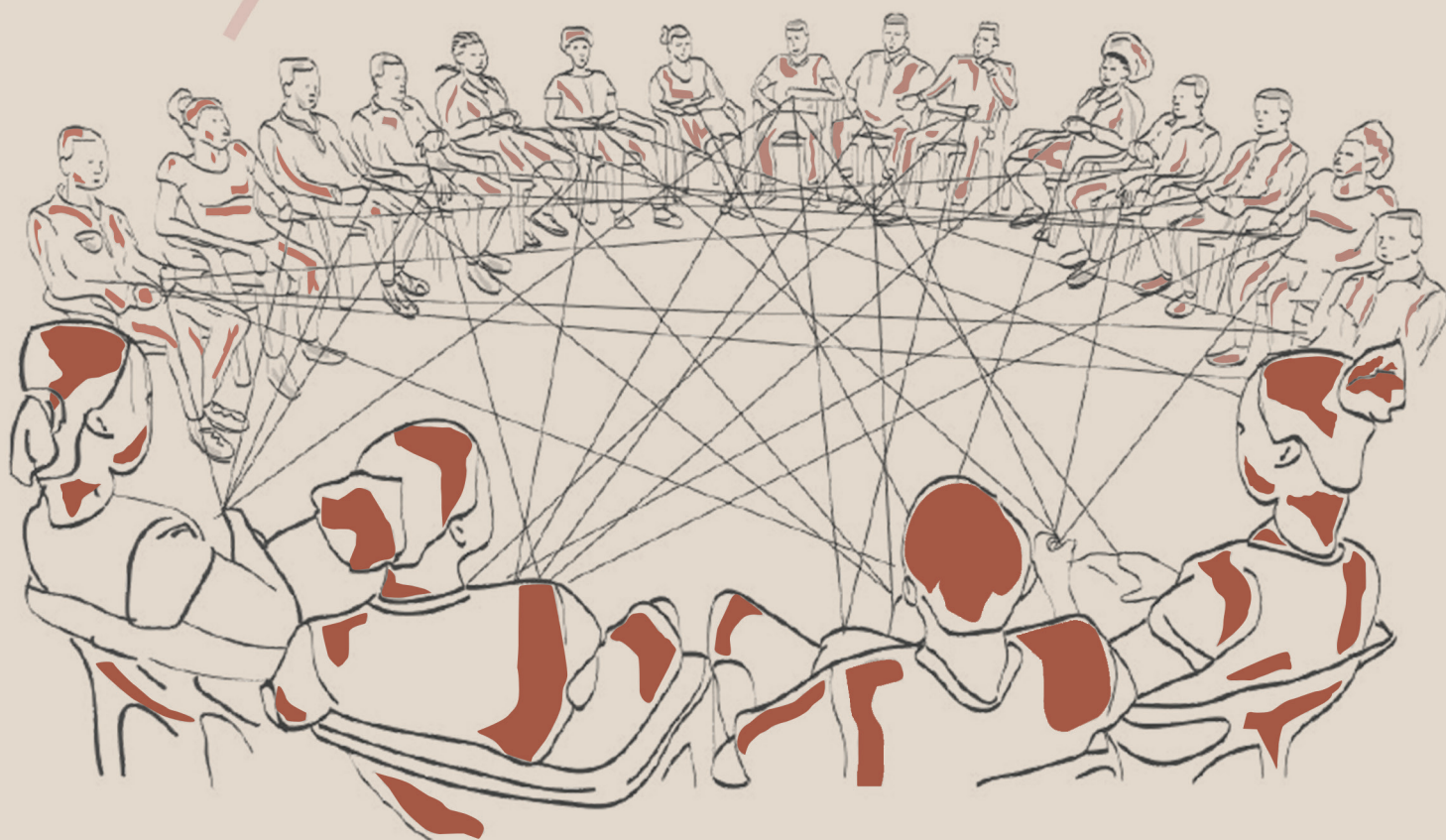


MUVA

MANUAL DE FORMAÇÃO DE FACILITADORES(AS) - AGENTES DE MUDANÇA



Uma metodologia Freiriana numa perspectiva transformadora das relações de género e de aprendizagem

FICHA TÉCNICA

EDIÇÃO

PROGRAMA MUVA

www.muvamoz.co.mz

Maputo

Moçambique

Financiado por:



Criação e Concepção

Rebello, Anne Cecile Manicom - Antropóloga especialista em desenvolvimento de habilidades inter e intra pessoais

Rocha, Solange - Pesquisadora e Educadora Popular Feminista

Taimo, Nélia Vera - Socióloga, consultora para área de pesquisa, formação e mentoria

Elaboração e Redação

Taimo, Nélia Vera - Socióloga, consultora para área de pesquisa, formação e mentoria

Edição e Revisão Linguística

Brandberg, Paula

Taimo, Nélia Vera

Desenho Gráfico:

de Jesus, Vanucci Emília

Tiragem: **150 exemplares**

O programa MUVA é responsável pelo conteúdo da presente publicação.

Maputo, Junho de 2021

Dedicatória

Ao Paulo Freire que vive em todos e todas nós

Paulo Freire completaria 100 anos em 2021. Por isso já estão a ser realizadas uma série de actividades em vários países para comemorar o seu centenário. Para nós, Paulo Freire está vivo, muito vivo e presente. Se não fosse o seu método de educação, este manual talvez não tivesse sido concebido tal como foi. Paulo Freire vive em cada um(a) de nós que vivenciou e ainda vivencia com paixão e amorosidade iniciativas na área do empoderamento económico dos(as) jovens em Moçambique. Os princípios do mestre foram a nossa fonte de inspiração para fazer destas iniciativas experiências de educação crítica, emancipadora e transformadora. Paulo Freire vive em cada um(a) dos(as) milhares de jovens que participaram dos projectos do MUVA nos últimos cinco anos e saíram deste processo educativo transformados(as), tornando-se de facto sujeitos(as) das suas próprias histórias, e donos (as) de novas possibilidades e sonhos. Paulo Freire vive em cada um(a) dos(as) facilitadores(as) que foram formados(as) e transformados(as) através da escuta activa, do diálogo, do questionamento e da valorização dos diferentes saberes. Eles(as) acabaram por se tornar agentes de mudança, provocando o questionamento das normas sociais nas suas diferentes redes de relacionamentos. Como forma de o homenagear, dedicamos este manual ao nosso querido mestre, cujos conhecimentos cruzaram fronteiras e nos fizeram sonhar e acreditar que, com a educação como prática para a liberdade e emancipação humana, um mundo melhor é sempre possível.

Equipa do Programa MUVA

Maputo, Março de 2021.



ÍNDICE

	Página
Dedicatória	3
1.Introdução	6
1.1. A experimentação de uma metodologia transformadora no programa MUVA	7
1.2 Porquê as metodologias ‘freiriana com perspectiva transformadora de género’ e ‘de aprendizagem activa’ no empoderamento económico feminino?	7
1.3 Porquê este manual?	11
2. O(a) facilitador(a) como agente de mudança e o processo de selecção	12
2.1 O perfil do(a) facilitador(a) MUVA	13
2.2 Fase i: pré-selecção de candidatos(as)	14
2.3 Fase ii: workshop de capacitação em género e metodologia de facilitação	18
3. O modelo de formação	19
3.1 Conhecer-se a si mesmo e aos(as) outros(as)	20
3.1.1 A criação de um espaço seguro	21
3.1.2 O ‘acordo de convivência’	22
3.1.3. Tai-chi = dinâmica para o início de cada dia de trabalho	23
3.2 Cultivar a curiosidade, o questionamento e a reflexão	23
3.2.1 O cultivo da curiosidade	24
3.2.2 O questionamento - a importância do “Porquê”	24
3.2.3 A Reflexão	25
3.3 Agir e construir uma nova visão de género	26



4. Da teoria à prática: fluxo da implementação e exercícios da formação	28
5. Como enfrentar algumas situações desafiadoras	40
6. Avaliação	44
6.1 Avaliação dos (as) participantes	45
6.2 Auto-avaliação do(a) facilitador(a)	47
7. Anexos	51
Anexo 1 - Modelo de programa para o workshop de seleção e capacitação em género e metodologia de facilitação para facilitadores(as)	52
Anexo 2 – Exercício do termómetro de género	80
Anexo 3 - Lista de organizações que podem servir de apoio e referência para o(a) facilitador(a)	83
Anexo 4 - Descrição das actividades	86
Anexo 5 – Bibliografia	129





1. Introdução

*“O Mundo não é, está sendo”
Paulo Freire¹*

¹ Freire, Paulo – Pedagogia da Autonomia, pág. 30 – Editora Paz e Terra – Brasil - 25ª Edição

1.1. A experimentação de uma metodologia transformadora no programa MUVA

O MUVA² é um programa de ação, reflexão e aprendizagem. Desde 2016 implementa projetos enraizados em princípios metodológicos que buscam transformar a condição de jovens, particularmente raparigas, através do empoderamento económico eficaz e de longo prazo.

O MUVA inspirou-se em duas metodologias, a Metodologia Freiriana, em que o papel da educação é ensinar a ler o mundo para poder transformá-lo, com uma perspectiva transformadora de género; e a Metodologia de Aprendizagem Activa³, que se baseia no 'aprender fazendo'.

Os princípios destas metodologias foram sendo adaptados no decorrer dos diferentes projetos do MUVA com os seus parceiros. Foram testados com sucesso nas zonas periféricas das cidades de Maputo e Beira com jovens de ambos os sexos⁴.

1.2 Porquê as metodologias 'freiriana com perspectiva transformadora de Género' e 'de aprendizagem activa' no empoderamento económico feminino?

O MUVA realizou um estudo⁵ em bairros peri-urbanos de quatro cidades em Moçambique. Um dos objectivos do estudo era analisar as normas sociais que sustentam as desigualdades de género relacionadas com o trabalho, de forma a ajudar o Programa a conceber intervenções inovadoras. Através deste estudo verificou-se que as jovens se encontram em situações de desvantagem, seja na esfera pessoal, seja na esfera profissional. Elas ficam limitadas na sua capacidade, consciência e atitude para alcançarem os trabalhos com que sonham e os manterem. Por esta razão, uma das recomendações do estudo foi a de criar espaços para reflexão sobre as implicações das normas sociais.

Nesta reflexão deveriam estar envolvidos, não somente as próprias raparigas, mas também

² www.muvamoz.co.mz

³ Bonwell, Charles; Eison, James (1991) Active learning: Creating Excitement in the Classroom – ERIC Clearinghouse

⁴ Evaluating the effects of a bundled youth employment intervention in Mozambique, A mixed-methods evaluation of MUVA's title, Jana Bischler and Jeremy Holland, DFID/Oxford Policy Management (OPM)/Programa LIGADA – 2018

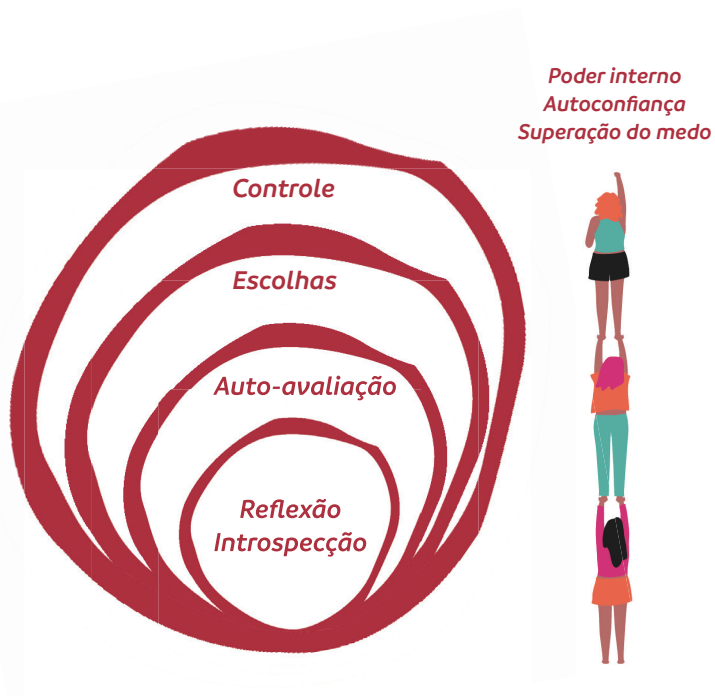
⁵ Aspirações, percepções e experiências de trabalho de meninas adolescentes e mulheres jovens em quatro cidades em Moçambique – Tete, Beira, Nampula e Maputo, DFID/Oxford Policy Management (OPM)/Programa LIGADA - 2015

os rapazes, as famílias, as entidades sociais, enfim todos os que podem agir como agentes de mudança nas suas comunidades. Foi assim que nasceu o projecto MUVA'titude e o curso de Formação Humana e Orientação Profissional⁶, para serem lugar de reflexão e espaço seguro, onde os(as) jovens pudessem dialogar e refletir sobre as suas vidas e desenvolver habilidades para enfrentar e ultrapassar as barreiras que os(as) impedem de alcançar esses sonhos.

Através da pesquisa e experiência do MUVA verificou-se que as habilidades técnicas e o acesso a oportunidades, por si sós, não eram suficientes para os(as) jovens serem bem sucedidos(as) na busca e manutenção de empregos. Para terem sucesso, as formações deveriam capacitar os(as) jovens a questionarem-se sobre as estruturas de poder existentes, as normas sociais adversas e, assim, desenvolverem um forte Poder Interno. Foi adoptada a definição de VeneKlasen e Miller (2012) para Poder Interno: “O sentido de confiança, dignidade e auto-estima que advém da tomada de consciência da sua própria situação e da possibilidade de fazer algo a esse respeito”. A experiência do MUVA demonstrou que o processo de transformação interna acontece quando as seguintes etapas⁷ são percorridas:

- Passo 1 - Introspecção e Reflexão -

«Quem sou eu?»: As sequelas das barreiras provocadas por certas normas sociais podem ficar profundamente enraizadas na mente e no corpo. Por isso, as formações começam por estimular a reflexão e introspecção em torno das relações de poder. É importante que os(as) facilitadores(as) passem pelo mesmo processo que os(as) jovens que irão acompanhar mais tarde, ganhando o hábito de questionar para compreender os fatores internos e externos que os influenciam e quais estão dentro de sua esfera de controle.



⁶ O piloto do curso foi implementado entre 2016 e 2018 pela ONG moçambicana Unidos Para Ajudar (UPA) em quatro bairros da cidade de Maputo e pela ONG francesa “Essor” em dois bairros da cidade da Beira.

⁷ Maiores detalhes no artigo “How to build young women’s soft skills through strengthening their ‘power within’, Authors: Jana Bischler and Anne-Cécile Manicom Rebelo, DFID/Oxford Policy Management (OPM)/Programa LIGADA – 2018

- Passo 2 - Autoavaliação - «O que posso fazer?»: Nesta etapa da formação, o (a) participante começa a envolver-se criticamente consigo mesmo e com a sua vida. Ao partilhar as suas experiências e pensamentos com o grupo percebe que não está sozinho com as suas lutas e dificuldades, o que cria um sentimento de solidariedade e empatia que ajudará a pessoa a avaliar os seus pontos fortes e a melhorar.

- Passo 3 - Escolha e controle - «O que eu quero?»: O elemento de escolha é fundamental para fortalecer a capacidade de pró-atividade e iniciativa. Saber que o caminho que está seguindo é o resultado da sua própria decisão, leva a uma maior apropriação das suas acções, sentido de responsabilidade e motivação para o sucesso.

Por fim, essa sequência de introspecção, reflexão, autoavaliação, percepção do outro e escolha leva a um maior controle sobre as decisões pessoais e profissionais, e sobre o uso dos seus recursos internos e externos, incluindo o tempo. É importante frisar que o processo de transformação que leva ao Poder Interno não é um processo linear. Diferentes experiências e novos desafios, como por exemplo, escolher uma profissão, procurar um novo emprego, casar-se, ter filhos, choques repentinos como doença ou morte de pessoas queridas e próximas, exigem que uma pessoa reavalie continuamente as suas capacidades, valores e escolhas. Quanto mais vezes esse ciclo se repete, mais forte se torna o Poder Interno, aumentando a capacidade de superar medos e barreiras e, finalmente, fortalecendo a autoconfiança.



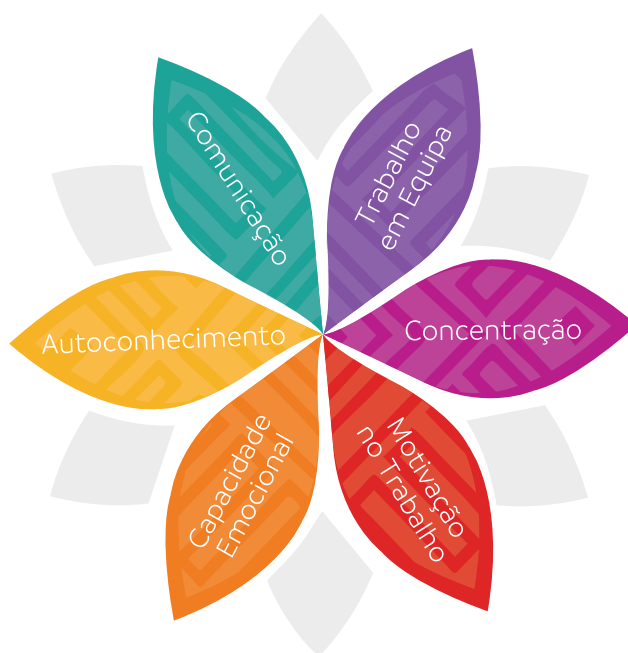
Para conseguir esse processo de empoderamento pessoal, o curso e os seus materiais⁸ foram desenvolvidos tendo como princípio as metodologias Freirianas com perspectiva transformadora de género e de Aprendizagem Activa, pois estas encorajam o diálogo, partem da vivência e conhecimentos dos participantes, problematizam e promovem autonomia e responsabilização, promovem uma maior consciência sobre si mesmo e os(as) outros(a) despertando o poder intra e interpessoal. Com o objetivo de desenvolver e fortalecer esses dois tipos de poderes nos(as) jovens, o poder inter- e o poder intrapessoal, foram criadas várias atividades.

O **desenvolvimento do relacionamento intrapessoal** é essencialmente o acto de se conhecer a si mesmo, às suas emoções e habilidades, ser capaz de identificar os seus pontos fortes e o que precisa melhorar. É a forma como a pessoa se vê no mundo, como se vê a si mesma e como reage às mais diversas situações. É a busca constante pelo autoconhecimento, autocontrole emocional e autoestima.

⁸ Os seis módulos elaborados no âmbito do projecto Muva'titude e que compõem o Manual de Formação Humana e Profissional estão disponíveis para download no website do MUVA www.muva.org.mz

Já o **relacionamento interpessoal** diz respeito à relação com as pessoas do seu convívio, familiares, colegas e amigos. Esta relação influencia a maneira como lida com os(as) colegas, chefes, superiores, clientes, e todos (as) os (as) envolvidos(as) no ambiente de trabalho. Quanto melhor for o autoconhecimento e a gestão das suas emoções, melhor será o seu relacionamento com as outras pessoas.⁹

Assim, foram selecionados três poderes inter- e três intra-pessoais como foco das atividades, para que o(a) jovem tenha oportunidade de descobrir e fortalecer cada um desses poderes. Segue a descrição de cada um deles nos quadros 1 e 2 abaixo.



Poderes Intra pessoais

- É a capacidade de reconhecer e avaliar as suas próprias emoções e as dos outros, bem como a capacidade de lidar com elas.
- É a capacidade de se conhecer melhor, e de identificar os seus talentos para ser capaz de fazer melhores escolhas
- É a capacidade da pessoa identificar o que o inspira, e se manter motivada para desempenhar as tarefas que escolheu.

Poderes Interpessoais

- É a capacidade de manter a atenção numa conversa com o outro, numa actividade que está a fazer, ou num objectivo, deixando de lado as distrações
- É a capacidade de receber e transmitir com clareza informações, experiências, sentimentos e ideias
- É a capacidade de colaborar e comunicar com eficácia com os outros para realizar as tarefas planeadas e encontrar soluções.

⁹ <https://www.jrmcoaching.com.br/blog/relacionamento-interpessoal-e-intrapessoal-trabalho-saiba-como-desenvolver-essas-habilidades/>

As duas metodologias convidam a desafiar e questionar os aspectos constrangedores das estruturas e sistemas da sociedade, para que os(as) jovens ganhem mais coragem e maior poder de decisão nas suas vidas. A perspectiva transformadora de género aborda o género como relações de poder e foca-se tanto no poder pessoal como no colectivo¹⁰. É uma metodologia do cuidado, da reflexão, do questionamento e responsabilização; é um aprendizado que conecta o saber, as experiências e as emoções da vida e reconhece a importância das emoções. Os(as) facilitadores(as) são formados para criar um ambiente em que os(as) participantes possam compartilhar sentimentos e desafios que poderão vir a enfrentar durante a jornada do projecto.

Para implementar a metodologia, foi criado um modelo de formação no qual o(a) participante é confrontado(a) com um colectivo, com o qual ele(a) irá conviver e refletir durante um tempo determinado. A forma de interagir entre essa pessoa e o colectivo será a chave do sucesso para a sua transformação individual, sendo esta a essência da metodologia.

As formações, com o máximo de 25 participantes, podem ter a duração de 2 a 3 semanas¹¹, com uma carga horária entre 80 e 120 horas. Depois dessas 2 ou 3 semanas, os (as) candidatos(as) selecionados serão acompanhados durante 1 ano através de uma mentoria semanal com sessões de balanço das atividades implementadas e simulação das atividades seguintes.

1.3 Porquê este manual?

Este Manual foi elaborado com o objectivo de partilhar as boas práticas e os valiosos aprendizados na identificação, seleção e formação de facilitadores(as) para implementarem essas metodologias com sucesso. Nele se encontram uma proposta de metodologia, um programa e atividades que tanto podem servir para aperfeiçoar facilitadores(as) experientes na abordagem transformadora de género, como podem ser usadas para formar pessoas sem experiência de facilitação e assuntos de género. Nele serão apresentados os princípios das metodologias Freiriana com perspectiva transformadora de género e de Aprendizagem Activa, com o intuito de transmitir e divulgar o modelo de seleção e formação, bem como as técnicas e os exercícios mais inspiradores e poderosos.



¹⁰ Walters, Shirley & Manicom, Gender in Popular Education – 1996; Walters, Shirley & Manicom, Linzi: Feminist Popular Education, Transnational Debates – Building Pedagogies of possibility, 2012 – Gouveia, Taciana & Portela, Ana – Ideias e Dinâmicas para trabalhar com Género, 1998, SOS CORPO

¹¹ Ver no Anexo 1- Modelo do Programa de Formação de Facilitadores

2. O(a) facilitador(a) como agente de mudança e o processo de selecção

Ninguém ensina nada a ninguém, mas as pessoas também não aprendem sozinhas. “Os homens se educam entre si mediados pelo mundo”¹²

¹² in Freire, Paulo: Pedagogia do Oprimido, página 82, 10a edição – Editora Paz e Terra – Rio de Janeiro, Brasil

O(a) facilitador(a) formado(a) pelo MUVA é, antes de tudo, um(a) agente de mudança e um(a) mediador(a) de diferentes saberes. Ele(a) estabelece pontes entre os saberes e vivências do grupo e os saberes externos, como as diferentes teorias e técnicas desenvolvidas pela humanidade. Ele(a) aproveita e aproxima as histórias e experiências de outros grupos, por diversos meios, tornando-se um(a) catalisador(a) de idéias e ajudando o grupo a tecer e a ampliar a sua rede de conhecimento.¹³ Como Agentes de Mudança, os(as) facilitadores(as) têm um papel-chave em todo o processo de aprendizagem. Eles(as) devem ser fontes de inspiração e encorajar análises e reflexões das experiências de vida que levem os(as) jovens a optarem por mudanças.

2.1 O perfil do(a) facilitador(a) MUVA

Implementar com sucesso as metodologias Freiriana e da Aprendizagem Activa exige facilitadores(as) com determinado perfil. Com base nos princípios destas metodologias, o MUVA traçou o seguinte perfil para o(a) facilitador(a):

- Mínimo 12^a classe
- Alguma experiência em facilitação ou interação com grupos de jovens, como grupos culturais, de teatro, dança, mobilização porta a porta ou na comunidade, sobre assuntos de desenvolvimento, como água e saneamento, saúde sexual e reprodutiva
- Capacidade de questionar
 - *Estar aberto(a) para buscar outras explicações para as questões e experiências de vida*
 - *Estar aberto(a) para refletir sobre si mesmo(a) e sobre o colectivo*
 - *Sensibilidade para aprender e praticar relações de género mais igualitárias*
 - *Praticar a igualdade de género e posicionar-se fortemente contra a Violência Baseada no Género*
- Mente aberta a novas ideias
- Curiosidade e vontade de investigar
- Querer saber o porquê dos processos, vivências e factos
- Humilde, não se colocar como “dono(a) do saber”
- Pertencer à mesma realidade socioeconómica dos participantes
 - *Residente na área ou nos arredores da área de implementação do projecto*
 - *Conhecer as línguas locais faladas pelos(as) participantes*

¹³ Pontes de Souza, Ranieri – “O papel do facilitador em processos de desenvolvimento social – Julho de 2016 www.selftreinamentos.com.br

- Capacidade de liderança
 - *Ter energia e automotivação*
 - *Dinâmico(a)*
 - *Habilidades de comunicação interpessoal*
 - *Comportamentos e atitudes que sejam inspiradores para os participantes*
 - *Saber ouvir*
 - *Ter empatia*
 - *Gostar de trabalhar no colectivo*
 - *Paciente*
 - *Saber gerir as suas emoções*
- Demonstrar profissionalismo e responsabilidade sendo
 - *Organizado(a)*
 - *Pontual*
 - *Pro-activo(a)*
 - *Capaz de manter sigilo*



2.2 Fase I: Pré-seleção de candidatos(as)

O MUVA desenvolveu um processo de seleção que permite identificar jovens com o perfil adequado para serem agentes de mudança numa perspectiva transformadora de género. Este processo tem duas fases, lideradas por formadores(as) séniores com vasta experiência em facilitação e selecção de facilitadores(as). A pré-selecção de candidatos(as) inclui os seguintes passos:

1º Passo: Avaliação dos CVs

O anúncio de vagas é divulgado através das associações e lideranças comunitárias e das redes sociais, principalmente o Whatsapp, Instagram e Facebook. Se na área, o acesso à informação digital for limitada, faz-se um processo de mobilização porta a porta, ou através das rádios comunitárias e de divulgação através de cartazes nas instituições de ensino técnico e superior. Se o objetivo do projecto é o de aumentar a inclusão de raparigas é importante levar em

conta este aspecto pois estas têm menos acesso às novas tecnologias de informação do que os rapazes.

Os(as) candidatos(as) submetem os seus CVs que serão analisados por uma equipa segundo uma grelha de avaliação elaborada para o efeito. No quadro 3 podem ser vistos os indicadores e peso de cada um:

QUADRO 3 – Indicadores de pontuação para seleção de CVs

Indicadores	Pesos da pontuação (sobre 100)
<ul style="list-style-type: none"> • O CV está apresentado com lógica? • A sequência é interessante? • As informações estão completas? • As informações conseguem valorizar as experiências interessantes do(a) candidato(a)? 	10%
<ul style="list-style-type: none"> • O CV não apresenta erros gramaticais e ortográficos 	10%
<ul style="list-style-type: none"> • O(a) candidato(a) apresenta um certificado de 12ª classe. 	Isso é um elemento condicional. Sem ele, é desqualificado(a).
<ul style="list-style-type: none"> • O(a) candidato(a) tem experiências de estágios ou de emprego 	20%
<ul style="list-style-type: none"> • O(a) candidato(a) tem experiências profissionais de trabalho na área de formação 	20%
<ul style="list-style-type: none"> • O(a) candidato(a) tem experiência de activismo e /ou associativismo na comunidade 	20%
<ul style="list-style-type: none"> • A carta de motivação mostra que o(a) candidato(a) entendeu a vaga e foi procurar informação 	10%
<ul style="list-style-type: none"> • A carta de motivação não ultrapassa uma página e está bem resumida 	5%
<ul style="list-style-type: none"> • O(a) candidato(a) tem conhecimentos básicos de informática na ótica do utilizador (MS Office word, excel, power point, Internet, email); 	5%

Cada indicador é pontuado de 0-4 (0 = inexistente, 1= insuficiente, 2= bom, 3 =muito bom e 4 = excelente).

Os(as) candidatos(as) com maior pontuação são chamados para participar no passo seguinte, um workshop de dois dias (30 candidatos(as) em cada dia para 2 facilitadores(as) para avaliação do comportamento individual e em grupo através de dinâmicas específicas.

2º Passo: Avaliação da sensibilidade a questões de género e habilidades de comunicação

Os objectivos gerais dos dois dias de workshop são avaliar os(as) candidatos(as) mais activos(as), dinâmicos(as) e empenhados(as), com boa sensibilidade para o género, boa capacidade de comunicação e de trabalho em equipa.

A avaliação da sensibilidade às questões de género é feita através de duas dinâmicas:

- *O Termómetro de Género (ver descrição do exercício no Anexo 2);*
- *Grupos Focais sobre Questões de Género (Ver descrição do exercício em anexo 2).*

As habilidades de comunicação e de trabalho em equipa são avaliadas através da actividade de criação de um cartaz com o tema “O que é ser facilitador(a)”. Os(as) participantes são divididos em grupos de 4 a 5 e devem criar e apresentar o seu cartaz em 5 minutos, e todos os membros do grupo devem falar. Os(as) candidatos(as) são avaliados(as) através de uma grelha de observação do trabalho e da apresentação em grupo. Cada grupo tem dois/duas observadores (as), o que significa que nesta fase, a equipa de selecção passa a contar com mais pessoas além dos facilitadores(as) séniores.

Na experiência do MUVA apenas 10% dos(as) jovens que se candidatam apresentam as qualidades procuradas. Na fase do workshop geralmente 50% dos candidatos têm as qualidades procuradas. Isto significa que vale a pena investir tempo e recursos neste processo de selecção pois este garante que as pessoas seleccionadas tem o perfil, qualidades e requisitos necessários para se tornar um facilitador(a) agente de mudança. A grande maioria dos(as) facilitadores formados(as) pelo MUVA tornaram-se excelentes. Alguns continuam em projectos do MUVA, outros conseguiram melhor colocação no mercado, graças à formação e experiência no MUVA.

Ficha de Observação e Avaliação de Habilidades de Comunicação Individual e em Grupo¹⁴

	Pontuação das habilidades individuais no trabalho de grupo	Pontuação do(a) candidato(a)
Individual	Demonstra entusiasmo em fazer novas tarefas	
	Demonstra criatividade na execução do exercício	
	Consegue entender e executar a nova tarefa rapidamente	
	Demonstra liderar o processo deixando os colegas expressarem-se livre- e activamente	
	No momento de criação do cartaz, não só consegue expressar-se como incentiva os outros a expressarem-se também	
	Pontuação das habilidades do grupo a realizar o exercício	
Grupo	Preparação do cartaz feita dentro dos 32 minutos (Gestão de tempo)	
	Preparação do cartaz incluiu uma preparação da apresentação oral	
	Cartaz é criativo: propõe novas ideias	
	Fazem uma apresentação agradável e dinâmica do seu trabalho, com várias cores e materiais	
	Apresentação oral tem uma estrutura e lógica	
	Apresentação feita em 5 minutos	
	Pontuação das habilidades individuais na apresentação do trabalho do grupo	
Individual	Está à vontade falando a frente dos (as) outros (as) e consegue captar a atenção do público	
	Consegue passar a sua mensagem com clareza e o seu discurso está estruturado	

¹⁴ Cada observador(a) observa 4 candidatos(a) por grupo por isso na ficha de observação terão 4 colunas com o número de cada candidato(a) que irá observar

2.3 Fase II: Workshop de capacitação em género e metodologia de facilitação

De acordo com a experiência do MUVA serão selecionados entre 25 e 30 candidatos(as) que irão participar num workshop de treze dias de Capacitação em Género e Metodologia de Facilitação. Deste total, geralmente 50% dos candidatos cumpre os requisitos. Como já foi descrito no início deste manual, a primeira semana do workshop é dedicada a reflexão e consolidação da temática de género e da metodologia de facilitação. Na segunda semana, os(as) participantes, divididos em pares ou mesmo sozinhos(as), passam a fazer simulações das atividades previamente distribuídas. Cada simulação tem a duração de 30 minutos, seguida de um feedback em plenário durante outros 30 minutos. O(a) facilitador(a) explica quais serão os aspectos a serem observados nas simulações e como fazer crítica construtiva, usando a técnica de Sanduíche¹⁵. Os aspectos a observar são:

- *Preparação e organização;*
- *Linguagem corporal e gestual;*
- *Dinamismo e motivação do grupo;*
- *Domínio da atividade/clareza nas instruções;*
- *Valorização dos conhecimentos e das experiências dos participantes;*
- *Promoção do diálogo;*
- *Uso de técnicas de negociação;*
- *Gestão do tempo;*
- *Uso de “Óculos de género”;*
- *Fecho, amarração da actividade.*

No final deste workshop, são selecionados entre 6 e 8 facilitadores (as) que trabalharão em conjunto com um (a) facilitador(a) sénior e receberão mentoria durante 1 ano, quando serão capazes de facilitar de forma autónoma.



¹⁵ Nesta sessão é mostrado o vídeo: Melhor forma de se fazer uma CRÍTICA - TÉCNICA DO SANDUÍCHE| Seja uma pessoa melhor - <https://www.youtube.com/watch?v=bhXMrushIdY>

3. O MODELO DE FORMAÇÃO

A educação não muda o mundo, a educação muda as pessoas, as pessoas mudam o mundo¹⁶

¹⁶ BRANDÃO, Carlos Rodrigues. Minha Casa o Mundo. Aparecida-SP: Ideias & Letras. 2008, p. 164.

Formar facilitadores(as) capazes de pensar criticamente é um processo com três fases de transformação, não necessariamente lineares:



- Conhecer-se a si mesmo e aos(as) outros(as);
- Questionar e reflectir juntos(as);
- Agir para a construção de uma nova visão de género.

Porque é que o processo não é linear?

O processo não é linear porque estamos a tratar de relações humanas e de transformação de mentalidades. Essa transformação irá depender de vários factores, tais como uma mente aberta a mudanças, o ambiente do grupo e as vivências dos(as) participantes.

Para efeitos didáticos, as fases serão apresentadas separadamente e numa determinada sequência, o que significa que, na prática, o processo de transformação pode não vir a acontecer exatamente na ordem que está apresentada aqui.

3.1 Conhecer-se a si mesmo e aos(as) outros(as)

Nesta primeira fase da formação, há várias actividades que convidam a pessoa a conhecer-se e a conhecer os(as) outros(as). Esta é uma fase muito importante, pois é nesta que os(as) participantes perdem a timidez e o medo em se expressar, ganham coragem e confiança e começam a acreditar que a transformação é possível. Reconhecem a humanidade no(a) outro(a) e cria um ambiente, uma rede de solidariedade e amor entre o grupo.

Quadro 5 – Técnicas utilizadas para promover o autoconhecimento e espírito colectivo

Objectivos	Técnicas
Valorizar o saber e a experiência individual	Dramatizações, filmes, estudos de caso, poemas, histórias que retratam situações vividas e incentivam a partilha das experiências e conhecimentos dos participantes
Ser capaz de se expressar sem medo	Acordo de Convivência, dinâmicas e jogos que divertem e ensinam ao mesmo tempo
Criar solidariedade entre as(os) participante	Actividades que incentivam a partilha de histórias onde os(as) participantes podem reconhecer a humanidade no outro.

Estabelecer uma relação horizontal de comunicação	Sentar em círculo, delegar tarefas para os(as) participantes por exemplo ajudar a gerir o tempo; ajudar a organizar matéria, colar as folhas do bloco gigante, ajudar a anotar no bloco gigante quando for necessário.
Valorizar a construção de conhecimento em grupo	Actividades que respeitam o tempo dos (as) participantes de forma a evitar correr a dar definições teóricas antes do grupo ter experimentado o processo de chegar à definição
Valorizar o respeito pelas diferenças	Filmes, estudos de caso, dramatizações, textos são usados em actividades que promovem o debate de ideias e a partilha de experiências

Para atingir esses objectivos, é fundamental criar-se um espaço seguro.

3.1.1 A criação de um Espaço Seguro

O Espaço Seguro é um dos elementos chave para criar a confiança individual, com o resto do grupo e com o(a) facilitador(a), para que possam falar e debater com respeito sobre os seus sentimentos e as suas diferentes visões do mundo.

Um espaço seguro vai além de um espaço físico apenas: é um espaço de aprendizagem, onde há liberdade de expressão sem medo de julgamento e onde o errar é visto como aprendizado, e não algo a ser punido.

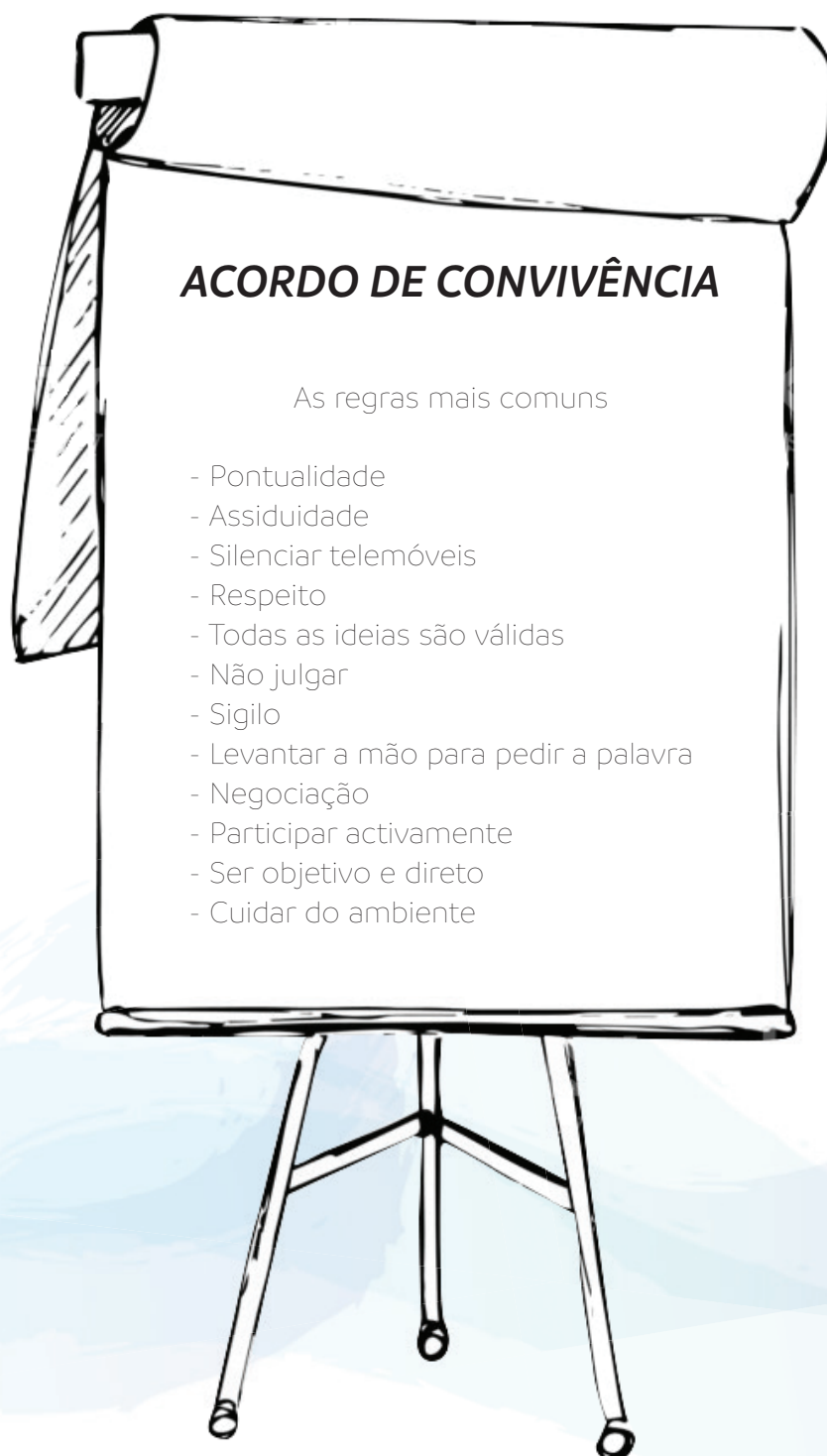
Para criar esse espaço, deve tomar em conta alguns aspectos:

- Escolher um local que garanta a privacidade e segurança dos(as) participantes;
- Organizar o espaço de forma que os(as) participantes se sentem em círculo. O círculo contribui para maior receptividade e escuta, e favorece uma comunicação e uma relação de poder horizontal;
- Discutir e definir em conjunto as regras de um Acordo de Convivência. Uma vez definido, o Acordo deve ser lido e assinado por cada participante e ficar afixado numa parede no local da formação, podendo recorrer-se a ele sempre que necessário.

3.1.2 O 'Acordo de Convivência'

Para chegar a esse acordo, o(a) formador(a) deste workshop de formação de facilitadores(as) lembra aos(as) participantes que, para se atingirem os objectivos da formação dentro do tempo estipulado, é importante que sejam definidas algumas regras de convivência entre o grupo. O acordo de convivência irá permitir que os(as) participantes pratiquem a escuta activa, o diálogo, a negociação e o respeito às diferentes ideias, crenças e opiniões. Estes irão criar um espaço seguro e de confiança, para que individualmente e no colectivo passem para a fase de questionamento e reflexão.

Exemplo de um Acordo de Convivência



3.1.3. Tai-chi = dinâmica para o início de cada dia de trabalho¹⁷

Dentro ainda do princípio de se conhecer a si mesmo, foi incorporada na formação a prática diária de quinze minutos de Tai-Chi no início de cada dia. O Tai-Chi é uma arte marcial chinesa de movimentos lentos. Os objetivos de o introduzir na formação são:

- *Desafiar os(as) participantes a fazerem algo novo e diferente;*
- *Provocar a primeira ruptura com as formas clássicas de aprendizado;*
- *Proporcionar a movimentação da energia do corpo e estimular a consciência corporal ;*
- *Promover a concentração e a tranquilidade para a aprendizagem do dia;*
- *Promover a conexão entre o corpo, a mente e a natureza;*

A prática pode ser feita também depois do almoço, com alguns dos exercícios que facilitam a digestão, ou em algum outro momento em que haja necessidade de aliviar alguma tensão ou cansaço gerado após atividades intensas.



Posição do Farol

3.2 Cultivar a curiosidade, o questionamento e a reflexão

Nesta segunda fase da formação, as várias actividades pretendem despertar a curiosidade e convidar o colectivo a questionar e reflectir sobre valores, normas e comportamentos socialmente construídos.

¹⁷ Referência: CANE, M Patricia. Trauma Healing and Transformation, CAPACITAR, 2000, ISBN 0615114849. Em anexo, uma descrição dos movimentos. O MUVA produziu um vídeo sobre Tai-Chi e quem tiver interesse pode entrar em contacto para ter acesso ao vídeo.

3.2.1 O cultivo da curiosidade

Na metodologia Freiriana, um dos princípios básicos é ler o mundo o que implica no cultivo constante da curiosidade e por isso esta será a base de muitos dos exercícios desta formação. O exercício da curiosidade convoca o exercício da imaginação, a intuição, as emoções, o raciocínio e a capacidade de observar detalhes, perspectivas originais e relações entre os conhecimentos. A curiosidade mantém-nos abertos ao exercício de busca por novos conhecimentos e não permite que as nossas hipóteses se fechem em preconceitos e inviabilizem a busca. Segundo Freire, quando a curiosidade se torna aliada da competência profissional, a educação torna-se muito mais eficiente e humanizada. E esta é exatamente a experiência do MUVA com os(as) jovens facilitadores(as) e participantes do curso de Formação Humana: após duas semanas, o ambiente de aprendizagem torna-se tão poderosamente humanizado e afectuoso, tão aberto e ávido de conhecimentos que facilitadores(as) e jovens aprendem juntos(as) e de forma mais eficiente.

3.2.2 O questionamento - a importância do “Porquê”

Outros dois princípios básicos da Metodologia Freiriana são a problematização do mundo e a ampliação do conhecimento que cada um(a) detém sobre o mundo problematizado. Segundo Freire, “a educação problematizadora faz-se assim, num esforço permanente através do qual os homens [o ser humano] se vão percebendo criticamente como estão sendo no mundo com que e em que se acham”¹⁸. É um processo constante de indagação de perguntas e respostas. Por exemplo, quando através de uma dramatização as jovens questionam se porque são assediadas por cobradores e passageiros num transporte colectivo e começam a fazer as seguintes perguntas: Porque será que isto acontece frequentemente com as mulheres? Que sentimentos as mulheres têm nestas situações? Porque ninguém faz nada? Será que sempre foi assim? Será que em todos os lugares são assim? O que posso fazer para mudar esta situação a partir desta tomada de consciência? Por outro lado, os rapazes questionam-se: “Mas será que isto é assédio? Não foi assim que fomos ensinados que deveríamos conquistar uma mulher? Afinal, as mulheres não gostam?”

Neste processo de questionamento e diálogo com o colectivo vai ocorrendo uma transformação de mentalidade e atitude tanto nas raparigas como nos rapazes.

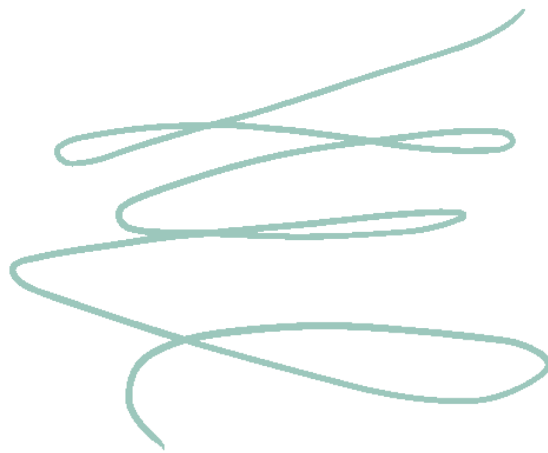
A pergunta “porquê?” é fundamental para que os(as) participantes problematizem

¹⁸ In Freire, Paulo: Pedagogia do Oprimido, página 82,10a edição, 1981 – Editora Paz e Terra – Rio de Janeiro - Brasil

o mundo, descubram se têm ou não argumentos para justificar as suas opiniões e tomem consciência que estas podem ter sido construídas a partir de preconceitos estabelecidos.

Por isso os objectivos das atividades propostas nesta fase de formação são:

- Aprender a questionar
- Promover o diálogo
- Promover o debate de ideias
- Praticar a argumentação das ideias
- Praticar a escuta activa
- Aprender a aceitar críticas
- Praticar a negociação



No decorrer desta etapa, confrontada com opiniões diversas, a pessoa aprende a argumentar, a defender as suas opiniões e a descobrir novas ideias. O questionamento é uma das bases do processo de transformação e por isso no processo de formação os(as) participantes são incentivados(as) a questionar e a argumentar com evidências fiáveis. Esta fase tem se revelado muito importante para as raparigas perderem o medo de falar e começarem a valorizar suas opiniões e ideias.

Ao longo deste processo de questionar os seus valores, normas e comportamentos, acontece o que se chama de “desconstrução”. Essa desconstrução é um processo importante, porque é aqui que a pessoa pode mudar de ideias.

3.2.3 A Reflexão

Outro dos princípios freirianos é a contínua reflexão sobre a prática, com o objetivo de ampliar a visão do mundo e a participação activa do indivíduo em todas as esferas da vida em sociedade. A reflexão diária é parte integrante da formação de facilitadores(as). No primeiro dia de workshop os(as) participantes recebem o “Caderno de Reflexões do(a) Facilitador(a)”, no qual, ao final de cada dia, devem responder a três perguntas:

- O que me surpreendeu no dia de hoje?
- Que sentimentos tive?
- O que aprendi?



A primeira sessão de cada manhã inicia-se com um plenário para partilhar essas reflexões. A partilha é voluntária, mas, na experiência do MUVA, com o passar dos dias todos(as) desejam partilhar. Nos dois primeiros dias não há controle rígido do tempo de partilha, de forma a encorajar a participação; a partir do terceiro dia, adopta-se a regra de 2 minutos para cada partilha e, com ajuda de um(a) participante, o tempo é cronometrado. Esta prática diária ajuda a aprofundar as reflexões e desenvolver capacidade de síntese.

É principalmente através desta actividade que se vai percebendo o impacto dos exercícios e as mudanças que vão ocorrendo em cada participante. Uma vez que o grupo seja capaz de questionar e reflectir sobre as suas vidas, abre-se a possibilidade de passar para a fase seguinte, que é agir para construir uma nova visão de género.

3.3 Agir e construir uma nova visão de género

O MUVA adicionou à prática da reflexão uma visão holística sobre género e poder. Criou e adaptou exercícios para promover a reflexão sobre os valores de género. Estes exercícios ajudam

a compreender e questionar as normas sociais em que se baseiam os comportamentos e atitudes, a construir uma nova visão de género e a promover valores de igualdade de género e justiça social.

A definição de género adoptada foi tirada do documento “Princípios de empoderamento das mulheres”, UN Women, 2010: “Enquanto o sexo biológico é determinado por características genéticas e anatómicas, o género é uma identidade adquirida que é aprendida, muda ao longo e varia grandemente dentro das culturas e entre estas. Refere-se a variedade de papéis socialmente construídos e relacionamentos, traços de personalidade, atitudes, comportamentos, valores e poder relativo a influência que a sociedade atribui aos dois sexos, de forma diferenciada. O género refere-se não só a mulheres ou homens, mas às relações entre estes.

Ainda nesta fase as actividades irão convidar os(as) jovens a reflectir sobre os tipos de poder, compreender o que são relações de poder, analisar relações de poder entre homens e mulheres, promover a consciencialização do poder interno de cada um(a) e a criar empatia entre homens e mulheres.

Os exercícios desta fase revelaram-se muito poderosos pois, logo no final dos quatro primeiros dias de workshop já se verifica, por algumas “falas” e atitudes dos(as) participantes, o emergir de uma consciência crítica em relação às normas sociais e aos papéis de género. No capítulo 4 há uma tabela com o fluxo dos exercícios e no Anexo 4 há a descrição passo a passo de cada um deles. De forma objectiva, os(as) jovens são encorajados(as) a reflectir sobre as dinâmicas das relações de poder do dia-a-dia, e as consequências dessas dinâmicas para a sua vida pessoal e profissional.

A reflexão feita durante essas actividades leva os(as) jovens a identificarem acções individuais e colectivas que permitem mudar essas relações de poder, de forma que cada um(a) possa atingir o seu pleno desenvolvimento pessoal e profissional.





4. DA TEORIA À PRÁTICA: FLUXO DA IMPLEMENTAÇÃO E EXERCÍCIOS DA FORMAÇÃO

Neste capítulo serão listadas algumas das técnicas e exercícios considerados mais poderosos para o processo de formação de facilitadores(as) com consciência crítica e com uma perspectiva transformadora de gênero. A descrição de cada exercício em detalhes pode ser vista no Anexo 4 deste Manual. O quadro a seguir serve para mostrar e ajudar a compreender a importância do fluxo entre as atividades bem como os objetivos centrais de cada uma.



Objectivos

Exercícios mais poderosos

1a Etapa: Promover reflexão para conhecer-se a si mesmo e aos outros

Conhecer os princípios e objectivos da instituição ou programa e/ou projecto

Criar conexões entre os(as) participantes

Objectivos do workshop

Apresentação dos (as) participantes:
"Perguntas curiosas"

Criação das regras de convivência

Levantamento das expectativas: Diálogo Flash/Vox Populi

Auto avaliação dos temas previstos para a formação

Apresentação da instituição e espaço para perguntas

Iniciar a reflexão sobre facilitação e o papel do(a) facilitador(a)

O que é facilitação?

O perfil de um(a) bom(boa) facilitador(a)

Princípios para uma boa facilitação
O que trago na pasta?

Iniciar a reflexão sobre valores de género

Reflexão sobre a História "O Mundo de cabeça para baixo".

Introduzir o caderno de Reflexões do(a) Facilitador(a)

Observações e recomendações

Por se tratar de um momento importante para conexão entre os(as) participantes e também entre estes e o(a) formador(a) deve-se valorizar atividades criativas, divertidas e que quebrem a formalidade e façam emergir no grupo a vontade de estar juntos e terem curiosidade e motivação para continuar na formação.

Discursos de apresentação formais da instituição, programa ou projecto devem ter tempo bem limitado.

Essa parte é um levantamento das experiências, conhecimentos e atitudes que os(as) participantes trazem sobre facilitação. Serve para chegar a um entendimento comum de que as metodologias a serem utilizadas serão participativas, sem, no entanto, dar definições. Estas virão mais tarde, pois serão construídas em conjunto com o grupo, durante a formação.

É um bom exercício para iniciar uma reflexão de género que provoque os(as) participantes no final do primeiro dia. Recomenda-se ler a história no final do primeiro dia, sem a discutir. E no último dia, devem lê-la novamente e fazer as seguintes perguntas:

O que sentiram ao ouvir esta história a primeira vez?

O que sentiram agora? É diferente? Se sim, o que é diferente?

2a Etapa: Promover Reflexão Sobre Escuta Activa, Socialização E Valores De Género, e Estabelecer Ligações Entre Género E Escuta Activa

Conhecer a definição de “Escuta Activa”

“O Cego e o Mudo”

“Eu concordo ou discordo?”

“O Aquário”

Filme “A Escuta Activa”

Conhecer e refletir sobre o processo de socialização e as normas sociais de género

“Seja Homem! Seja Mulher!”

Poema “Um homem nunca chora” de José Craveirinha

Filme “O sonho impossível”

3a Etapa: Promover reflexão sobre as relações de género e poder, poder e violência, e violência e género

Refletir sobre as Relações de Poder
Conhecer o conceito do Triângulo do Poder
Promover a consciencialização do poder Interno de cada um(a).

“O Triângulo do Poder”

Filme “A Fuga das Galinhas”

Filme “Vida Maria”

“A Linha do Poder”

19 Originalmente elaborada por Gouveia, Taciana & Portela, Ana – Ideias e Dinâmicas para trabalhar com Género, 1998, SOS CORPO

20 O fluxo e exercícios “Fuga das Galinhas/Triângulo de Poder e Linha do Poder” foram originalmente elaborados por Ray Gordezky, Kalyane Menon, Michal Friedman associados/as de Gender at Work www.genderatwork.org e adaptado pelo MUVA.

“O Cego e o Mudo” é um exercício de experiência sensorial: entre uma pessoa com os olhos vendados, privada de visão, e guiada por outra pessoa sem o sentido da fala, cria-se uma relação de confiança, ou desconfiança, e a possibilidade de explorar outros sentidos. Este processo de formação que estimula as formas de pensar e sentir, requer momentos de interação com novas formas de aprender sobre si e sobre o coletivo.

“Eu concordo ou discordo?”¹⁹ é um bom exercício inicial, para levantar questões de género que serão debatidas nas sessões seguintes. Precisa de formadores(as) com muita habilidade de escuta, de gestão de emoções e debates, e domínio dos temas de género.

“O Aquário” é um bom exercício para compreender e praticar a Escuta Activa. Ele é muito importante, pois ajuda a ganhar consciência de que ter voz é ter poder, a analisar quem tem voz, onde tem voz, e os sentimentos que emergem quando temos ou não temos voz.

Este exercício levará o grupo a reflectir mais profundamente nas suas vivências e como as normas sociais e os papéis sociais de género foram construídos, e como eles contribuem para perpetuar a desigualdade desses papéis.

Para o poema de José Craveirinha ter maior impacto recomenda-se pedir a um rapaz que tenha revelado muitas ideias machistas para que o leia em voz alta.

Esta sessão²⁰ consiste num debate sobre o Poder e as formas de o exercer. A análise do filme “A fuga das galinhas” possibilita a reflexão sobre os vários símbolos de poder no dia-a-dia, as formas de controlo do poder opressivo, e o desejo de liberdade do ser humano.

“O Triângulo do Poder” é um dos exercícios mais poderosos na formação. Nele, os(as) participantes reconhecem que Poder é uma relação interpessoal; que este Poder é exercido durante as 24h do nosso dia, e que podemos ocupar diferentes posições de Poder no mesmo dia. Ajuda a romper com o sentimento de vitimismo, a tomar consciência de que todos podemos desempenhar o papel de vítima, opressor(a) ou salvador(a); e ajuda a desenvolver o poder interno. É muito importante terminar este exercício mostrando o filme “Vida Maria” pois têm um impacto muito forte de tal forma que ao término é muito frequente que os(as) participantes peçam para mostrar o filme mais uma vez.

Compreender a relação entre poder e violência, e em particular a violência baseada no género

Conhecer a definição de Violência Baseada no Género

Conhecer a Lei 29/2009 sobre a Violência Doméstica praticada contra a Mulher e a Criança em Moçambique.

Filme da campanha brasileira sobre Violência Doméstica

Filme moçambicano com Erika Paiva: “Calei Demais”

Cópia da Lei 29/2009 sobre Violência Doméstica

Lista das organizações e contactos que dão apoio jurídico e psicológico às mulheres e crianças vítimas de violência doméstica. (ver anexo 3)

Tai-Chi

Verificar os conhecimentos dos participantes sobre a diferença entre natureza e género.

Teste de Género.

Revisão das frases faladas no primeiro exercício: “Eu concordo ou discordo?”

Releitura do texto “O Mundo de cabeça para baixo” (para construir a visão colectiva de género).

Compreender as relações de poder no espaço de aprendizagem

Analisar as relações de poder, os estereótipos de género, classe social entre formador(a) e formandos(as).

Aumentar o conhecimento do grupo sobre si mesmo e sobre as outras pessoas.

Quem sou eu, facilitador(a) e quem são eles(elas), formandos(as)?

O exercício da Linha do Poder coloca cada pessoa a representar uma personagem e a coloca-la numa hierarquia, numa linha imaginária de poder, de quem tem mais até quem tem menos poder. Ajuda a refletir sobre as várias relações de poder existente entre as pessoas, as determinantes deste poder e a dinâmica e as consequências nas relações interpessoais.

Esta sessão é sem dúvida uma das mais complexas e desafiantes tanto para os(as) participantes como para os(as) facilitadores(as). Ela faz vir à tona situações delicadas, sensíveis, que provocaram ou ainda provocam sofrimento emocional na vida dos(as) participantes, em particular das raparigas. Muitas vezes, por sentir que o espaço é seguro, a pessoa acaba por partilhar pela primeira vez uma história traumática que teve, ou ainda vive, e que tem impacto negativo na sua vida. A empatia, a conexão, a solidariedade do grupo são muito importantes neste momento. Também é importante que o(a) facilitador(a) tenha uma lista com nomes e contactos de organizações de apoio jurídico e psicológico às vítimas de violência. O(a) facilitador(a) também pode fazer, com o grupo, um levantamento de redes de apoio existentes na comunidade e possíveis soluções para o caso. As perguntas para os pequenos grupos procurarem soluções podem ser: Qual é o problema? É possível ajudar? A pessoa envolvida quer ajuda? Quem/o que pode ajudar? Quem está perto que tem influência? Quem/o que pode atrapalhar ou piorar a situação. Após essa sessão, uma das técnicas do Tai-Chi ajuda a aliviar a tensão criada e a desanuviar o ambiente para prosseguir a formação. Faz-se o Movimento de Empurrar o Vento para mandar embora todo tipo de violência e desigualdade de género e mentalizar as famílias, as escolas, os bairros, o país vivendo com harmonia e igualdade e justiça de género.

O Teste de Género ajuda o(a) formador(a) a verificar se os participantes compreenderam a diferença entre sexo e género, e a fechar a sessão com a definição de género que consta neste Manual. Para este exercício ser poderoso é muito importante, que após terem terminado de corrigir o teste em plenário o(a) formador(a) mostre as frases faladas pelos(as) participantes no exercício 'Eu concordo ou discordo?' e vá perguntando se a frase se refere a Género ou Natureza. Geralmente os(as) participantes tomam consciência de que a maior parte das frases que repetimos são construções sociais, repetidas como se fossem da Natureza.

Este exercício promove a reflexão sobre os valores e preconceitos que os(as) facilitadores (as) trazem consigo para o espaço de aprendizagem. É um exercício importante pois promove a reflexão e conscientização sobre as relações de poder existente entre facilitador(a) e formandos(as). Através deste exercício fica claro um dos principais princípios do Método Freiriano, que o facilitador(a) não é dono do saber, e por isso não deve agir como um mero transmissor de conhecimentos; e os(as) formandos(as) não são tábulas rasas e mero receptáculos de informações. Ambos chegam ao espaço de aprendizagem com vivências e conhecimentos, e por isso a relação entre ambos deve ser de igualdade.

É importante o(a) formador(a) ser capaz de questionar, sem julgar, as razões porque os grupos chegaram a esse tipo de desenhos; de onde vêm as noções de poder que trazem; porque carregam essa visão, esses sentimentos de superioridade do(a) facilitador(a) em relação ao formando(a)?

4a Etapa: Conhecer o método freiriano com perspectiva transformadora de género

Conhecer os princípios do Método Freiriano com perspectiva transformadora de género;

Refletir sobre o papel do(a) facilitador(a) como um(a) agente de mudança;

Assumir o compromisso de ser um(a) facilitador(a) comprometido(a) com mudanças sociais para maior igualdade de género.

“O Jogo do diamante”

Conhecer a técnica de fazer críticas positivas “A técnica Sanduíche”;

Discutir o guião dos aspectos a serem observados na simulação dos(as) colegas.

Filme: A melhor forma de se fazer uma crítica: a técnica Sanduíche”;

Guião de aspectos a observar nas simulações;

Explicação de como será dado o feedback: 30 minutos de plenário com duas rodadas. Na primeira rodada cada pessoa terá 2 minutos para falar dos aspectos positivos da simulação. Na segunda rodada cada pessoa terá 2 minutos para falar dos aspectos a serem melhorados. No final do feedback a dupla que simulou fala como se sentiu durante a simulação e durante o feedback.

5a etapa: Praticar a facilitação com as metodologias aprendidas

Simulação das actividades

A instituição, programa ou projecto deve seleccionar as actividades que fazem parte do trabalho que os(as) candidatos(as) irão realizar e que fazem parte da vaga a que estão a concorrer.

Ao longo da formação, o(a) facilitador(a)

21 Esta atividade foi originalmente elaborada por Gouveia, Taciana & Portela, Ana -Ideias e Dinâmicas para trabalhar com Género, 1998, SOS CORPO

O Jogo do Diamante²¹ é central para conhecer e refletir sobre os princípios do método de educar para libertar, em vez de controlar para oprimir, incluindo o gênero e outras interseccionalidades. As diferentes frases permitem ao grupo refletir sobre o conceito e a prática da educação que temos e com o qual fomos socializados, e desconstruir mitos existentes como “aluno sem disciplina não aprende”, “se o professor se colocar numa relação de igualdade com o aluno a escola vira um caos...”. Ao fazer a desconstrução, o facilitador vai amarrando os princípios do Método Freiriano, dando exemplos da própria formação, como por exemplo: ‘estamos há duas semanas numa relação de igualdade. Esta formação está um caos? Vocês cumpriram as regras do Acordo de Convivência? Vocês estiveram sentados o tempo todo a ouvir o facilitador fazendo apresentações expositivas e teóricas? Aprenderam conceitos novos nestas duas semanas? Como é que correu?’

Essa parte é para a formação de duplas de facilitadores (as) que irão fazer simulações de actividades. Essas actividades devem ser dadas com antecedência, de forma que possam ter tempo para ler, compreender, tirar dúvidas, organizar material, dividir o trabalho entre a dupla e treinar para o dia da simulação.

As simulações têm sido muito ricas, pois observando as simulações, o grupo:

- Aprende novas actividades
- Aprende a criticar sem ofender
- Aprender a receber críticas
- Melhora suas práticas de facilitação

Para além de ensinar a fazer uma crítica construtiva, o filme é muito útil pois promove uma discussão sobre como e porque ganhamos medo de dar e receber feedback durante nosso processo de socialização.

Através da prática do feedback Sanduíche para as duplas que simularam, é possível avaliar como cada um(a) dá, recebe e reage às críticas. Todos tem a oportunidade de melhorar a sua capacidade de fazer elogios, notar os pontos positivos de cada um(a), e de receber críticas negativas.

Nessa parte da formação, é importante escolher antecipadamente as actividades que permitirão avaliar se as capacidades e potenciais dos(as) candidatos(as) vão ao encontro da tarefa que irão desempenhar na organização que selecionaram. Como as simulações se podem tornar momentos stressantes, é importante explicar:

- Porque irão simular
- O que está sendo avaliado
- Como serão preparadas as simulações
- O tempo que terão para se preparar e simular com algumas situações
- Como deverão apresentar

6a Etapa: Avaliação do workshop no início, durante e no final

As reflexões ficam ao critério do(a) facilitador(a), da sua disponibilidade de tempo e necessidade. Elas podem ser diárias, a cada 3 dias, ou semanais, ou quando o(a) facilitador(a) sentir a necessidade.

Fazer autoavaliação dos conhecimentos de cada tema abordado no workshop.

Refletir sobre o impacto do workshop em cada um(a).

Caderno de Reflexões do(a) Facilitador(a)

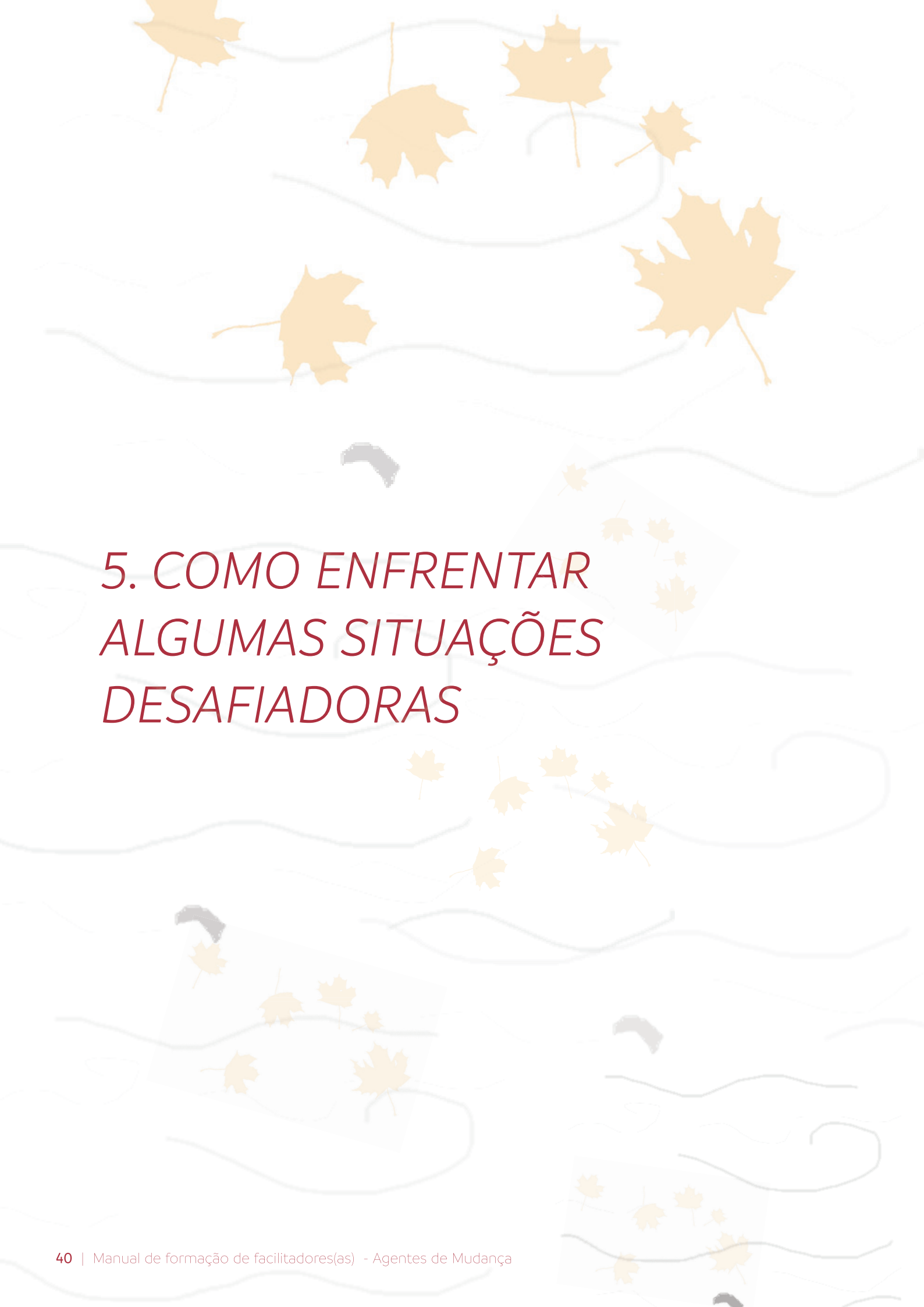
Auto-avaliação dos(as) participantes no primeiro e último dia do workshop com bolinhas adesivas em cada tema.

Um processo de formação transformador para ser efectivo deve criar espaços de reflexão no início, durante e no final do processo. A formação é em si um processo de reflectir-agir-aprender e quem está na aprendizagem passa por fases de aceitação e negação. Por esta razão no final de cada dia há um momento dedicado para reflexão individual para consolidar ideias e descobertas. A partilha com o grupo é voluntária e na experiência do MUVA ao final do terceiro dia todos(as) têm algo a dizer e muita vontade em partilhar com o colectivo. Através da partilha no grupo é possível ir acompanhando as mudanças, as descobertas, os sentimentos pelos quais os(as) participantes estão a passar. Este momento tem sido muito poderoso particularmente para as mulheres pois é neste espaço que começam a exercer o poder da voz, vencer a timidez, o medo e ganhar coragem e autoconfiança para expressar suas ideias e sentimentos.

No início e final da formação é feita uma auto-avaliação dos saberes (início) e aprendizados (fim). Esta auto-avaliação é muito poderosa pois através dela os participantes podem ver os saberes e aprendizados adquiridos o que lhes deixa mais confiantes para exercer o seu futuro papel de facilitadores(as).

Na Teia de Aranha os(as) participantes são convidados(as) a expressar seus sentimentos e sensações e experiências em relação a formação. É um momento de muita emoção pois é quase uma despedida de um colectivo que esteve junto durante vários dias, existe uma conexão forte entre o grupo que passou por muitas transformações e mudanças. Ficam muito claras para o(a) formador(a) as mudanças operadas em cada um(a) dos(as) participantes.



The background features a light cream color with faint, wavy grey lines that create a sense of movement. Scattered throughout are several golden-brown maple leaves, some appearing to fall from the top. There are also some faint, semi-transparent rectangular shapes that look like sticky notes or cards, some of which have small leaf icons on them.

5. COMO ENFRENTAR ALGUMAS SITUAÇÕES DESAFIADORAS

desafiadoras, muitas delas comuns na aplicação das metodologias adotadas.

Abaixo são apresentadas algumas dessas situações, bem como sugestões de como as gerir.

Quando várias pessoas pedem a palavra ao mesmo tempo

Numa situação onde dois/duas ou mais participantes pedem a palavra ao mesmo tempo, o(a) facilitador(a) nunca irá indicar quem deve falar. Ele(a) irá pedir aos(as) participantes para negociarem entre si. Aos poucos, a técnica da negociação vai empoderando principalmente as raparigas a conquistarem espaço, e vai educando os rapazes a cederem espaço. Ao fim de uma semana, quando todos(as) já se sentem à vontade, e é comum muitos dos (as) participantes pedirem a palavra, a técnica da negociação pode tornar-se cansativa e consumir muito tempo do workshop. Neste caso, a opção é começar a dar a palavra na sequência em que estão sentados, ora no sentido dos ponteiros do relógio, ora em sentido contrário; ou começar do meio para esquerda, depois do meio para a direita, e assim por diante.

Quando os ânimos ficam exaltados

É comum que em temas sensíveis e “quentes”, como normas sociais e género, os ânimos fiquem exaltados e haja muita disputa pela palavra, principalmente quando não se teve a oportunidade de participar em espaços de diálogo e reflexão anteriormente. Nesta altura, o(a) facilitador(a) deverá recorrer ao Acordo de Convivência e relembrar as regras de falar uma pessoa de cada vez, escutar e respeitar a opinião dos(as) outros (as).

Quando ninguém fala

É comum, principalmente nos primeiros dois dias de workshop, que temas sensíveis levem ao silêncio. Este silêncio pode ser uma demonstração de que algo não foi bem percebido, ou de receio e insegurança dos(as) participantes, principalmente das raparigas, de expressarem as suas ideias sobre o assunto. O silêncio pode causar desconforto no(a) facilitador(a) que pode sentir que os(as) participantes não estão a gostar da sua actuação. Por isso, o(a) facilitador(a) deve gerir a sua própria ansiedade e aceitar o silêncio, sem pressionar os(as) participantes a falarem.

Pode refazer a pergunta com outras palavras, para verificar se o silêncio resultava da falta de clareza. Deve relembrar que aquele é um espaço de aprendizagem, e por isso não existem ideias certas ou erradas; é uma oportunidade de ganhar coragem para vencer a timidez e treinar-se para se expressar em público.

Na experiência do MUVA, uma estratégia bem-sucedida, foi estabelecer uma ligação com o mundo do trabalho, ressaltando a importância de os(as) participantes aproveitarem esse espaço para se prepararem para futuras entrevistas de emprego, ou para participarem em encontros e reuniões quando já estiverem empregados(as).

Quando só os rapazes participam

É comum, nos primeiros dias de workshop, que os rapazes sejam os mais rápidos a pedir a palavra, uma vez que foram socializados para “terem voz” e para se expressarem sem medo, ao contrário das raparigas que foram socializadas para se manterem quietas, caladas e não fazerem perguntas.

O(a) facilitador(a) pode promover uma reflexão perguntando “Estou a notar que os rapazes são sempre os primeiros a pedir a palavra nos plenários. Porque será que isto acontece?” E deve deixar que o grupo procure as respostas. Geralmente após essa reflexão, as raparigas ficam encorajadas a serem as primeiras a intervire os rapazes tomam consciência de que é preciso dar espaço às raparigas. No decorrer do workshop, o grupo acaba por cuidar que todos(as) participem de forma equilibrada. Ao solicitar soluções, o(a) facilitador(a) ajuda o grupo a responsabilizar-se, como parte activa do processo de formação.

Quando alguns/algumas participantes monopolizam a palavra e outros(as) ficam passivos(as)

Num grupo existem pessoas com diferentes temperamentos e personalidades. Pessoas com personalidade mais dominante tenderão a monopolizar a palavra, tanto em pequenos grupos como em plenário. Por outro lado, pessoas mais tímidas ou introvertidas tendem a ficar caladas.

Algumas técnicas ajudam a lidar com a situação:

- Quando um(a) participante, que já fez várias intervenções, pede novamente a palavra, pede-se com gentileza para ele(a) apontar alguém que ainda não tenha tido oportunidade de falar;
- Encorajar os(as) mais tímidos(as), mencionando algum detalhe ou parte do vestuário, por exemplo: “Agora gostaria de ouvir a pessoa de camiseta azul / lenço amarelo / sapato verde”;
- Nalguns momentos, formar grupos apenas com participantes com personalidade dominante, e outros apenas com participantes mais tímidos;
- Em situações de plenário, distribui-se a cada participante dois papelinhos que representam 2 minutos cada um. Isso significa que cada participante terá a oportunidade de intervir duas vezes por 2 minutos. A regra é que todos os participantes devem usar os seus minutos. Esta técnica ajuda as pessoas a melhorarem a sua capacidade de síntese, e os(as) dominantes a refrearem as suas intervenções.

Quando um(a) participante chora

As metodologias usadas no workshop ajudam a criar um espaço seguro e de confiança. Por isso é comum que participantes acabem por partilhar situações traumáticas pelas quais passaram e que, ao contá-las, comecem a chorar.

Neste momento, o importante é respeitar o choro e evitar dizer “não chore, páre”. Oferecer uma água, um lenço de papel e abraçar a pessoa, ou simplesmente dizer-lhe ‘Sinto muito’ poderá ajudá-la(o) a atravessar esse momento. Se necessário, pergunte se a pessoa prefere ter um momento a sós, e se há algum(a) colega que possa acompanhá-la(o) uns momentos fora da sala.

Este tipo de formação ajuda a que situações de abuso sejam denunciadas e por isso é importante que o(a) formador(a) tenha uma lista de redes de apoio com contacto de instituições para onde possa referir o(a) participante.



Neste capítulo apresenta-se uma técnica para que os participantes auto avaliem os seus conhecimentos e um questionário para que o(a) facilitador(a) avalie a sua actuação.



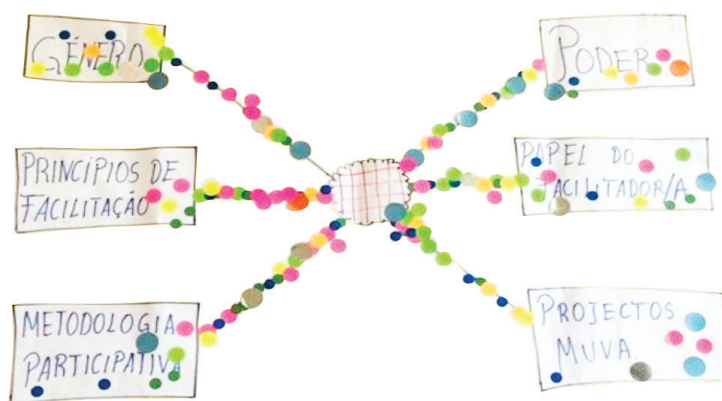
6. *Avaliação*

6.1 Avaliação dos (as) participantes

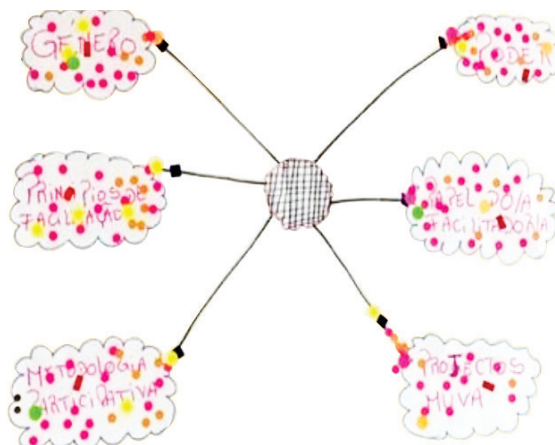
Auto avaliação dos(as) participantes no primeiro e último dia do workshop

No primeiro dia afixa-se uma folha de bloco gigante na parede com os temas a serem tratados. Distribuem-se bolinhas coloridas e pede-se a cada participante que avalie quanto pensa que conhece sobre cada tema. Quanto menos souber, mais distante e fora do quadrado deve colar as bolinhas coloridas. E quanto mais souber, mais próximo ou dentro do quadrado irá colocá-las.

No exemplo abaixo pode-se ver que o grupo avaliou que sabia pouco sobre metodologia participativa e princípios de facilitação, e que sabia mais sobre género e papel do(a) facilitador(a). Esta folha é retirada da parede e guardada, para no último dia se fazer uma comparação com outra auto-avaliação.



No último dia os(as) participantes repetem a auto-avaliação. Como pode ser visto na figura abaixo, os participantes avaliaram que os seus conhecimentos sobre os temas aumentaram significativamente e o número de bolinhas coloridas dentro dos temas metodologia participativa e princípios de facilitação mostra a diferença.



A Teia de Aranha

A técnica da “Teia de Aranha” tem sido usada com sucesso para os participantes expressarem os seus sentimentos sobre a formação e para o(a) formador(a) avaliar o seu impacto em cada um(a). Esse exercício dura aproximadamente 1 hora e é preciso um rolo de corda. O(a) formador(a) explica que durante este workshop estabeleceu-se uma teia de relações. Por isso, gostaria de pedir a cada um(a) que diga o que leva consigo, após esse tempo de convivência, usando no máximo dez palavras. Ele(a) explica que quando cada pessoa tiver contribuído, deverá atirar o rolo de corda para outra pessoa da sua escolha; esta por sua vez dá a sua contribuição e atira o rolo de corda para outra; e assim sucessivamente.

Quando todos tiverem falado, e portanto a corda estiver no formato de uma teia de aranha, o(a) formador(a) pede que cada pessoa diga o que deixa na formação. Após ter contribuído, o(a) participante enrola a corda e atira para outra pessoa, que fará o mesmo, até que a teia seja desmanchada e a corda esteja novamente em forma de rolo.

Exemplos de algumas contribuições dos(as) participantes:

“Levo humildade” (um jovem)

“Levo força e coragem para lutar a favor da justiça e igualdade de gênero” (uma jovem)

“Deixo a arrogância” (um jovem)

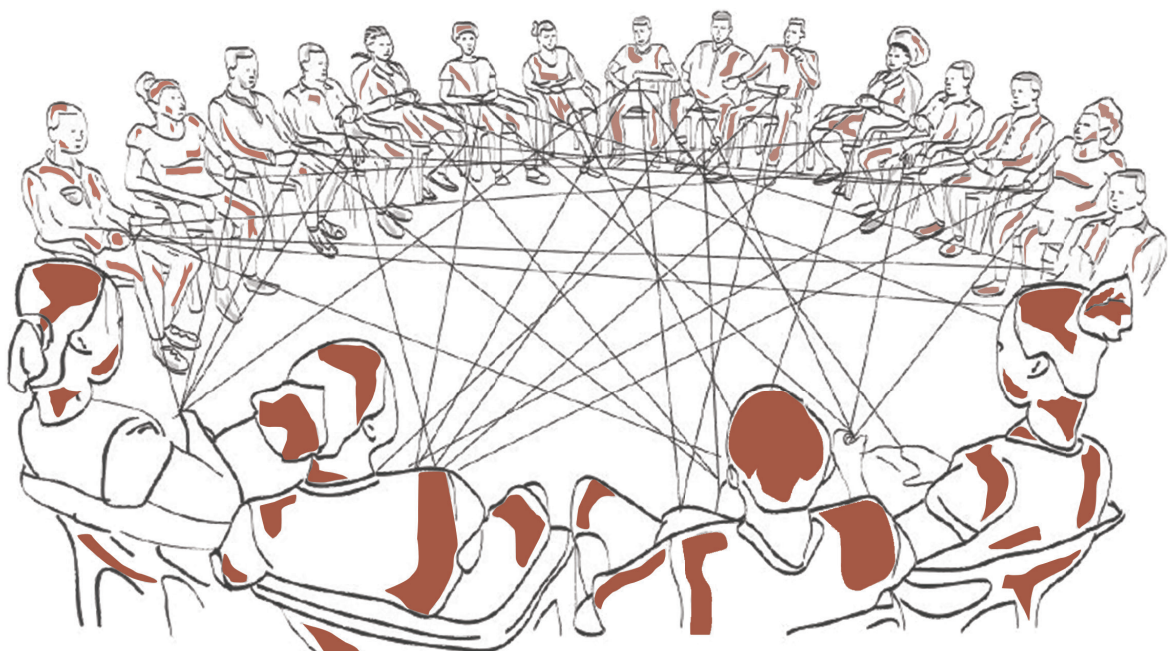
“Deixo o medo de falar” (uma jovem)

“Levo a capacidade de acreditar nos meus sonhos” (uma jovem)

“Levo autoestima” (uma jovem)

“Deixo preconceitos e ideias erradas que tinha em relação ao gênero” (um jovem)

“Deixo o machismo” (um jovem)



6.2 Auto-avaliação do(a) facilitador(a)

A tabela abaixo é usada para o(a) facilitador(a) se avaliar sobre alguns aspectos-chave antes, durante e após a formação. Ela também serve para os(as) facilitadores seniores pontuarem e finalizarem o processo de seleção dos(as) facilitadores.

Preparação	sempre	às vezes	nunca
Tenho claro os objectivos gerais e específicos da formação que estou a fazer?			
Preparei as sessões e sinto-me confiante com o conhecimento sobre os temas que serão tratados na formação?			
Verifiquei com antecedência o local aonde será realizada a formação e todos os materiais e equipamentos que irei utilizar?			
Conversei e combinei com a equipa/ ou co-facilitadores (as) previamente a distribuição de papéis e tarefas na formação?			
Certifiquei-me que no local de formação todas as cadeiras estão em forma de círculo, incluindo a cadeira do facilitador(a) de forma a criar um espaço acolhedor e favorável à participação de todos(as)?			
Início da sessão			
No início de cada sessão, faço dinâmicas de aquecimento, energizantes, interessantes e divertidas de forma a descontrair e energizar o grupo?			
Os primeiros minutos das minhas sessões prendem a atenção dos(as) participantes?			
Envolve diretamente os(as) participantes desde o início da sessão? Procuo fazer perguntas que explorem os conhecimentos e as vivências que trazem?			
Durante a sessão			
Utilizo técnicas de aprendizagem diferentes durante a formação?			
Sou atento(a) de forma a evitar fazer julgamento das “falas” e comportamentos dos(a) participantes?			

Evito palestras, "sermões", dar conselhos e limito o meu tempo de fala?			
Faço perguntas de verificação utilizando as palavras dos(as) participantes para me certificar que estão a acompanhar e compreender o que está a ser abordado?			
Estou atento(a) a conversas paralelas?			
Estou atento(a) à linguagem não verbal, corporal e gestual do grupo?			
Elogio, sem ser falso(a), e reconheço o que há de positivo antes de fazer qualquer comentário negativo?			
Se for necessário criticar, critico o desempenho e não a pessoa?			
Vejo o erro como parte do processo da aprendizagem, ou seja aceito que os erros ajudam a aprender e a melhorar e não são algo a ser temido e punido?			
Crio oportunidades para recapitular o que foi tratado?			

ESTOU A USAR OS MEUS ÓCULOS DE GÉNERO?

Ocupação de espaço físico	sempre	às vezes	nunca
Observo se rapazes e raparigas tendem a sentar-se e formar grupos separados? Se sim, encorajo a mistura?			
Encorajo rapazes e raparigas a cuidarem do espaço, organizar o material, limpar e organizar a sala?			

Participação em Plenário

Promovo actividades e momentos específicos para que rapazes e raparigas tenham uma participação equilibrada?			
Encorajo o grupo a olhar, observar e refletir sobre a participação de rapazes e raparigas durante a formação?			
Estou a permitir facilmente que rapazes tomem a palavra em plenário e falem mais tempo que as raparigas? Em caso positivo, pergunto ao grupo "Porque isto acontece"?			

Observo se as raparigas tendem a manter-se caladas em plenário ou fazem tentativas tímidas para falar? Se sim, encorajo a sua participação sem as colocar em situação de desconforto?

--	--	--	--

Participação nos Grupos de Trabalho

sempre

às vezes

nunca

Observo nos grupos de trabalho se rapazes tendem a dominar a discussão e os trabalhos? Por exemplo, são eles que estão a escrever na folha de bloco gigante ou a ditar o que deve ser escrito e a rapariga a escrever?

--	--	--	--

Nas apresentações, observo se tanto os rapazes como as raparigas apresentam parte do resultado do trabalho, ou aceito facilmente que na maioria dos grupos seja o rapaz a apresentar sem que eu questione o porquê?

--	--	--	--

Intencionalmente faço grupos de mulheres separados de homens para os misturar posteriormente?

--	--	--	--

As minhas reações em geral

sempre

às vezes

nunca

Elogio mais facilmente rapazes do que raparigas?

--	--	--	--

Encorajo os rapazes a observar se estão a dominar a discussão, e em caso afirmativo encorajo-os a deixar espaço para as raparigas?

--	--	--	--

Observo e presto atenção às possíveis "falas" de desrespeito e/ou discriminação de sexo, raça, orientação sexual e posição socioeconómica nos trabalhos de grupo e/ou em plenário? Em caso de desrespeito, levo o grupo a reflectir sobre as origens e consequências desta falta de respeito para o desenvolvimento pessoal e em específico no local de trabalho?

--	--	--	--

Nos meus exemplos costumo utilizar mais exemplos do mundo masculino? Sinto dificuldades em dar exemplos femininos?

--	--	--	--

Em caso de temas ou situações delicadas e/ou difíceis para as raparigas falarem/ ou que os rapazes estejam a dominar, uso estratégias como por exemplo, criar grupos separados por sexo?

--	--	--	--

“Fechar-Amarrar “a Sessão e Reflexão	sempre	às vezes	nunca
Tenho clareza de como “amarrar”, fechar uma sessão? sintetizo e relaciono o que foi falado e feito durante a sessão com o seu objectivo? Os participantes saem sabendo porque fizeram as actividades do dia?			
Valorizo e utilizo os exemplos e palavras usadas pelos(as) participantes para fazer o fecho e a síntese da sessão? Ou “despejo a minha “teoria“em cima das experiências e conhecimentos que trouxeram?			
<p>Incentivo a reflexão? Por exemplo, no final de cada dia pergunto o que gostaram e o que não gostaram? Peço aos participantes para reflectirem respondendo a 3 perguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - O que aprendi hoje? - Que sentimentos tive? - O que me surpreendeu? 			





7. Anexos

ANEXO 1 - MODELO DE PROGRAMA PARA O WORKSHOP DE SELEÇÃO E CAPACITAÇÃO EM GÉNERO E METODOLOGIA DE FACILITAÇÃO PARA FACILITADORES(AS).

Objectivos principais:

- Capacitar candidatos(a) na Metodologia Freiriana e de Aprendizagem Activa e transformadora numa perspectiva de género;
- Selecionar facilitadores

Objectivos do dia 1:

- Conhecer os princípios e objectivos da organização/projecto/programa que está a seleccionar.
- Criar conexões entre os participantes
- Iniciar a reflexão sobre facilitação e o papel do(a) facilitador(a)
- Iniciar reflexão sobre valores de género

1o dia	Tema
8:30 – 8:40	Objectivos do workshop
8:40 – 9:10	Apresentação dos(as) participantes
9:10– 9:30	Acordo de Convivência



Actividades

Perguntas curiosas

Exercício em duplas: Identificar as regras de convivência a serem seguidas durante o workshop. Cada dupla escreve as regras em cartões, uma regra por cartão (10 min) Em plenário cada dupla apresenta duas regras.

Material necessário

Marcadores e pedaços de folhas A4

Cartões de cartolina

Bloco gigante (grupo assina o Acordo de Convivência)

9:30 – 10:00	Levantamento de expectativas
10:00 - 10:10	Pré-avaliação dos temas
10:10 - 10:40	Objectivos da organização, projecto ou programa que está a seleccionar.
10:40 - 10:50	Plenário: perguntas e comentários sobre a organização/ programa/ projectos
10:50 - 11:15	INTERVALO INTERVALO INTERVALO
11:15 - 11:45	O que é Facilitação?
11:45 - 12:30	Perfil de um(a) bom(a) facilitador(a)
12:30 - 13:30	Perfil de um(a) bom(a) facilitador(a)

Diálogo Flash entre 3 pessoas, 3 min cada uma e um(a) porta-voz: Porque estão aqui? Quais são suas expectativas? (10min)
Plenário das expectativas (20min)

Bloco gigante
Marcadores
Microfone feito de papel

Pedir para colocarem bolinhas na folha na parede, indicando o quanto acham que conhecem dos temas a serem tratados. Apresentar e explicar a função da Caixa de Dúvidas que ficará permanentemente na sala.

Folha de bloco gigante com os temas:
Gênero
Princípios de Facilitação
Papel do Facilitador(a),
Poder
Método Freiriano e de Aprendizagem Activa
Bostick
200 Bolinhas coloridas
Caixa de Dúvidas

Apresentação

Plenário

INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO

Reflexão individual : (5 min)
O que é facilitar?
Partilhar em duplas (10 min)
Plenário (30 min)

Cartões
Marcadores
Guardar a folha para comparar com o mesmo exercício no final.

Exercício em grupos: "O que trago na pasta?" (40 min)
Porque somos facilitadores e facilitadoras?
O que trago de experiências e conhecimentos na minha pasta?
Quais são meus limites como facilitador(a)?
O que preciso para ser um(a) bom(boa) facilitador(a)

Bloco gigante
Marcadores

Folhas preenchidas pelos grupos
Bostick

<p>13:30 - 14:20</p>	<p>ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO</p>
<p>14:20 – 14:30</p>	<p>Princípios para uma boa facilitação</p>
<p>15:00 – 15:45</p>	<p>Princípios para uma boa facilitação</p>
<p>15:45 - 16:00</p>	<p>INTERVALO INTERVALO INTERVALO</p>
<p>16:00 - 16:10</p>	<p>Reflexão sobre os valores de género</p>
<p>16:10 - 16:30</p>	<p>Reflexão do dia</p>
<p>16:30</p>	<p>FIM DOS TRABALHOS</p>

Plenário – Grupos afixam as folhas nas paredes

10 min para apreciarem as respostas de todos os grupos

Facilitador(a) orienta (10 min para comparar, comentar e analisar cada pergunta vinda dos grupos)

ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO

Exercícios em grupo:

Que princípios devem ser seguidos numa facilitação? (10 min)

O que um(a) facilitador(a) deve e o que não deve fazer? (10 min)

Que metodologia deve ser adoptada para a facilitação? (10 min)

Bloco gigante

Marcadores

Bostick

Plenário:

Grupos afixam as folhas de bloco gigante na parede. Participantes têm 5 min para observarem os trabalhos dos demais grupos e posteriormente fazerem perguntas e comentários.

Perguntas e comentários (30min)

Conclusões gerais (10 min)

Bloco gigante

Marcadores

Bostick

INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO

Pedir para relaxarem e fecharem os olhos e informar que vai contar uma história. Pedir que ouçam com atenção e sintam esta história. (5 min)

História “O Mundo de Cabeça para baixo”

Distribuir os Cadernos de Reflexão e explicar o objectivo.

Reflexão individual:

O que aprendi hoje?

O que me surpreendeu?

Que sentimentos e pensamentos tive?

Cadernos de Reflexão

Canetas

FIM DOS TRABALHOS

FIM DOS TRABALHOS

FIM DOS TRABALHOS

Objectivos do dia 2:

- Conhecer e refletir sobre o processo de socialização e as normas sociais de género
- Conhecer o conceito de “Escuta Activa”
- Aprimorar a “Escuta Activa”

2o dia	Tema
8:30 – 8:40	Concentração e conexão entre corpo e mente
8:40 - 9:15	Reflexão do dia anterior
9:15 - 9:45	Aprimorar a Percepção e a Escuta
9:45 - 11:00	Socialização e Normas Sociais de Género
11:00 - 11:30	INTERVALO INTERVALO INTERVALO
11:30 – 12:00	Socialização e Normas Sociais de Género
12:00 – 13:00	Socialização e Normas Sociais de Género
13:00 - 14:00	ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO
14:00 - 14:10	Energização
14:10 - 14:40	Escuta Activa Papéis sociais e valores de género



Actividades

Material necessário

Tai-Chi

Computador ou celular com música para Tai- Chi

Plenário: partilha das reflexões feitas no dia anterior

Cadernos de Reflexão dos participantes

Exercício em duplas: “O Cego e o Mudo”

Vendas para os olhos

Actividade: “Eu Concordo ou Discordo?”

Afirmações para serem lidas para o grupo.

Um cartão escrito “Concordo” e outro escrito “Discordo”

INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO

Actividade “Seja Homem! Seja Mulher!” – Exercício em Grupos – 30 min

1 ou 2 Folhas de bloco gigante para cada grupo

Marcadores

Bostick

Actividade “Seja Homem! Seja Mulher!”
Plenário 30 min

Computador

Datashow

Filme “O Sonho Impossível” (10 min)

Poema de José Craveirinha “Um Homem Não chora”

ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO

Tai-Chi da digestão
Dinâmica de energização ligada a Poder
Exercício Aquário (20 min, 10 min cada rodada)

Música Tai-Chi

14:40 - 15:15	Escuta Activa Papéis sociais e valores de género
15:15 - 15:50	Escuta Activa
15:45 - 16:00	INTERVALO INTERVALO INTERVALO
16:00 - 16:10	Escuta Activa
16:10 - 16:30	Reflexão do dia
16:30	FIM DOS TRABALHOS

Objectivos do dia 3:

- Refletir sobre as Relações de Poder
- Conhecer o conceito do Triângulo do Poder
- Conhecer a definição de Violência Baseada no Género
- Conhecer a Lei 29/2009 sobre a Violência Doméstica praticada contra a Mulher e a Criança em Moçambique



Partilha em plenário das vivências das duas situações, debatendo:

O que vos surpreendeu?

Alguma fala foi nova, ouviram pela primeira vez?

Exercício em duplas – Aprimorando a Escuta

1ª fase do exercício: 5 min

Plenário sobre a 1ª fase: 10 min

2ª fase do exercício: 5 min

Plenário sobre a 2ª fase: 10 min

Conclusões Gerais: 5 min

Poema “Escutar”

INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO

Mostrar o filme “A Escuta Activa” duas vezes seguidas.

TPC:

- Como avalia a Escuta Activa na sua vida?

- Observar desde o momento que sai da sala, até o dia seguinte, como está a sua Escuta Activa.

Computador
Datashow
Filme: “A Escuta Activa”

Reflexão individual: escrever no Caderno de Reflexão (10 min):

O que aprendi hoje?

O que me surpreendeu?

Que sentimentos e pensamentos tive?

Computador
Datashow
Filme: “A Escuta Activa”

FIM DOS TRABALHOS

FIM DOS TRABALHOS

FIM DOS TRABALHOS

3o dia	Tema
8:30 – 8:40	Concentração e conexão entre corpo e mente
8:40 - 9:10	Poder e Género
10:30 - 11:00	INTERVALO INTERVALO INTERVALO
11:00 - 11:30	Violência Baseada no Género
11:30 - 11:40	Relaxamento: Vamos mandar embora a Violência
11:40 - 13:00	Fechar a Sessão, Síntese dos conceitos Sexo, Natureza, Socialização e Género
13:00 - 14:00	ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO
14:00 - 14:10	Energização

Atividades

Tai-Chi

Mostrar o filme: "A Fuga das Galinhas" (10 min)
Exercício em duplas: em cartões de cartolina desenhar os símbolos de poder que aparecem no filme (10 min)
Plenário sobre os símbolos (15 min)
"O Triângulo do Poder" (15 min), exposição dialogada
Dramatização: "O chapa 100" (10 min) e plenário (20 min)
Triângulo Vivo
Mostrar o filme "Amor e Respeito"

Material necessário

Música Tai-Chi

Computador
Datashow
Filme "A Fuga das Galinhas"
Cartões
Marcadores
Bloco gigante
Filme "Vida Maria"

INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO

Mostrar os filmes "Calei Demais" e "Campanha prevenção e combate à Violência Doméstica"
Cópia da Lei nº29/2009: Violência Doméstica praticada contra a mulher e a criança.
Estatísticas sobre a Violência Doméstica em Moçambique.

Data show
Computador
Filme da campanha no Brasil "Violência Doméstica"
Filme: Calei Demais
Cópias da lei da Violência Doméstica para cada participante.

Tai-Chi – Exercício "Empurrar o Vento"

Música Tai-Chi

Teste de gênero

Uma cópia do Teste de Gênero para cada participante
Frases que foram faladas no exercício "Eu Concordo, Eu Discordo"

ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO

Tai-Chi da digestão
Dinâmica de energização

Computador
Musica Tai-Chi

14:10 - 14:40	Quem sou eu facilitador(a)? Quem são eles(as) formandos(as)?
14:40 - 15:40	Quem sou eu facilitador(a)? Quem são eles(as) formandos(as)?
15:45 - 16:00	INTERVALO INTERVALO INTERVALO
16:00 - 16:20	Socialização, Género e Poder
16:20 - 16:40	Socialização, Género e Poder
16:40 - 17:00	Reflexão do dia
17:00	FIM DOS TRABALHOS

Exercício em grupos para fazer o perfil (30 min)

Quem sou eu facilitador(a): Idade, sexo, perfil sócio económico, personalidade.

Quem são eles(as) formandos(as).

Folhas de Bloco Gigante
Marcadores

Plenário:

1ª fase: grupos colocam na parede ou no chão as folhas de 'quem sou eu facilitador(a)'.
5 min para verem e apreciarem o trabalho de cada grupo e 15 min para perguntas e comentários.

2ª fase: grupos colocam na parede ou no chão o perfil dos(as) formandos(as).
5min para apreciação

15 min para perguntas e comentários
10 min para as principais conclusões

Folhas de Bloco Gigante de cada grupo

INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO

Ler de novo a história "O mundo de cabeça para baixo"

História "O Mundo de cabeça para baixo"

Plenário

Perguntar: Lembram-se da 1ª vez que ouviram esta história? comparem com esta 2ª vez. O que sentiram?

Reflexão individual: escrever no Caderno de Reflexão (10 min)

O que aprendi hoje?

O que me surpreendeu

Que sentimentos e pensamentos tive?

FIM DOS TRABALHOS

FIM DOS TRABALHOS

FIM DOS TRABALHOS

Objectivos do dia 4:

- Conhecer os princípios do Método Freiriano e de Aprendizagem Activa com perspectiva transformadora de género
- Refletir sobre o papel do(a) facilitador(a) como um(a) agente de mudança
- Assumir o compromisso de ser um(a) formador(a) comprometido(a) com mudanças sociais e igualdade de género
- Simular facilitação de actividades
- Conhecer a técnica “Sanduíche” de dar feed-back

4o dia	Tema
8:30 - 8:40	Concentração e Conexão corpo e mente
8:40 - 9:10	Reflexão sobre o dia anterior
9:10 - 9:40	Princípios do Método Freiriano e Aprendizagem Activa com perspectiva transformadora de género
9:40 - 10:20	Princípios do Método Freiriano e Aprendizagem Activa com perspectiva transformadora de género
10:20 - 10:50	INTERVALO INTERVALO INTERVALO
10:50 - 11:00	Formar as duplas para a simulação de facilitação
11:30 - 13:00	Preparação da simulação de facilitação
13:00 - 14:00	ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO
14:00 - 14:15	Energização



Actividades

Tai-Chi

Plenário para partilhar as reflexões

“Jogo do Diamante”
30 minutos em grupo

“Jogo do Diamante”
Plenário

Material necessário

Música Tai-Chi

Reflexões dos participantes

4 conjuntos do “Jogo do Diamante”

Diagramas dos 4 grupos

INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO

Passar o filme duas vezes seguidas
Explicar os pontos a serem observados
na facilitação de cada dupla:
Preparação prévia
Domínio do conteúdo
Escuta Activa
Diálogo
Negociação
Linguagem corporal e gestual
“Óculos de Género”
“Amarração”

Filme: “Como fazer uma Critica
construtiva: Seja uma Pessoa Melhor”

Cada dupla irá preparar e ensaiar a
actividade recebida

Actividades e materiais para cada
actividade”

ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO

Tai – Chi e energização

11:30 - 13:00	Tema e exercícios a serem escolhidos pela organização contratante. Devem ser actividades que farão parte das tarefas dos(as) facilitadores(as) contratados(as)
15:00 - 15:45	Feedback da facilitação
15:45 - 16:00	INTERVALO INTERVALO INTERVALO
16:00 - 16:15	Reflexão
16:15 - 16:30	Reflexão
16:30 - 16:45	Reflexão
16:45	FIM DOS TRABALHOS

Objectivos do dia 5:

- Praticar a facilitação com Metodologia Freiriana e Aprendizagem Activa com perspectiva transformadora de género
- Observar a facilitação dos(as) candidatos(as)

5o dia	Tema
8:30- 8:40	Energização
8:40 - 9:15	Reflexão do dia anterior
09:15 - 09:55	

Simulação da 1ª Dupla

INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO

Fazer um desenho de si quando chegou e um desenho de si agora.

Folha A4 para cada participante
Canetas de feltro
lápis de cores e de cera Borracha

Plenário – Afixar os desenhos na parede.
Pedir para o grupo observar e pedir para 3 ou 4 pessoas partilharem (2 rapazes e 2 raparigas)

Desenhos feitos pelos participantes

Reflexão individual: escrever no Caderno de Reflexão (15 min)
O que aprendi hoje?
O que me surpreendeu
Que sentimentos e pensamentos tive ?

Desenhos feitos pelos participantes

FIM DOS TRABALHOS

FIM DOS TRABALHOS

FIM DOS TRABALHOS



Actividades

Material necessário

Tai-Chi

Música Tai-Chi

Plenário: partilha das reflexões feitas no dia anterior

Simulação da 2ª Dupla

9:55 - 10:30	Feedback da facilitação
10:30 - 11:00	INTERVALO INTERVALO INTERVALO
11:00 - 11:15	
11:15 - 11:30	Feedback da facilitação
11:30 - 12:10	
12:10 - 12:40	Feedback da facilitação
12:40 - 13:40	ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO
13:40 - 13:50	Energização
13:50 - 14:20	
14:20 - 15:50	Feedback da facilitação
15:50 - 16:05	
16:05 - 16:20	Feedback da facilitação
16:20 - 16:30	Reflexão do dia
16:30	FIM DOS TRABALHOS

Plenário

INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO

Simulação da 3ª Dupla

Plenário

Simulação da 4ª Dupla

Plenário

ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO

Tai-Chi da digestão
Dinâmica de energização

Música Tai-Chi

Simulação da 5ª Dupla

Plenário

Simulação da 6ª Dupla

Plenário

Escrever no caderno
O que aprendi hoje?
Que sentimentos tive?
O que me surpreendeu?

FIM DOS TRABALHOS

FIM DOS TRABALHOS

FIM DOS TRABALHOS

Objectivos do dia 6:

- Praticar a facilitação com Metodologia Freiriana e Aprendizagem Activa com perspectiva transformadora de género
- Observar a facilitação dos(as) candidatos(as)

6o dia	Tema
8:30 - 8:40	Energização
8:40 - 9:00	Reflexão do dia anterior
09:15 - 09:45	
09:45 - 10:15	Feedback da facilitação
10:15 - 10:45	INTERVALO INTERVALO INTERVALO
10:45 - 11:15	
11:15 - 11:45	Feedback da facilitação
11:45 - 12:15	
12:15 - 12:45	Feedback da facilitação
12:45 - 13:45	ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO
13:45 - 14:55	Energização
14:55 - 15:30	
15:30 - 16:00	Feedback da facilitação
16:00 - 16:30	
16:30 - 17:00	Feedback da facilitação
17:00 - 17:15	Reflexão do dia
17:15	FIM DOS TRABALHOS



Actividades

Material necessário

Tai-Chi

Música Tai-Chi

Plenário: partilha das reflexões feitas no dia anterior

Simulação da 7ª dupla

Plenário

INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO

Simulação da 8ª dupla

Plenário

Simulação da 9ª dupla

Plenário

ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO

Tai-Chi da digestão
Dinâmica de energização

Música Tai-Chi

Simulação da 10ª dupla

Plenário

Simulação da 11ª dupla

Plenário

Escrever no caderno
O que aprendi hoje?
Que sentimentos tive?
O que me surpreendeu?

FIM DOS TRABALHOS

FIM DOS TRABALHOS

FIM DOS TRABALHOS

Objectivos do dia 7:

- Praticar a facilitação com Metodologia Freiriana e de Aprendizagem Activa com perspectiva transformadora de género
- Observar a facilitação dos(as) candidatos(as)

7o dia	Tema
8:30 - 8:40	Energização
8:40 - 9:00	Reflexão do dia anterior
9:00 - 9:40	
09:40 - 10:10	Feedback da facilitação
10:10 - 10:40	INTERVALO INTERVALO INTERVALO
10:40 - 11:10	
11:10 - 11:40	Feedback da facilitação
11:40 - 12:10	
12:10 - 12:40	Feedback da facilitação
12:40 - 13:30	ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO
13:30 - 13:40	Tai-Chi
14:10 - 14:50	
14:50 - 15:15	Feedback da facilitação
15:15 - 15:25	INTERVALO INTERVALO INTERVALO
15:25 - 15:55	
15:55 - 16:20	Feedback da facilitação
16:20 - 16:30	Reflexão do dia
16:30	FIM DOS TRABALHOS



Actividades

Material necessário

Tai-Chi

Música Tai-Chi

Plenário: partilha das reflexões feitas no dia anterior

Simulação da 12ª dupla

Plenário

INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO

Simulação da 13ª dupla

Plenário

Simulação da 14ª dupla

Plenário

ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO

Tai-Chi da digestão
Dinâmica de energização

Música Tai-Chi

Simulação da 15ª dupla

Plenário

INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO

Simulação da 16ª dupla

Plenário

Escrever no caderno
O que aprendi hoje?
Que sentimentos tive?
O que me surpreendeu?

FIM DOS TRABALHOS

FIM DOS TRABALHOS

FIM DOS TRABALHOS

Objectivos do dia 8:

- Praticar a facilitação com Metodologia Freiriana e de Aprendizagem Activa com perspectiva transformadora de género
- Observar a facilitação dos(as) candidatos(as)
- Fazer avaliação do workshop
- Explicar os próximos passos

8o dia	Tema
8:30 - 8:40	Energização
8:40 - 9:00	Reflexão do dia anterior
9:00 - 9:30	
09:30 - 10:00	Feedback da facilitação
10:00 - 10:30	
10:30 - 11:00	Feedback da Facilitação
11:00 - 11:30	INTERVALO INTERVALO INTERVALO
11:30 - 12:00	
12:00 - 12:30	Feedback da facilitação
12:30 - 13:30	ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO
13:30 - 13:40	Tai-Chi
13:40 - 14:40	Avaliação do workshop
14:40 - 14:50	Próximos Passos
14:50 - 15:00	Despedida



Actividades

Material necessário

Tai-Chi

Música Tai-Chi

Partilha em plenário

Simulação individual candidato(a) 1

Plenário

Simulação individual candidato(a) 2

Plenário

INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO INTERVALO

Simulação individual candidato(a) 3

Plenário

ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO ALMOÇO

Tai-Chi da digestão
Dinâmica da energização

“Teia de Aranha”:
1a fase: O que deixo aqui?
2a fase: O que levo comigo?

Rolo de corda

Explicar os próximos passos para os(as)
candidatos(as)

Despedida – Folha nas costas
Eu fiz parte desta formação porque sou...

Folha A4 para cada participante
Fita adesiva daquelas grossas
Canetas de feltro

15:45 - 16:15

Avaliação

16:15

FIM DOS TRABALHOS

Pedir para colocarem bolinhas na folha afixada na parede indicando o quanto acham que conhecem dos temas que foram tratados.
Comparar com a folha do primeiro dia.

Folha de bloco gigante com os temas:
Género
Princípios de Facilitação
Papel do Facilitador(a),
Poder
Método Freiriano e de Aprendizagem Activa
Bostick
200 Bolinhas coloridas
Folha do primeiro dia para comparar com a folha que terão preenchido no último dia.

FIM DOS TRABALHOS

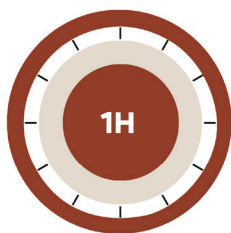
FIM DOS TRABALHOS

FIM DOS TRABALHOS



ANEXO 2 - EXERCÍCIO DO TERMÓMETRO DE GÊNERO

Duração Total



Objectivo: Identificar os(as) candidatos(as) com valores e sensibilidade à igualdade e justiça de género.



1ª Etapa

- Pedir aos (as) participantes que se coloquem em pé e fiquem em fila formando 5 colunas com 6 candidatos(as) cada;
- Explique que terão os olhos vendados, e que irá ler algumas afirmações, uma de cada vez. Quem concordar com a afirmação deverá levantar o braço. Quem não concordar permanecerá com o braço em baixo;
- Peça para os(as) co-facilitadores(as)²² e/ou observadores(as) distribuírem as vendas e ajudarem os(as) candidatos(as) a colocá-las. O recomendável é usar uma tira de tecido grosso e preto de forma que não consigam ver se os(as) colegas levantaram ou não o braço e assim evitar que o(a) candidato(a) se deixe influenciar pelos demais;
- Quando todos estiverem com os olhos vendados comece a ler as afirmações, uma de cada vez, e repita a afirmação duas vezes. Pergunte se todos(as) perceberam bem a afirmação, caso alguém responda que não ouviu bem, leia novamente. Recorde a regra do exercício: quem concorda com a afirmação deverá levantar o braço e quem não concordar deve permanecer com o braço em baixo.

Afirmações a serem lidas:

- 1- Os homens sofrem muita pressão social para serem os provedores da família, por isso não têm tempo para limpar a casa e cuidar das crianças.
- 2- As mulheres cuidam melhor das crianças do que os homens.

²² Nesta etapa, o(a) facilitador(a) senior precisará de vários co-facilitadores(as) para o(a) ajudar a facilitar e observar.

- 3- O homem é o galo da casa.
- 4- A responsabilidade de prevenir a gravidez é da mulher.
- 5- Se as mulheres se vestissem adequadamente o assédio e violação sexual diminuiriam muito.
- 6- Eu sou contra a violência, mas há mulheres que abusam e merecem ser castigadas.
- 7- A mulher com maior nível educacional do que o homem quer ser mais do que ele e deixa de respeitá-lo.
- 8- As raparigas são boas em Letras e os rapazes são bons em Ciências.
- 9- Por natureza os homens são violentos.
- 10- Por natureza as mulheres são mais sensíveis e pacientes do que os homens.
- 11- O sexo é mais importante para os homens do que para as mulheres.



2ª Etapa

- Após ter lido todas as afirmações diga que podem retirar a venda dos olhos e retornar aos seus lugares;
- Os (as) co-facilitadores(as) encontram-se durante 5 minutos para analisarem rapidamente os resultados e formarem 6 grupos focais: 2 grupos com participantes que responderam afirmativamente a 1 - 2 afirmações; 2 grupos com participantes que responderam afirmativamente de 3 a 5 afirmações; e 2 grupos com participantes que responderam afirmativamente a mais de 6 afirmações;
- Cada co-facilitador(a) irá facilitar a discussão num dos grupos focais, aprofundando as respostas dadas às afirmações e pedindo que argumentem porque responderam afirmativamente. O grupo focal é importante, pois revela se as afirmações foram bem compreendidas, e a capacidade de cada participante de expressar ideias. Também ajuda identificar a forma como cada participante comunica: é possível identificar os muito dominantes, os muito passivos, os que demonstram ter mais escuta activa, os que tem uma mente aberta e os mais resistentes a mudanças.

- Na discussão em grupo, o (a) facilitador(a) deverá perceber se o(a) candidato(a) mantém a sua posição, ou se mudou de posição porque não entendeu bem a afirmação. Deverá para isso apresentar outros exemplos e estimular o diálogo sobre o assunto. Cada observador(a) deve voltar a registar as posições dos(as) candidatos(as) na segunda coluna da ficha de avaliação, indicando se o participante de facto está de acordo com a afirmação ou mudou de opinião.

	N° do(a) candidato(a)		N° do(a) candidato(a)		N° do(a) candidato(a)		Observações
	1		2		3		
	I	G	I	G	I	G	
Afirmação 1							
Afirmação 2							
Afirmação 3							
Afirmação 4							
Afirmação 5							
Afirmação 6							
Afirmação 7							
TOTAL							

A coluna em branco é para preencher no começo do exercício, com a primeira opinião dos(as) candidatos(as): Se levantar o braço escrever 1, se não levantar deixar em branco. Na coluna cinzenta deve preencher a opinião do(a) candidato(a) no grupo focal. Se levanta o braço no grupo focal deve escrever 1; se não levantar o braço deixar em branco. O total deve ser a soma dos pontos da atividade individual e os pontos na discussão em grupo.



ANEXO 3 - LISTA DE ORGANIZAÇÕES QUE PODEM SERVIR DE APOIO E REFERÊNCIA PARA O(A) FACILITADOR(A)

MAPUTO

ASSOCIAÇÕES QUE TRABALHAM PARA EMPODERAMENTO DE MULHERES E RAPARIGAS

Fórum Mulher: 824621610 – 823289320; 840206815; escritório 21414189
www.forummulher.org.mz

Associação Sócio Cultural Horizonte Azul - ASCHA: 845016650 ; 848874472; 827681356
Email : azul.horizonte@yahoo.com.br

Associação Moçambicana das Mulheres de Carreira Jurídica - AMMCJ: 845278811; 845768292
E-mail: ammcjm@gmail.com

Kuhluka Movimento: 824109214, 823901260, 845125731

Advogados Solidários: 826639471

MULEIDE-Mulher, Lei e Desenvolvimento – Escritório - 21311250 ; 824236102; 825710180

CRIANÇAS

ROSC – Fórum da Sociedade Civil para os Direitos da Criança: 21422642, 822450054, 844327869, 842337810
E-mail: rosc@rosc.org.mz

LGBTI

LAMBDA – Associação Moçambicana para defesa das minorias sexuais: 849157748 - 842518089 - 21418067

SAÚDE SEXUAL E REPRODUTIVA

Associação Moçambicana para o Desenvolvimento da família - AMODEFA: 847128263

N'weti – Comunicação para Saúde – escritório 21485253; 823079630

Tuacena – Plataforma para aceder a informação e esclarecer duvidas sobre saúde sexual e reprodutiva – 829846295 – SMS 91020 – www.facebook/nweti.org
E-mail: tuacena@nweti.org

DEFICIÊNCIA

AJODEMO: Associação dos Jovens com Deficiência de Moçambique - 828623980; 847300298

COLUAS (crianças): 844057828

AMMD: Associação Moçambicana das Mulheres com Deficiência: 843927971, 827505803

ASSOCIAÇÕES DE PESSOAS QUE VIVEM COM HIV/ SIDA

Kindlimuka: 848618460 - 824270150

Hixikanwe: 87 ou 842 854661

GAZA

MUCHEFA: Associação de Mulheres Chefes de Família - 861214231

APROPADS: Associação dos Professores Padecendo de SIDA: 820676330 , 845377686

INHAMBANE

FAFI: Fórum das Associações Femininas da Província de Inhambane: 875406894, 845406894

MANICA

LeMuSiCa: Levante-se Mulher e Siga Seu Caminho: 821369352 , 842141869

ZAMBÉZIA

NAFEZA: Núcleo de Associações Femininas da Zambezia: 849044075

SOFALA

GMPIS/AVOMS: Grupo de Mulheres de Partilha de Ideias e Associação Voz da Mulher de Sofala: 846826754

ADS (PVHS): Associação para o Desenvolvimento da Sociedade: 849595381

NIASSA

FOFEN: Fórum de Organizações Femininas do Niassa: 864637610

CABO DELGADO

MULEIDE: Mulher, Lei e Desenvolvimento: 84/847158240

NAMPULA

Ophenta: 82/870717707 e 842100598

TETE

NAFET - Núcleo das Associações Femininas de Tete: 843456400 ; 840356186



ANEXO 4 - DESCRIÇÃO DAS ACTIVIDADES

	Página
Actividade 1 – Acordo de convivência	87
Actividade 2 – Perguntas curiosas	88
Actividade 3 – Diálogo flash/vox populi	90
Actividade 4 – Princípios para uma boa facilitação	91
Actividade 5 – O que trago na pasta	92
Actividade 6 – O mundo de cabeça para baixo	94
Actividade 7 – Tai chi	96
Actividade 8 – O jogo do cego e do mudo	97
Actividade 9 – Eu concordo ou discordo?	99
Actividade 10 – O aquário	101
Actividade 11 – Aprimorando a escuta	104
Actividade 12 – Seja homem! seja mulher!	107
Actividade 13 – O triangulo do poder	111
Actividade 14 – A linha do poder	116
Actividade 15 – Vamos testar o que aprendemos? teste de género	119
Actividade 16 – Quem sou eu facilitador(a)? quem são eles(as) formandos(as)	122
Actividade 17 - O exercício do diamante	124

Actividade 1

Acordo de convivência

Duração Total



Materiais Necessários



- Cartões de cartolina
- Marcadores
- Bloco gigante
- Bostick

Objectivos

- Criar com o grupo regras que promovam um ambiente favorável durante o processo aprendizagem.

Passos



1º Passo

- O(a) formador(a) distribui alguns cartões de cartolina em branco e marcadores a cada um(a) e pede que pensem nas regras que consideram fundamentais para uma boa convivência durante a formação e as escrevam nos cartões.



2º Passo

- Em seguida, pede que formem duplas e comparem e escolham as regras para posteriormente serem apresentadas em plenário.



3º Passo

- Em plenário, pede que cada dupla apresente a sua proposta de regras e o porquê da sua importância. Em conjunto, os participantes adoptam as regras mais relevantes para o seu Acordo de Convivência.



4º Passo

- Por fim, de forma a mostrarem compromisso em cumprir com as regras do Acordo, pede que cada um(a) se dirija a folha de bloco gigante aonde foram escritas as regras e a assinem (Ver modelo do Acordo na página 23).

Actividade 2

Perguntas curiosas

Duração Total



Materiais Necessários



- 1 cartão de cartolina e 1 marcador para cada participante;
- Música animada (celular ou computador com coluna de som)

Objectivos

- Criar conexões entre os(as) participantes
- Introduzir a prática de fazer perguntas, de ter curiosidade sobre o(a) outro(a) e sobre o mundo.

Passos



1º Passo

- O(a) formador(a) distribui cartões de cartolina e marcadores e pede a cada participante que escreva uma pergunta curiosa que tenha sobre o grupo, salientando que não deve ser de natureza pessoal, tal como 'És casado(a)?' 'Que idade tens?', mas que seja capaz de promover uma conversa.



2º Passo

- Em seguida, o(a) formador(a) pode pôr uma música a tocar e pede que caminhem pela sala. A seguir, diz-lhes para pararem todos e formarem duplas. Nas duplas, os participantes apresentam-se um(a) ao(à) outro(a), mostram as suas perguntas e iniciam uma conversa.



3º Passo

- Após 5 minutos, o(a) formador(a) pede que as duplas troquem os cartões e voltem a caminhar pela sala.
- De novo ele(a) pede para todos pararem, formarem novas duplas, apresentarem-se uns aos outros e estabelecerem nova conversa.
- O(a) formador(a) repete isso uma três ou quatro vezes, até se quebrar o gelo e os participantes desenvolverem o desejo de fazerem perguntas e se conhecerem.

Perguntas curiosas mais comuns

- O que gostas de fazer nos teus tempos livres?
- Qual é a tua comida preferida? Porquê?
- Qual é o teu sonho para a juventude moçambicana?
- Que livro leste e te inspirou na tua vida? Porquê?
- Qual foi o local que visitaste e mais te impressionou? Porquê?
- Qual é o(a) teu(tua) cantor(a) preferido(a)?
- Quais são os teus desafios da educação em Moçambique?
- Quais são os desafios dos(as) jovens em Moçambique?

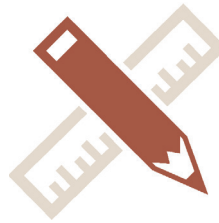
Actividade 3

Diálogo flash - Vox Popull

Duração Total



Materiais Necessários



- Cartões de cartolina
- Marcadores
- Bostick

Objectivo

- Fazer um levantamento das expectativas dos participantes.

Passos



1º Passo

-O(a) formador(a) pede aos participantes que formem grupos de três, distribui cartões de cartolina, pede que respondam à pergunta: "Porque estou aqui?" e anotem as respostas nos cartões.



2º Passo

- Em seguida o(a) formador(a) simulando ser um(a) apresentador(a) de TV e segurando um microfone feito com papel, começa a entrevistar os(as) participantes dizendo: "Bom dia, aqui é da TV X (dizer o nome da sua instituição/programa/projeto) gostaria de saber porque estão aqui?" " O que esperam deste workshop"?

-O(a) formador(a) recolhe os cartões com as expectativas e guarda-os, para no final do workshop rever as expectativas e, em conjunto com os participantes, avaliar se foram satisfeitas.

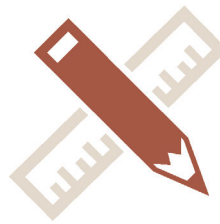
Actividade 4

Princípios para uma boa facilitação

Duração Total



Materiais Necessários



Para cada grupo:

- 3 folhas de bloco gigante
- Marcadores
- Bostick

Objectivos

- Promover reflexão sobre os princípios de uma boa facilitação
- Promover reflexão sobre as metodologias a serem adoptadas para uma boa facilitação.

Passos



1º Passo

-O(a) formador(a) pede aos participantes que formem grupos de quatro a cinco pessoas, distribui folhas de bloco gigante e marcadores e pede aos grupos que respondam a três perguntas:

- Que princípios devem ser seguidos para uma boa facilitação?
- O que um(a) facilitador(a) deve e não deve fazer?
- Que metodologia deve ser adoptada para a facilitação?



2º Passo

Os grupos afixam na parede as folhas com as suas respostas. O(a) formador(a) dá 10 min para apreciarem as respostas uns dos outros. Em seguida abre espaço para perguntas e comentários e orienta a análise em plenário.

Geralmente neste exercício saem os seguintes princípios:

- Ser humilde
- Ser organizado(a)
- Ser pontual
- Ser o exemplo de comportamento para os(as) formandos(as)
- Saber escutar
- Usar metodologias participativas
- Não julgar

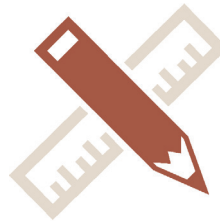
Actividade 5

O que trago na minha pasta?

Duração Total



Materiais Necessários



- 3 folhas de bloco gigante
- Marcadores
- Bostick

Objectivos

- Promover reflexão sobre o papel do(a) facilitador(a) no processo de aprendizagem
- Valorizar as vivências e conhecimentos do grupo
- Identificar as habilidades e competências necessárias para ser um(a) bom/boa facilitador(a)

Passos



1º Passo

-O(a) formador(a) pede aos participantes que formem grupos de quatro a cinco pessoas, distribui folhas de bloco gigante e marcadores e pede aos grupos que respondam a quatro perguntas:

- Porque somos facilitadores e facilitadoras?
- O que trago de experiências e conhecimentos na minha pasta?
- Quais são os meus limites como facilitador(a)?
- O que preciso para ser um(a) bom(a) facilitador(a)?



2º Passo

- O(a) formador(a) pede que cada grupo afixe as folhas com as suas respostas na parede.

- O(a) formador(a) dá 10 min para apreciarem as respostas uns dos outros. Em seguida abre espaço para perguntas e comentários e orienta a análise em plenário.

- Geralmente neste exercício saem os seguintes aspectos:

- Porque gostamos de partilhar conhecimentos com jovens
- Porque gostamos de trabalhar com pessoas
- Porque gostamos de comunicar

- Trago experiências de atividades de activismo, com grupos culturais, de canto, dança e teatro
- Não podemos mudar as pessoas, a mudança deve vir de cada um
- Saber escutar, ser organizado(a), ter boa comunicação interpessoal

Actividade 6

O mundo de cabeça para baixo²³

Duração Total



Materiais Necessários



- 1 copia da história "O Mundo de Cabeça para Baixo"

Objectivo

- Introduzir reflexões sobre género.

Passos



1º Passo

- Peça para as pessoas se sentarem confortavelmente, fecharem os olhos, respirarem profundamente e escutarem com atenção a história que será contada.

- Leia a história. Em seguida peça para abrirem os olhos e responderem:

- Quais foram os vossos sentimentos enquanto ouviam a história pela primeira vez? Sentiram algo diferente ao ouvir esta história pela segunda vez?
- Já te incomodaste com o facto de a palavra "homem" ser utilizada de modo abrangente, para descrever todas as pessoas?
- Como é que o mundo imaginário pode ser comparado com o mundo no qual vivemos?
- Gostariam de viver no mundo descrito na história? O que há de errado nele? E de certo? As mulheres querem ter o tipo de poder que os homens têm actualmente? Se o tivéssemos, utilizaríamos de forma igual?
- Como deveria ser o mundo ideal?

²³ Adaptado de exercício do Manual de Género da Oxfam, 1999. Este exercício é feito duas vezes no workshop: a a historia é lida no final do primeiro dia, sem ser discutida. No penúltimo ou último dia da semana do tema Género, é feita uma nova leitura com as perguntas apresentadas acima.

O MUNDO DE CABEÇA PARA BAIXO

Imagina um mundo parecido com o nosso, mas ligeiramente diferente. Neste mundo imaginário, “mulher” é o termo que se refere a todas as pessoas. Quando usamos a palavra “mulher”, queremos dizer “todo o mundo”. Imagina que quando estiveres a ler o jornal ou a escutar o rádio, irás ver e ouvir notícias sobre directoras de grandes companhias, directoras de sindicatos, deputadas e senadoras. Imagina um mundo em que a maioria dos livros, peças de teatro, filmes, poemas e canções trazem as mulheres como heroínas. Imagina que as mulheres são as pessoas sobre as quais aprendes quando estudas grandes cientistas, historiadoras, jornalistas, revolucionárias.

Imagina que são mulheres que estarão a tomar as grandes decisões sobre o futuro neste mundo diferente. Imagina que só pronomes femininos eram utilizados, para descrever tanto meninos como meninas, tanto homens quanto mulheres. Numa sala de aula com rapazes e raparigas a professora diria: “Bom dia a todas!” Numa reunião com a presidência, com homens e mulheres, a porta-voz diria: “Caras participantes, bem-vindas!” Os homens, cujos papéis naturais são o de marido e pai, sentem-se realizados alimentando as crianças, limpando a casa, cuidando das crianças. Os homens preocupam-se com a gravidez e às vezes faltam ao trabalho para cuidar das crianças que estão doentes.

Imagina agora que não existem as ‘explicações biológicas’ que dizem que mulheres são fracas. Um corpo de mulher representa, afinal de contas, o modelo da perfeição. Os seus órgãos genitais, por exemplo, são compactos e internos, protegidos pelo seu corpo, por isso elas são menos vulneráveis e têm mais poder. Devido a ter órgãos externos, os homens são mais fracos, pois têm que se proteger. Por isso, naturalmente, os homens são mais passivos e tímidos e têm um desejo de serem envolvidos de forma protectora pelo corpo compacto e poderoso das mulheres.

No mundo que estamos a imaginar, as meninas são criadas como seres livres e autoconfiantes. Elas jogam à bola, correm, sobem às árvores e correm riscos, e todos os adultos que as rodeiam as estimulam a fazerem coisas fora da casa. A família prioriza o desenvolvimento físico e intelectual das meninas, já que serão elas que, no final de contas, serão responsáveis pelo futuro da nossa sociedade.

Os meninos, por outro lado, são criados para serem tímidos e obedientes. São estimulados a participar em jogos calmos, em casa, que irão prepará-los para a missão futura de zelar pela família. Desde a mais tenra idade, espera-se que eles ajudem os seus pais. Eles aprendem a admirar as mulheres, a agradar-lhes e a cuidar delas. São ensinados a tornar-se o espelho no qual a força das mulheres poderá ser reflectida.

Agora relembra o nascimento do teu primeiro filho, se já tiveres filhos. No último mês de gravidez, o marido espera com ansiedade, imaginando qual o sexo do bebé. O teu primeiro filho é um menino. O marido aceita com amor, mas fica triste porque não era uma mulher. Há lágrimas nos olhos dele que desejava o nascimento de uma menina para dar continuidade ao nome da família.

Actividade 7

Tai-chi

Duração Total



Materiais Necessários



- Música para Tai –Chi, celular ou computador com coluna de som.

Objectivos

- Conectar mais profundamente as dimensões do corpo e mente;
- Energizar e ajudar a concentrar-se.

Orientações

- Respirar 3 vezes profundamente para começar;
- Os Movimentos devem ser lentos;
- A perna esquerda significa o “EU”, a perna direita significa o “GRUPO”, o “COLECTIVO”;
- Cada movimento leva de 1 a 3 minutos;
- Cada pessoa faz a seu tempo;

Os Movimentos básicos (vídeo produzido pelo MUVA para recordar os movimentos):

- 1) Posição inicial – Enraizar como embondeiro
- 2) Balanço das Águas
- 3) Empurrar o vento
- 4) Brincar com a bola de energia
- 5) Limpar as nuvens
- 6) Espelho interior
- 7) Posição do farol

Para depois do almoço: Tai-Chi da Digestão – ‘Segurar o céu’ e ‘Empurrar a terra’ ajudam a manter a concentração e evitar a letargia após as refeições.

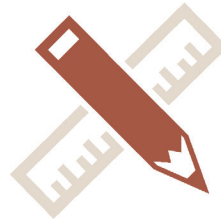
Actividade 8

O jogo do cego e do mudo

Duração Total



Materiais Necessários



Nenhum

Objectivos

- Aprimorar a percepção;
- Compreender os sentimentos quando estamos no papel de líder e liderado(a), formador(a) e formadores(as).

Passos



1º Passo

- Para realizar esta etapa, o facilitador(a) deverá conhecer bem o espaço onde o workshop é realizado e deverá escolher um percurso para os participantes percorrerem em duplas. De preferência, um percurso fora da sala, com alguns obstáculos como degraus e colunas, no entanto tomando o cuidado para não expor os participantes ao risco de se magoarem. Antes de explicar o exercício, peça que todos(as) o(a) acompanhem e faça o percurso;
- Ao voltarem para sala, forme duplas e explique que uma pessoa fará de conta que é cega, e a outra fará de conta que é muda. A dupla deverá fazer aquele percurso e, quando voltarem para a sala, devem trocar de papel: quem fez papel de cego agora fará de mudo; quem fez papel de mudo fará de cego;
- Quando todas as duplas tiverem completado o percurso duas vezes, peça para voltarem aos seus lugares.



2º Passo

- Em plenário pergunte:
 - Como se sentiram no papel do(a) cego(a)?
 - Como se sentiram no papel de mudo(a)?
 - O que este exercício mostra sobre a relação formador(a)-formando(a)?

- Faça duas colunas numa folha de bloco gigante e vá anotando os sentimentos que tiveram nos papéis de cego e de mudo. Geralmente neste exercício saem os sentimentos de medo, desconfiança, vontade de abrir os olhos por parte do cego e muita responsabilidade, irritação pelo facto do cego não obedecer e medo de magoar o par. A amarração é feita chamando a atenção para o facto de, mesmo tendo conhecido o percurso anteriormente, e todos se conhecerem, ainda terem surgido sentimentos de medo e desconfiança. O mesmo podemos aplicar no ambiente de aprendizagem: sentimos alto senso de responsabilidade e queremos que os(as) jovens mudem; às vezes ficamos irritados caso não apresentem sinais de mudança, e até com medo que o (a) jovem se magoe com as escolhas feitas. Os(as) jovens, por sua vez, sentem medo e desconfiança durante o processo, pois estão a desafiar barreiras de normas sociais e não sabem bem o que irá acontecer, como vão lidar com a família, os amigos e a comunidade em geral;
- Este exercício mostra que, quando há uma relação de confiança e boa comunicação, o percurso é feito de forma agradável e prazerosa. Algumas duplas chegam a estabelecer algum tipo de código de comunicação antes ou durante o percurso, como por exemplo, bater o pé duas vezes significa que adiante há um degrau, ou apertando duas vezes a mão do cego significa que deve ir mais devagar, etc.

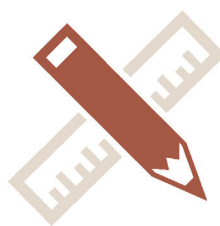
Actividade 9

Concordo e discordo²⁴

Duração Total



Materiais Necessários



- Duas folhas de papel: uma escrita “Concordo” e outra escrita “Discordo”;
- Lista de afirmações para serem lidas em voz alta.

Objectivos

- Explorar e analisar os valores e as atitudes de género
- Promover oportunidade para a expressão de ideias e a capacidade de defender os seus argumentos
- Desenvolver a capacidade de escutar a outra pessoa
- Descobrir a diversidade de opiniões na sua comunidade

Passos



1º Passo

- Antes de iniciar a actividade, afixe a folha “Concordo” numa das paredes e a folha “Discordo” noutra parede. Peça que fiquem de pé no meio da sala e explique que irá ler algumas afirmações. Se concordarem, devem dirigir-se para a folha “Concordo”; se discordarem dirigem-se para a folha “Discordo”. Selecione cinco ou seis afirmações das Notas para a(o) Facilitadora(o) que possam provocar maior debate;
- Leia a primeira afirmação em voz alta e pergunte quem concorda ou discorda da afirmação. É obrigatório tomar uma posição e ninguém poderá ficar no meio. Em seguida, peça a uma ou duas pessoas de cada lado para argumentarem a sua posição;
- Depois de alguns participantes terem argumentado em relação à afirmação, pergunte se alguém quer mudar de opinião;
- Depois junte de novo o grupo todo. Leia a próxima afirmação e repita os passos 2 e 3. Continue assim para cada uma das afirmações que escolheu;

24 Módulo de Socialização e Normas Sociais – Módulo para o(a) facilitador(a) para o curso de Formação Humana e Orientação Profissional – Programa MUVA – projecto MUVAitude – Novembro de 2018 – Actividade 4 - página 4, originalmente elaborada por Gouveia, Taciana & Portela, Ana – Ideias e Dinâmicas para trabalhar com Género, 1998, SOS CORPO

- Selecciona as afirmações que poderão despertar mais interesse e discussão entre os participantes. Vá anotando as frases e argumentos apresentados, exactamente como forem ditos pelas(os) jovens, porque irá usá-los quando fizerem o teste de género.

Afirmações:

- As mulheres têm uma vida mais difícil que os homens
- As mulheres são melhores que os homens a cuidar e educar as crianças
- As mulheres são mais sentimentais que os homens
- Uma mulher é mais mulher depois de ter tido filhos
- O sexo é mais importante para os homens que para as mulheres
- Os homens são naturalmente mais violentos que as mulheres
- As mulheres são fofas
- Homem é o 'galo da casa'
- As mulheres cuidam dos pais quando envelhecem
- Se as mulheres se vestissem adequadamente, o assédio e a violação sexual diminuiriam
- Eu sou totalmente contra a violência, mas há mulheres que abusam e merecem ser castigadas.

- Se todos os (as) participantes concordarem com uma das afirmações, exprima uma opinião diferente, para estimular o debate.

Pontos- Chave

O(a) formador(a) não deve emitir opinião durante o debate, apenas faz gestão do tempo e garante que todos(as) tenham oportunidade de falar, relembra as regras de convivência, a escuta activa e o respeito pelas ideias dos outros e repete as frases ditas pelos participantes fazendo perguntas que promovem questionamento e reflexão:

“Porquê?”

“Porque é assim? Onde ouviste ou leste que é assim?”

Muitas vezes repetimos frases e emitimos valores sem pensar se concordamos mesmo com eles, por exemplo olhamos feio para uma jovem que usa saia curta e blusa com ombros de fora, mas nem nos perguntamos porque. As pessoas podem não estar conscientes dos seus próprios valores em relação ao género, mas inconscientemente os seus valores influenciarão sempre os seus comportamentos em determinadas situações. Reflectir sobre as nossas atitudes em relação ao género ajuda-nos a ter consciência desses valores; a abandonar preconceitos; e a ter atitudes diferentes nas nossas relações com homens e mulheres.

Actividade 10

O aquário²⁵

Duração Total



Materiais Necessários



- Filme “Escuta Activa”
- Computador e datashow
- Perguntas para o(a) facilitador(a) fazer ao grupo:
 - Porque os(as) jovens não conseguem emprego?
 - Porque os(as) jovens não conseguem manter-se no emprego?
 - Porque há mais raparigas a escolher cursos de culinária e pastelaria e mais rapazes a escolher cursos de mecânica e frio e climatização?
 - O que os homens têm a dizer para as mulheres?
 - O que as mulheres têm a dizer para os homens?

Objectivos

- Conhecer a definição e a importância da Escuta Activa
- Praticar a Escuta Activa
- Avaliar o seu nível de Escuta Activa
- Aprender a escutar o outro para o conhecer
- Aprender a expressar ideias e argumentos de forma clara

Passos



1º Passo

- Divida os (as) jovens em dois grupos; um grupo apenas de homens e outro apenas de mulheres;
- Peça ao grupo de homens para se sentar em círculo, e ao grupo de mulheres para se sentar ao redor do grupo de homens. Assim, um grupo estará num círculo interno, e outro num círculo externo;
- Explique que o grupo do círculo interno será o Grupo da Verbalização, com a tarefa de discutir um tema proposto. O grupo do círculo externo será o Grupo de Observação, com a tarefa de observar a discussão;

- Diga que fará 3 perguntas, uma de cada vez, e que o grupo interno terá 3 minutos para debater cada pergunta;

- Lance a primeira pergunta e lembre ao grupo que está de fora que não podem manifestar-se. Dê 3 minutos, após este tempo pare a discussão e faça a segunda pergunta. Dê mais 3 minutos, faça a terceira pergunta e ao final pare a discussão e passe para a segunda etapa.



2º Passo

- Peça aos grupos para trocarem de lugar. O grupo das mulheres que observou passa agora para o círculo de dentro e irá discutir; o grupo de homens que antes discutiu, passa para o círculo de fora e apenas observa;

- Lance uma nova pergunta e peça ao Grupo de Verbalização para iniciar a discussão;

- Dê 3 minutos, após este tempo pare a discussão e faça a segunda pergunta;

- Dê mais 3 minutos, faça a terceira pergunta e ao final pare a discussão e passe para a 3ª etapa.



3º Passo

- Solicite que se sentem todos num único círculo para discutir o exercício; Pergunte:

- O que sentiram quando estavam a escutar sem poderem falar?
 - O que as mulheres sentiram quando estavam a escutar sem poderem falar?
 - O que os homens sentiram quando estavam a escutar sem poderem falar?
 - O que sentiram quando estavam dentro do círculo e podiam falar?
 - O que as mulheres sentiram quando estavam dentro do círculo e podiam falar?
 - O que os homens sentiram quando estavam dentro do círculo e podiam falar?
 - O que aprenderam escutando os(as) outros(as)?
- Finalize passando o filme Escuta Activa;
- Peça para reflectirem:
- Têm praticado a Escuta Activa?
 - O que podem fazer para melhorar a Escuta Activa?

Pontos- Chave

Escutar é mais que ouvir. Ouvir é perceber os sons.

Escutar é dar significado àquilo que ouvimos.

Ao Escutar, usamos emoções e cérebro. Escutar requer atenção, interesse e gentileza.

NÃO ESCUTAMOS QUANDO:

- Interrompemos a pessoa enquanto fala
- Falamos ao mesmo tempo que a outra pessoa, pois não podemos escutar enquanto falamos
- Tentamos adivinhar o que a pessoa irá dizer antes de ela terminar de falar

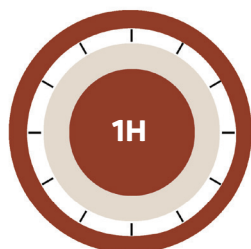
PRATICAMOS ESCUTA ACTIVA QUANDO:

- Demonstramos respeito pela pessoa: paramos o que estamos a fazer; por exemplo, guardamos o celular
- Damos retorno imediato. Fazemos expressões faciais, abanamos a cabeça demonstrando nosso interesse
- Expressamo-nos com honestidade, clareza e educação
- Mantemos contacto visual com a pessoa com quem falamos
- Fazemos perguntas para esclarecer dúvidas
- Traduzimos com palavras nossas o que o outro disse.

Actividade 11

Aprimorando a escuta activa

Duração Total



Materiais Necessários



Nenhum

Objectivos

- Praticar a Escuta Activa
- Aprimorar a Escuta Activa

Passos



1º Passo - Duplas

- Peça que formem duplas com pessoas com quem não tenham trabalhado durante a formação, e que sejam alguém que não conheçam bem;
- Peça que escolham o membro da dupla que ficará dentro da sala e o que irá sair;
- Peça a todos(as) os(as) escolhidos(as) para ficarem fora da sala para se retirarem. Explique ao grupo que ficou dentro que o seu par irá voltar para a sala e lhe irá contar algo. Deverão demonstrar pouco interesse, usando linguagem corporal. Por ex., não olhando nos olhos, mexendo no celular, sentando-se de forma relaxada, recostando-se na cadeira, etc.;
- Aos que saíram da sala, irá pedir que relembrem um acontecimento maravilhoso, um momento de grande felicidade e sucesso na vida. Dê uns 2 minutos para pensarem. Diga que entrem na sala e contem esse acontecimento ao seu par;
- Após 3 - 5 minutos de interacção entre as duplas, interrompa a atividade e peça para se retirarem da sala novamente.



2º Passo - Duplas

- Explique ao grupo que ficou dentro da sala que desta vez irão escutar e demonstrar muito interesse naquilo que os(as) colegas irão contar;

- Peça aos que ficaram fora para entrarem e novamente contarem o acontecimento maravilhoso aos seus pares;

- Dê 5 a 10 minutos para as duplas interagirem; interrompa apenas quando notar que todos(as) tiveram oportunidade de conversar animadamente.



3º Passo - Plenário

- Pergunte às pessoas que contaram o seu momento maravilhoso na 1ª primeira etapa:

- Como se sentiram ao partilhar com o seu par?
- Que pensamentos tiveram?

- Pergunte às pessoas que ouviram com pouco interesse:

- Como se sentiram ao demonstrar desinteresse pelo que o(a) colega contava?
- Que pensamentos tiveram?

- Pergunte às pessoas que contaram o seu momento maravilhoso na 2ª etapa:

- Como se sentiram ao partilhar com seu par?
- Que pensamentos tiveram?
- O que vos surpreendeu ao partilhar o seu momento?

- Pergunte às pessoas que escutaram o(a) colega pela segunda vez:

- Como se sentiram ao escutar com interesse o que o(a) colega contava?
- Que pensamentos tiveram?
- O que vos surpreendeu no que o(a) colega contou?

- Pergunte a todos(as):

- Como é a nossa Escuta no dia a dia? É mais parecida com o que foi feito na 1ª etapa ou na 2ª? Porquê?
- Qual é a importância da Escuta para a atividade do(a) facilitador(a)?

Saber Escutar é importante para estabelecer um diálogo, para compreender o que o(a) outro(a) tem a dizer, quais são os seus sentimentos, suas emoções, ideias e sonhos. É a partir deste diálogo que se estabelece uma conexão mais profunda com os(as) participantes e o(a) facilitador(a), e entre o individual e o colectivo.

Durante o dia-a-dia, distrações e interrupções, preocupações, redes sociais, e-mails, telefonemas, conversas paralelas, limitam a nossa capacidade de Escuta Activa. A Escuta Activa limitada impede-nos frequentemente de estabelecer um diálogo. Quantas vezes conversamos com alguém, enquanto a nossa cabeça se encontra a quilómetros de distância?

O importante é ter consciência dessas distrações e treinar a mente para que, todas as vezes que estivermos em conversa com alguém e percebemos que nossos pensamentos se estão desprendendo do diálogo, deixar esses pensamentos de lado, e voltar novamente a atenção para a pessoa que está diante de nós e para o que está nos dizer. Com a prática, conseguimos Escutar, cada vez mais Activamente, e com interesse genuíno e sem julgamento, aquilo que as pessoas estão a dizer.

Actividade 12

Seja homem! Seja mulher!²⁶

Duração Total



Materiais Necessários



Para cada grupo:

- 2 Folhas de bloco gigante;
- Canetas de feltro;
- Bostik.
- Cópia do poema “Um homem nunca chora” de José Craveirinha.

Objectivos

- Analisar a forma como homens e mulheres são socializados
- Analisar a forma como as mensagens sobre o género podem afectar o comportamento das pessoas
- Analisar como as mensagens sobre o género podem influenciar as relações entre homens e mulheres principalmente no ambiente de trabalho

Passos



1º Passo

- Pergunte aos(as) participantes se alguma vez lhes disseram “Seja homen!”, “Seja mulher!”, conforme o seu género;
- Peça-lhes para contarem alguma situação em que alguém lhes disse isso, ou algo parecido, para verificar se compreendem o que se quer dizer com essas expressões;
- Divida os(as) participantes em quatro grupos, dois de homens e dois de mulheres. Dê a cada grupo uma folha do bloco gigante e peça para fazerem uma lista de todas as frases que ouviram desde que nasceram até aos dias de hoje, referente a “seja homem”, “seja mulher”, em português e na língua local.



2º Passo

- Em seguida, peça a cada grupo para afixar as folhas de bloco gigante na parede. As duas folhas de ‘Seja Mulher’ num lado, e as duas folhas de ‘Seja Homem’ no outro.

- Peça para ficarem de pé em frente às folhas de “Seja Homem”, e lerem as frases. Algumas das respostas podem ser “Homem que é homem não chora”, “Homem que é homem bate na mulher”, “Segure as suas calças”, “Não seja matreco”;
- Facilite a discussão em plenário com as seguintes perguntas:
 - Ao esperar que um homem se comporte dessa maneira, será que estamos a limitá-lo? Porquê?
 - Que emoções é que os homens não são encorajados a expressar?
 - Como é que as mensagens de “Ser Homem” podem afectar a relação de um homem com a sua mulher e seus filhos?
 - Como é que as normas sociais e as expectativas de “Ser Homem” têm impacto no comportamento dos homens no ambiente de trabalho?
 - Como é que as expectativas de “Ser Homem” têm impacto na saúde dos homens?
 - É possível aos homens agirem de forma diferente?
- Em seguida, peça aos grupos para apresentarem os resultados referentes a “Seja Mulher”. Algumas das respostas podem ser: “Aguente, mulher nasceu para sofrer”, “Feche as pernas, és mulher”, “Lugar de mulher é na cozinha”, etc.
- Facilite a discussão com as seguintes perguntas:
 - A mulher não se sentirá limitada se tiver que se comportar desta maneira? Porquê?
 - Que emoções as mulheres não são encorajadas a expressar?
 - Como é que as normas sociais e as expectativas de “Ser Mulher” têm impacto no comportamento da mulher no ambiente de trabalho?
 - Como é que as expectativas de “Ser Mulher” têm impacto na saúde das mulheres?
 - É possível às mulheres agirem de forma diferente?
- Pergunte se conhecem homens e mulheres que tenham desafiado esses papéis sociais. O que é que ele(a)s fazem de maneira diferente?
- Pergunte se algum dos participantes quer contar o que aconteceu, quando alguma vez agiu de forma diferente da esperada?
- Termine a actividade fazendo um resumo da discussão e salientando que os papéis dos homens e das mulheres estão a mudar-se na nossa sociedade, particularmente nas cidades. Pouco a pouco, torna-se mais fácil ser diferente. Apesar disso, ainda pode ser difícil para homens e mulheres viverem de forma diferente.

Reflexão final

Indique um rapaz para ler o poema de José Craveirinha

POEMA "UM HOMEM NUNCA CHORA"

**Um homem nunca chora
Acreditava naquela história
do homem que nunca chora.
Eu julgava-me um homem.
Na adolescência
meus filmes de aventuras
punham-me muito longe de ser cobarde
na arrogante criancice do herói de ferro.
Agora tremo.
E agora choro.
Como um homem treme.
Como chora um homem!**

José Craveirinha foi um escritor e poeta moçambicano e escreveu este poema na década de 60, muito antes de o termo 'género' ser utilizado. Isso mostra que o poeta estava muito à frente do seu tempo e já questionava as normas de género, mostrando que um homem de verdade chora, antes mesmo do conceito de género existir.

Exemplos de frases que surgiram num dos workshops:

- * Mulher não poderegar "Pão" ao marido;
- 1- Mulher educa-se com porrada;
- 2- Lugar de mulher é na cozinha e na cama;
- 3- Mulher foi feita para pilotar fogão;
- 4- Mulher não pensa, lembra;
- 5- A ukate le larra mtamo;
- 6- Unga yetleh kuza ku humma dam: bo;
- 7- Mulher não sente dor;
- 8- Mãe solteira não serve para casa;
- 9- Mulher "boa" é aquela que tem rabo grande;
- 10- Mulher não pode saber ~~coisas~~ o se- larão do marido;
- 11- Mulher boa é aquela que ã estudou;
- 12- Mulheres são maramangas quando começa a dar
- 13- Mulher é tipo pedreiro, voltas, é pq tem muita obra.

- * (O) Homem é chefe da família
- * (O) Homem não chora
- * (O) Homem deve ser forte
- * As moelas são para o homem
- * Abrir ^{coza} é tarefa do homem
- * A última palavra é do homem
- * (O) Homem deve ser "pegador"
- * (O) Homem não fica "tomado"
- * (O) filho é do homem
- * (O) Homem que não "bebe" é matreco
- * (O) Homem que cuida da casa está na garafa.

Pontos- Chave

As principais mensagens e regras transmitidas aos homens são:

- Ser duro e não chorar
- Ser o ganha-pão da família
- Manter o controlo e não voltar atrás
- Ter muitas parceiras
- Consumir bebidas alcoólicas e fumar

Estas mensagens e regras sobre “ser homem” têm os seguintes efeitos na vida dos homens:

- Dá-se mais valor aos homens que às mulheres
- Os homens têm medo de mostrar vulnerabilidade e os seus sentimentos. Por isso, muitos homens podem sofrer de gastrite, tensão alta que pode resultar em trombose, e muitas vezes se refugiam no álcool; também faz que não procurem serviços de saúde quando estão doentes
- Os homens precisam provar constantemente que são “homens de verdade”
- Os homens usam o sexo para provar que são “homens de verdade”
- Os homens usam violência para provar que são “homens de verdade”

As mensagens que são transmitidas às mulheres sobre “ser mulher” incluem:

- Ser passiva, paciente e calada
- Não fazer perguntas e apenas obedecer
- Ser responsável por cuidar de todos e da casa
- Aceitar que o homem é o líder
- Para não perder o seu homem, dar-lhe prazer sexual
- Não se lamentar

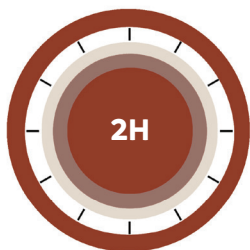
Estas mensagens e regras sobre “ser mulher” têm os seguintes efeitos na vida das mulheres:

- As mulheres muitas vezes têm falta de autoconfiança, o que prejudica o seu desempenho profissional, impedindo-a de ser selecionada para um emprego ou permanecer no mesmo.
- As mulheres dependem económica- e emocionalmente dos seus parceiros.
- As mulheres têm menos controlo que os homens sobre a sua vida sexual, o que pode resultar em gravidez indesejada, aborto, ITS/HIV.
- As mulheres são altamente vulneráveis ao HIV e SIDA e à violência doméstica e sexual.
- As mulheres sofrem assédio sexual na comunidade e no local de trabalho.

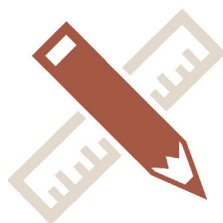
Actividade 13

O triângulo do poder²⁷

Duração Total



Materiais Necessários



- 10 minutos iniciais do filme “A Fuga das Galinhas”;
- Computador e data show;
- Bloco gigante;
- Cartões de cartolina;
- Marcadores e Bostick;
- Filme “Vida Maria”

Objectivos

- Compreender a dinâmica do triângulo do poder e o papel do(a) Perpetrador(a), a Víctima e o(a) Salvador(a)
- Consciencializar sobre o Poder Interno de cada um(a)

Passos



1º Passo

- Passe os 10 minutos iniciais do filme “A Fuga das Galinhas”, até a galinha olhar para o céu e ver os pássaros voando. Passe o filme sem dar nenhuma instrução;
- Após terem assistido ao filme, distribua cartões ou pequenos pedaços de papel e marcadores. Peça que formem duplas com o(a) colega ao lado e escrevam ou desenhem os símbolos de poder que aparecem no filme; Peça para às duplas para apresentarem as suas respostas, vá afixando os cartões na parede e perguntando porque é que aquele é um símbolo de poder;
- Explique o Triângulo do Poder através do filme, perguntando quem no filme é o(a) Perpetrador(a), a Víctima e o(a) Salvador(a);
- Em seguida, diga que vão fazer um exercício para verificar como a situação ocorre no dia-a-dia.

²⁷ Módulo de Socialização e Normas Sociais – Módulo para o(a) facilitador(a) para o curso de Formação Humana e Orientação Profissional – Programa MUVA – projecto MUVA´titude – Novembro de 2018 – Actividade 10 - página 64.

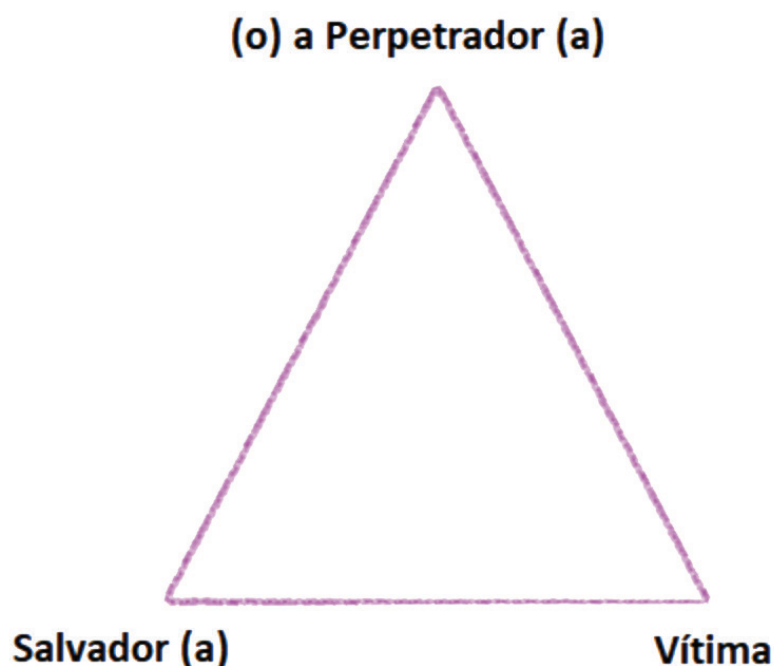
O conceito do Triângulo de Poder foi adaptado de Stephen B. Karpman - karpmandramatriangle.com. O exercício do triângulo do poder com o filme “Fuga das Galinhas” foi originalmente elaborados por Ray Gordezky, kalyane Menon Sem, Michal Friedman associados/as de Gender at Work www.genderatwork.org



2º Passo

- Explique agora o exercício sobre as relações de Poder no dia-a-dia;
- Peça aos(as) participantes que se retirem da sala, ficando apenas os jovens que farão os papéis de motorista, cobrador e Polícia. O exercício é uma situação do dia-a-dia dos passageiros num “chapa 100”;
- Precisar de 5 jovens para representarem: 1) o motorista do chapa, 2) o cobrador do chapa, 3) uma rapariga acima do peso, que será impedida pelo cobrador de entrar no chapa, 4) um rapaz que irá assediar uma rapariga dentro do chapa. A rapariga não sabe que será assediada, e 5) um(a) polícia de trânsito;
- Arrume as cadeiras da sala como se fosse um “chapa 100”, isto é, com menos assentos do que o número de participantes, de forma que os passageiros fiquem apertados dentro do chapa;
- Saia da sala e diga aos(as) jovens que se retiraram da sala que, agora eles estão numa paragem à espera do chapa. É de noite, está a chover, e aquele será o último chapa;
- Dê início à dramatização com o cobrador indo fora da sala para anunciar a rota e chamar os ‘passageiros’. Estes deverão entrar e ocupar os lugares no chapa e dar continuidade à dramatização, até que todos tenham desempenhado os seus papéis;
- Depois de 5 a 10 minutos, pare a dramatização.

O Triângulo do Poder





3º Passo

- Analise o Triângulo do Poder na dramatização do “chapa”, fazendo o triângulo “vivo”. Com os participantes ainda em pé, pergunte quem era o agressor no caso do “chapa”, e peça para ficar na ponta do triângulo referente ao Agressor;
- Pergunte ao motorista o que ele fez como agressor e como ele se sentia;
- Faça o mesmo para os(as) passageiros(as);
- Faça a mesma coisa para todas as situações do chapa: com o cobrador e a rapariga acima do peso, com o(a) polícia de trânsito, com o rapaz assediador e a rapariga assediada;
- Depois de terminar a análise do triângulo do Poder no “chapa”, passe a representar outras situações do dia a dia, por exemplo:
 - O motorista chega a casa chateado com o polícia e agride a mulher, a mulher chateada bate nas crianças, a criança mais velha bate na irmã mais nova;
 - A mulher agredida vai ter com a família para se queixar da violência doméstica, a família limita-se a responder “aguenta, mulher nasceu para sofrer”.
- Pergunte aos participantes em que ponta do triângulo a família, a mulher e o marido devem ficar e porquê;
 - A nora leva uma refeição para a sogra e esta insulta-a, a nora vai queixar-se ao marido que se limita a dizer “aguenta, é a minha mãe, daqui a nada vamos sair daqui, já comprei terreno”.
- Pergunte aos participantes em que ponta do triângulo a nora, a sogra e o marido devem ficar e porquê;
 - A nora envelhece e torna-se sogra. A nora dela leva-lhe uma refeição e ela insulta-a, reproduzindo a violência que sofreu enquanto era nora.
- Pergunte aos participantes em que ponta do triângulo a nora e a sogra devem ficar e porquê;
- Explique que, quando a educação não é libertadora, o sonho do oprimido é de se tornar opressor, e por isso devemos ter consciência do nosso papel no dia a dia dentro desse triângulo;
- Encerre passando o filme “Vida Maria” da Secretaria de Cultura do Governo de Estado do Ceará, Brasil (8 minutos).

Notas para o(a) formador(a)

Provavelmente os(as) participantes irão identificar símbolos que poderão ser símbolos de poder opressor, como o machado, cães, guarda, arma do guarda, botas do guarda e da proprietária da quinta, cerca, caixa do castigo, os gráficos com números de ovos que as galinhas põem; ou símbolos do poder libertador, como a colher e outros instrumentos que as galinhas usam para alcançarem a liberdade.

Ao colar os cartões na parede, agrupe os símbolos do poder opressor de um lado e os do poder libertador do outro. Se observar que os jovens estão a ter dificuldades em identificar os símbolos de poder, pergunte se querem assistir ao filme de novo. Em caso positivo, passe o filme novamente e verá que facilmente os jovens identificarão os símbolos. Chame a atenção para este facto, ligando-o com a realidade: na nossa vida também há muitos símbolos de poder e situações de opressão de que não nos apercebemos. A violência e a opressão passam a fazer parte do quotidiano de tal forma, que acabam por se tornar invisíveis ou tidas como 'normal'.

Para o exercício do chapa, é muito importante que, ao longo do workshop, o(a) facilitador(a) vá observando os jovens para identificar as melhores personalidades para a dramatização. Deve ter muito cuidado e sensibilidade para identificar a 'Rapariga acima do peso': se tiver uma jovem com essa característica, chame-a individualmente e pergunte-lhe se já alguma vez foi impedida de entrar num chapa por causa do seu peso? Se sim, diga que esta dramatização quer chamar a atenção para esse abuso e pergunte-lhe se está disposta a participar na dramatização.

É importante também explicar bem a cada jovem qual será o seu papel e como o seu personagem deverá actuar:

- Cobrador: quando o motorista já estiver no lugar, o cobrador vai para fora e anuncia a rota do chapa; chama os passageiros para entrarem e nesse momento começa a falar de forma desrespeitosa, a discriminar os passageiros e impede de entrar a rapariga acima do peso, dizendo que "pessoas gordas só atrapalham" e dão prejuízo, porque ocupam dois lugares;
- A Rapariga acima do peso: a rapariga tenta entrar, mas é impedida pelo cobrador e fica de fora, na paragem;
- O Motorista: com o chapa lotado, o motorista arranca sem que todos tenham subido, dirige em alta velocidade, trava de repente, não pára nos semáforos vermelhos; avisa que vai mudar a rota do chapa; quando for parado pelo(a) Polícia de Trânsito, dará dinheiro para poder seguir;
- O rapaz assediador: irá mexer no cabelo de uma das passageiras, irá fazer elogios constrangedores;
- O(a) Polícia de Trânsito: surge na rua e dá ordem para o chapa parar; pede os documentos ao motorista e verifica que o chapa está em situação irregular. Empata durante meia hora e dá a entender pela conversa e olhares que, sem 'refresco', não vão sair dali;

O ideal é que o exercício seja feito após o intervalo, de modo a aproveitar esse tempo para falar com os jovens e pedir a colaboração na dramatização e explicar o papel de cada personagem.

Pontos- Chave

As relações de Poder são relacionais e dinâmicas, isto é, sempre temos ou não poder em relação a outras pessoas com quem nos relacionamos. Durante o nosso dia, podemos desempenhar os três papéis do Triângulo do Poder. Quer isso dizer que não somos o tempo todo Vítimas, o tempo todo Perpetradores, ou o tempo todo Salvadores.

Podemos desempenhar estes três papéis no mesmo dia. Por exemplo, uma pessoa pode ser vítima de um(a) chefe no local de trabalho; chegar a casa e ser o(a) perpetrador(a) na sua família; ou mesmo ser o(a) salvador(a), quer no trabalho, quer em casa. O(a) Perpetrador(a) é a pessoa que comete a agressão, que pode ser física ou psicológica; a Vítima é a pessoa que sofre a agressão; o Salvador(a) é a pessoa, ou grupo, que quer manter a situação. Neste contexto, a palavra Salvador tem um sentido completamente diferente daquele normalmente usado na língua portuguesa: Salvador no Triângulo do Poder é a pessoa ou grupo que quer salvar a situação, e não a vítima.

O Salvador quer 'manter a situação como ela está'. Por exemplo, numa situação em que uma mulher é regularmente vítima de violência doméstica, ela é a Vítima, o marido é o Perpetrador e a família ou amigos e vizinhos que dizem 'Aguenta, mulher nasceu para sofrer', fazem o papel de Salvadores, porque querem salvar a situação, mantendo-a como está. No caso do Chapa 100, temos vários perpetradores que cometem diferentes tipos de violência: o cobrador, o motorista, o rapaz que assedia a rapariga e o(a) polícia de trânsito. As vítimas são os passageiros, a rapariga impedida de entrar no chapa, a rapariga assediada e, no caso do(a) polícia de trânsito, o motorista é a vítima. Todos os passageiros são salvadores pois não fazem nada contra a violência cometida contra a rapariga impedida de entrar no chapa; contra o assédio sofrido pela outra rapariga; e no caso do polícia de trânsito, pressionam o motorista a subornar o polícia para poderem seguir viagem.

Actividade 14

A linha do poder

Duração Total



Materiais Necessários



- Folhas A4, cada uma com a descrição de uma personagem diferente;
- Papel gigante e marcadores

Objectivos

- Conhecer os diferentes tipos de Poder
- Compreender alguns dos factores determinantes da desigualdade de Poder
- Compreender os relacionamentos de Poder em diferentes situações

Passos



1º Passo

- Peça que se coloquem de pé, formando uma linha horizontal;
- Explique que irá distribuir folhas A4 com a descrição das características de uma personagem;
- O grupo terá a tarefa de se re-organizar em linha, colocando as personagens numa sequência do menor para o maior Poder. Para isso, o grupo terá de refletir, conversar e negociar para decidir quais das personagens têm mais ou menos poder e justificar as razões;
- Entregue uma folha A4 a cada um(a), todas de face para baixo, de forma que as frases não possam ser lidas;
- Quando todos(as) tiverem a sua folha, peça que leiam em silêncio e entendam a personagem descrita;
- Após terem lido, diga que deverão ler as personagens dos(as) colegas, e negociar para definirem quais dessas personagens têm mais poder e quais têm menos Poder, justificando porquê. Conforme a personagem tenha mais ou menos poder, o(a) participante movimenta-se na linha, colocando-se mais ao final, no meio ou no começo da linha;

- Após o grupo se ter reorganizado, pergunte:
 - Concordam com as suas posições de Poder? Porquê?
- Vá anotando na folha do bloco gigante os tipos de Poder:
 - Poder económico - valorização dos que têm mais recursos materiais e/ou financeiros;
 - Poder político - valorização dos que estão em postos de tomada de decisão ou que tem capacidade de influenciar decisões ou poder oficial do controle do Estado que detém o monopólio do uso da força física;
 - Poder das normas sociais – poder de criar e manter ideias e ideologias e com isso influenciar e /ou dominar determinados grupos e fazer com que aceitem o poder contra eles(as) investidos. Pode ser usado para discriminação na base de género, raça, etnia, religião ou orientação sexual;
 - Poder religioso - valorização das pessoas com cargos e posições em organizações religiosas ou pessoas a quem são atribuídos poderes sagrados.
- No fim pergunte:
 - Como se sentiram ao fazer este exercício?
 - O que aprenderam?

PERSONAGENS NAS FOLHAS A4

Sou uma jurista, tenho 30 anos, sou seropositiva, estou desempregada, dependo de meu namorado.

Sou um vigia de 65 anos, não tenho como me reformar, trabalho numa casa na Matola.

Sou uma criança de 13 anos, meu pai diz que sou a menina da casa e tenho que cuidar de meus irmãos, as vezes durmo na hora de fazer os TPCs.

Sou uma empresária de sucesso, já fui à esquadra duas vezes denunciar o meu marido que me deu porradas, mas retirei a queixa.

Sou uma rapariga de 14 anos, tenho tudo que preciso graças à ajuda do meu amigo que é um homem bem-sucedido.

Sou uma mulher sem marido, tenho os meus recursos, eu e minhas filhas fazemos tudo na machamba de gergelim e vendemos para uma empresa de Nacala.

Sou uma mulher lobilada, trabalho no meu negócio, faço tudo na casa para os filhos e marido, as madrinhas nunca reclamaram.

Sou um técnico, 26 anos, trabalho até no final de semana, ganho para sustentar a família, mas minha mulher reclama que não durmo em casa.

Sou um empresário de eléctricos, tenho uma boa casa, outra estou a arrendar, tenho um bom carro, sou gay e gosto de viajar com meu namorado.

Sou empresária de 30 anos, estudei em Lisboa, agora tenho o meu negócio aqui, o meu namorado não sabe que estou grávida.

Sou um jovem de 28 anos, estudei engenharia, trabalho numa grande empresa, e vou morar na casa de minha namorada.

Sou uma avó de 70 anos, crio 6 netos órfãos, muitos no bairro me ajudam, não me falta nada.

Sou líder comunitário tenho 55 anos, vivo sem esposa, meus 4 filhos já saíram de casa, nas noites me sinto muito sózinho.

Sou chefe do quarteirão, tenho 60 anos. A minha esposa mais velha escolheu a esposa mais nova para me dar mais filhos.

Sou pastor, tenho 34 anos, a minha mulher me obedece e no bairro eu sou procurado por todos para aconselhar os bons costumes nas famílias.

Sou uma jovem de 25 anos, tenho 3 filhos, deixei a escola na 7ª classe, decidi fazer um aborto e vou voltar a estudar.

Sou uma mulher de 45 anos, tenho 6 irmãs, vivemos numa família muito solidária, todas se ajudam a cuidar das crianças e a gerir a vida.

Pontos- Chave

É importante entender que essa linha de Poder não tem uma ordem ideal. O importante é serem capazes de avaliar o significado de Poder para si próprios(as), e como um Poder é determinado em relação aos demais poderes.

Quando o(a) facilitador(a) questiona o porquê da ordem da linha, ele(a) não dá a definição de poder, simplesmente convida a refletir sobre o tipo de Poder que o grupo privilegiou, e porquê. A personagem que nunca é escolhida como a de maior Poder, por exemplo, é o empresário de eléctricos gay. Neste caso, o(a) facilitador(a) pode promover uma reflexão sobre o facto de a discriminação baseada numa orientação sexual ser privilegiada em detrimento do poder económico.

Em cada personagem existe a oportunidade de entender os preconceitos existentes tanto a nível individual como colectivo, e a oportunidade de se auto-questionar. Acreditamos realmente nesses valores, ou apenas os valorizamos porque a sociedade nos ensinou assim?

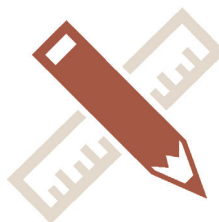
Actividade 15

Vamos testar o que aprendemos? teste de género²⁸

Duração Total



Materiais Necessários



- Teste de Género para cada participante;
- Lápis;
- Frases ditas pelos participantes na atividade 'Eu concordo ou discordo?'.

Objectivo

- Verificar os conhecimentos dos(as) participantes sobre a diferença entre natureza e género.

Passos



1º Passo

- Explique que, como já fizeram algumas atividades sobre socialização, normas sociais e género, é agora o momento de verificar os conhecimentos que ficaram consolidados e para isso irão fazer um teste. Saliente que o teste não é para nota e não tem nenhuma função de aprovar ou "chumar". O teste é para o(a) formador(a) verificar se explicou bem e, se houver dúvidas, saber o que precisa ser explicado novamente;
- Distribua o Teste de Género a cada participante e dê 15 minutos para responderem;
- Quando tiverem terminado, peça a um(a) voluntário(a) que partilhe a resposta que deu à pergunta 1, e que argumente. Pergunte aos demais participantes se alguém respondeu diferente e porquê. Se necessário, dê a resposta certa, e peça um(a) novo(a) voluntário(a) para a pergunta; e assim sucessivamente até terminar todas as perguntas;
- Apresente as frases/argumentos que foram anotados na atividade 'Eu concordo ou discordo?' e peça que digam se as frases se referem a natureza ou a género.

²⁸ Módulo de Socialização e Normas Sociais – Módulo para o(a) facilitador(a) para o curso de Formação Humana e Orientação Profissional – Programa MUVA – projecto MUVA'titude – Novembro de 2018 – Actividade 7 - pági-

Afirmações	Natureza	Gênero
Mulheres dão à luz a bebês, homens não		
As mulheres são pacientes		
As meninas são delicadas e os meninos são brutos		
As mulheres têm seios, os homens não		
As mulheres choram mais que os homens		
Rapazes podem voltar tarde para a casa, as raparigas não		
Homens têm pênis, as mulheres não		
Os rapazes gostam de assistir ao futebol e as raparigas gostam de assistir a novelas		
Os rapazes são bons em matemática e ciências		
As raparigas têm ovários e menstruação		
As raparigas gostam de bordar e fazer crochet		
Homens têm barbas		
As mulheres têm muito jeito para decoração		
Homens são sujos e se vivem sozinhos, suas casas são uma desordem		

Teste do Gênero

Diga se as afirmações abaixo se referem a Natureza ou Gênero, marcando um X na respectiva coluna.

Notas para o(a) formador(a)

Explique a diferença entre os conceitos de natureza e gênero, lembrando que é da natureza tudo aquilo que já nasce conosco e não é possível mudar e gênero é tudo o que é construído socialmente. Por exemplo, nascemos com pênis ou vagina, com seios, com testículos, e isso é dado pela natureza. No entanto, não nascemos sabendo cozinhar ou delicados(as) ou brutos(as), aprendemos a cozinhar, aprendemos a ser delicados(as). Esse aprendizado é feito através do processo de socialização, da construção social de normas e de papéis sociais.

E, se aprendemos, também podemos desaprender de forma a construir novas relações, com maior igualdade e justiça entre homens e mulheres.

Pontos- Chave

Esses papéis sociais não são dados pela natureza, mas sim construídos socialmente. À desigualdade destes papéis chamamos desigualdade de género, e terá como resultado oportunidades diferenciadas para homens e mulheres.

Da natureza só o sexo nos diferencia. Do género são as normas sociais e culturais que criam oportunidades. Definição de género – Enquanto o sexo biológico é determinado por características genéticas e anatómicas, o género é uma identidade adquirida que é aprendida, muda ao longo do tempo e varia grandemente dentro das culturas e entre estas. Refere-se à variedade de papéis socialmente construídos e a relacionamentos, traços de personalidade, atitudes, comportamentos, valores e poder relativo à influência que a sociedade atribui aos dois sexos, de forma diferenciada.

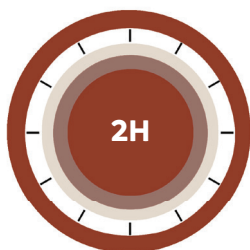
O género refere-se não só a mulheres ou homens, mas às relações entre estes. Relações de género são relações de poder que se reproduzem dentro do sistema de dominação e fazem com que nas organizações e nas relações interpessoais aconteçam poderes autoritários, falta de responsabilização ou silêncios que criam barreiras para que o colectivo/família/organização possa se transformar. O poder está relacionado com as normas e práticas culturais e mudam com o tempo e circunstâncias. Pode ser um poder negativo ou opressivo (“poder sobre”) mas também pode ser positivo (“poder com” e “poder interno”).

A sociedade dá aos homens mais acesso ao poder sócio-económico e político pelo facto de terem nascido com o sexo masculino o que torna as relações de género desequilibradas.

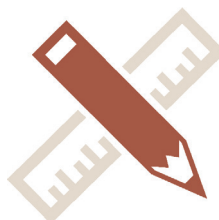
Actividade 16

Quem sou eu, facilitador(a)? quem são eles/elas, formandos(as)?

Duração Total



Materiais Necessários



- 2 folhas de bloco gigante e marcadores de diferentes cores para cada grupo.

Objectivos

- Analisar as relações de poder, os estereótipos de género, classe social e raça, entre formador(a) e formandos(as)
- Aumentar o conhecimento do grupo sobre si mesmo e sobre as outras pessoas
- Compreender as relações de poder no espaço de aprendizagem
- Revisitar as suas próprias atitudes como formador(a)
- Promover reflexão sobre o agir com e sem julgamento

Passos



1º Passo

- O(a) formador(a) pede que se dividam em 3 ou 4 grupos, distribui uma ou duas folhas do bloco gigante e marcadores a cada, e pede que desenhem um boneco que represente as pessoas com quem vão trabalhar, como imaginam o seu perfil-sócio económico, aquilo que pensam, o que sentem, o que fazem e sonham.



2º Passo

- Em seguida, os grupos apresentam os seus trabalhos em plenário e analisam as semelhanças e as diferenças. No fim, voltam aos seus grupos e passam para a etapa seguinte.



3º Passo

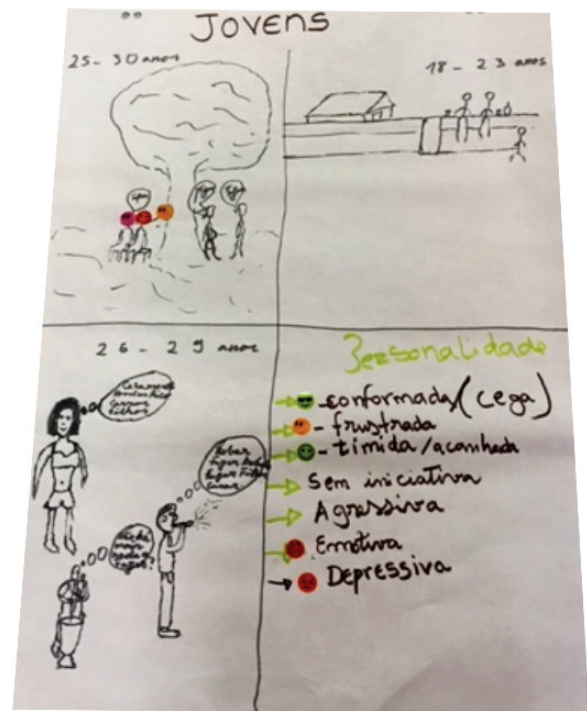
- O(a) formador(a) distribui novas folhas em branco e pede que desta vez desenhem 'quem sou eu, o(a) facilitador(a)?', o seu perfil-sócio económico, o que pensa, o que sente, o que faz e sonha.



4º Passo

-Os grupos apresentam os seus trabalhos em plenário e analisam as semelhanças e as diferenças. No fim, ao compararem as conclusões de ambas as etapas, são confrontados com os seus preconceitos e julgamentos.

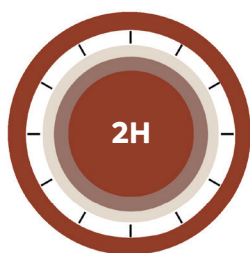
Veja a seguir exemplo de desenhos de um grupo nas duas etapas do exercício.



Actividade 17

O exercício do diamante²⁹

Duração Total



Materiais Necessários



Para cada grupo:

- Folha grande com o diagrama em branco;
- Envelopes com os 12 cartões com as frases e o diagrama do diamante em branco.

Objectivos

- Promover reflexão, discussão e consolidação dos princípios e fundamentos da Metodologia Freiriana
- Promover a reflexão sobre o ser educador(a) como agente de mudança
- Promover a reflexão sobre o processo de aprendizagem como espaço compartilhado entre formandos(as) e formador(a)
- Promover a reflexão sobre a escuta activa, o aprendizado de pares e a valorização dos conhecimentos e vivências dos(as) formandos(a)
- Promover a reflexão sobre a diferença entre autoridade e autoritarismo
- Desfazer alguns mitos sobre a Metodologia Freiriana

Passos



1º Passo

- Na 1ª etapa o(a) formador(a) pede aos participantes que formem 4 grupos de 5 a 6 pessoas e distribui um envelope com as frases e o diagrama do diamante, explicando que cada grupo deverá discutir cada frase e decidir em que posição do diamante pensam que a frase deve ficar



2º Passo

- O(a) formador(a) pede aos grupos para afixarem os seus diagramas com os cartões na parede, dá 5 minutos para os grupos apreciarem todos os diagramas e pergunta:
 - O que vos chama a atenção nos diferentes diagramas?
 - Quais são as diferenças?

29 Originalmente elaborada por Gouveia, Taciana & Portela, Ana – Ideias e Dinâmicas para trabalhar com Género, 1998, SOS CORPO



3º Passo

- À medida que os grupos vão justificando, o(a) formador(a) vai anotando no bloco gigante os princípios da metodologia:

- Valoriza os conhecimentos e vivências dos participantes;
- Reconhece que há diferentes saberes;
- Escuta Activa;
- Diálogo;
- Negociação;
- Perguntar “Porquê?”;
- Praticar a Reflexão;
- Cultivar a curiosidade;
- Usar óculos de género.

Pontos Chaves³⁰

Valorização dos diferentes saberes - O(a) formando(a) não chega ao espaço de aprendizagem vazio de conhecimentos e por isso o(a) formador(a) não deve tentar enchê-lo(a) com informações. Esta é a crítica ao modelo da educação que Freire chamou de “bancária”, pois vê o formador(a) como o “dono do saber” que deve depositar informações; e o formando(a) como um depósito de informações. O(a) formando(a) chega ao espaço de aprendizagem com uma riqueza de conhecimentos e experiências aprendidas na escola da vida. No método Freiriano, o ponto de partida é o reconhecimento e valorização dessas experiências e conhecimentos, e não o despejar de teorias e conhecimentos desligados da realidade dos(as) formandos(as). O(a) formador(a) tem o saber técnico, mas isso não o faz “dono do saber”, nem lhe dá o direito de exercer a docência de maneira autoritária. Para Freire, aprendemos, ensinamos e conhecemos com o nosso corpo inteiro, com os sentimentos, com as emoções, com os desejos, com os medos, com as dúvidas, com a paixão e também com a razão crítica, e não apenas recebendo informações de cima para baixo.

Autoridade e Competência Profissional – Um dos mitos sobre o método Freiriano é que o método promove uma anarquia, onde o(a) formador(a) não tem autoridade, e quem manda são os(as) formandos(as). Esta é uma distorção das ideias de Freire. Para ele, a segurança que sustenta a autoridade do(a) formador(a) nasce da sua competência profissional. Não há autoridade quando não há competência, pois os formandos(as) percebem que quando há incompetência não há força moral para coordenar as actividades no espaço de aprendizagem. Neste sentido, a indisciplina no espaço de aprendizagem pode ser vista como uma forma de protesto dos(as) formandos(as) contra a incompetência do(a) profissional. A incompetência profissional desqualifica a autoridade do(a) formador(a).

³⁰ Adaptado do canal do Youtube do Prof. Andre Azevedo da Fonseca – Brasil

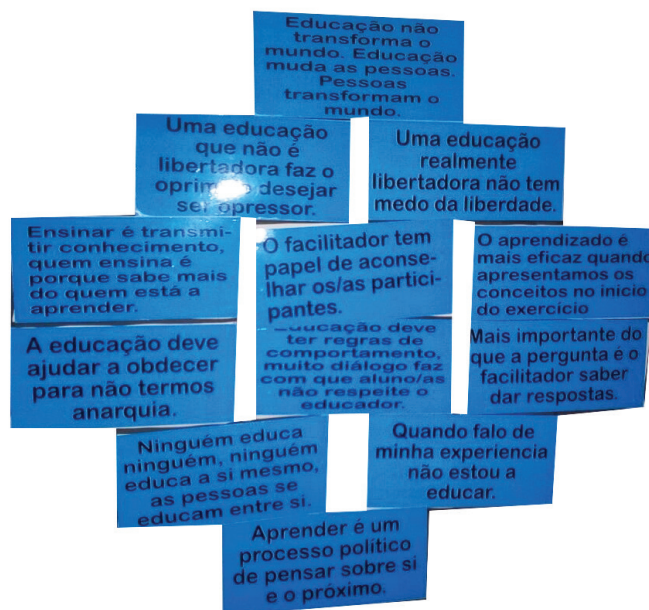
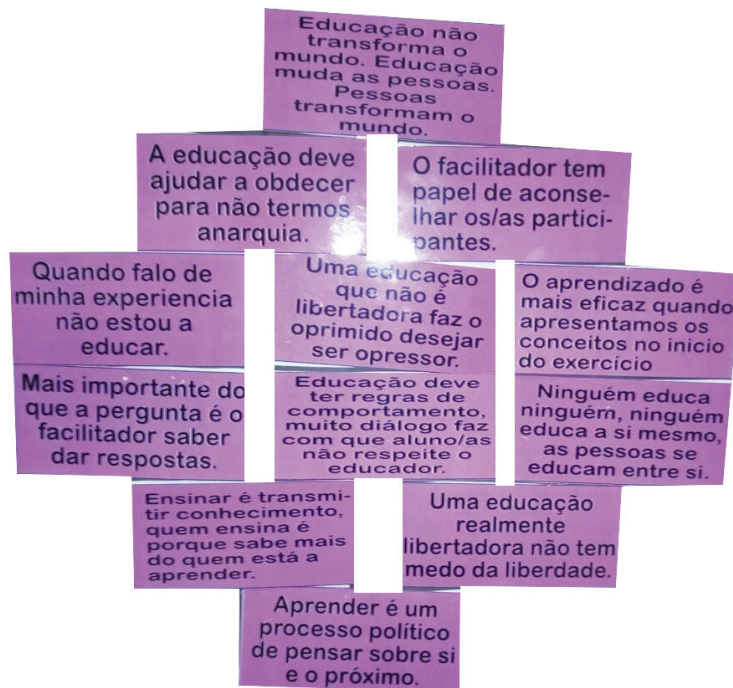
Autoridade e Generosidade – não é possível construir autoridade quando os pensamentos, as ações e os objectivos do formador(a) são mesquinhos; a arrogância com que julga os(as) formandos(as) e as práticas anti-éticas implodem a autoridade e conduzem ao autoritarismo. Para constituir um espaço de aprendizagem saudável é indispensável criar um clima de respeito mútuo que nasce de relações justas, francas e generosas. O autoritarismo impede a criatividade e reflexão. A liberdade democrática existe na dúvida e curiosidade que promove nos(as) formandos(as).

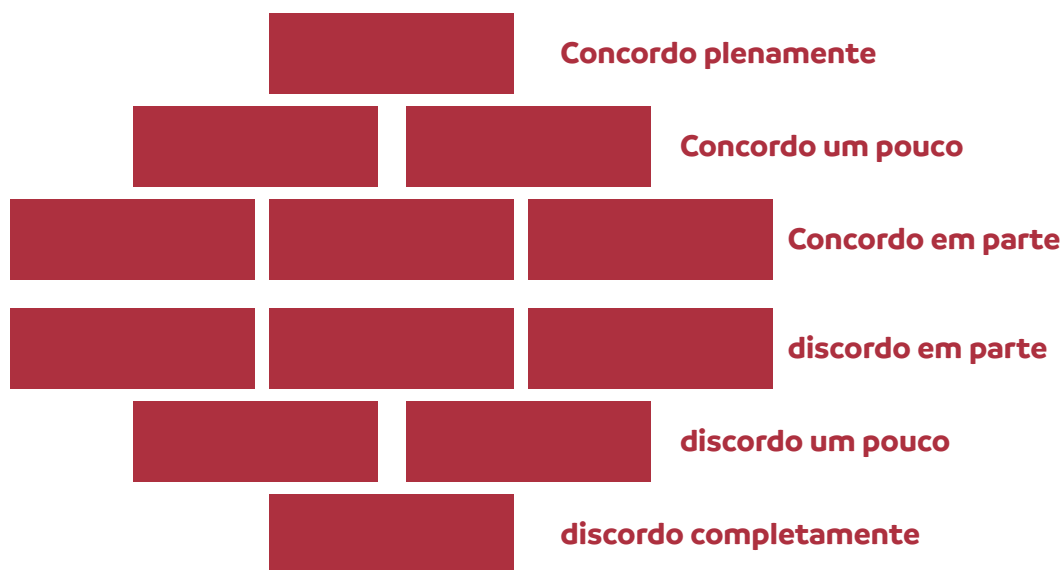
Curiosidade e autonomia – Quando o(a) formador(a) não mostra nenhuma curiosidade pelos interesses e pelos gostos dos(as) formandos(as), essa é uma atitude antipedagógica. Exercer a curiosidade de forma ética, sem invadir a privacidade de alguém, é um direito do(a) formando(a), e o educador deve promover essa curiosidade na busca do conhecimento. O conhecimento é uma busca, um horizonte, e não uma cerca. Quanto mais ele(a) descobre, mais ele(a) fica curioso(a) sobre o que ainda não sabe, por isso a curiosidade científica nos leva a estudar e a questionar conhecimentos já consolidados e é assim que a ciência é construída. Valorizar perguntas poderosas faz com que novas ideias nasçam e as coisas ganhem novos sentidos, há um ganho de compreensão. O(a) formando(a) aprende e ganha autonomia para buscar conhecimentos.

A Escuta Activa – Ensinar exige saber escutar. Só consegue falar com os formandos(as) e não aos formandos(as) quem os escuta pacientemente, criticamente e com amorosidade. Quem aprende a escutar dificilmente comete o erro pedagógico frequente de falar impositivamente de cima para baixo. Mesmo quando discorda da concepção do outro o(a) formador(a) democrático, fala com o(a) outro(a) como um sujeito, e não um objeto do seu discurso. Ao escutar e falar com os formandos(as), o(a) formador(a) aprende mais. A escuta legítima precisa de respeito pelas diferenças, de humildade, de estar aberto e disposto a mudar de ideia. Quem se sente superior não consegue escutar.

Diálogo – outra ideia distorcida do método Freiriano é que os(as) formandos(as) não aprendem nada, quando só se sentam em círculo e conversam. Freire adverte que promover a curiosidade não é um 'vai e vem' de perguntas e respostas; fazer da aula um diálogo não nega a validade de momentos explicativos, em que o(a) formador(a) expõe o conteúdo. O fundamental é que formador(a) e formandos(as) mantenham uma atitude aberta, curiosa e questionadora não só no sentido de confrontar, mas de ser capaz de entender diferentes ângulos e saber que todo conhecimento é incompleto, e que por isso há sempre mais para descobrir. Segundo Freire, numa boa aula expositiva, o(a) formador(a) é aquele(a) que consegue convidar o(a) formando(a) a vivenciar o movimento do seu pensamento; a sua exposição torna-se um desafio, e os formandos(as) não se cansam nem dormem, porque são desafiados a cada momento a refletir, a relacionar, a situar o conhecimento num contexto, a completar o raciocínio, e a formular uma conclusão.

Usar óculos de género – Significa valorizar as experiências das mulheres, fazer com que as vozes das mulheres sejam tomadas em conta, tanto individual- como colectivamente. Reconhecer que relações de género são relações de Poder. Refletir, Perguntar e Questionar as normas sociais, os papéis de género, o desequilíbrio nas relações entre homens e mulheres. Torna visível as opressões das mulheres e levar os homens a terem empatia pelas mulheres. Levar os homens a refletirem sobre a masculinidade tóxica. Encorajar a tomada de consciência com uma clara intenção de mudar as normas sociais que geram desigualdade de género e a necessidade de transformar as instituições que reproduzem e perpetuam essas relações.





Frases dos cartões para o exercício do Diamante

1. Aprender é um processo político de pensar sobre si e o próximo.
2. Ninguém educa ninguém, ninguém educa a si mesmo, as pessoas se educam entre si.
3. Educação não transforma o mundo. Educação muda as pessoas. Pessoas transformam o mundo.
4. Educação deve ter regras de comportamento, muito diálogo faz com que o(a) aluno(a) não respeite o(a) educador(a).
5. Uma educação que não é libertadora faz o oprimido desejar ser opressor.
6. Uma educação realmente libertadora não tem medo da liberdade.
7. Quando falo da minha experiência não estou a educar.
8. A educação deve ajudar a obedecer para não termos anarquia.
9. Ensinar é transmitir conhecimento, quem ensina é porque sabe mais que quem está a aprender.
10. O(a) facilitador(a) tem o papel de aconselhar os(as) participantes.
11. O aprendizado é mais eficaz quando apresentamos os conceitos no início do exercício.
12. Mais importante do que a pergunta é o(a) facilitador(a) saber dar respostas.



ANEXO 5 – BIBLIOGRAFIA

Módulo de Socialização e Normas Sociais – Módulo para o facilitador(a) para o curso de formação humana e orientação profissional - Programa MUVA – Projecto MUVA TITUDE – novembro de 2018 – Moçambique

Módulo Habilidades para Empregabilidade - Módulo para o facilitador(a) para o curso de formação humana e orientação profissional -Programa MUVA – Projecto MUVA TITUDE – novembro de 2018 – Moçambique

Canal no Youtube iPF.Tv – Canal do Instituto Paulo Freire – vídeos da Jornada “Mestres do Amanhã”

Canal no Youtube da TVUFPB – Universidade Federal da Paraíba - Série “Paulo Freire na Escola da Vida” de 2018 e Programas “Paulo Freire Vivo” de 2016

CanalNoYoutubedoProfessorAndréAzevedodaFonseca – Série “Pedagogia da Autonomia” de 2015

CANE, M Patricia. Trauma Healing and Transformation, CAPACITAR, 2000, ISBN 0615114849

FREIRE, P. Pedagogia do Oprimido. São Paulo, Editora Paz e Terra, 1996.

FREIRE, P. Pedagogia da Autonomia. São Paulo, Editora Paz e Terra, 2007.

FREIRE, Madalena. O que é um grupo? In: Paixão de Aprender, ano I. nº.1, dez 2000

Gouveia, Taciana & Portela, Ana. Manual Ideias e Dinâmicas para Trabalhar Género SOS CORPO, 1999. Recife, Brasil.

BERBEL, N. A. N. As metodologias ativas e a promoção da autonomia de estudantes. Ciências Sociais e Humanas, Londrina, v. 32, n. 1, p. 25-40, jan./jun. 2011
http://www.proiac.uff.br/sites/default/files/documentos/berbel_2011.pdf

Lima VV. Espiral construtivista: uma metodologia activa de aprendizagem. Interfce (Botucatu). 2017; 21(61):421-34. <http://www.scielo.br/pdf/icse/v21n61/1807-5762-icse-1807-576220160316.pdf>

Metodologias Activas – Aprendizaje Cooperativo.
http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/contenidos/informacion/dia6/es_2027/adjuntos/zubirik_zubi/materiales_educacion_primaria/CURRICULUMA/32__apren-coop.pdf

Exercicios de género e poder elaborados por Ray Gordezky, kalyane Menon Sem, Michal Friedman associados/as de Gender at Work www.genderatwork.org





**Para mais informações sobre o MUVA visite:
www.muvamz.co.mz**