergir?
- III. **APLICAÇÃO:** Como podes utilizar todos esses conhecimentos para que futuramente possas ter um trabalho mais efectivo? Que habilidades precisas para utilizar esses conhecimentos? Como tu e a comunidade podem desenvolver uma parceria para a identificação e análise de necessidades e recursos, tomada de decisões, e planeamento que irá causar mudanças no desenvolvimento comunitário?

## Proximos Passos: Movendo para dentro do Projeto



123

### Atividade XV: Encontra a Laranja

#### V: ENCONTRA A LARANJA

##### Objectivos:

- Compreender importancia da cooperação e da participação no planeamento participativo, e no trabalho comunitario.

##### Desenvolvimento:

- Dá-se a cada grupo 1 laranja que terá que colocar num local para que um dos seus elementos encontre de olhos tapados e com apenas 5 instruções de cada um dos elementos do grupo, e a ajuda fisica de um elemento que não poderá dar instruções, apenas ajudar o elemento cego para que não bata contra nenhum objeto.
- Discussão sobre a importancia da cooperação no trabalho de desenvolvimento comunitario.
- **Tempo:** 30 m



## Atividade XVI: Análise da informação recolhida

### DA: ANÁLISE DA INFORMAÇÃO RECOLHIDA

**Objetivo:** Permitir uma sistematização da informação e uma analise de genero das informações encontradas nas varias dinamicas.

**Desenvolvimento:**

- Em plenaria com o grupo representando os homens da comunidade, outro grupo representando as mulheres, preenche-se e analisa-se as grelhas de analise:
  - 1. Discuta e aponte os dados reunidos por género em cada categoria ou fator explicativo.
  - 2. Discuta o que a comunidade disse sobre diferença de género existente, limitações e oportunidades.
  - 3. Resume a análise das diferenças do género, limitações e oportunidades encontradas
  - Questione: o que as informações nos dizem quanto ás ações que temos que realizar na comunidade para melhorar a situação dos homens e das mulheres? Que proximos passos para continuar o trabalho iniciado na comunidade?

Mapa Comunitário Assuntos tratados	Grupo I: Homens	Grupo II: Mulheres	R Grupo III: Líderes comunitários ou outro	PRINCIPAIS CONCLUSÕES
Recursos				
Forma como cada grupo utiliza os recursos locais				
Constrangimentos no uso de recursos locais				
Divisão do Trabalho				
Uso do Tempo				
Participação nas instituições				
Instituições e recursos considerados mais importantes				
DECISÕES (quem decide sobre comportamentos ou investimentos?)				105
Problemas Centrais				

## MANUAL DE ANIMAÇÃO COMUNITÁRIA

<b>Rotinas diárias Assuntos tratados</b>	<b>Grupo I: Homens</b>	<b>Grupo II: Mulheres</b>	<b>Grupo III: Líderes comunitário ou outro</b>	<b>PRINCIPAIS CONCLUSÕES</b>
<b>Tempo usado no trabalho</b>				
<b>Tempo usado nas tarefas domésticas</b>				
<b>Tempo usado no lazer</b>				
<b>Tempo usado na participação comunitária</b>				
<b>Tempo usado ...</b>				
...				108

<b>Calendario sazonal Assuntos tratados</b>	<b>Recurso: Grupo I: Homens</b>	<b>Grupo II: Mulheres</b>	<b>Grupo III: Líderes comunitários ou outro</b>	<b>PRINCIPAIS CONCLUSÕES</b>
<b>TAREFA POR EPOCA DO ANO</b>				
<b>GASTOS POR EPOCA DO ANO</b>				
<b>CARGA DE TRABALHO</b>				
<b>FESTAS, RITUAIS...</b>				
<b>QUESTÕES DE SAUDE</b>				
...				110

<b>GRUPOS</b>	<b>Priorização de NECESSIDADES</b>			<b>OBSERVAÇÕES</b>
<b>Grupo I: Homens</b>				
<b>Grupo II: Mulheres</b>				
<b>Grupo III: Líderes comunitários</b>				
...				114

Com base em todas as informações geradas por género preenche-se este quadro final de forma a apoiar no desenho do projeto, ou seja a ideia é que se arranjam estratégias que minimizem as limitações e constrangimentos, e maximizem as oportunidades.

<b>ANALISE</b>	<b>Mulheres e Meninas</b>	<b>Homens e Rapazes</b>
<b>LIMITAÇÕES E CONSTRANGIMENTOS</b>		
<b>OPORTUNIDADES</b>		

## Atividade XVII: Visão do Futuro

### DA: VISÃO DO FUTURO

**Objetivo:** Identificar a visão do futuro para os projetos, e os recursos para chegar a essa visão de futuro/sonho.

**Desenvolvimento:**

- Visualização participativa: pedir que todos vejam a lista de necessidades, fechem os olhos e imaginem que estão a celebrar os resultados do projeto que ajudou a colmatar essas necessidades. Após a visualização nos ganhos, facilitador pede que abram os olhos e que partilhem em grupos o que viram que aconteceu, como foi o sonho de uma comunidade melhor.
- Apartir desse sonho pedir que façam uma **lista de recursos que poderão mobilizar para atingir esse sonho**, desde o nível individual ao institucional (ver modelo mapa recursos).
- **Tempo:** 1 hora

126

## Atividade XVI: Identificar possíveis ações para as necessidades

### DA: IDENTIFICAR POSSÍVEIS AÇÕES PARA AS NECESSIDADES

**Objetivo:** Identificar ações para cada necessidade identificada para cada categoria da população pensando nos recursos existentes e a mobilizar; testar as atividades em termos de aceitação da comunidade, sustentabilidade, custo, benefício, ou outro critério identificado como importante.

**Desenvolvimento:**

- Colocar todos os mapas de recursos visíveis e perguntar ao grupo como podem fazer bom uso dos recursos disponíveis para colmatar as necessidades.
- Listar cada necessidade de cada grupo e listar possíveis ações para cada categoria dentro do mesmo gênero ( MULHERES . Raparigas, Jovens mães, mães, idosas... Ou outra subcategoria) tendo em atenção os recursos disponíveis e a mobilizar.
- Avaliar como as ações irão colmatar as necessidades identificadas.
- Avaliar as atividades em termos de aceitação da comunidade, sustentabilidade, custo, benefício para um grande número de pessoas, ou outro critério identificado como importante.

127

- **Tempo:** 2 horas

Necessidade: Falta de agua para rega							
ESTRATEGIA/ ATIVIDADE	Aceitação da comunida de Ou outro criterio	Sustentab ilidade Ou outro criterio	Custo Ou outro criterio	Beneficio para grp n.º de moradore s Ou outro criterio	Recursos Internos/ Oportunid ades Disponiveis a serem usadas	Recursos Necessarios a mobilizar no exterior	
EXEMPLO 1. Construir reservorios de recolha agua das chuvas	mais	mais	menos	mais	Mão de Obra Assistencia tecnica de alguns moradores	Material para construção	
2							~

## Atividade XVII: Avaliando a 1ª Fase de Desenho do Projeto

### DA: AVALIANDO A 1ª FASE DO DESENHO DE PROJETO

**Objectivos:** Avaliar o processo da 1ª fase de construção do projeto e recolher subsídios para a melhoria do processo e aplicação na comunidade.

#### Desenvolvimento:

- ❑ Questionar os participantes para estimular discussão de forma a obter observações e sugestões:
- ❑ Como tem sido o processo , facil, dificil? Porque?
- ❑ Como te sentes em relação a qualidade do desenho do teu projeto (realista, criativo...?)
- ❑ De que forma poderás facilitar um processo identico com a comunidade? Como poderás adaptar ou melhorar as ferramentas para aplicação na comunidade?

130

## **Outros Manuais já disponíveis:**

- I. Manual de Candidaturas a Subvenções da União Europeia
- II. Manual de Gestão do Ciclo de Projeto e Guião de Actividades Práticas
- III. Manual de Métodos de Promoção da Aprendizagem para a Educação Não-Formal
- IV. Manual de Planificação Estratégica
- V. Manual de Gestão de Subvenções da União Europeia

## **Contactos úteis:**

### **Unidade de Gestão do Programa**

Coordenadora da UGP: Ana Teresa Forjaz  
Rua 10, Dr. Severino Gomes de Pina (antigo Edifício Função Pública)  
Telemóvel: 662 30 19  
Email: ugp.paane@gmail.com



Financiado pela  
União Europeia

Esta publicação foi produzida com o apoio da União Europeia. O seu conteúdo é da exclusiva responsabilidade do UE-PAANE – Programa de Apoio Aos Actores Não Estatais e não pode em caso algum ser tomada como expressão da posição da União Europeia.