

Compilação de Material de Apoio à Formação “Educação para a Transformação”

Benguela, 5 a 9 de Maio de 2014



MAP – Mozambique and Angola Project

A Formação “Educação para a Transformação” foi realizada em parceria com:



O MAP – Mozambique and Angola Project é realizado pelo consórcio entre:



Graal em Portugal

The Grail Centre 



Graal em Moçambique



Grail in South Africa

O MAP é um projecto co-financiado por:



ÍNDICE

Introdução	Página 4
A Árvore da Vida	Página 5
O Mapa do Mundo	Página 6
Passos de Aprofundamento da Discussão	Página 9
Princípios de Paulo Freire	Página 11
Planeamento da Acção	Página 19
Conclusão	Página 20

INTRODUÇÃO

O *Projecto MAP - Formação de Agentes de Desenvolvimento Comunitário*, tem como objectivo geral contribuir para a erradicação da pobreza e da fome e para a promoção do desenvolvimento sustentável, através da capacitação de líderes de comunidades e de profissionais que trabalhem em organizações locais, nomeadamente mulheres, de modo a que se tornem agentes de desenvolvimento comunitário, em Angola e em Moçambique. Esta formação será realizada através da aplicação das propostas metodológicas do *Training for Transformation* (TfT) - uma metodologia concebida por duas membros do Graal Internacional, aplicada em países africanos de língua inglesa, desde, 1973, reconhecida e certificada pelo Kimmage Development Studies Centre (Dublin, Irlanda). Este projecto surge de um consórcio entre o Graal em Portugal, o Graal em Moçambique e o The Grail in South Africa e tem a duração de 3 anos (Julho de 2013 a Julho de 2016).

O projecto MAP surge a partir de dois pedidos de treino de competências feitos pelo Bispo da Diocese do Luena (ao Graal em Portugal) e pelo Bispo da Diocese da Beira (ao Graal em Moçambique), em 2012, e do desejo, de partilhar e aplicar a metodologia do TfT em países africanos de língua oficial portuguesa. A primeira experiência em Angola teve lugar entre Janeiro e Fevereiro de 2013 e a segunda experiência teve lugar entre Abril e Maio de 2014, no qual se insere a formação que deu origem a esta colectânea de materiais de apoio.

A formação “Educação para a Transformação”, realizada com o Grupo Comunitário do Bairro de Nossa Senhora da Graça (Benguela), em parceria com a *ONGD Leigos para o Desenvolvimento*, foi facilitada por uma equipa técnico-pedagógica especificamente formada para o efeito, Catarina Dias e Inês Prata, igualmente responsáveis pela compilação de materiais feita neste manual.

A ÁRVORE DA VIDA

Esta dinâmica tem como principais objectivos a valorização de si mesmo, como pessoa, como homem e mulher, dando tempo e espaço para uma reflexão pessoal sobre a minha história de vida e para a partilha das diferentes histórias de vida entre os participantes, fomentando a coesão de grupo.

Numa primeira fase cada participante será convidado a desenhar a sua árvore da vida, onde :

- As Raízes representam as suas origens
- O Tronco representa as suas forças, o que o sustenta no dia a dia
- Os Ramos representam os projectos em que estou envolvido actualmente
- Os Frutos representam os objectivos/resultados que já alcancei e de que me sinto orgulhoso



Depois cada participante é convidado a partilhar a sua árvore com outra pessoa, na sala.

Em plenário, cada pessoa menciona brevemente o que mais o marcou na partilha do seu par (e não toda a história de vida).

No final, expõem-se as *árvores da vida* na parede e faz-se um «passeio pela galeria» para que todos possam ver as árvores dos restantes colegas.

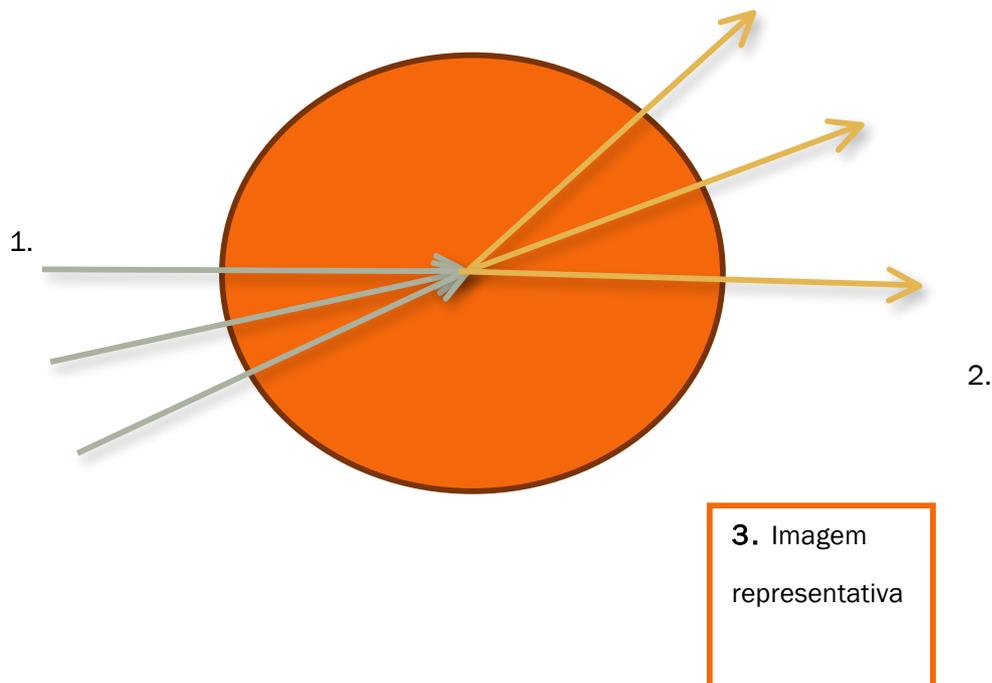
O MAPA DO MUNDO

Este é um exercício introdutório para ajudar os/as participantes a partilhar as suas percepções como a base de uma análise. É um exercício estimulante que ajuda um grupo a partilhar as suas percepções acerca dos aspectos mais importantes a acontecer no Mundo. Ele desenvolve um interesse acerca das forças que estão a mudar o mundo/país/região, para melhor ou pior.

Se os participantes do grupo tiverem diferentes antecedentes, a partilha pode expandir o seu pensamento a partir da variedade de percepções. Pode ser aconselhável fazer um exercício de escuta antes de começar o exercício de modo a assegurar que os participantes tentarão compreender os pontos de vista uns dos outros. Se for feito neste espírito, o exercício pode lançar a base da confiança de um grupo variado e proporcionar uma experiência comum para tipos de análise igualmente diversificados.

Procedimento

Pedir aos participantes para formarem grupos mistos de 5 elementos, sentando-se à volta de mesas onde encontrarão papel de cenário, marcadores, lápis de cor e folhas individuais. O facilitador explica que o exercício consiste em 4 etapas. Cada etapa é explicada à vez e o animador ilustra-as no papel de cenário.



- 1. Problemas enfrentados pela comunidade/organização/região/país/mundo** (dependendo do nível de que se quiser fazer)
 - a) Primeiro cada pessoa faz o seu desenho individual (um círculo no centro da folha), respondendo à pergunta: “Quais são os principais problemas que estão a afectar a minha comunidade neste exacto momento?”.
 - b) As respostas são demonstradas através de setas rotuladas que apontam para a parte interior do círculo.

- 2. Influências a desvanecer**
 - a) Depois de terminar a tarefa anterior, cada pequeno grupo é questionado: “Que aspectos estão a desvanecer na minha comunidade neste momento e que continuarão a desvanecer nos anos vindouros?”. Ou seja, quais são as consequências/impactos dos problemas anteriormente identificados?
 - b) Mais uma vez, os participantes responderão à questão desenhando e rotulando setas que apontam desde o centro para fora do círculo (ainda individualmente).

- 3. Ilustração principal**
 - a) É feita a pergunta: “Se pudesse desenhar uma imagem (ou um símbolo) da comunidade que representou anteriormente, qual seria a sua principal ilustração?”. É dado tempo para cada pessoa fazer o seu próprio desenho na mesma folha, fora do círculo.
 - b) Convide cada participante a partilhar o que estava a tentar expressar no seu desenho, dentro do seu pequeno grupo.
 - c) Depois, desafie cada grupo a desenhar uma ilustração comum num círculo num papel de cenário que inclua as ideias de todos. Os participantes tanto podem planear em conjunto um desenho novo que inclua todas as ideias ou desenhar diferentes ideias nas várias partes do círculo.

- 4. Passeio pela galeria**

Neste ponto, é importante pedir a cada grupo que coloque o seu *poster* na parede e caminhar à volta da sala para ver os restantes posters, notando semelhanças e diferenças e colocando perguntas à medida que circulam.

Em alternativa, cada grupo pode apresentar em plenário o seu “mapa conjunto”, seguindo-se de uma síntese das principais ideias presentes nos diferentes mapas e conclusões.



PASSOS DE APROFUNDAMENTO DA DISCUSSÃO

1. APROFUNDANDO A DISCUSSÃO

O facilitador guia a discussão no grupo através de uma série de passos. Os problemas são como as ervas daninhas. Se apenas cortamos as suas folhas elas em breve nascerão novamente, mas se escavarmos e arrancarmos as raízes, elas não crescerão novamente. O objectivo do animador é chegar, com o grupo, o mais fundo possível às raízes das causas do problema.

Uma vez que tenhamos encontrado os principais problemas (ou as *questões geradoras*) identificados por uma comunidade, escolhemos apenas um deles para aprofundar com o grupo (o problema central) e vamos encontrar um *código*, um modo concreto de o apresentar de volta ao grupo, isto é, uma experiência familiar do problema central. Isto faz os participantes realizarem imediatamente que têm qualquer coisa a dizer sobre a questão. Cartazes, dramatizações sociais, fotografias, 'slides', canções, e jogos de simulação podem todos ser usados para ajudar a focar a atenção de todos os presentes sobre o problema central. Estes materiais problematizadores são designados "códigos". Muitas vezes ligam sentimentos a factos, e realçam contrastes. É impressionante quanta mais energia é gerada por esses códigos em discussões em grupo do que em aulas ou por perguntas abstractas.

Com um bom código, o facilitador não tem que explicar o problema. Todos o vêem imediatamente. Após a apresentação do código...

A discussão desce, degrau a degrau, seis patamares.

Descrição do
código

Primeira
análise

Vida
real

Problemas
relacionados

Raízes das
causas do problema

Planeamento
da ação

1. **Descrição:** é a coisa mais fácil de pedir a um grupo, especialmente se estão em pequenos sub-grupos de 3. Neste patamar pode-se perguntar: “O que vêm na imagem? O que pensam que cada pessoa está a fazer? O que pensam que cada pessoa está a sentir?”
2. **Primeira análise:** Começamos a perguntar porque é que as pessoas estão a fazer o que fazem. Porquê? Porquê? Porquê? O grupo é desafiado a ir da observação, para o pensamento, mas neste patamar ainda lhes é fácil falar sobre o cartaz ou o sócio-drama.
3. **Vida real:** Quando o grupo estiver bem envolvido e o foco da atenção for a maior questão, pode-se fazer a próxima pergunta: “Isto acontece na vida real ou na vossa situação?” Se tivermos identificado um tema gerador real e estiver bem representado no código, a resposta será geralmente “todos os dias” ou “a toda a hora”. É bom dar às pessoas a oportunidade de dar exemplos e descreverem algumas das situações reais, para enraizar a discussão na realidade. Histórias pessoais podem levar algum tempo, mas concentram energia para ação.



4. Problemas relacionados:

Muitas vezes o código só mostra um dos sintomas de um problema mais profundo. O grupo então move-se naturalmente para outros problemas relacionados com o “sintoma” original representado no

código. Por vezes o problema representado no código é tão central que temos que ajudar o grupo a manter-se focado nele. Se são levantados muitos problemas, temos que os resumir e depois ajudar o grupo a decidir em qual se querem concentrar durante essa discussão. Outros problemas importantes levantados têm que ser discutidos noutras reuniões subsequentes.

5. **Raízes das causas:** Agora começamos a desafiar o grupo a analisar a um nível muito mais profundo, tal como um médico vai para além dos sintomas de uma doença para diagnosticar as causas. Somente se identificarmos as causas

chegaremos a uma cura. Na realidade, esta pergunta é a base da conscientização.

David Werner, o autor de *Onde não há Médico*, chama a isto o “**Método de Mas-Porquê?**”

“A criança tem um pé séptico.”

“Mas porquê?”

“Porque pisou um espinho.”

“Mas porquê?”

“Porque não tem sapatos.”

“Mas porque ela não tem sapatos?”

“Porque o pai não tem possibilidades de lhe comprar sapatos.”

“Mas porque é que ele não tem possibilidades de lhe comprar sapatos?”

“Porque lhe pagam muito pouco como trabalhador nas fazendas.”

“Mas porque lhe pagam tão pouco?”

“Porque os trabalhadores nas fazendas não têm um sindicato”. etc.

Três tipos de causas de problemas

O grupo terá que lidar com problemas com raízes em três tipos de causas diferentes:

1. Causas económicas (subsistência/sobrevivência)
2. Causas sociais e culturais (relacionamentos/interacções/valores e atitudes)
3. Causas políticas (processos de tomada de decisão e políticas)

6. Planeamento da acção: O último passo da discussão é orientar-se para acção. Nem todas as discussões acerca de todos os temas podem produzir planos para acção. Mas um grupo ficará frustrado se não houver uma conclusão que os leve um passo à frente na transformação das suas vidas.



PRINCÍPIOS DE PAULO FREIRE

As ideias mais importantes englobadas no trabalho do Paulo Freire são relativamente fáceis de entender por aqueles que têm estado envolvidos na luta para mudar uma situação injusta. Estes princípios têm tido uma influência profunda sobre a nossa compreensão de educação para desenvolvimento. Na América Latina, nas Filipinas e na África do Sul isto é conhecido como “educação popular”. “Educação popular” é um esforço comunitário para adquirir conhecimentos existentes e construir novos conhecimentos para reconfigurar a sociedade, para que assim todos/as tenham oportunidade de se realizarem na vida.

É muito importante que agentes de desenvolvimento comunitário compreendam inteiramente estes princípios chave, se forem de fato desempenhar um papel eficaz no processo de transformação da educação e do desenvolvimento.

a. O objectivo da educação é a transformação radical

Somos chamados/as a transformar

- As nossas vidas pessoais
- A nossa comunidade
- O nosso meio ambiente
- A sociedade inteira.

Para os pobres da terra, “o modo como as coisas são” não é satisfatório, e não é o único modo de como elas podem ser. A educação para transformação é baseada na ESPERANÇA de que é possível mudar a vida para melhor. Deve ser baseada na visão de uma sociedade nova, mais justa.

“Radical” significa ir até às raízes. A causa de muito sofrimento desnecessário no mundo moderno resta profundamente nos valores que influenciam a “civilização” moderna industrial ocidental. Esta “civilização” agora influencia a maior parte do resto do mundo. Estes “valores” (ou vícios) dominantes incluem a ganância e o controlo de possessões materiais e poder sobre pessoas e coisas.

Para transformarmos a sociedade temos que recorrer a valores muito mais profundos de cooperação, justiça e “preocupação com o bem comum”. Ensinaamentos sociais Católicos e de outras denominações Cristãs, e os ensinamentos sociais de outras fés, tais como do Judaísmo, Budismo e Islamita, desafiam-nos constantemente a viver de acordo com esses valores, que são aspectos essenciais do amor. É por isso que a educação transformativa é essencialmente um processo espiritual.

O processo de transformação inclui ambas, a acção e a reflexão. O desenvolvimento e a educação não são processos separados, mas são dois lados da mesma moeda.

A “educação popular” não é somente um exercício académico individualista como o é muita da educação ocidental tradicional, na qual as pessoas tentam obter altas qualificações para elas próprias.

A “educação popular” reconhece a energia e o potencial dentro de cada pessoa e comunidade, e tenta conferir-lhes poder para que façam a sua contribuição total para o processo de construir uma sociedade nova na qual é possível que todas as pessoas satisfaçam as suas necessidades humanas fundamentais.

b. Temas geradores relevantes: empoderamento

Todos/as pensam que a educação que oferecem é relevante, mas quem decide o que é relevante para uma comunidade? Muitos/as têm realçado que as comunidades próprias têm que escolher as questões que são centrais aos seus programas de educação e desenvolvimento. Paulo Freire aprofundou muito mais este conceito, realçando a ligação entre emoção e a motivação para agir.

Muita da educação tentou ignorar os sentimentos humanos e concentrou-se somente na razão e acção. Mas Freire reconheceu que as emoções desempenham um papel crucial na transformação. Sentimentos são fatos. Somente começando com as questões sobre as quais a comunidade tem sentimentos fortes – esperança, receio, preocupação, alegria, mágoa – e trazendo-os à superfície, conseguiremos quebrar o sentido amortecedor de apatia e impotência que paralisam os pobres em muitos locais.

A apatia não é uma condição natural dos seres humanos. É natural que todas as pessoas se esforcem para satisfazer as suas necessidades humanas. Somente quando os seus esforços para o conseguirem são bloqueados repetidamente, é que elas caem em apatia. O papel do/a animador/a é auxiliar as pessoas encontrarem uma nova esperança à medida que recorrem à sua energia natural e para que, juntas, rompem com esta apatia.

O Paulo Freire chama as questões que geram esta energia natural e esperança “temas geradores”. Para que um programa seja baseado solidamente nestes temas, é necessário iniciar um diagnóstico de necessidades.

Algumas questões são discutidas livremente e estão à superfície dentro da comunidade, tais como o encerramento de uma clínica ou a falta de emprego. Outros temas estão a ferver debaixo da superfície mas são “silenciados” devido ao medo ou a tabus (tais como o abuso sexual, incesto, alcoolismo, ou a epidemia da SIDA). Sentimentos reprimidos contribuem para um sentido de impotência e apatia mas se fizermos uso deles, as pessoas podem desenterrar nova vida para elas e outras. Canalizando esta energia para planos estratégicos de acção é um outro desafio.

c. O Diálogo

O diálogo é vital em todos os aspectos de aprendizagem participativa e em todo o processo de transformação. O desafio de construir uma sociedade justa, baseada na igualdade, é muito complexo. Aprendemos a acreditar que existem especialistas que têm todo o conhecimento que precisamos de saber. Durante anos a educação

tradicional tem sido um processo de passar informações, de uma “pessoa que sabe” (o professor) para aqueles “que não sabem” (os alunos). Paulo Freire referiu-se a isso como a educação “bancária”, pois o professor/a faz depósitos regulares na mente vazia do/a aluno/a. Também tem sido descrita como deitar água de uma vasilha cheia para um copo vazio, ou comparada com encher um tanque de carro vazio com gasolina.

Agora achamos que, em muitas questões, os chamados “especialistas” têm estado errados/as. Isto é particularmente assim no setor do desenvolvimento onde mais que uma vez os conselhos de “especialistas” de fora levaram ao aumento da pobreza. Existe agora uma nova consciência de que nenhuns/nenhumas especialistas têm todas as respostas para todos os grandes problemas que o mundo actual enfrenta. Cada um/a pode ter informações valiosas para contribuir mas necessitamos de diálogo para obter as perspectivas de todos/as que estão preocupados com a procura de soluções. A participação local é vital para o desenvolvimento real.

“Algumas das classes dominantes juntam-se às oprimidas e aos oprimidos na sua luta pela libertação. O papel delas é fundamental e tem-no sido através da história desta luta. Contudo, à medida que elas se movem para o lado dos explorados elas quase sempre trazem com elas as marcas da sua origem. Os seus preconceitos incluem uma falta de confiança na capacidade das pessoas pensarem, quererem e saberem. Correm, portanto, o risco de cair num tipo de generosidade que é tão prejudicial como a dos opressores. Embora desejem verdadeiramente transformar a ordem injusta, elas acreditam que têm que ser os executores da transformação.

Elas falam acerca do povo mas não têm confiança nele; e ter confiança no povo é uma pré-condição indispensável para uma mudança revolucionária. Um humanista verdadeiro pode ser identificado mais pela confiança que tem no povo, o qual o/a engaja na sua luta, do que mil acções a seu favor, sem confiança.

Substituir o diálogo por monólogos, lemas e comunicados pelo diálogo é tentar libertar as/os oprimidas/os com os instrumentos de domesticação.”

Paulo Freire

Adaptado de: *Pedagogy of the Oppressed* (Pedagogia do Oprimido). 1970
pp.36-41.

A partir da primeira infância, o diálogo é o modo como desenvolvemos a nossa capacidade de pensar e julgar. Sem o esforço de uma mãe para dialogar com a sua criança, o bebé não se desenvolve. A investigação demonstrou que as pessoas aprendem, lembram-se de e aplicam muitas mais coisas que aprendem em diálogo com os seus companheiros e as suas companheiras, do que as coisas que ouvem nas aulas dadas por especialistas.

Com certeza que há um papel para informação daqueles que têm conhecimento ou experiência especiais. No entanto é muito mais provável que os participantes num grupo absorvam e beneficiem disto se o programa for iniciado com diálogo, que traga à superfície todas as perguntas latentes nas suas mentes. Uma

apresentação relevante irá então desafiar os participantes a pensar mais profundamente e a se engajarem em mais diálogo.

O diálogo requer paciência, humildade e uma crença verdadeira de que existe alguma coisa que se pode aprender de outra pessoa. Requer uma abertura a informações novas, uma disposição para ser desafiado e uma esperança profunda que uma mudança é possível.

O papel do animador é criar um ambiente no qual um diálogo verdadeiro possa ocorrer. Para isto, ele/a necessita uma compreensão sobre a dinâmica de grupos e competências de liderança de grupos.

d. Problematização e a procura de soluções

Uma vez que tenhamos encontrado as questões geradoras de uma comunidade, precisamos encontrar um modo concreto de apresentar de volta ao grupo, uma experiência familiar do problema central.

Isto faz os participantes realizarem imediatamente que têm qualquer coisa a dizer sobre a questão. Cartazes, sócio-dramas, fotografias, 'slides', canções, e jogos de simulação podem todos ser usados para auxiliar a focar a atenção de todos/as presentes sobre o mesmo problema. Estes materiais problematizadores são designados "códigos". Muitas vezes ligam sentimentos a fatos, e realçam contrastes. É impressionante quanta mais energia é gerada por esses códigos em discussões em grupo do que em aulas ou por perguntas abstractas.

Com um bom código, o animador não tem que explicar o problema. Todos o vêem imediatamente. O animador usa então uma série de perguntas para ajudar o grupo a descrever e analisar o problema. Eles precisam de relacioná-lo a situações reais nas suas vidas, pois isto gera a energia, para actuar. O animador ajuda o grupo a chegar o mais profundamente possível às raízes das causas do problema, e depois desafia-os a encontrar soluções, por vezes oferecendo alternativas usadas noutros grupos. Esta reflexão sobre o problema prepara a base para o planeamento eficaz de acção. O papel do animador através do processo não é dar respostas, mas iniciar um processo através do qual o grupo pode por si próprio procurar respostas de um modo sistemático.

A educação problematizadora é profética, e como tal cria a esperança, correspondendo à natureza histórica dos seres humanos. Afirma as pessoas como seres que se transformam a si próprias, que avançam e olham em frente para quem olhar para o passado poder ser somente um meio de compreender mais claramente o quê e quem elas são, para que assim possam construir um futuro mais ciente.

Paulo Freire

Adaptado de: *Pedagogy of the Oppressed* (A Pedagogia do Oprimido), 1970,
p. 57

e. Reflexão e acção

O ciclo de reflexão e acção é central ao processo integral da transformação comunitária. Tanto o levantamento para temas geradores como o uso de códigos problematizadores e perguntas sugeridas para orientar a discussão são desenhados para pôr em movimento este ciclo de reflexão e acção. Uma vez que pessoas numa comunidade tenham a experiência de alegria de obter alguns dos seus objectivos, elas tornam-se mais e mais ambiciosas e as suas vidas ficam preenchidas com uma nova energia e um novo sentido.

O facilitador observa o florescer de pessoas e comunidades perante os seus olhos. Isto é o que o torna um método tão excitante.

Uma mudança radical começa quando uma comunidade sente insatisfação com algum aspecto da sua vida e as pessoas estão preparadas a dedicar tempo para olharem para a sua insatisfação. O animador necessita de arranjar um contexto no qual o diálogo sobre a questão possa ocorrer. Reuniões regulares de organizações estão geralmente tão preenchidas, que oficinas especiais precisam ser planeadas, onde haverá tempo suficiente para uma discussão aprofundada. No entanto, programas regulares de desenvolvimento (sobre alfabetização, saúde, agricultura, etc.) podem ser inteiramente baseados neste ciclo de reflexão - acção.

O facilitador cria uma situação na qual as pessoas podem suspender as suas ocupações diárias e reflectir criticamente sobre o que estão a fazer. Um código ajuda imenso a apressar o iniciar do processo. O grupo identifica quaisquer informações ou competências que necessita, obtém estas informações e/ou formação e então planeia a acção.

Muitas vezes o primeiro plano de acção resolverá alguns problemas, mas não lidará com as raízes das causas do problema com a profundidade suficiente. Mas marcando um ciclo regular para reflexão e acção no qual o grupo celebra constantemente os seus sucessos e analisa criticamente as causas dos erros e falhas, os/as participantes podem tornar-se cada vez mais capazes de transformar eficazmente as suas vidas diárias. Este processo de acção e reflexão é chamado "praxis".

“Em todas as etapas da sua libertação os oprimidos têm que se ver a si próprios como pessoas engajadas na vocação de se tornarem mais inteiramente humanas. Reflexão e acção tornam-se essenciais. A reflexão verdadeira leva a acção mas essa acção só levará a uma praxis autêntica se houver reflexão crítica sobre as suas consequências.

Para atingir esta praxis é necessário ter confiança nos oprimidos e na sua capacidade de raciocínio. Quem quer que não tenha esta confiança falhará induzir, ou abandonará, o diálogo, a reflexão, a comunicação, e recorrerá a usar lemas, comunicados, monólogos e instruções. Conversões superficiais à causa da libertação carregam este perigo.

Embora ninguém se liberte a si próprio somente pelos seus esforços, também não é libertado/a por outros/as. Os líderes devem perceber que a sua própria convicção na necessidade da luta não lhes foi dada por ninguém – se de fato é autêntica. Esta convicção não pode ser empacotada e vendida: é atingida por meio de uma totalidade de reflexão e acção. Somente o envolvimento dos líderes numa situação histórica real é que os leva a criticá-la e a desejar modificá-la.”

Paulo Freire

Adaptado de: Pedagogy of the Oppressed (A Pedagogia do Oprimido), 1970
pp. 41 -42

f. Nenhuma educação é neutra

Nenhum professor é sempre completamente objectivo. Todos estamos condicionados pelas nossas experiências da vida e é importante que olhemos criticamente para como estas afectaram os nossos valores e os nossos julgamentos. Devemos verificar até que ponto usamos o nosso papel e o nosso poder no grupo para tentar recriar os outros na nossa própria imagem. Também temos que verificar até que ponto encorajamos os participantes a desenvolverem-se ao longo dos seus próprios percursos únicos.

Precisamos verificar até que ponto a nossa educação os está a “domesticar” para que se encahem obedientemente nos papéis requeridos deles pela cultura dominante, e até que ponto esta os está a libertar a serem membros críticos, livres, criativos e responsáveis da sociedade – assim como deste grupo de aprendizagem.

Mas há também fatos reais que todos nós precisamos de saber para entender o mundo. Mas fatos, só por si, têm pouco significado a não ser que sejam vistos em relação ao todo.

“A transformação só é válida se é feita com o povo, não por ele...
A libertação é como o parto, e um que é doloroso. A pessoa que emerge é uma
pessoa nova, não mais uma opressora ou oprimida, mas uma pessoa no processo de
atingir a liberdade... São somente os oprimidos que ao libertarem-se, podem libertar
os seus opressores.”

Paulo Freire

Adaptado de: Pedagogy of the Oppressed (A Pedagogia do Oprimido), 1970
pp. 43, 25, 32.



PLANEAMENTO DA ACÇÃO

Pensar atempadamente um plano de acção detalhado ajuda a potenciar o alcance pleno dos objectivos a que nos propomos com a nossa acção, desenvolvendo relações de confiança/compromisso e parceria que serão essenciais para o seu sucesso. O detalhe do plano de acção é fundamental para que nada seja esquecido, mas também de modo a que, na impossibilidade de quem elabora o plano o executar, quem vier “de fora” seja capaz de reproduzir a acção tal qual como ela foi pensada originalmente. Um plano de acção ajuda a alimentar o nosso compromisso relativamente ao que nos propomos fazer, colocando-nos num papel de agente activo na transformação da realidade que queremos mudar para melhor.

Independentemente das diferenças naturais de um plano para outro, há elementos que são comuns a qualquer plano de acção. Eles são os seguintes:

1. **Objectivos** do projecto como um todo (geral e específicos) – é muito importante pensar e definir ‘Como é que quero ver a realidade onde vou intervir, daqui a algum tempo?’
2. **Resultados** (que nos propomos atingir à medida que o projecto vai sendo executado, até ao final do mesmo)
3. Qual o **público-alvo** a que nos dirigimos
4. Qual o **plano de actividades** que pretendemos desenvolver ao longo do tempo de vida do projecto (é muito importante responder à pergunta: o que vamos fazer?) e como é que estas se organizam ao longo do tempo **cronograma** (Quando?)
5. Que **recursos humanos** precisamos para executar o projecto e cada um das suas actividades?
6. Que **recursos materiais** precisamos para executar o projecto e cada uma das actividades?
7. Que **recursos financeiros** necessitamos para assegurar a exequibilidade e sustentabilidade do projecto e das suas actividades? (implica desenvolver um orçamento detalhado)
8. Que ferramentas e mecanismos vamos utilizar para **acompanhar e monitorizar** o projecto à medida que este é posto em prática?
9. Como vou proceder à **avaliação** (intermédia e final) do projecto

CONCLUSÃO

Em suma, a formação correu muito bem, tudo correu conforme o previsto pois tudo esteve muito bem organizado e foi bem preparado pela voluntária dos Leigos para o Desenvolvimento, responsável pelo Grupo Comunitário do Bairro da Graça. O grupo revelou abertura, interesse, compromisso com a formação, o nível de participação foi muito bom e a assiduidade foi boa, aspectos que tornaram possível e muito interessante a realização desta formação. Com este grupo foi possível explorar com alguma profundidade as temáticas propostas.

Queremos agradecer à ONGD Leigos para o Desenvolvimento por todo o acolhimento que nos deu e pelo trabalho de preparação, muito importante para a realização da formação. Queremos agradecer a cada um dos formandos pelo empenho, participação e espírito de abertura demonstrado.

Como afirmaram Anne Hope e Sally Timmel¹ “A educação para transformação é baseada na ESPERANÇA de que é possível mudar a vida para melhor. Deve ser baseada na visão de uma sociedade nova, mais justa.” (Hope and Timmel, 1995, p. 16). Foi com muita esperança que encontramos o Grupo Comunitário do Bairro de Nossa Senhora da Graça e foi com esta esperança partilhada connosco, de que é possível a mudança de vida para melhor, que terminámos esta formação.

Mais uma vez obrigado a todos!

¹ Hope, A. and Timmel S., 1995, *Training for Transformation: A Handbook for Community Workers, Book I*, Revised Edition, Kleinmond: Training for Transformation Institute