

OFICINA DE LIDERANÇAS E INTERLOCUÇÃO



RELATÓRIO

Consultor Técnico: Marcelo Apel

PIRAPORA – MG
19 A 23 DE JULHO DE 2005

**OFICINA DE LIDERANÇAS E
INTERLOCUÇÃO**

Pirapora, 19 a 23/07/2005

Programa de Trabalho

19/07/05

Inscrições
Abertura/Apresentações

Dinâmica de Integração
Plenária

Objetivos
Acordo de Convivência

Tema: Liderança
Dinâmica de Grupos
Plenária

Tema: Organização
Dinâmica de Grupos
Plenária

Avaliação do Dia
Encerramento

20/07/05

Tema: Pescadores na História do Brasil

Dinâmica de Grupos Contando a História de cada
Colônia
Plenária

Dinâmica de Grupo Os Pescadores na História do Brasil
Plenária

21/07/05

Tema: Comunicação
Dinâmica de Grupos Formas de Comunicação
Plenária

Tema: Interlocução
Dinâmica de Grupos
Apresentação

Tema: Função Social do Poder Público
Dinâmica de Grupo Laboratório Organizacional
Apresentação

22/07/05

Tema: Função Social do Poder Público
Continuidade Apresentação

Tema: Mesa Redonda
Dinâmica de Grupos por Interesses
Perguntação/Revisão/Reelaboração

23/07/05

Avaliação da Mesa Redonda
Grupos de Interesse
Avaliação Coletiva

Avaliação da Oficina

Encerramento
Dinâmica Corredor do Aplauso

OFICINA PARA LIDERANÇAS DE COLÔNIAS E POPULARES

CARGA HORÁRIA: 36 HORAS (4,5 DIAS)

OBJETIVOS:

1. Capacitar Lideranças das Comunidades Ribeirinhas e das Colônias de Pescadores para o exercício da cidadania;
2. Desenvolver valores e práticas organizacionais para ações coletivas;
3. Rever e reconstruir as práticas cotidianas do exercício de liderança;
4. Fortalecer o processo organizativo dos ribeirinhos e pescadores;
5. Fortalecer a auto-estima a partir do conhecimento da história dos pescadores;

TEMAS E CONTEÚDOS

LIDERANÇA

- Dinâmica: Como achar um Líder
- Liderança Democrática

1. A Liderança Compartida

- Funções de Liderança
 1. Funções para o Cumprimento de Tarefas e Alcançar Objetivos
 2. FUNÇÕES DE MANUTENÇÃO DO GRUPO
 3. O Exercício de Liderar

Dinâmica: Um Lugar para todos

PODER DE MUDAR A NOSSA REALIDADE – ORGANIZAÇÃO

1. Dinâmica: Construção da Torre

- Espírito de Comunidade
- Auto Gestão
 1. Componentes centrais
 2. Potencializando estes componentes
 3. A organização auto gestonária deve Conhecer e Promover
- 2. 04 estágios da organização de Meister
 1. a conquista
 2. a consolidação econômica
 3. coexistência.
 4. o poder dos administradores.

OS PESCADORES NA HISTÓRIA DO BRASIL

- 1500 a 1822 – Colônia
- 1822 a 1888 - Império
- 1888 a 1930 – República Velha
- 1930 a 1945 – Estado Novo
- 1945 a 1988 – Golpes e Repúblicas Novas
- 1988 até hoje – Constituição até a SEAP
- Dinâmicas: Linha do Tempo e Sóciodrama

COMUNICAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE INTERLOCUÇÃO

- Interlocução/Interlocutor
- Importância da Comunicação

- Dinâmica: Outras formas de Comunicação
- COMUNICAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE INTERLOCUÇÃO
- O Que esperamos de um Interlocutor?

FUNÇÃO SOCIAL DO PODER LOCAL

- Bases Constitucionais
- Órgãos Públicos - Esferas de Poder e Função
- Por Quê Precisamos Nos Organizar?
- O que diz a Lei Orgânica Municipal?

Dinâmica: Laboratório Organizacional

- Dinâmica: dos Bombons

PLANEJAMENTO PARTICIPATIVO

- PASSOS PARA O PLANEJAMENTO

1. Levantamento dos Problemas:
2. Como Encaminhar a Solução dos Problemas
3. Monitoramento:
4. Avaliação
5. Orçamento

TEMAS E CONTEÚDOS

LIDERANÇA

Dinâmica: Como achar um Líder

I – Objetivo: elevar a efetividade da análise e seleção do líder do grupo.

II – Desenvolvimento:

- ♦ *O grupo reflete e expõem em cartazes as características do líder que lhes gostaria Ter no grupo.*
- ♦ *Depois o coletivo reflete sobre: Que grupo quer dirigir o líder? E também se coloca num cartaz.*
- ♦ *Propõem-se candidaturas e com votação secreta se elege o líder.*
- ♦ *A partir do modelo do grupo que desejam Ter se faz uma análise das características reais do coletivo e se destacam quais são as maiores dificuldades, que se pode fazer para resolve-las e que sugere o líder para conseguir resolve-las.*
- ♦ *Dão-se a conhecer os resultados da votação e se faz uma rigorosa análise comparativo com o perfil do dirigente ideal, precisando as características que favorecem e as que prejudicam seu trabalho com o grupo, que deve melhorar e de que forma o grupo o pode apoiar.*
- ♦ *Os compromissos sobre o que melhorar podem servir de guia para o trabalho e para a análise posterior da efetividade da gestão.*

III – Recomendações:

Por causa da carga vivencial que desencadeia esta reflexão e as conseqüências das propostas analisadas se sugere que se finalize com uma boa técnica de animação.

LIDERANCA DEMOCRÁTICA

Dinâmica: Leitura Dirigida

Distribuir o texto para grupos previamente divididos. Os grupos lêem o material e depois discutem sobre o mesmo.

- *Analisar o conteúdo vendo se o grupo concorda com o mesmo ou não e por quê?*

- *Comparar com as Lideranças de sua organização e como o exercício de liderar tem funcionado?*
- *Anotar dúvidas e palavras difíceis para discutir com todos;*
- *Realizar um resumo do texto para apresentar*

O QUE É UM LÍDER?

Um líder ou uma líder é uma pessoa que orienta e guia um grupo de pessoas organizadas a alcançar seus objetivos. Facilita que a organização funcione adequadamente e que cada integrante contribua com suas capacidades num clima de confiança e liberdade. Noutras palavras, a pessoa líder coordena e motiva o grupo para que cada qual cumpra com sua tarefa de forma articulada com os demais. Por isso, o líder ou a liderança não é uma pessoa autoritária que trata aos integrantes do grupo como se fossem escravos; porém tampouco trata os demais como se fossem bebés.

O líder tampouco é uma pessoa que deixa que as coisas passem sem preocupar-se com suas conseqüências. Pelo contrário, o líder é uma pessoa preocupada pela organização e seu desenvolvimento; sempre procura que tod@s os integrantes do grupo participem e desenvolvam suas capacidades para alcançar os elos e objetivos comuns.

A LIDERANÇA COMPARTIDA

A pessoa líder exerce sua liderança adequadamente naqueles níveis e atividades onde tem capacidade. Geralmente, as pessoas têm habilidades, experiência e conhecimento numa coisa e situações e em outras não. Por isso a liderança não pode ser o posto de uma só pessoa, mas sim, deveria ser uma função compartilhada entre diferentes integrantes da organização de acordo com as habilidades e capacidades de cada um.

Ou seja, cada pessoa pode ser líder no que melhor faz ou pode fazer. Assim, a maioria dos integrantes dos grupos pode desenvolver habilidades de liderança e a organização não dependerá de uma ou poucas pessoas para poder funcionar e manter-se. O bom líder e a boa líder promovem e animam para que outras pessoas se capacitem e ponham em prática suas capacidades de liderança, porque liderar também se aprende. Para isso é fundamental que todas as pessoas do grupo participem diretamente nas decisões e atividades do grupo.

A liderança é um conjunto de funções que se compartilham no interior do grupo, não é uma propriedade de alguém.

FUNÇÕES DE LIDERANÇA

Como dissemos antes, há dois tipos de funções básicas de liderança:

- 1. facilitar que a organização cumpra com suas tarefas e alcance seus objetivos;**
- 2. que a organização funcione adequadamente e perdure por muitos anos.**

Cada uma destas funções se divide em outras funções.

FUNÇÕES PARA O CUMPRIMENTO DE TAREFAS E ALCANÇAR OBJETIVOS

Estas são funções de liderança que podem ser compartilhadas por diferentes pessoas da organização. São funções indispensáveis para que o grupo cumpra suas tarefas e alcance seus elos e objetivos:

- .. **Iniciar:** Facilitar que o grupo defina seus propósitos e sua direção.
- .. **Informação:** Ajudar a que o grupo reconheça que necessidades específicas de informação têm e facilitar que o grupo obtenha essa informação.
- .. **Opinião:** Ajudar a que se conheçam a todas as opiniões dos integrantes do grupo sobre os propósitos, as tarefas e as decisões.
- .. **Clarear:** Eliminar as confusões que possam existir no grupo. Aclarar em que consistem os planos e ações e quais são suas conseqüências.
- .. **Provar se existe acordo:** Ajudar o grupo a reconhecer que tão próximo se está de alcançar acordos.
- .. **Animar:** Ajudar e motivar a que as pessoas descubram suas possibilidades e capacidades e as ponham em prática nas tarefas grupais e no alcançar os objetivos.
- .. **Coordenar:** Costurar e harmonizar as diferentes ações e contribuições dos membros do grupo para o cumprimento de tarefas.
- .. **Desenvolver procedimentos:** Ajudar ao grupo a estabelecer uma ordem e uma maneira de desenvolver as reuniões e tomar decisões.
- .. **Resumir:** Levar o grupo a relacionar as idéias e as ações; unir contribuições de diferentes integrantes.

- .. ***Dar seguimento e refletir a prática:*** Facilitar que o grupo permanentemente reflita e aprenda de sua experiência e retroalimente os processos grupais e o cumprimento de tarefas.
- .. ***Avaliar:*** Ajudar o grupo a revisar suas ações e os resultados destas;
- .. ***Confrontar*** o grupo com seus fins e metas.

FUNÇÕES DE MANUTENÇÃO DO GRUPO

Estas são funções que também podem ser compartilhadas entre os membros do grupo e são muito importantes para que a organização se mantenha e funcione adequadamente.

- .. ***Alentar:*** Estimular aos demais que dêem suas opiniões e contribuições. Dar reconhecimento e estímulos.
- .. ***Escutar:*** Ajudar o grupo para que esteja atento às opiniões, sentimentos, idéias e contribuições de cada integrante.
- .. ***Facilitar a comunicação:*** Facilitar as condições para que se mantenha permanentemente o diálogo dentro do grupo, mantendo um ambiente aonde as pessoas possam se expressar com confiança e serem escutadas com atenção.
- .. ***Interpretar:*** Ajudar a explicar o que outras pessoas disseram.
- .. ***Liberar tensão:*** Ajudar a reduzir a tensão grupal e facilitar que os integrantes do grupo expressem o que sentem de forma direta.
- .. ***Conciliar, harmonizar, mediar:*** Facilitar que os integrantes possam alcançar entender-se e manter a coesão do grupo. Reconciliar disputas e mediar conflitos.

O EXERCÍCIO DE LIDERAR

Em síntese, a liderança é um conjunto de habilidades aprendíveis. Estas habilidades podem sintetizar-se na seguinte lista de ações:

- .. Aceitar e clarear os sentimentos dos outros sem ameaçar a nada e a ninguém.
- .. Ajudar o grupo a tomar consciência com respeito a seus sentimentos e atitudes.
- .. Relacionar emoções e sentimentos com as demandas da situação.
- .. Colocar todos os lados de uma disputa ou controvérsia de uma maneira justa.

- .. Resumir a discussão de um grupo.
- .. Conduzir um grupo ao ponto em que possa tomar uma decisão sem ameaças ou pressões.
- .. Reconhecer e interpretar as forças que estão operando num grupo.
- .. Reconhecer e articular os temas colocados numa discussão.
- .. Tomar o pulso no desenrolar da tensão.
- .. Coordenar as perguntas e passos que um grupo necessita considerar para poder alcançar uma decisão.
- .. Sintetizar as diferentes opiniões para que o grupo as possa aceitar e analisar.
- .. Alentar aos demais a ganhar experiência e a aprender as habilidades de liderar.
- .. Potenciar as capacidades de todas as pessoas, integrantes do grupo para que as ponham em prática, com a finalidade de alcançar os elos comuns de forma coordenada.

Dinâmica: Um Lugar para todos

PODER DE MUDAR A NOSSA REALIDADE **ORGANIZAÇÃO**

Dinâmica: Construção da Torre

- **Divide-se os participantes em grupos de 05 a 08 pessoas;**
- *Distribuir tesoura, pincel atômico, papel madeira, revistas velhas, fita crepe, cola, barbante, etc. O grupo também pode procurar na comunidade outros materiais – ripas, varas, palha, etc.*
- *O grupo deverá construir uma torre forte, grande e bonita.*
- *Os moderadores deverão observar durante os trabalhos de grupos:*
 - *como o grupo se organiza para a construção;*
 - *como o grupo planeja como vai ser feita a torre;*
 - *como está sendo a participação dos membros do grupo – no planejamento, no trabalho, nas idéias;*
 - *algum membro ou membros se destacam como lideranças;*
 - *como se portam estas lideranças;*
 - *formaram-se grupinhos internos com divergências e/ou de não participação.*
- *Cada grupo apresenta a sua torre destacando onde ela é bonita, forte e grande.*

ESPIRITO DE COMUNIDADE

Dinâmica: Leitura Dirigida

Distribuir o texto para grupos previamente divididos. Os grupos lêem o material e depois discutem sobre o mesmo.

- *Analisar o conteúdo vendo se o grupo concorda com o mesmo ou não e por quê?*
- *Comparar com as Lideranças de sua organização e como o exercício de liderar tem funcionado?*
- *Anotar dúvidas e palavras difíceis para discutir com todos;*
- *Realizar um resumo do texto para apresentar*

É uma forma de atuar e relacionar-se em grupo caracterizada pela abertura, o respeito e o reconhecimento aos demais. É um estado da vida de um grupo ou comunidade onde se dá a plena integração, solidariedade e comunicação entre seus integrantes para alcançar elos comuns que lhe dão razão de ser à organização. O Espírito de Comunidade é uma

construção permanente, ainda que no meio do conflito, de uma harmonia grupal que nos permita sentir-nos satisfeitos e em paz com nós mesmos e com os demais membros do grupo.

Desenvolver e Manter o Espírito de Comunidade

Para desenvolver e manter o Espírito de Comunidade é imprescindível:

- Conhecer a história do grupo
- Contar com um adequado diagnóstico, priorizar os elos e estabelecer com clareza objetivos e metas;
- Tomar em conta as características das pessoas integrantes
- Identificar os recursos com que se conta
- Promover que se tomem as decisões e se executem as ações de forma compartilhada
- Fomentar a comunicação
- Fomentar a participação equitativa das mulheres e homens dentro do grupo

AUTO GESTÃO

“**AUTO**” significa “*um mesm@*”, ou por si *mesm@*.

“**GESTÃO**” significa administrar, fazer gestões ou conseguir algo.

Auto Gestão não significa que as pessoas possam fazer e conseguir tudo sozinhas, sim se refere ao poder das pessoas para decidir sobre si mesmas, em relação com as decisões que as afetam. A Auto Gestão significa que as pessoas desenvolvem seus esforços para conseguir suas próprias metas.

Quase sempre nossas metas também são as dos outros; isso nos permite unir esforços para alcançar metas comuns. Assim, a Auto Gestão se aplica tanto a pessoas como às comunidades.

Esse poder para decidir e gestionar por si mesmas, tanto de pessoas como de comunidades, não se dá da noite para o dia. Deve-se construir, buscar, planejar.

Desenvolver o poder da Auto Gestão é uma forma efetiva e eficaz para alcançar o desenvolvimento pessoal e comunitário.

Componentes centrais de alimentação:

- a capacidade de fazer as coisas por si mesmo
- a identidade própria
- a autonomia e
- a possibilidade das pessoas e organizações comunitárias de interferir em todos os assuntos que afetam suas vidas e no desenvolvimento das comunidades e dos seres humanos

Potencializando estes componentes:

No âmbito Pessoal se necessita construir uma identidade:

- própria
- autônoma
- capaz de tomar decisões e fazer-se responsável por elas

No âmbito Comunitário se necessita construir uma identidade:

- própria
- autônoma
- capaz de tomar decisões e de fazer-se responsável por elas
- de participação democrática de todos os afetados na solução dos problemas que lhes afetam

A organização auto gestionária deve Conhecer e Promover:

- a comunicação horizontal
- a reflexão sobre a prática organizativa
- o planejamento participativo e,
- a liderança democrática e facilitadora

A autonomia é um aspecto chave da autogestão comunitária. A autonomia se refere à capacidade de gozar independência política, econômica e social para tomar decisões em função dos interesses da organização.

Ser autônomo é contrário a ser dependente e subordinado aos interesses de alguém externo à organização ou a comunidade.

Alcançar autonomia supõe construir uma identidade comum e organizativa, com objetivos próprios e independentes.

Autonomia tampouco significa isolamento. Supõe negociar e conciliar, porém sem perder os objetivos e as metas de curto e longo prazo da organização.

Uma comunidade pode estabelecer acordos e alianças temporárias sem perder necessariamente sua autonomia desde que não ponha em perigo a visão, a missão e as metas que tenham formulado como grupo ou como comunidade.

Dinâmica: Leitura Dirigida

Distribuir o texto para grupos previamente divididos. Os grupos lêem o material e depois discutem sobre o mesmo.

- *Analisar o conteúdo vendo se o grupo concorda com o mesmo ou não e por quê?*
- *Comparar com as Lideranças de sua organização e como o exercício de liderar tem funcionado?*
- *Anotar dúvidas e palavras difíceis para discutir com todos;*
- *Realizar um resumo do texto para apresentar*

CONDIÇÕES PARA PARTICIPAÇÃO EM ORGANIZAÇÕES

- PROBLEMAS COMUNS

As pessoas devem ver e sentir que os problemas a serem resolvidos e encaminhados são os seus problemas. E que também são comuns ao grupo que está formando a associação. Se os problemas a serem resolvidos forem muitos e diferentes ou divergentes entre si a organização já nasce com os dias contados.

- CONDIÇÕES DE ALCANÇAR OS OBJETIVOS

As pessoas têm de perceber e acreditar que a organização pode alcançar os objetivos propostos. Ou seja se os objetivos forem muito fora da realidade concreta os sócios logo começam a debandar da associação.

- RELAÇÃO CUSTO X BENEFÍCIO

As pessoas analisam se o que ela vai gastar compensa os benefícios que a organização pode trazer. Este custo não é só em dinheiro, concretamente, mas também em tempo, em preocupação, etc. Os benefícios também não são só em

dinheiro, mas também em melhorias diretas e indiretas. Por exemplo, instalação de energia, água, construção da sede, curso de formação, etc.

- **COMPETÊNCIA, HONESTIDADE E IMPARCIALIDADE DA LIDERANÇA**

As relações e o conhecimento que as pessoas tem dentro da comunidade ou de uma região são mais importantes do que qualquer teoria. Por isso é a experiência e o conhecimento prático das lideranças que pode garantir o sucesso e a participação. Os líderes que estejam à frente devem inspirar confiança aos futuros sócios nestes três aspectos: competência – se tem capacidade e consegue realizar o trabalho previsto; honestidade – se é pessoa honesta; imparcialidade – que seja imparcial nas suas relações com todos e não discrimine ninguém.

- **BENEFÍCIOS PARA OS QUE PARTICIPAM**

A organização tem que trazer algum benefício para seus participantes. Estes benefícios podem ser tanto diretos como indiretos, Mas tem que aparecer, pois senão a prática matará o discurso e junto morre a organização.

Dinâmica: Leitura Dirigida

Distribuir o texto para grupos previamente divididos. Os grupos lêem o material e depois discutem sobre o mesmo.

- *Analisar o conteúdo vendo se o grupo concorda com o mesmo ou não e por quê?*
- *Comparar com as Lideranças de sua organização e como o exercício de liderar tem funcionado?*
- *Anotar dúvidas e palavras difíceis para discutir com todos;*
- *Realizar um resumo do texto para apresentar*

TEORIA DE MEISTER

Meister foi um estudioso da organização. Ele verificou um processo evolutivo, comum aos grupos, em direção a centralização administrativa e decréscimo gradativo na participação. Na sua conclusão esta evolução segue 4 estágios.

O primeiro estágio é o da conquista.

No período da constituição, o entusiasmo e as esperanças são enormes. Busca-se a adesão aos fins propostos. Apesar de se distinguir o núcleo de promotores há uma democracia “essencialmente direta”. Decide-se por consenso, apesar da existência de Conselhos de Administração, com predominância de voluntarismo e tarefas indiferenciadas.

Mas, imediatamente se distingue de um lado uma ênfase numa militância gestonária como “testemunho ao mundo burguês” e do outro um desprezo pelas tarefas econômicas e mercantis. A preocupação com as novas relações humanas, autênticas e de igualdade se distinguem do trabalho cotidiano e “mesquinho” da atividade econômica, quase sempre deficiente. O voluntarismo leva a uma plurifuncionalidade do grupo, dispersiva nas tarefas de fins econômicos.

Nesta contradição surgem esforços para a consolidação econômica.

Segundo estágio: a consolidação econômica.

As sociedades face à influência externa, sobretudo econômica, que apresenta comportamentos funcionais, tende a desestimular o voluntarismo, enfatizando necessidades de organização econômica. A necessidade de sobrevivência face ao meio produz diferenciações internas.

Os Conselhos de Administração se especializam e assumem atitudes racionais “mais próximas das formas capitalistas”. Seu poder cresce. Surge a democracia delegada.

Ao mesmo tempo em que se introduzem práticas econômicas mais distantes dos objetivos sociais, busca-se unifuncionalidade das tarefas. A participação se reduz e se restringe às Assembléias Gerais. Culturalmente reduzem-se as leituras, debates, curiosidades sobre o modelo proposto. Há um acomodamento do ritmo associativo ao ritmo rápido das práticas econômicas mais convencionais.

Inicia-se uma transição onde os executivos mais dinâmicos predominam aos militantes fiéis aos objetivos constitutivos. Não raro experiências fracassam no intento inicial e se acabam, como resistência à consolidação econômica. As que permanecem tem que definir uma forma de coexistência dos fins constitutivos e as atividades econômicas cotidianas.

Terceiro estágio: coexistência.

Trata-se da aceitação da democracia delegada e sua extensão a todas as atividades da sociedade. As inovações não praticadas são abandonadas. As necessidades individuais de realização econômica se priorizam as metas coletivas. Os regulamentos alternativos às práticas convencionais se tornam mais funcionais, adaptando-se ao contexto.

Surgem conflitos entre trabalhos manuais e intelectuais. Diferenciam-se dirigentes de praticantes. Se a experiência se desenvolve, quantitativamente, os dirigentes se distanciam dos demais associados - se especializam. Lado a lado ao crescente desinteresse dos associados, introduz-se gerentes e contrata-se funcionários para a administração.

Último estágio: o poder dos administradores.

O predomínio da racionalidade econômica e o funcionalismo de práticas administrativas se traduzem na especialização. Estas tarefas administrativas se distinguem das atividades dos associados: consumo, trabalho na produção, moradia, etc.

Cresce o aparato administrativo, sobretudo nos casos de desenvolvimento, com a complexidade das tarefas funcionais. O fazer administrativo, mesmo que rotineiro predomina nos contatos com os associados e até dirigentes perdem a sua condição de direção mais política voltada para os objetivos-fins.

OS PESCADORES NA HISTÓRIA DO BRASIL

- 1500 a 1822 – Colônia
- 1822 a 1888 - Império
- 1888 a 1930 – República Velha
- 1930 a 1945 – Estado Novo
- 1945 a 1988 – Golpes e Repúblicas Novas
- 1988 até hoje – Constituição até a SEAP

Dinâmicas: Linha do Tempo e Sóciograma

COMUNICAÇÃO

INSTRUMENTO DE INTERLOCUÇÃO

Dinâmica: Construção Conceitual

Distribuição de tarjas aos participantes para que, diante de uma reflexão escrevessem o que entendem por interlocução e por interlocutor. Ao terminar, cada um fixa sua tarja no painel de exposição

O objetivo da construção do conceito é o de possibilitar que o grupo como um todo tenha a mesma compreensão, mesmo que em níveis diferentes, do que é interlocução e o que é ser interlocutor".

Durante o desenvolvimento do trabalho procura-se sempre usar o método do construtivismo que parte do conhecimento do público e do entendimento do facilitador, onde há união das idéias para formar um único conceito. A experiência é transformada em um dos recursos no auxílio da aprendizagem contribuindo para o crescimento do ser enquanto indivíduo e como ser social.

A construção passo a passo, leva a enxergar o perfil do interlocutor, como representante legítimo da comunidade, tornando o grupo mais envolvido e levando-os a internalizar este perfil.

Uma análise conjunta é feita e o facilitador segue com as seguintes orientações **(interlocução)** A mediação entre pessoas que sem ela não conversam, ou conversam inadequadamente é chamado de interlocução.

I - INTERLOCUÇÃO/INTERLOCUTOR

Quando falamos em nome de outras pessoas, representando a vontade de uma maioria estamos fazendo o papel de interlocutor daquele público. Para que haja interlocução e possamos agir com legitimidade é necessário ter conhecimento e informação

Trata-se portanto, de um assunto que tem como base à comunicação, e comunicar é: **trocar mensagens através da fala, da escrita ou até através do corpo.**

Dinâmica: Eu Posso Fazer

Dividem-se os participantes em 04 grupos.

Cada grupo tem que representar, com expressão facial, a frase: “eu posso fazer”.

*As expressões são **triste, alegre, desanimado e com segurança**.*

II - IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO

O estado de espírito influencia no ato de se comunicar. Expressões negativas demonstram tristeza, insegurança, cansaço. Expressões positivas ao contrário demonstram segurança, felicidade e disposição.

Só passar informação não é comunicar. Normalmente as pessoas respondem mais pelo que sentem por nós do que pelo que lhes dizemos. Cabe a cada um de nós avaliar a profundidade de aceitação que o grupo tem sobre a pessoa que está comunicando-se. Quanto mais o grupo nos aceita e nós aceitamos o grupo, melhor será a comunicação.

É preciso considerar que as pessoas são diferentes e por isso, também, suas reações são diferentes. A maneira como nos expressamos pode causar um efeito positivo ou negativo. É importante saber descobrir em nós, as reações naturais, como conduzi-las de forma positiva para o nosso crescimento pessoal e também tentar compreender as pessoas que nos cercam para que, juntas, tenhamos um ambiente de cooperação, compreensão, entendimento e trabalho sério.

Para que haja comunicação é necessário ter algo para ser dito, ter alguém para ouvir. Entre uma pessoa e outra as informações circulam, são feitos os comentários e as decisões são tomadas.

Dinâmica: Leitura Dirigida

Distribuir o texto para grupos previamente divididos. Os grupos lêem o material e depois discutem sobre o mesmo.

- *Analisar o conteúdo vendo se o grupo concorda com o mesmo ou não e por quê?*
- *Comparar com as Lideranças de sua organização e como o exercício de liderar tem funcionado?*
- *Anotar dúvidas e palavras difíceis para discutir com todos;*
- *Realizar um resumo do texto para apresentar*

COMUNICAÇÃO ORAL: É feita através de conversas, troca de idéias, pedidos, ordens, discussões, bate papo, rádio, telefone, televisão, etc. Quando usamos a comunicação oral precisamos:

🔥 REFORÇAR AS AÇÕES POSITIVAS 🔥

- 😊 **ser objetivo** - para isto planeje cuidadosamente sua comunicação. Evite falar demais. Ter clareza e confiança nos ajuda a ser objetivo;
- 😊 **boa Dicção** - fale de maneira clara e pausadamente, não deixando margem para interpretações erradas ou dúbias;
- 😊 **fale um assunto de cada vez** - tenha certeza de que o grupo ouviu e entendeu antes de mudar de assunto, se for preciso use exemplos para melhor esclarecer. Verifique se foi compreendido fazendo perguntas ao grupo;
- 😊 **ouça o que os outros têm a dizer** - não menospreze qualquer opinião ou sugestão;
- 😊 **evite recados** - se possível fale pessoalmente o que deseja de determinada pessoa;

🔥 LUTAR CONTRA AS AÇÕES NEGATIVAS 🔥

- 😞 **opiniões e atitudes do receptor** – de quem está recebendo a mensagem, fazem com que a pessoa ouça só o que lhe interessa;
- 😞 **egocentrismo** - impede de enxergar o ponto de vista do outro, pois acha que só o seu é o certo. Por mais que o outro fale, não será ouvido e muito menos entendido;
- 😞 **preconceito** - de raça, de nacionalidade, condição social, de religião, impedem de ouvir o que o outro tem a dizer;
- 😞 **competição** - cortar a palavra do outro, sem ouvir o que é dito. Ninguém ouve ninguém. É conhecido como o "monólogo coletivo" ou "diálogo de surdos";
- 😞 **transferência** - a transferência inconsciente de sentimentos que se tem em relação a alguém parecido com o emissor, pode demonstrar atitude favorável ou desfavorável;
- 😞 **projeção** - leva a pessoa a emprestar ao outro intenções que ele nunca teve, mas que teria se estivesse no lugar dele.

COMUNICAÇÃO ESCRITA: É feita através de bilhetes, cartas, documentos, telegramas, cartazes, livros, jornais, revista, boletins, etc. Quando utilizamos a comunicação escrita precisamos:

👉 **REFORÇAR AS AÇÕES POSITIVAS** 👈

- 😊 **utilizar a mesma linguagem** - você tem que ter informações sobre o receptor para saber qual o melhor tipo de linguagem a ser usada;
- 😊 **formulação clara das frases** - a má formulação das frases podem trazer resultados negativos na interpretação do que foi lido;
- 😊 **forma legível** - para que não haja interpretações erradas do que foi escrito .

👉 **LUTAR CONTRA AS AÇÕES NEGATIVAS** 👈

- 😞 **utilização de palavras que não conhece o significado** - ao escrever palavras difíceis, para enfeitar, você pode desviar do objetivo do documento ou não ser entendido;
- 😞 **documento sujo ou borrado** - a apresentação de um documento pode fazer com que o receptor se interesse mais ou menos pelo seu conteúdo.

COMUNICAÇÃO POSTURAL: consciente e inconsciente

Este tipo de comunicação é muito importante na ação do interlocutor, pois ao falar alguma coisa a sua postura (o seu corpo) pode estar denunciando que é outra coisa que se quer dizer.

- corpo curvado: dá a impressão de cansaço ou depressão;
- movimento friccionando as mãos: demonstra nervosismo, ansiedade, insegurança

A postura que adotamos diante das pessoas que nos comunicamos pode contagiar de alegria e segurança ou desânimo. Ela pode facilitar ou dificultar nosso trabalho.

Dinâmica: Outras formas de Comunicação

Pedaços de papel são distribuídos contendo as seguintes palavras - Grupo da mímica, Grupo da comunicação inconsciente e Grupo Observador, formando 3 grupos.

Ao separar os grupos estes são orientados a representar uma estória (bolada por eles) levando em conta o que esta escrito no papel que formou o grupo

Orientação para o Grupo da Comunicação por mímica - Podem utilizar gestos das mãos, do corpo, caretas. Não sendo permitido a emissão de sons. Os outros grupos, principalmente o observador terá que observar e relatar a estória após apresentação do grupo.

Orientação para o Grupo da Comunicação Inconsciente - Terão que representar uma estória onde as lideranças falam uma coisa e o corpo demonstra o contrário do que esta sendo falado.

Orientação para o Grupo Observador - Este grupo é orientado a observar os outros dois tendo uma preocupação maior em descobrir a estória do grupo da mímica e relatar sobre a postura dos membros do grupo da comunicação inconsciente. Este grupo analisa a postura e contribui com observações de como melhorar a postura.

Comunicar é:

- um ato simples, mas que requer a vontade de fazer os outros saberem;
- à vontade de tornar comum algum conhecimento que temos, as nossas idéias,, ou ainda o que queremos com nossas atitudes;
- quando o interlocutor vai representar um grupo de pessoas, quando vai falar em nome de outros, precisa estar consciente do compromisso assumido com quem lhe delegou poderes.

Dinâmica: “A Prática dos 3 E,s”

Evocar - Escrever para si - Escrever para todos

O orientador escreve no quadro o título do assunto (lição) e diz: “Vamos por em comum o que sabemos sobre a questão”.

- Tomemos um tempo para:

Evocar, mentalmente, em silêncio, alguns minutos, “em sua mente”, cada um encontra uma palavra.

Escrever para si, no papel, com suas palavras.

Escrever para os demais, se divide o quadro e cada um vem escrever a palavra que lhe evocou a pergunta e que escreveu para si.

Quando todos se expressaram, se instaura a discussão, o orientador pede que alguma das palavras seja explicada: é o momento dos intercâmbios. Em seguida, se conservam as palavras que respondem melhor a pergunta.

O orientador organiza e completa o que foi expressado, redige o resumo do assunto (lição), se for possível em outro quadro. Este resumo é uma obra coletiva, cada um é: autor (cria), ator (realiza) e eleitor (decide).

ESPERA-SE QUE UM INTERLOCUTOR

- ☆ **Saiba ouvir.** Ouvir bem e a todos.
- ☆ **Tenha a coragem de expor suas dúvidas e busque argumentos com o grupo.**
- ☆ **Tenha segurança para fazer de suas palavras o ECO dos que ficaram na comunidade, refletindo seus anseios.**
- ☆ **Tenha calma para recuar quando for necessário. E ânimo para mobilizar internamente e se fazer ouvir lá fora.**
- ☆ **E que volte.** Que retorne sempre, que conte tudo a todos e se avalie para poder recomeçar sempre melhor.

FUNÇÃO SOCIAL DO PODER LOCAL

I- Bases Constitucionais.

1) A Constituição Federal

- O que é?
- O que fala?
- O que diz sobre Direitos de Cidadania?

a) Artigo 5º: *“Todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade ...”*

b) Artigo 6º: *“São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma da Constituição.”*

- O que entendemos por esses direitos?

II- ÓRGÃOS PÚBLICOS (ESFERAS DE PODER E FUNÇÃO).

1) Administração do Brasil

- Seria mais fácil ou mais difícil administrar o Brasil se todas as esferas de poder estivessem em Brasília?

Para facilitar a administração do Brasil foram criadas três esferas básicas de poder:

- Governo Federal.
- Governo Estadual;
- Governo Municipal.

Órgãos Públicos nas Esferas Federais, Estaduais e Municipais.

Essas instituições foram criadas para desempenhar funções específicas no sentido de desenvolver uma melhor gestão dos recursos e melhor atender a população.

Sobre o atendimento a essas instituições a Constituição Federal diz:

Artigo 5º:

Inciso XIV: *“É assegurado a todos o acesso à informação...”*

Inciso XXXIII: *“Todos tem o direito de receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado.”*

Inciso XXXIV: *“São a todos assegurados independentemente do pagamento de taxas:*

a)- O direito de petição aos poderes públicos em defesa de direito ou contra ilegalidade ou abuso de poder;

b)- A obtenção de certidões em repartições públicas, para a defesa de direitos e esclarecimentos de situações de interesse pessoal;”

- Então, todos temos direito de sermos bem atendidos pelos órgãos públicos?

- Será que se tivermos desorganizados seremos atendidos tão eficientemente por essas instituições?

III- POR QUÊ PRECISAMOS NOS ORGANIZAR?

- Temos garantias sobre o direito de associação?

- O que diz a Constituição Federal sobre o direito de associação?

Artigo 5º:

Inciso XVII: *“É plena a liberdade de associação para fins lícitos;”*

Inciso XVIII: *“A criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;”*

Inciso XXI: *“As entidades associativas quando expressamente autorizadas tem legitimidade para representar seu associados judicial e extrajudicialmente.”*

Os Órgãos Públicos estão aí para atender a coletividade, no entanto, pelo caráter de sua natureza essas instituições na sua atuação se movem dentro de princípios gerais. Então, para uma atuação mais eficaz, desenvolvem normas administrativas internas gerando procedimentos específicos no ato de atender as demandas dos mais diferentes seguimentos da sociedade.

Por isso, quando estiver desenvolvendo uma ação reivindicatória é interessante que a comunidade conheça esses procedimentos. As demandas poderão ser melhor atendidas quando os problemas forem melhores diagnosticados e quando a comunidade estiver fortalecida na sua organização, e também, quando estiverem dialogando com essas instituições através de interlocutores eficientes.

Dinâmica: Laboratório Organizacional

Nesta etapa do treinamento o grupo é orientado a escolher algumas lideranças para representarem o papel de "representantes do Poder Local, ficando definido que o que será trabalhado serão representantes do secretariado da

Prefeitura ou instituições como Emater, IBAMA, SEBRAE. A escolha de qual instituição será representada é definida pelo grupo que formar a comunidade.

Os outros membros do grupo formam a comunidade que irá fazer o levantamento de problemas e, eleger o principal. Em seguida irá buscar apoio na instituição definida em acordo com o tipo de informação que a comunidade precisa para a solução do problema. No final das apresentações volta a formar o grupão e uma avaliação participativa é realizada.

O desenvolvimento do "laboratório organizacional" permite que as lideranças experimentem um comportamento novo, oportunizando ainda que o "feedback", sobre o efeito seja refletido e analisado junto com o grupo e por cada um.

Esta etapa é preparatória para atividade seguinte que consiste na formação de uma mesa redonda com representantes do Poder Local.

Esta mesa redonda é agendada anteriormente ao início do curso com os representantes das instituições existentes no município. A escolha de qual instituição será convidada a participar da mesa redonda, é feita baseada no levantamento de problemas enfrentados pelas comunidades. Este levantamento é realizado pelos facilitadores durante a visita de apresentação da atividade nestas comunidades.

Dinâmica: Bombons para Todos

- *Espalha-se um número de bombons maior que o número de participantes e menor do que o dobro.*
- *Os participantes devem ser estimulados a se mobilizarem para resolver o problema*
- *Em seguida, é feita análise da postura dos diversos membros*
 - *quem tomou a iniciativa?*
 - *como foi o apoio e participação dos demais?*
 - *como chegaram a solução?*
 - *e qual foi a solução adotada?*

Relação dos Participantes

Nomes	Endereços	Colônia
Alcindor Nazario Oliveira	Rua 3, 17 - Beira Rio	Três Marias Z - 05
Tereza Alves dos Reis	Rua 9, 17 - Beira Rio	Três Marias Z - 05
Bevenuto Ferreira	Rua Padre Domingos, 19 - Três Marias	Três Marias Z - 05

Thaís Aparecida Pinheiro Lopes	Av. Santiago Dantas, 1419- Pirapora	Pirapora Z - 01
Nicolau Mascarenhas Queiroz	Rua Bocaiuva, 375 - Pirapora	Buritizeiro Z - 21
José Hamilton Fonseca	Av. Tiradentes, 219 - Ibiaí	Ibiaí Z - 20
Lourenço Rodrigues de Souza	Av. Santiago Dantas, 1360- Pirapora	Pirapora Z - 01
Geraldo Reis da Costa	Rua Vivaldo Gomes Madureira, 56 - Pirapora	Buritizeiro Z - 21
Josemar Alves Durães	Rua Manoel Pinheiro, 288 - Ibiaí	Ibiaí Z - 20
Jairo Campos Lima	Rua Marechal Floriano, 5 - Três Marias	Três Marias Z - 05
Milton Odair da Cruz	Rua Santa Maria, 90 - Três Marias	Três Marias Z - 05
Renata Cristina de Souza Gomes	Rua Amazonas, 32 - Barra do Guaiçuí	Pirapora Z - 01
Osmar Gomes dos Santos	Rua Amazonas, 32 - Barra do Guaiçuí	Pirapora Z - 01
Maria Eunice dos Santos	Rua Bernardino Barbosa, 309 - Pirapora	Buritizeiro Z - 21
Miralda Maria de Azevedo	Rua C, 55 - Pirapora	Buritizeiro Z - 21
Renata Soares dos Santos	Rua Lucio Carvalho, 678 - Pirapora	Buritizeiro Z - 21
João Francisco Borges Ferreira	Rua Padre Nóbrega, 234 - Barra do Guaiçuí	Pirapora Z - 01
Danielle Epifânia Ferreira	Rua Padre Nóbrega, 234 - Barra do Guaiçuí	Pirapora Z - 01
Maria Anita da Conceição	Rua Padre Nóbrega, 250 - Barra do Guaiçuí	Pirapora Z - 01
Norberto Antônio dos Santos	Rua Fernão Dias, 697 - Três Marias	Três Marias Z - 05
Maria José dos Santos	Rua Fernão Dias, 697 - Três Marias	Três Marias Z - 05
Júlio Cipriano da Silva Neto (criança)	Rua Bernardino Barbosa, 309 - Pirapora	Buritizeiro Z - 21
Débora Aparecida Antunes Pereira	Rua 4, 212 - Pirapora	Buritizeiro Z - 21
Rejane Santos Rodrigues	Rua Camilo dos Santos, 195 - Pirapora	Buritizeiro Z - 21
Thiago dos Santos	Rua Bernardino Barbosa, 309 - Pirapora	Buritizeiro Z - 21

Maria de Soares Socorro Costa	Rua Vivaldo Gomes Madureira, 56 - Pirapora	Buritizeiro Z - 21
Lorena Soares Rodrigues (criança)	Rua Lucio Carvalho, 678 - Pirapora	Buritizeiro Z - 21
Carolina Soares Moreira (criança)	Rua Lucio Carvalho, 678 - Pirapora	Buritizeiro Z - 21

3 – RECOMENDAÇÕES PARA MELHORAR O DESEMPENHO DO PROJETO

3. 1 RECOMENDAÇÕES METODOLÓGICAS

A 2ª fase do projeto Rumo têm nos mostrado que os atores sociais envolvidos direta e indiretamente com o projeto precisam estar sistematicamente informados e a cada oficina realizada se faz necessário à formação do Grupo Base (público alvo) que vai de fato dá continuidade às ações do Projeto.

A metodologia adotada e trabalhada pelos consultores técnicos nas oficinas da 2ª fase é o exercício da gestão compartilhada (Co-Gestão), levando em consideração que a menor parte, como indivíduo, até as organizações federais, estruturando e implementando uma intervenção integrada em um recurso de propriedade comum, por ex., o peixe.

Considerando que a Co-Gestão está baseada na concepção de que a pluralidade permite incentivos à cooperação e, desta forma, pode-se obter um resultado que beneficie a comunidade de forma sustentável. Assim, divide-se a responsabilidade, o dever e a autoridade entre o governo e os usuários no gerenciamento dos recursos naturais.

Por que apoiar a Co-Gestão? A competência e responsabilidade do uso e ordenamento dos recursos naturais são do poder público que através de Leis, Decretos, Instrumentos Normativos, induz a sociedade como um todo a conservar os recursos, explorando-os dentro da mais alta racionalidade econômica, social e ecológica. Dessa maneira a sociedade também é responsável, pois é por meio de ações diárias (pesca, poluição, degradação ambiental, etc.) ameaça o equilíbrio dos estoques pesqueiros.

Para que a participação realmente se efetive tomamos como critérios os seguintes pré-requisitos:

- Organização;
- Participação (Legitimidade, Representatividade e Interlocução);
- Participação dos usuários no processo de gestão;
- Fortalecimento das estruturas organizativas e

- A interlocução tem que levar em consideração a história, a herança, a tradição e principalmente a importância política de cada Entidade ou organismo de representação no nível local.

Na 1ª oficina de Repórteres Comunitários podemos identificar que a base de discussão na aplicação do conteúdo são as ações/ atividades baseadas nas ações que o Projeto vai desenvolver ao longo deste seu 2º ano e outros pertinentes à vida das comunidades.

- A atividade (Oficina) de Repórteres Comunitários;
- Pesquisa de metais pesados no Rio São Francisco;
- Capacitação de lideranças e interlocução
- Capacitação em Administração de Colônias de Pescadores para lideranças das colônias participantes do Projeto;
- Grupo de Trabalho da Pesca;
- Relação de Gênero nas Colônias de Pescadores;
- Educação ambiental na atividade pesqueira;
- Mortalidade de Surubins no Rio São Francisco;
- Arte e Cultura do São Francisco;
- Transposição do Rio São Francisco;
- Revitalização das bacias do Rio São Francisco;
- Participação da juventude na pesca;
- Piscicultura nas comunidades;
- Dicas de Saúde.

Segundo o nosso cronograma de atividades ainda temos duas oficinas à serem realizadas até o final de novembro de 2005, a Oficina de Administração Financeira para Diretores e Funcionários das Colônias de Pescadores do Vale do Rio São Francisco e a Oficina para Implementar o Grupo de Trabalho de Pesca – GTpesca.

Em conversa com a UFScar estamos estudando a possibilidade de trabalhar essas duas oficinas uma próxima da outra, em razão do público alvo do GTpesca. Outra sugestão, é envolver as outras 16 Colônias de Pescadores, além das 4 que já trabalhamos, dessa forma buscar representatividade em todas as Colônias do Estado, talvez uma maneira de comprometer as instituições do Estado assim como a Federação dos Pescadores de Minas Gerais com a Gestão Participativa da Pesca, com a constituição de fato dos integrantes do GTpesca.

3.2 RECOMENDAÇÕES ADMINISTRATIVAS E FINANCEIRAS

Para realizarmos as duas oficinas restantes, orçamos recursos financeiros para um público de 25 pessoas; se considerarmos a proposta de trabalharmos com as 20 Colônias de Pescadores, o público alvo da oficina de administração financeira passa para 60 pessoas e para a oficina do Gtpesca, em torno de 50 pessoas.

Além do aumento de pessoas para as duas oficinas precisamos fazer um levantamento inicial junto a Federação ou com a Federação as Colônias que serão convidadas para participarem dessas oficinas. Para isso, necessitamos verificar disponibilidade de recurso financeiro junto aos parceiros.