

CADERNO DO COORDENADOR DA MESA DE TRABALHO



VISIÓN

Bairros sustentáveis e integrados; comunidades fortalecidas com capacidade de autogestão e identidade própria.

MISIÓN

Fortalecer e expandir o capital social em cada comunidade, possibilitando a geração de um grupo coeso, capaz de determinar seus maiores problemas e oportunidades, para melhor visualizar suas próprias prioridades e objetivos, e desenvolver métodos de trabalho conseguir alcança-los.

ÍNDICE

- O que é uma Mesa de Trabalho? - Quais são seus objetivos?
- Como se organiza uma Mesa de Trabalho? - Avaliação Participativa - Plano de Ação - Planos - Avaliação - Dinâmica
- Qual é o papel do Coordenador da Mesa de Trabalho? - O que se espera dos Coordenadores da Mesa de Trabalho? - Quais são as responsabilidades mínimas?

Anexos

- 1 - Geração de Redes - Ecomapa - Guia de Recursos
- 2 - Sobre a participação da comunidade.
- 3 - Diagnóstico participativo.
- 4 - Criação de projetos.
- 5 - Moradores referências dos Planos
- 6 - Algumas dinâmicas para Mesas de trabalho.
- 7 - Diretrizes para a realização de uma Mesa de Trabalho.



O QUE É UMA MESA DE TRABALHO?

A Mesa de Trabalho é uma instância de reuniões que são recorrentes aos representantes dos moradores da comunidade, voluntários do TETO e instituições do bairro. São organizadas para cuidar de interesses e problemas comuns à comunidade e realizar projetos conjuntos para melhorar a qualidade da vida em sua comunidade.

Além disso, os grupos de trabalho apontam para diferentes instâncias de relacionamentos com os órgãos públicos locais e qualquer outra entidade presente na região e cooperar com essas agências para a melhoria dos assuntos da comunidade. **(Ver anexo 1 em Redes)**

Os moradores organizados buscam oportunidades para promover o desenvolvimento integral das pessoas de cada bairro.

Uma Mesa de Trabalho deve ser composta por:

- 🏠 3 moradores e, um ou dois coordenadores voluntários ativos do TETO. **(Ver anexo 2 no Envolvimento da Comunidade)**
- 🏠 Ser estável e regular (dia e hora designados)
- 🏠 Utilizam o Diagnóstico Participativo para identificar as necessidades da comunidade.
- 🏠 Ele tem um plano de ação definido.

POR QUÊ NOS FOCAMOS EM UMA MESA DE TRABALHO?

- 🏠 Permite a geração de grupos que promovem a solidariedade entre vizinhos e incentiva trabalho em equipe.
- 🏠 Permite um pensamento positivo, a consciência de sua situação e a possibilidade de mudança.
- 🏠 Os moradores têm a oportunidade e o compromisso de promoverem projetos e outras atividades que melhorem o ambiente, assumindo posições de liderança e representação da comunidade.
- 🏠 Permite que os vizinhos dialoguem em nome da comunidade, com outros órgãos.

QUAIS SÃO OS OBJETIVOS DA MESA DE TRABALHO?



Um conceito que ajuda a entender o propósito de Habilitação Social (através da Mesa de Trabalho e da implementação dos Planos) é a Comunidade Sustentável, que pode ser entendida por quatro características:

Identidade: todos os membros da comunidade têm um sentimento de pertencer à ela. Assim, também, estão dispostos a participar e trabalhar para que, "como uma comunidade", decidam o que é prioridade.

Organização e Participação: A comunidade é representada por uma equipe de líderes democraticamente eleitos, que são capazes de delegar responsabilidades à comunidade e, assim, gradualmente envolver mais atores.

Autogestão: Cada comunidade deve ser capaz de identificar os seus maiores problemas e oportunidades, para visualizar suas próprias prioridades, objetivos e desenvolver métodos de trabalho e gerenciamento para conseguir alcançá-los.

Redes: A comunidade precisa, para ser sustentável, construir relações, não só associados ao tratamento com os vizinhos mais próximos, mas também o uso de redes externas ao bairro. A comunidade pode aprender e utilizar o ambiente social para o seu próprio trabalho e benefícios (governos locais, centros de serviços, empresas, ministérios, etc.)

COMO SE ORGANIZA UMA MESA DE TRABALHO?

DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO

Começa por uma apresentação da proposta em uma reunião geral a qual todos os moradores são convidados, que explica a Mesa de Trabalho e a Habilitação Social. Idealmente, a divulgação desta primeira reunião é feita por um grupo de moradores responsáveis, e não por coordenadores.

Primeiramente é realizado o diagnóstico participativo da situação local. O diagnóstico participativo é o processo através do qual os moradores identificam, caracterizam e priorizam as questões que afetam sua comunidade. (Ver Anexo 3 sobre Diagnóstico Participativo).

PLANO DE AÇÃO

O planejamento da Mesa de Trabalho é definido no início de cada semestre. Os projetos devem surgir como resultado das discussões na mesa a partir dos resultados da Diagnóstico Participativo.

Este Plano de Ação deve incluir a aplicação dos planos de Habilitação Social, desenvolvidos pelo próprio TETO.

O Plano de Ação é importante por classificar prioridades da Mesa de Trabalho, seus objetivos, para definir projetos e os moradores encarregados por eles. Com esta clareza no planejamento, o trabalho será mais organizado, sem perder o foco nas prioridades da comunidade. (Veja o Anexo 4 Planejamento do Projeto).



PLANOS

O plano deve atender uma necessidade real, que seja sentida pela comunidade (Pode ser detectado pelo Diagnóstico Participativo, fazendo enquetes na comunidade, etc.). Assim, é importante que o Plano não seja solicitado somente pelo interesse dos moradores que participam das Mesas de Trabalho.

Para cada Plano, a Mesa de Trabalho deve designar um morador de referência do Plano que deve atender ao perfil do cargo e as responsabilidades que correspondam. **(Ver Anexo 5, sobre vizinhos referentes dos Planos)**

Mesa de Trabalho é o eixo de todos os programas e projetos que serão desenvolvidos na comunidade. Por isso é importante a presença do Morador Referente a cada Plano pelo menos uma vez por mês na reunião da Mesa. Além disso, os moradores e os coordenadores devem estar permanentemente **em contato com a equipe de cada Plano**, entendendo a intervenção do TETO como um “coordenação geral” e não só como um conjunto de equipes que trabalham de maneira isolada.

AVALIAÇÃO

No final de cada semestre, podemos dedicar uma reunião da Mesa para refletir sobre as ações que foram feitas nesse período: avaliar o funcionamento da Mesa, até que ponto os objetivos foram cumpridos, etc. Isso permitira ajustar a ação do semestre seguinte e saber quais são os pontos a serem melhorados por todos.

Além destas instancias de avaliação mais profunda, a avaliação sobre o jeito em que a Mesa esta funcionando, deve ser constante.

DINÁMICAS

É importante entender que a Mesa de Trabalho não é só um espaço para gerar projetos, também é, sobre tudo, um espaço de formação pessoal, de trabalho em equipe, de desenvolver lideranças.

QUAL É O PAPEL DO COORDENADOR DA MESA DE TRABALHO?

O Coordenador da Mesa de Trabalho é uma referência da instituição para a comunidade. Ele é responsável por todas as ações no bairro: gera sensação de unidade, motiva e empodera. O coordenador acompanha e busca capacitar os moradores para participar da Mesa de Trabalho, dominando as capacidades de liderança e organização. Por sua vez, o voluntário propõe e dá suporte, mas não é quem define .

O QUE ESPERAR DE UM COORDENADOR DE MESA DE TRABALHO?

Que desafie à instituição: é um agente ativo, propondo novas ideias, formas de fazer as coisas, os projetos na sua comunidade, na sua zona. Que seja crítico, de uma maneira construtiva, a fim de ajudar a melhorar o trabalho todos os dias.

Que ele se sinta desafiado por trabalhar com pessoas : questione suas escolhas, seu estilo de vida, sua relação com os moradores com as quais trabalha, etc.

Que está a serviço das pessoas da comunidade e da tarefa que ele se comprometeu, sem perder a esperança neles. Se perceber que os moradores não participam, entende que o tempo de cada comunidade é diferente.

O coordenador trabalha em estreita colaboração com os moradores, descobrindo o seu potencial, a sua vontade de trabalhar, se desenvolver, suas ideias, sonhos e os problemas profundos que a pobreza traz.

Trabalhar na coordenação é uma grande oportunidade: ela nos faz crescer com os moradores compartilhar o sonho de progresso de seu bairro.

QUAIS SÃO AS RESPONSABILIDADES MÍNIMAS QUE O COORDENADOR DEVE CUMPRIR?

- Preparar o trabalho durante a semana, tendo claramente definido os temas a serem discutidos. Não chegar ao bairro e improvisar. (Ver Anexo 7, sobre as orientações para a realização de uma Mesa de Trabalho).
- Estar disponível para projetos decorrentes da Mesa de Trabalho, ajudando as relações com outras instituições, gerando contatos, etc.
- Constantemente buscar que os moradores entendam o sentido da Mesa de Trabalho, que se sintam escutados, confortáveis com a sua participação, e abertos para integrar novos moradores e representar sua comunidade.
- Organizar reuniões da equipe da comunidade com os voluntários dos planos (pelo menos duas por semestre).
- Manter-se informado constantemente, incentivando a comunicação da equipe da comunidade e planos de trabalho.
- Participar de reuniões da área, em seminários e treinamentos para os coordenadores da Mesa.
- Preencher cada semana a ata da reunião da Mesa de Trabalho. Registrar as pessoas que assistiram, os temas discutidos e as pessoas responsáveis pelas tarefas pendentes.
- Completar semanalmente o Sistema Pilote com as pessoas presentes, e o avanço de cada projeto planejado no Plano de Ação.

ANEXO 1. SOBRE AS REDES SOCIAIS

A interligação com as redes é uma habilidade que através da nossa intervenção, devemos estar desenvolvendo gradualmente.

Por isso, é importante distinguir entre a geração de uma rede e a geração de "capacidade de ligação". A nossa intervenção deve ser voltada para o segundo, ficando o primeiro como resultado: nosso objetivo é que cada comunidade conhecer e pode gerar esses links para si.

O que são as redes sociais?

As redes respondem às conexões, ou articulações, entre outro grupos ou pessoas com um objetivo em comum que deve ser o fio condutor de tais relações. Uma rede é uma forma de organização social, onde pode-se cultivar o intercâmbio contínuo de ideias, serviços, etc.

Muitas das redes internas ao nível da comunidade são preexistentes à nossa intervenção, e nosso dever é torná-los visíveis, e sensibilizar os membros de sua potencialidade.

Características das redes:

- Relação na qual os indivíduos ou grupos estão unidos por um interesse.
- As redes fazem um sistema aberto, não respondem a uma autoridade superior. Elas têm uma estrutura horizontal, de modo que qualquer membro pode exercer a liderança em sua área de competência.
- São dinâmicas, em constante mutação, não possuem uma estrutura rígida.
- São baseadas na solidariedade e na cooperação, não na coerção.
- Tem propósitos próprios que vão além daquelas de seus membros.
- São baseadas em informações e compartilhamento de conhecimento.
- São áreas de participação, e assim, a fomentam.

Por que promover as redes comunitarias desde a Mesa de Trabalho?

- Dá um reconhecimento da legitimidade do outro.
- Permitiem, incentivam e fortalecem a participação social.
- Mobilizam a comunidade, incluindo-a na solução de seus problemas.
- Evitam a duplicação desnecessária de esforços. Há uma melhor distribuição das responsabilidades, estratégias e tarefas.
- Incentivam o feedback de experiências.
- Levam à maior mobilização da comunidade pelos diversos pontos da rede.
- Descentralização do poder.

PARA GERAR AS REDES DESDE A MESA DE TRABALHO, É MUITO IMPORTANTE CONHECER OS RECURSOS E AGENTES, TANTO INTERNOS QUANTO EXTERNOS, DA COMUNIDADE. A SUA CONTINUIDADE TORNA-SE UMA FERRAMENTA QUE PODE AJUDAR A LEVAR O TEMA PARA A MESA DE TRABALHO.

ECOMAPA – DIAGNÓSTICO DE REDES

O Ecomapa é uma ferramenta gráfica que permite visualizar o tipo de relacionamento que a Mesa de Trabalho estabelece com os atores internos do assentamento e externos.

O ideal é manter o Ecomapa atualizado e realssar os avanços e novas redes sociais que aparecem.

O uso rotineiro permite apresentar à Mesa de Trabalho o tipo de relação estabelecida com o seu ambiente social, detectando pontos fracos, pontos fortes, influências, conflitos e apoio da comunidade.

Como o realizamos?

Desenhe um círculo no centro de um cartaz, representando a Mesa de Trabalho. Ao redor do círculo central, encontram-se outros círculos que representam diferentes partes interessadas: interna e externa da comunidade (a Associação de Moradores, grupos religiosos, escola, empresas, etc.)

Os símbolos utilizados para o tipo de ligação entre a Bancada e os agentes podem ser:

- Boa relação
- Não existe relação
- xxxxxxxxx Excelente relação
- — — — Relação fraca/intermediária
- ///////// Relação ruim

Por exemplo:



ANEXO 2. SOBRE A PARTICIPAÇÃO

Um tema recorrente é que são poucos os vizinhos que estão comprometidos, e que a maioria das pessoas que moram na comunidade, não estão interessadas na Mesa de Trabalho.

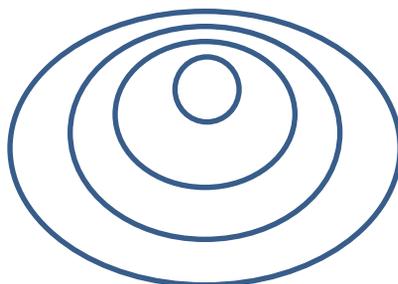
Considerando esse problema e a análise da psicóloga comunitária, Maritza Montero, nós convidamos você para discutir uma idéia de participação entendida como:

«Um processo organizado, coletivo, livre e inclusivo no qual há uma variedade de atores e de graus de compromisso, que está orientado por valores e objetivos compartilhados que quando é executado produz transformações comunitárias e individuais.

Esta concepção entende que existem distintos graus de participação e compromisso dentro da mesma comunidade e ao longo da vida de uma pessoa.

Neste conceito de participação estão inclusos tanto agentes internos provenientes da comunidade como os externos, os fervorosos e os indiferentes, os fieis e os esporádicos.

Os distintos graus de participação que geralmente aparecem numa organização comunitária podem ser compreendidos a partir do seguinte esquema:



- moradores muito constantes e «os mesmos de sempre».
2. Participação específica e esporádica: participam em algumas atividades, segundo os seus interesses (em obras de infraestrutura, eventos, etc.)
 3. Participação inicial: não atuam diretamente, mas assistem o trabalho de outros (Exemplos: emprestam o terreno para a Sede da Associação, fazem uma doação, etc.)
 4. Curiosidade positiva: aprovam ou estão informados sobre os projetos da Mesa de Trabalho (leem os boletins informativos e respondem as enquetes).

Não há por que recusar ou considerar irrelevante as formas de participação menos comprometidas. Por exemplo: a maioria dos participantes demonstram «curiosidade positiva» (4). Diante disso podemos tomar duas atitudes: excluir-os com irritação por falta de compromisso ou constantemente aborda-los com mais informações, por meio de boletins sabendo que são candidatos a assumir um grau de interesse maior e começar a ter uma «participação inicial» (3).

ANEXO 3. DIAGNÓSTICOS PARTICIPATIVOS

Antes de iniciar as atividades de diagnóstico, é importante não ignorar a informação que já existe na comunidade. Isso pode facilitar o primeiro contato, as decisões logísticas, e mesmo as estratégias que precisemos fazer.

Para estes fins, devem ser pedidos para a área de Detecção e Designação, os documentos existentes sobre a comunidade, e/ou se reunir com os coordenadores da comunidade que trabalharam anteriormente.

Um diagnóstico é uma “fotografia” da situação que queremos conhecer. Um diagnóstico é **participativo** quando consegue: proporcionar espaços com liberdade de expressão para todos os envolvidos, quando eles percebem a importância do diagnóstico e quando se permite que a escolha ou construção coletiva das ferramentas que irão ser usadas. Um diagnóstico é **comunitário** quando consegue coletar informação que representa à comunidade e não somente às pessoas que executam a metodologia.

Um **diagnóstico participativo comunitário** permite conhecer a realidade em termos de problemáticas, fortalezas e ideias de desenvolvimento que as comunidades têm. Este processo promove nas comunidades, o início ou fortalecimento da autogestão de seu planejamento e desenvolvimento, não tenta só reunir dados.



ALGUMAS TÉCNICAS DE DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO

Os mapas servem para planejar, discutir e analisar as informações visualizadas. Podem ser elaborados sobre papel no chão para garantir a participação de todos os membros do grupo.

São instrumentos típicos da primeira fase do diagnóstico. Em alguns casos podem ser utilizados para a visualização de diversas soluções de um problema. Como as informações são geradas em grupos, essas devem ser apresentadas à toda a comunidade posteriormente.

Mapa Futuro

O Mapa Futuro é uma projeção da comunidade no futuro se conseguirmos superar os problemas atuais.

Também é possível fazer dois mapas, um com a situação desejada e outro que mostra a situação futura em caso de não conseguirmos reesolver os problemas.

Objetivo: gerar discussões sobre as ameaças e oportunidades do futuro. Ele facilita uma visão compartilhada dos medos e expectativas.

Como coordenar: Ajudar com perguntar como "E aqui, onde jogam o lixo, como vocês gostariam de utilizar esse terreno no futuro?"





Consiste em analisar as relações de causa e efeito de varios aspectos de um determinado problema (por exemplo no mapa da comunidade). As raízes da árvore simbolizam a causa do problema, o tronco é o próprio problema, e os galhos e folhas representam os efeitos.

Como fazer: Formar um grupo e explicar a técnica. O primeiro passo é desenhar uma árvore sobre um grande papel, desenhando o problema identificado no tronco. A ideia é desenvolver uma árvore para cada um dos problemas (como visto no desenho).

Durante a discussão são preenchidas etiquetas com possíveis causas e efeitos do problema para serem colocadas nas raízes ou nos galhos da árvore. Depois de descrever todos os elementos discutimos se estes são realmente causas ou efeitos e se podem se inverter. Quando todo o grupo concordar com a alocação das etiquetas, estas podem ser coladas ao desenho da árvore.

Durante a discussão final se reflete sobre quais causas podem ser eliminadas ou controladas por meio de atividades da comunidade. Assim, são escolhidas algumas causas que podem ser trabalhadas e o plano de ação da Mesa de Trabalho é elaborado baseado nelas.



Todo projeto engloba necessariamente três etapas:

- ⌞ Planejamento
- ⌞ Execução
- ⌞ Avaliação

Planejamento: consiste em definir hoje onde queremos estar amanhã e como se pensa chegar lá. Para isso poder ser feito é importante:

Fixar objetivos: devem ser claramente definidos, realistas e mensuráveis ou ao menos controláveis. Além disso devem indicar o meio em que chegaremos ao objetivo, mobilizar energia e permitir uma avaliação dos resultados.

Definir cronograma e atividades

Definir orçamento

Definir responsáveis de cada tarefa na execução do projeto.

Na **execução**, é necessário que o planejamento seja respeitado, porém sendo flexível a possíveis imprevistos e mudanças, sem deixar de tentar manter as metas concretas.

A execução é um bom momento para que mais moradores participem das atividades, porque, em geral, há pessoas que preferem dar uma mão no trabalho concreto mesmo que não lhes interessa participar de todas as reuniões da mesa de trabalho.

A avaliação

Uma vez que os objetivos foram alcançados, ou o projeto se encontra em estado avançado ou estagnado, podemos fazer uma avaliação do grupo de trabalho para ver como estamos e como podemos melhorar.

A avaliação é um momento tão importante quanto o planejamento e a gestão de qualquer projeto. Avaliar fortalece o grupo, nos ensina a não deixar a bola parar e refletir sobre o que estamos fazendo, gerar uma análise sobre as situações que vivemos e, assim, conseguir ter um olhar mais crítico sobre nós mesmo e nossas ações.

Algumas perguntas para guiar a reflexão:

Como administramos a distribuição do tempo?

Como administramos os recursos econômicos?

Como administramos a distribuição das tarefas?

Em geral, os encarregados de cada tarefa conseguiram cumpri-las?

As tomadas de decisão e a distribuição das tarefas foram compartilhadas como todos os membros do grupo?

Como foi o relacionamento com as pessoas ou organizações de fora da comunidade?

Foi possível compartilhar experiências e aprender com outras pessoas, redes ou organizações?



ANEXO 5. MORADORES DE REFERÊNCIA DE PLANOS

Cada Plano que os voluntários do TETO implementam e uma comunidade é acompanhado por um morador Referência que tem como objetivo:

Promover e acompanhar o bom desenvolvimento do Plano.

Conhecer as necessidades relacionadas ao Plano em sua comunidade, buscando soluções criativas em conjunto com os voluntários do TETO.

Inserir os temas de educação, trabalho, etc. (segundo o Plano) na Mesa de Trabalho.

Ser o canal de comunicação entre a Mesa e o Plano.

Fomentar o vínculo com redes que tragam oportunidades para a gestão de projetos relacionados ao Plano.

E com isso conseguimos:

Uma melhor organização da intervenção na comunidade

Que a Mesa se envolva no processo de diferentes Planos.

Que os moradores participantes da Mesa estejam atentos aos problemas ligados à cada Plano.

Que certas pessoas, que não encontraram seu lugar na Mesa, possam potencializar alguma vocação ou qualidade que tenham e que se vincule ao Plano. (esse papel não está limitado somente para as pessoas que concorrem à MT, mas também para poder mobilizar mais gente, e para não sobrecarregar as pessoas da MT)

O QUE É NECESSÁRIO PARA SER REFERÊNCIA DE PLANO?

- Pertencer à comunidade, já que quem pertence à comunidade conhece suas necessidades e fortalezas.
- Ter mais de 18 anos. (em caso do Espaço Jovem, há exceções)
- Ser proativo. É importante que se mantenha sempre ativo, indignado sobre as necessidades dos moradores da comunidade e o que o meio lhes oferece.
- Estar aberto à comunidade. Poder estabelecer comunicação com a Mesa de Trabalho, com os membros e os encarregados das diferentes oficinas. Assim, poder trabalhar de maneira conjunta para conseguir o melhor desenvolvimento de todos.
- Ser flexível. Para poder fazer frente e lidar com as dificuldades apresentadas, através da implementação de diferentes estratégias que podem se mudar se necessário.

RESPONSABILIDADES PARA CUMPRIR A FUNÇÃO

- Participar ativamente da Mesa de Trabalho 1 vez por mes, para informar sobre as atividades realizadas do Plano, e avaliar o desenvolvimento.
- Trabalhar em conjunto com o voluntario Implementador de cada Plano para uma constante melhoria do trabalho desenvolvido.
- Assistir às capacitações de temas específicos que o TETO oferece para os Mordadores de Referência de Plano em todas comunidades.
- Manter um registro das pessoas da comunidade que poderiam participar do Plano.
- Sempre deixar todas as informações do Plano visivelmente disponível à toda comunidade.

Há um caderno específico para os moradores de referência de cada Plano. Nele constam suas responsabilidades, espaço para anotar suas atividades, etc.

ANEXO 6. ALGUMAS DINÂMICAS DE GRUPO.

CONTRATO DE GRUPO

- a) Introduza a atividade dizendo que em todo grupo deve existir atitudes fundamentais para que um bom processo possa ser desenvolvido. É importante que tais atitudes sejam definidas em grupo.
 - b) Convide os à reunir-se em grupos de não mais que 4 pessoas e entregue cartões que contenham certas condições necessárias para o trabalho em grupo (algumas estão detalhadas abaixo).
 - c) Peça que expliquem o significado da condição de seu cartão e porque é importante que essa condição seja cumprida na Mesa de Trabalho.
 - d) Cada grupo deve expr as condições à que chegaram. Anote em uma cartolina as principais idéias e deste modo, vá elaborando um compromisso de grupo entre todos.
- * Pode se optar também por entregar esses cartões vazios para que eles mesmos pensem nas condições para o trabalho em grupo.*



VALORIZAR O PRÓXIMO

Distribua pedacinhos de papel e disponibilize pedaços de fita adesiva de maneira que todos possam pegar uma sem dificuldade (Post it ou etiquetas são uma alternativa melhor). O exercício consiste em todos escreverem características positivas dos demais companheiros nos pedaços de papel, e, caminhando desordenadamente pela sala, colar essas etiquetas nas costas da pessoa respectiva à característica. Ao final do exercício cada um terá muitas etiquetas grudadas nas costas que poderão ser lidas sem a necessidade de mais comentários.

O ELEFANTE ACORRENTADO

Existe uma história que nos faz refletir um pouco mais sobre o que tentar fazer para sair à frente.

Quando eu era pequeno o circo me encantava, o que eu mais gostava eram os animais, do qual o elefante mais me chamava a atenção (depois descobri que para outras pessoas também). Durante a apresentação a enorme criatura mostrava seu peso, tamanho e força extraordinários... mas depois da sua atuação até momentos antes de entrar novamente em cena, o elefante era preso a uma pequena estaca fincada no chão por apenas uma corrente presa a uma de suas patas.

Sem contar que essa estaca era apenas um minúsculo pedaço de madeira enterrado na terra. Por mais que a corrente era grossa e poderosa, me parecia óbvio que aquele animal poderia, facilmente, arrancar a estaca e fugir. O mistério era, por que não o fazia?

O elefante do circo não escapava porque esteve preso desde que era muito muito pequeno.

Esse enorme e poderoso elefante, que vemos no circo, não escapa porque acredita que NÃO PODE. Ele se lembra de sua fragilidade, da incompetência que sentiu pouco depois de nascer.

O pior é que nunca tentou por sua força a prova novamente...

E assim é. Todos somos um pouco como o elefante do circo: passamos pelo mundo presos a muitas estacas que precisamos arrancar. Vivemos acreditando que “não podemos” conseguir muitas coisas simplesmente porque alguma vez tentamos, e não conseguimos.

Fazemos então o mesmo que o elefante: gravamos em nossa memória: NÃO POSSO...NÃO POSSO E NUNCA VOU PODER. Crescemos carregando essa mensagem que impomos a nós mesmos e nunca mais tentamos de novo.

Por que não seguimos tentando? Talvez, como o elefante, quando perdermos o medo, nos daremos conta da força que levamos internamente e que é sim possível alcançar o que nós propomos..

Podia colocar aquela frase: “cuidado con los miedos, los encanta robar sueños”

DINÂMICA DO PÊNULO

Objetivo: Fomentar a confiança como atitude central no estabelecimento das relações sociais.

Este breve exercício ajuda a gerar um ambiente saudável para a introdução do tema 'da confiança:

Divida o grupo em grupos pequenos. Cada grupo escolhe um voluntário (escolha alguém que é participativo e que participará do exercício sem problemas), o resto forma um círculo ao seu redor, garantindo que este esteja o mais fechado possível.

Todos estão de pé, o voluntário fecha os olhos, cruza os braços sobre o peito e se deixar empurrar pelo resto da equipe. A ideia é que a pessoa se sinta o mais relaxada possível, confiando que seus companheiros não vão deixá-la cair. O resto da equipe tem que fazer com que esta pessoa se sinta segura, empurrando-a suavemente de um lado ao outro.

O mesmo se repete com duas ou três pessoas.

Depois se discute sobre o que sentiram que foi mais fácil:

- Estar no centro: confiando nos outros
- Estar no círculo: sendo o apoio: que confiem em mim.

ANEXO 7. PAUTAS PARA LEVAR À CABO UMA MESA DE TRABALHO

Antes da reunião

- ⌞ **Definir os temas:** Os coordenadores não podem improvisar. Os temas precisam ser acordados de ante mão. (o ideal é fazer isso com os moradores). É importante que a ordem dos temas seja respeitada uma vez que a reunião começou.
- ⌞ **Convocatória:** Cada determinado tempo é necessário voltar a fazer uma convocatória geral por meio de panfletos, publicidade nas vendas ou mercados ou pendurando cartazes nas portas das associações de moradores, etc.

Durante a reunião

- ⌞ **Estimular a participação:** O coordenador deve ter habilidade para conseguir a melhor contribuição de cada participante, identificando aqueles que mais tem dificuldade de se expressar e moderar os mais expressivos..
- ⌞ **Sistematizar as contribuições:** É fundamental que o coordenador esclareça o que for relevante sobre os acessórios. Inclusive, antes de finalizar a reunião, deveria ser feito um resumo verbal do combinado.
- ⌞ **Delegar responsabilidades:** Na maioria das reuniões são tomadas decisões que envolvem novas tarefas. O coordenador deve garantir que essas sejam devidamente delegadas.
- ⌞ **Cuidar da forma:** É importante perceber os limites da reunião para que se imponha um certo tom de seriedade. Para isso ajuda esperar todos os participante, fazer lista de presença, sentar em roda, etc.

Depois da reunião:

- ⌞ **Fazer uma ata:** para que toda a equipe da comunidade possa estar acompanhando os avanços de cada mesa.
- ⌞ Além disso é preciso completar as presenças e progressos dos projetos no Pilote.

