

Exercitando a sistematização - Fortaleza



Este caderno compartilha aprendizagens e a produção de parte dos participantes das Oficinas de Sistematização da Prática Educativa CASA7, realizadas em Fortaleza – CE no âmbito do Programa Motirõ 2014 - uma parceria FICAS, Instituto C&A e CASA7 Memórias e Aprendizagens.

As Oficinas de Sistematização foram realizadas no período de abril a setembro de 2014 e contaram com a participação de 23 coordenadores pedagógicos, coordenadores executivos e de projeto e educadores de 14 organizações sociais de Fortaleza – CE e arredores. As oficinas tiveram o intuito de oferecer subsídios e instrumentos para apoiar processos de reflexão permanente sobre a prática educativa, buscando:

- ❖ Debater a importância da incorporação de uma cultura de aprendizagem como forma de aprimorar a prática educativa.
- ❖ Discutir a sistematização de experiências como um dispositivo de aprendizagem.
- ❖ Exercitar as etapas da sistematização de experiências.
- ❖ Produzir/socializar textos de autoria dos coordenadores / educadores como referência para organizações parceiras.

PROGRAMA MOTIRÕ





A CASA7 - Memórias e Aprendizagens é uma organização sem fins lucrativos, fundada em 2006, com a missão de contribuir para o fortalecimento da prática social e de seus atores pela via da valorização e articulação das memórias, aprendizagens e conhecimentos que dela derivam.

Os Cadernos da Prática são publicações do Programa Compartilhe (www.casa7.org.br).

Os participantes

ORGANIZAÇÕES PARTICIPANTES	NOME
Associação Beneficente Luzia Lopes Gadelha	Geyanne Takahashi da Silva Lourenço
	Manoel Lourenço Filho
Associação Estação da Luz	Larissa Rodrigues Barros
Associação Instituto Servir	Claudio Jefferson
	Eduardo Nascimento Lima Júnior
Associação Santo Dias	Eriandra de Sousa Maia
	Francisca Sandra Rodrigues Rocha
Centro Educacional da Juventude Padre João Piamarta	Antonia Lucia M. Silvestre
	Flávia Maria Campos de Oliveira
Escola de Dança e Integração Social para Criança e Adolescente - EDISCA	Maria Gislene de Andrade
Instituto Nacional de Desenvolvimento Social e Qualificação Profissional - IDESQ	Wania Maria Azevedo da Silva
Instituto da Primeira Infância - IPREDE	Jeanne Meytre
	João Vicente Menescal
Instituto de Educação Portal	Nadja Cristina Azevedo da Silva
Instituto Felipe Martins de Melo	Beatrice Maria Martins de Melo
	Maria Evelúcia Lustosa C. M. de Melo
	Ruth Maria de Mattos Cunha
Instituto Povos do Mar - IPOM	Paulo Marcelo Vasconcelos
Projeto Criança Feliz	Leidiane dos Santos Pereira
Projeto Sorriso da Criança	Tailândia Chélida Freitas Sousa
	Samia Chagas Holanda
Projeto União	Geíza Gadelha Sampaio
	Sâmya Vieira da Silva



O Processo Formativo: diferentes objetos de sistematização

A formação consistiu em cinco oficinas presenciais teórico-práticas em período integral, além de acompanhamento online e individual do material produzido pelos participantes entre as oficinas.

Etapa 1 - O projeto de sistematização/a cultura de aprendizagem

Etapa 2 - Descrição e registro da prática

Etapa 3 - Síntese da prática

Etapa 4 - Reflexão sobre a prática

Etapa 5 - Levantamento e socialização de aprendizagens

O grupo formado revelou-se heterogêneo quanto às funções exercidas dentro de cada organização, conseqüentemente os objetos/focos de sistematização escolhidos resultaram bastante diversos: a formação (de educadores, jovens empreendedores e mães voluntárias); o processo de admissão de educandos; projetos específicos; a organização como um todo. Ainda assim, foi composto predominantemente por coordenadores, o que gerou discussões para além da cultura de aprendizagem e procedimentos da sistematização de experiências, entre elas o papel do coordenador pedagógico em organizações não governamentais.

Os participantes refletiram os sentidos e praticaram a contextualização da prática, descrição e o registro da experiência, o planejamento, o levantamento de conteúdos de aprendizagem e a construção das perguntas da sistematização. Em seguida, envolveram-se na discussão sobre síntese e reflexão e construíram os textos da sistematização. Na última etapa do processo o grupo se reuniu para debater caminhos de construção de redes colaborativas de aprendizagem e formação.

A sistematização de experiências, além de servir como um dispositivo de registro, síntese e reflexão, auxiliou na estruturação e organização dos projetos de algumas organizações e serviu também como impulso para a construção e implementação de projetos de formação.

Ao longo das oficinas, os participantes refletiram individual e coletivamente temas levantados pelo grupo e suscitados por propostas da CASA7. O processo formativo motivou debates, por exemplo, sobre as diferenças entre: avaliação e sistematização; registro e documentação; conteúdo de aprendizagem e conteúdo das formações. Surgiram questões relativas ao papel exercido pelo coordenador pedagógico e às condições criadas para a reflexão sobre a prática educativa nas organizações.

Apesar de formado por profissionais com diferentes funções, o grupo trouxe muitas questões em comum que abordam temas a serem considerados e aprofundados por aqueles que desejam refletir suas práticas educativas, iluminando questões como a implantação de práticas de registro e sistematização, criação de redes e de uma política de formação continuada.

A cultura de aprendizagem e o papel do coordenador pedagógico: revendo práticas

Que condições são criadas para a reflexão sobre a prática educativa na sua organização? Está presente uma cultura de aprendizagem?

- ❖ A reflexão em algumas organizações se realiza em reuniões sobre temas específicos e discussão de casos.
- ❖ Existem encontros pedagógicos mas visam predominantemente avaliação e planejamento das práticas, embora envolvam em alguns casos rodas de conversa e compartilhamento das boas práticas.
- ❖ As redes sociais também são utilizadas para trocas pedagógicas.

Que papel o coordenador pedagógico tem desempenhado na criação destas condições? Que papel o coordenador pedagógico gostaria de desempenhar?

- ❖ Ainda é necessário propiciar momentos para que a reflexão sobre a prática aconteça, em muitas organizações o coordenador pedagógico exerce outras funções que o distanciam de seu papel de fato.
- ❖ Parece claro ainda assim, que é papel do coordenador pedagógico/de projeto organizar e mediar os processos coletivos, alimentando a reflexão permanente na organização.
- ❖ O coordenador pedagógico almeja refletir acerca de novos pontos de vista junto ao grupo de educadores, articular a equipe, unificar as ações da organização, garantir aos educandos um ambiente construtivo e de pertencimento.
- ❖ Se o educador dialoga com o coordenador pedagógico como um interlocutor mais experiente, com quem dialoga o coordenador pedagógico? A questão suscitou reflexões sobre as redes de formação possíveis, envolvendo os gestores das organizações.

Estas e outras reflexões geraram trocas motivadoras com coordenadores executivos /de projetos do grupo na perspectiva de uma estrutura institucional que favoreça a criação de uma política de formação continuada e reflexão permanente nas organizações sociais.

Formação de educadores e projetos pedagógicos: diferentes estágios nas organizações sociais

O grupo foi inicialmente convidado a descrever as suas organizações, incluindo planejamento, processo formativo e projeto pedagógico. Entre as áreas de atuação estão: educação, cultura, artes, esporte, saúde, educação profissionalizante/qualificação profissional, empreendedorismo social/formação de jovens e educação socioambiental. Refletindo esta diversidade, os processos formativos apresentados pelas organizações também relataram práticas pedagógicas diversas, com diferentes periodicidades e objetivos: encontros mensais ou semanais para planejamento e avaliação de projetos, troca de boas práticas pedagógicas, cursos e palestras presenciais à distância e semipresenciais, seminários de imersão, reuniões técnicas interdisciplinares e estudos de caso. As organizações apresentaram descrições detalhadas dos temas e conteúdos desenvolvidos nas formações, bem como objetivos, metas, indicadores e atividades.

Vale notar que as Oficinas de Sistematização impulsionaram, tanto transformações na qualidade e quantidade de reuniões para reflexão teórica e formação de educadores nas organizações participantes, quanto a criação de projetos de formação baseados no conteúdo das cinco oficinas. Coordenadores descreveram, formularam e iniciaram processos formativos com diversos objetivos: desde fundamentar e apoiar a própria sistematização da prática das organizações até capacitar os profissionais nestes conteúdos, promovendo reflexões e discussões.

Os projetos pedagógicos relatados revelaram diferentes estágios de funcionamento das organizações: alguns ainda em desenvolvimento, outros informais, outros já escritos, mas com necessidade de revisão. As organizações que já tem um projeto e o utilizam revelaram algumas especificidades sobre eles: estratégias, instrumentais, ações, eventos e conteúdos formativos baseados em diferentes bases teóricas.

A construção do projeto de sistematização

O grupo foi convidado a iniciar os projetos de sistematização descrevendo foco, objetivos, autores/participantes e público leitor. Os objetivos destacados: promover um processo de reflexão sobre a prática, compreendê-la, resgatar a aprendizagem, ordenar o conhecimento já construído, dar forma e justificativa teórica para a prática, criar uma metodologia. Alguns objetivos destacados pelo grupo revelaram-se como resultado da realização das etapas anteriores: criar auto sustentabilidade, fortalecer vínculos, fortalecer a instituição e suas bases filosóficas e éticas, disseminar.

Linha do tempo e contextualização: a participação dos profissionais envolvidos

Uma vez caracterizadas as organizações, seus processos de planejamento e formação, o grupo foi convidado a refletir o contexto de suas práticas. Para destacar a importância de contextualizar as experiências sociais e levantar os conteúdos centrais de aprendizagem a partir da linha do tempo de cada prática, os participantes, como exercício, relacionaram individualmente os acontecimentos que os fizeram chegar até a educação e área social.

Posteriormente o grupo foi convidado a realizar o mesmo exercício com a comunidade e os profissionais participantes nas organizações, focando no objeto da sistematização e realizando com os envolvidos a leitura da construção coletiva. Por esta via é possível destacar os conteúdos de aprendizagem e as necessidades formativas em cada contexto, bem como dar sempre novos sentidos à prática. O processo de resgate coletivo dos diferentes caminhos percorridos pelas organizações / projetos, que se revelou rico e mobilizador, ajudou os participantes a refletir e organizar memórias, além de colaborar para a readequação de suas metodologias.

A construção da linha do tempo dos projetos escolhidos evidenciou como principais marcos coletivos o surgimento, a implantação e as transformações dos processos e da prática educativa, destacando mudanças de foco e tecnologias sociais mais adequadas às novas realidades.

Levantamento de conteúdos de aprendizagem e perguntas da sistematização

O processo de identificação dos conteúdos de aprendizagem mobilizou grandes debates durante as oficinas. A ideia de conteúdo e de aprendizagem em geral é compreendida como disciplina ou área de conhecimento.

Além disto, muitos dos conteúdos destacados pelas organizações mostravam inicialmente preocupações predominantemente avaliativas (e não essencialmente de aprendizagem).

- ❖ Como tornar o processo de admissão mais justo e facilitador da expressividade da criança?
- ❖ Como aprimorar o processo de formação e o fazer pedagógico dos facilitadores?
- ❖ Como fazer para que a prática realizada seja repassada sem perdas?
- ❖ Ao investigar a adequação metodológica da tecnologia social a um público diferente - que conteúdos observar?
- ❖ Como registrar o impacto social gerado e as melhores práticas educacionais?

As perguntas da sistematização subsidiam a construção da pauta de observação. Durante a formação os participantes criaram as primeiras perguntas, que foram organizadas posteriormente em núcleos de conteúdo. O grupo construiu perguntas com sentidos diversos referentes às expectativas (o que nos motiva, o que acreditamos, quais as inseguranças), aos objetivos a alcançar, à metodologia (como aplicamos, como nos comunicamos, como amadurecemos os jovens, como motivamos os jovens a participar) e ao planejamento das ações. O debate sobre as diferenças entre perguntas que caracterizam avaliação e sistematização foi intenso.

Evidenciou-se entre os participantes a necessidade de definição prévia do foco para então construírem os conteúdos de aprendizagem da sistematização, o que motivou exercícios e discussões ao longo das oficinas e gerou reflexões importantes sobre a transitoriedade dos conteúdos: que conteúdos são permanentes na organização? Quais transformações geram o questionamento de certos conteúdos? Como a organização trata esta questão?

Os instrumentos metodológicos

Registro, síntese e reflexão são os três instrumentos metodológicos propostos pela CASA7 para apoiar o processo de sistematização de experiências. O início das discussões gerou questionamentos sobre a diferença entre registro e documento, a qualidade do processo de registro e devolutiva e como separar a metodologia de sua implantação.

Registro

(...) olhar para a atividade sem julgar, fiscalizar ou avaliar é diferente (participante).

O olhar de quem registra está a serviço do estudo, da pesquisa, da investigação, da construção do conhecimento didático e prático. Para quê e para quem registrar? O que queremos registrar? O que fazemos com isto depois? Registramos apenas o que selecionamos inconscientemente em função de filtros (conhecimentos anteriores, história de vida, interesses, desejos, medos, etc.)? Há espaço para novidade ou nossos registros são descrições burocráticas, superficiais? O grupo foi convidado a refletir sobre as perguntas lançadas e levar os exercícios realizados na oficina para as organizações, registrando, solicitando registros de educadores e respondendo a eles com devolutivas. Esta proposta foi enriquecida pelos debates coletivos sobre a experiência vivenciada pelo grupo e algumas sugestões foram lançadas para o processo de acompanhamento de registro e devolutiva, como: comparar diferentes situações, observar regularidades (não ver apenas o que é variável), ver o invisível (qual a sua concepção sobre o erro? Porque não interveio, o que terá pensado? Que sentido esta atribuindo a estas questões?) e, por fim, sempre considerar o planejamento no qual a atividade está incluída.

Segundo os participantes, o registro escrito muitas vezes acontece, acompanhado de filmagens e fotos, no entanto não tem a periodicidade, os sentidos e a organização desejados. Os coordenadores do grupo destacaram a dificuldade de serem lidos, uma vez que esta prática ainda não está estabelecida nas organizações, e afirmaram a necessidade de tornar o registro uma prática contínua e diária.

Segundo o grupo, um bom registro:

- ❖ Não atribui valor
- ❖ Respeita o vínculo formativo
- ❖ Descritivo/ detalhado
- ❖ Não “encaixota”
- ❖ Tem pauta, sabe que pedaços são vistos
- ❖ Não é síntese
- ❖ Não infere
- ❖ É escrever grande

1ª Devolutiva

Oi Andélia,

Li seu registro, gostei bastante! O mesmo mostra um pouco do quanto você tem crescido, do quanto a sua prática (como falamos no encontro) tem te transformado e te dado experiência. Gosto muito que você componha o grupo de professores, afinal, as crianças é que ganham com o seu empenho. Parabéns! Sucesso!

No próximo encontro falaremos sobre registro e de como podemos utilizá-lo para refletirmos sobre a nossa prática. Acredito que você vai gostar. Para enriquecer ainda mais o seu registro, sugiro que acrescente como surgiu a proposta dos gráficos, da organização da reunião, escolha da dinâmica, etc., destacando como aconteceu esse processo. Um abraço, Flávia Campos

2ª Devolutiva

Envio mais sugestões:

A respeito da construção dos gráficos com os alunos: quais conteúdos de aprendizagem foram explorados com eles? O que eles aprenderam com essa atividade? Qual estratégia foi utilizada para realização dessa aula? O que te faz pensar que os alunos ficaram motivados a mudar de nível (descrever as falas ou ações dos alunos)? Por que você considera que esse foi um momento rico para as crianças? Você falou aos pais como eles poderiam ajudar: o que foi dito para eles? Como você explicou aos pais sobre os níveis das crianças? Obs: as partes estão destacadas no texto. Por enquanto é só! Um abraço, Flávia Campos

E finalmente

Oi Andélia!! As alterações enriqueceram bastante o seu registro. Parabéns!

Síntese

Estou pensando! Na faculdade dá sensação de que não sou nada, como no brinquedo já brincado. Escrever sem citar, quebrar a prisão acadêmica e pensar (...). Eu me sinto gente agora! (participante).

A síntese é importante para construir a “trilha” da organização. Tendo pauta, registro e documentação, é necessário organizar para olhar como foi feito, reordenar e construir uma nova prática. O debate durante a oficina trouxe algumas dúvidas e reflexões:

- ❖ Coloco o que penso ou o que conceitualmente se pensa?
- ❖ Parto de uma premissa?
- ❖ Basear-se na prática para construir conhecimento é um novo hábito a ser construído, diferente do que é realizado no mundo acadêmico.
- ❖ Colocar-se é um grande desafio.

A síntese permite formular conceitos e juízos e deve ser construída a partir do pensamento do grupo, partindo da realidade, da prática e não do ideal. São sugestões de caminhos e não manuais. Não se joga a teoria fora, trata-se de “desembutir a teoria da prática” (Paulo Freire), de empoderar os educadores para que se compreendam como produtores de conhecimento, autores do que fazem. Como os princípios, pressupostos e conceitos embutidos interagiram na minha prática?

- ❖ Como fiz o que fiz; qual o caminho percorrido?
- ❖ Que avanços e desafios apareceram? Como foram resolvidos?
- ❖ O que faria diferente?
- ❖ Como ordenaria?

Reflexão

E foi como se a miopia passasse e ele visse claramente o mundo. O relance mais profundo e simples que teve da espécie de universo em que vivia e onde viveria. Não um relance de pensamento. Foi apenas como se ele tivesse tirado os óculos, e a miopia mesmo é que o fizesse enxergar (Clarice Lispector).

A reflexão foi definida pelo grupo como uma forma de pensar a prática olhando para seus vários aspectos, sabendo que não existe uma só verdade; parar e analisar um processo com criticidade, pensar diferente; olhar de fora/por outro ângulo; buscar e criar novos argumentos; chegar a uma nova conclusão.

Como instaurar na organização um processo de sistematização permanente?

Produção do grupo:

- ❖ Educador responsável por planejar, executar e registrar. Coordenador pedagógico liderando o processo de sistematização, realizando devolutivas e socializando com a equipe.
- ❖ Fluxo contínuo entre os profissionais (coordenador - educador - gestor)
- ❖ Formação de educadores para estimular hábito/necessidade de registrar.
- ❖ Criação de um tempo para o registro a cada aula, sendo o coordenador responsável pela análise e devolutiva do registro.
- ❖ Encontros semanais adaptados para devolutivas coletivas.
- ❖ Ajuste da prática

O debate sobre os caminhos para a instauração de um processo de sistematização permanente na organização suscitou diversos questionamentos:

- ❖ Quais os papéis e responsabilidades dos gestores? Podem ser formadores? Podem ser corresponsáveis pela sistematização, pelo acompanhamento e escrita das devolutivas?
- ❖ Como envolver o usuário no processo de sistematização? Nos momentos de reflexão, por exemplo, podem ser incluídos equipe de apoio, recepcionistas, mães, jovens, etc.?
- ❖ Qual a importância de registrar cada aula/formação? Quais as alternativas quando não há registros? As sínteses podem ser produzidas através de entrevistas?

Por fim, pareceu instalada a inquietação da pergunta, sempre necessária para trilhar os caminhos da produção do conhecimento e aprimoramento constante da prática.

As aprendizagens e reflexões CASA7

As novas metodologias adotadas pelas organizações surgem junto às reflexões e transformações geradas pelo diálogo com a comunidade e atualização constante das demandas locais. Junto a elas, uma inquietação instaura-se no cerne das organizações: que conteúdos permanecem atuais? A mudança do corpo de profissionais ao longo dos anos também impacta na revisão dos conteúdos de aprendizagem: qual o significado deles para cada profissional? Que conteúdos são perenes, fundamentais aos valores éticos e pedagógicos da organização? Quais podem ser questionados, transformados ou finalmente descartados de um projeto pedagógico vivo, significativo para os profissionais e para o público, em permanente atualização? Com que frequência a organização revê o que é considerado um conteúdo fixo, que

dificuldades enfrenta para se redefinir ao longo dos anos? O que se espera é que um processo de sistematização permanente contribua para este debate e alimente a revisão de conteúdos.

Segundo os participantes, a transformação depende do envolvimento emocional e da reflexão do sujeito e, na educação, muitas vezes, há apenas informação. Ao término desta caminhada, é reafirmada a importância da reflexão coletiva, realizada com a participação de todos os protagonistas da experiência, para que a aprendizagem aconteça, e quando a aprendizagem acontece há mudança. As transformações vividas pelas organizações motivaram novas escolhas que impactaram em suas ações, que, uma vez sistematizadas e compartilhadas, podem alimentar o debate sobre a implantação de políticas de formação continuada.

Do nosso ponto de vista, uma das especificidades da sistematização de experiências é a consideração ao fato de que o conhecimento gerado na ação prática, embora não tenha a intenção de constituir-se em ciência, traduz-se em um saber prático, local, muitas vezes temático, interpenetrado por outras modalidades de conhecimento (até mesmo científico), capaz de, pela via do diálogo entre diferentes saberes, traduzir-se em referências capazes de servir a outros. Um conhecimento que ressignifica a prática, aproxima as comunidades locais e atores sociais da sua capacidade de produzir e sustentar suas próprias transformações, além de contribuir para a criação de matrizes políticas que, uma vez assumidas pelo poder público e sociedade civil, segundo seus diferentes papéis, impulsionam soluções de maior amplitude. (MEIRELLES, Maria Cristina. Avaliação e Sistematização de Experiências).

As sínteses

Apresentamos a seguir as sínteses produzidas por parte dos participantes a partir do trabalho realizado ao longo das oficinas. Documentos que refletem as diferenças e semelhanças entre as organizações e afirmam seu envolvimento na elaboração e organização dos registros e projetos de formação, além das reflexões provocadas tanto pelo processo de sistematização em si quanto pelas aprendizagens vivenciadas no cotidiano de cada organização. A leitura de cada um traz um panorama da complexidade das transformações e diálogos possíveis em cada comunidade.

1. Associação Instituto Servir
2. Centro Educacional da Juventude Padre João Piamarta
3. EDISCA - Escola de Dança e Integração Social para Criança e Adolescente
4. Instituto Felipe Martins de Melo
5. IPREDE - Instituto da Primeira



Projeto Educar para Mudar: Turmas Mistas

Claudio Jefferson e Eduardo Nascimento Lima Júnior¹

Educar para Mudar: Turmas Mistas é um projeto piloto na área de deficiência que busca replicar a tecnologia social - Educar para Mudar, objetivando verificar seu caráter organizador e adaptativo a um público diferenciado daquele para o qual foi desenvolvido inicialmente, agregando outras perspectivas e questões relacionadas a preconceitos sociais e individuais enraizados à sociedade laboral, tanto no que diz respeito ao potencial de aprendizado, quanto à capacidade da pessoa com deficiência de realizar um determinado trabalho e/ou ação de maneira tão competente quanto um ouvinte.

A metodologia parte do princípio de que os processos educacionais que objetivam o ser integral potencializam a criticidade, intervêm na formação do caráter e na reorganização das perspectivas e dos valores dos alunos assistidos, buscando o respeito à cultura, a historicidade, a individualidade e estimulando a individuação, trabalhando com vários indicadores que os igualam e diferenciam de forma dialética.

Além de tudo isso, se objetiva criar espaço de desenvolvimento das competências humanas, possibilitando assim maior compreensão de si mesmo, do seu papel social, ampliando seus espaços de atuação e contribuindo para uma escolha consciente nas escolhas profissionais, nas atividades laborais remuneradas no campo da formalidade ou da prestação de serviços e da manutenção de sua empregabilidade.

O público alvo desse projeto piloto são jovens surdos e ouvintes, em situação de risco e vulnerabilidade social, egressos de escolas públicas, na idade laboral entre 16 a 24 anos, que busca inserção no mercado formal de trabalho. Todas suas atividades são realizadas a partir de projetos sociais e parcerias, sendo todas ofertadas de forma gratuita.

¹ Claudio Jefferson da Silva Almeida - Psicólogo Social
Eduardo Nascimento Lima Júnior - Auxiliar Pedagógico

A Tecnologia Social Educar para Mudar surgiu da necessidade de se trabalhar elementos de formação e de desenvolvimento do público saindo da adolescência e migrando para os processos laborais e do trabalho formal, dentro de uma proposta educativa de formação de valores, motivação e desenvolvimento psicoafetivo e de trabalhar a congruência entre saberes interdisciplinares da Psicologia, Serviço Social e Pedagogia com a função de qualificação e inserção de jovens, no mercado de trabalho. Surge atrelada à indispensável necessidade da união entre diferentes saberes onde o jovem é tratado como um todo, dotado de características cognitivas, de emoções e questões sociais que não podem ser dissociadas e são “trabalhadas” em conjunto por profissionais de abordagens e conhecimentos distintos que se complementam e possibilitam a construção de novas possibilidades de transformação de realidades dos atendidos, com a realização de cursos que lhes possibilitem não somente uma qualificação técnica, mas também uma nova visão de mundo e de si enquanto cidadãos partícipes de uma transformação social ampla.

Unindo abordagens teóricas das áreas de Psicologia e Pedagogia (Paulo Freire, Wallon, Vigotsky, Leontiev e Luria) na área filosófica (Nietzsche e Sartre), Serviço Social (Marilda Iamamoto, Yazbek, Perin) a teorias e modelos de gestão do Terceiro Setor (Carlos Montanno, Mônica), juntamente com o olhar e a expertise dos profissionais envolvidos, conseguiu-se instrumentalizar um processo interventivo, onde se trabalha individual e coletivamente questões específicas para a aquisição do primeiro emprego e o acesso dos jovens ao mercado de trabalho.

PARCEIROS, APOIADORES, FONTES DE RECURSOS: INSTITUIÇÕES ENVOLVIDAS NA METODOLOGIA EDUCAR PARA MUDAR

O Projeto Educar para Mudar Turma Mista tem como parceiro o Instituto Cooperforte (financiador) e o Instituto Servir (executor). O Instituto Cooperforte, com a finalidade exclusiva de desenvolver projetos sociais voltados para a capacitação profissional de jovens carentes e inclusão no mercado de trabalho, está presente em todo o território tendo, até agosto de 2014, viabilizado 10 projetos na Região Norte, 56 projetos na Região Nordeste, 58 no Sudeste, 34 na Região Centro-Oeste e 20 projetos na Região Sul. Esta atuação, até a mesma data, beneficiou diretamente quase 23 mil jovens e adultos de baixa renda, grupos minoritários, pessoas com deficiência física, auditiva e visual. Indiretamente, foram beneficiados mais de 80 mil familiares das pessoas qualificadas por meio dos projetos.

O Instituto Cooperforte nasceu em 2003, a partir dos princípios cooperativistas que recomendam “interesse pela comunidade” da Cooperforte, que é uma Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Funcionários das Instituições Financeiras Públicas Federais: Banco do Brasil, Banco da Amazônia, Caixa, Banco do Nordeste, Banco Central e BNDES. Com 30 anos de existência, solidez e credibilidade, a Cooperativa faz parte da vida de quase 130 mil cooperados de todo o país.

O Instituto Cooperforte tem como objetivos: atuar como agente de inclusão e transformação social; desenvolver relacionamentos com entidades e representantes do Terceiro Setor; estabelecer parcerias com instituições que complementem ou potencializem sua ação social e como missão: contribuir para o desenvolvimento do País por meio de ações de inclusão socioeconômica e resgate da cidadania com ênfase na formação cidadã, profissional e cooperativista.

O Instituto Servir (Executor) é uma Organização Social sem fins lucrativos, que, com base no exercício da generosidade, promove ações e apoia técnica ou financeiramente projetos de responsabilidade social, focados em locais e pessoas em situação de vulnerabilidade, favorecendo o desenvolvimento e a melhoria da qualidade de vida dos atendidos.

O Instituto nasceu da ideia de empresários do ramo de equipamentos médicos que se uniram com o ideal de levar apoio às camadas mais vulneráveis da população. A origem humilde dos empresários mantenedores nos facilitou na escolha de nosso ideal: levar ações e serviços que vão além do paliativo e promovam transformações concretas na sociedade. Tem como Missão ser agente facilitador da melhoria da qualidade de vida dos atendidos, através do processo de empoderamento, possibilitando escolhas e objetiva a promoção de ações voltadas para a qualificação e inserção de pessoas no mercado de trabalho com foco na melhoria do grau de escolaridade dos atendidos de modo a torná-los não somente aptos, mas também competitivos nesse mercado tão exigente.

O maior desafio está para além da profissionalização, no processo de empoderamento, que é influenciado por vários indicadores que afetam diretamente a vida do jovem e de suas ações e por questões sociais na qual estão inseridos os atendidos, como a motivação, a autoimagem e a autoestima perdidas. Dessa forma, o Instituto considera necessário o resgate nos atendidos do sentimento de que todos são capazes de vencer, estimulá-los a fortalecer a força de vontade e a vontade de potenciais de cada um, buscar por romper limites, com firmeza e decisão na busca da oportunidade.

LINHA DO TEMPO

No ano de 2011 o Instituto Servir iniciou a parceria com a Cooperforte, respondendo a uma chamada pública do Instituto para seleção de projetos sociais que fariam parte do programa Passaporte para o Futuro, onde se inscreveu o Projeto Educar para mudar, que tinha como diferencial metodológico a tecnologia social Educar para mudar.

O Instituto Servir, já realizando projetos com essa temática, com a atuação de um psicólogo Social como elemento diferencial de suas ações e percebendo a necessidade de ampliar seus

horizontes de atuação, bem como criar um mecanismo que lhe subsidiasse melhorar a qualidade das ações desenvolvidas, inscreve o Projeto Educar para Mudar, assistido pela metodologia que leva o mesmo nome.

A ação do programa Passaporte do Futuro se destaca no investimento em projetos conduzidos por uma entidade executora local e acompanhadas pelo Instituto Cooperforte, os quais são coordenados por um núcleo gestor, operados pela Entidade Executora e apoiados por uma Assistente Social. Com a pretensão de atender 100 alunos em um período de um ano, onde, ao final do mesmo 85% dos jovens estaria inserido no mercado de trabalho, o projeto foi aprovado.

No ano de 2012 se iniciou as atividades. Durante todo esse ano o Instituto Servir formou quatro turmas, duas no primeiro semestre e as outras duas no segundo semestre, com 25 alunos cada. Com a atuação da Tecnologia social - Educar para mudar, o projeto apresentou seus cursos de formação na formatação modular e com isso se exigiu equipe técnica interdisciplinar composta por instrutores específicos de atendimento, massoterapia, informática e inglês e as figuras do (a) Assistente Social e Psicólogo Social, como proposta estratégica para acompanhar e identificar questões individuais e/ou coletivas que possa a vir a comprometer os processos de aquisição do primeiro emprego do grupo selecionado.

No final do projeto foram empregados em trabalho formal e remunerados 92% dos alunos, 40% desses mesmos alunos ingressaram no ensino técnico ou superior público e/ou particular, superando assim a expectativa da parceria que era apenas de 85% de alunos no trabalho formal.

É certo e comprovado o acerto do projeto Educar para Mudar, que atingiu o índice de inserção pretendido, comprovado não somente pela inserção dos jovens ao primeiro emprego, mas também pelos que tiveram melhorias tangíveis e intangíveis como aumento de autoestima, motivação e possibilidades de um futuro melhor e a conseqüente transformação de realidades a qual se propõe o Programa Passaporte Para o Futuro do qual o Projeto Educar para Mudar fez parte no ano de 2012.

No ano de 2013 o Instituto Cooperforte financiou projeto de pesquisa metodológica, objetivando sistematizar e teorizar a metodologia Educar para Mudar, buscando torná-la uma tecnologia social na qual compreendemos como produtos, técnicas ou metodologias reaplicáveis, desenvolvidas na interação com a comunidade e que representem efetivas soluções de transformação social. É um conceito que remete a uma proposta inovadora de desenvolvimento, considerando a participação coletiva no processo de organização, desenvolvimento e implementação. Está baseado na disseminação de soluções para problemas voltados a demandas de alimentação, educação, energia, habitação, renda, recursos hídricos, saúde, meio ambiente, dentre outras. As Tecnologias Sociais podem aliar saber popular, organização social e conhecimento técnico-científico. Importa essencialmente que sejam efetivas e reaplicáveis, propiciando desenvolvimento social em escala. Nesse ano foi confeccionado manual de

replicação metodológica, manual qualitativo/quantitativo da metodologia e a sua sistematização processual, sendo realizada por uma equipe multidisciplinar na área da educação integral, psicologia social e da Assistência Social.

No ano de 2014 foi renovada a parceria Servir/Cooperforte para a replicação da metodologia junto a um público com deficiência. Saímos do eixo “Passaporte do Futuro” para o “Passaporte da Superação”, que abre as portas da inclusão social para pessoas com necessidades especiais, que ajudam jovens e adultos com e sem deficiências, a aprender em harmonia a superar as barreiras do preconceito e a descobrir que a diferença não quer dizer desigualdade.

O Programa tem como missão contribuir para a inclusão social de pessoas de menor renda, prioritariamente aquelas com necessidades especiais, por meio de ações de resgate da cidadania, com ênfase na formação cidadã, profissional e geração de alternativas de trabalho e renda. A preparação dessas pessoas tem como objetivos fomentar o protagonismo e o empreendedorismo, por meio da reflexão e do exercício de novos papéis e funções sociais para inserção no mundo do trabalho, como também apoiar localidades ou grupos que vivenciam processos de desenvolvimento e necessitam de novas parcerias para avançar na conquista de outros patamares de desenvolvimento humano e social. O Instituto Servir escolheu a Surdez como processo de replicação metodológica a fim de adequação sistêmica a essa proposta de atuação.

CONSTITUIÇÃO DO PROJETO - EDUCAR PARA MUDAR - TURMA MISTA

Para uma melhor organização e funcionamento das atividades temos como estrutura organizacional um coordenador de projeto, assistente social, psicólogo social, auxiliar administrativo, intérprete de Libras e instrutorias específicas que trabalham em parceria e de forma multidisciplinar, com foco na educação e no desenvolvimento das competências laborais e um grupo gestor.

Coordenador do Projeto - Profissional responsável pela coordenação pedagógica, elaboração do cronograma do curso, elaboração e organização dos processos pedagógicos e das avaliações, pagamento dos colaboradores do projeto, seleção dos alunos e elaboração dos relatórios de atividades e financeiro do projeto.

Psicólogo Social - profissional que estuda a relação entre o indivíduo e a sociedade, esta entendida historicamente - desde como seus membros se organizam para garantir sua sobrevivência até seus costumes, valores e instituições necessários para a sua continuidade - além de ser responsável pelas visitas domiciliares e institucionais, atendimento individual e aulas de cidadania.

Assistente Social - Busca a intervenção nas expressões das questões sociais e a reflexão de indicadores que dizem respeito ao conjunto das expressões das desigualdades sociais (econômicas, políticas e culturais), além de ser responsável pelas visitas domiciliares e institucionais, atendimento individual, aulas de cidadania e reunião mensal com os responsáveis.

Instrutoria específica - Responsável em elaborar e ministrar aulas nos cursos profissionalizantes voltados para diversas áreas: administrativa, inclusão digital, educação social e cidadania.

Auxiliar Administrativo - Profissional responsável pelo arquivamento dos documentos da ONG, inscrições de admissões dos alunos, financeiro e recepção dos parceiros e visitantes.

Intérprete em Libras: Tem como função traduzir para a linguagem viso-espacial - Libras ao público surdo os conteúdos das aulas ministradas nos módulos.

Grupo Gestor - Grupo formado por um representante da instituição (no caso a diretora executiva), coordenador do projeto, assistente social e representantes da liderança local, da comunidade atendida e da Cooperforte, com objetivo de acompanhar o desenvolvimento das atividades mensais, dos investimentos financeiros e a busca de soluções para possíveis problemáticas do projeto.

O planejamento dos conteúdos pedagógicos é realizado pelos profissionais de forma modular, autônoma e independente. A cada três meses se realizam, na própria instituição, encontros de formação, capacitação e planejamento.

PROPOSTA PEDAGÓGICA

Tem como base a psicologia Histórico-Cultural, a teoria desenvolvimentista e pedagógica proposta por Henri Wallon e as concepções de competências propostas principalmente por Philippe Perrenoud. O público escolhido para esse projeto piloto se encontra no último estágio de desenvolvimento do processo Walloniana que se relaciona com o impulsivo-emocional, personalismo do indivíduo saindo da adolescência e entrando na realidade da fase adulta laboral onde, nesta etapa, o indivíduo sai da predominância do movimento para si mesmo (em que há uma maior prevalência do conjunto funcional afetivo), para um processo afetivo social que foca a formação das relações por intermédio do trabalho e dos processos de formação profissional.

A contribuição de Henri Wallon está baseada na teorização das questões de relação, cognição e afetividade e suas implicações educacionais, onde desenvolve uma concepção psicogenética dialética do desenvolvimento que compreende o humano como pessoa integral e busca a superação da clássica divisão mente/corpo presente na cultura ocidental e seus múltiplos desdobramentos, além de englobar em um movimento dialético a afetividade, a cognição e os níveis biológicos e socioculturais. Valoriza o processo ensino-aprendizagem, a relação professor-aluno e as instituições de ensino como elementos fundamentais no processo de desenvolvimento

da pessoa completa, tendo um estreito contato tanto com a psicologia como com a educação, aponta para a relação bidirecional entre essas disciplinas, antecipando as novas perspectivas de psicologia da educação. Apresenta uma visão política de uma educação mais justa para uma sociedade democrática, que busca repensar o sistema de ensino a partir de princípios que valorizam a cultura geral, destacando a importância de primeiro se ter orientação escolar e somente depois a profissional. Dessa forma, a teoria Walloniana traz grandes contribuições para o entendimento das relações entre educando e educador, além de situar as instituições de ensino como um meio fundamental no desenvolvimento desses sujeitos.

A Psicologia Histórico-Cultural que surge na URSS no início do século XX propõe uma nova leitura sobre a realidade e de transformação sobre a mesma, tendo como principais representantes os teóricos Alexis Leontiev, Lev Semenovitch Vigotsky e Alexander Romanovich Luria. Com forte influência do materialismo Histórico - Dialético de Marx e Engels, esta teoria surgiu na tentativa de construir uma psicologia onde se compreendem os processos psíquicos de uma forma mais integral, com uma análise crítica das psicologias da época e uma nova construção teórico-metodológica, a partir de uma nova compreensão do homem, que é percebido de forma mais integral e complexa. De acordo com as bases marxistas, a realidade se caracteriza como categoria primordial para a construção de uma ciência, entendendo que a teoria e a construção lógica de determinado fenômeno surgem a partir do contato do homem com o mundo material. O grande enfoque de leitura da condição humana nessa proposta psicológica se dá na interação do homem com o meio social, em que para explicar as formas mais complexas da vida consciente do homem é imprescindível sair dos limites do organismo, buscar vida consciente e do comportamento “categorial”, não nas profundidades do cérebro ou da alma, mas sim nas condições externas da vida e em primeiro lugar, da vida social, nas formas histórico-sociais da existência do homem. Assim, para compreender a constituição do psiquismo humano à luz da teoria Histórico-Cultural, é necessário observar a dinâmica dos comportamentos, com o olhar sobre o processo dos mesmos. O termo “cultural” diz respeito à capacidade da sociedade desenvolver “modos essencialmente culturais para organizar as relações e as tarefas que são apresentadas aos indivíduos”, proporcionando aparatos simbólicos necessários para a constituição desse psiquismo. Já o termo “histórico” diz respeito à capacidade dessas ferramentas e estratégias, culturalmente construídas, serem transformadas ao longo de um processo histórico “com base nas condições concretas e nos desafios que se apresentam às pessoas e às coletividades” (BARROS, 2005, p.5). Desta forma, a Psicologia Histórico-Cultural compreende o sujeito como ativo, histórico-cultural, capaz de transformar a realidade e a si mesmo, ao longo da história da humanidade e das necessidades apresentadas nesse momento, para melhorar a sua vida. (OLIVEIRA, 1998). Para o autor, o desenvolvimento é a síntese dialética do biológico e do social e só pode ser entendido à luz das contradições de um processo que se estende por toda vida.

A partir dessas considerações a Psicologia Histórico-Cultural e Walloniana contribuem especificamente para o arcabouço teórico-metodológico desse projeto na execução e na forma de olhar os fenômenos ocorridos na tecnologia social: Educar para Mudar.

Além desses teóricos de caráter dialético temos também o foco no desenvolvimento das competências Laborais dos alunos, que foram elencadas 11 competências básicas, a partir de pesquisa de campo em diversas instituições que serão trabalhadas durante todo o processo. O termo Competência, seu desenvolvimento e suas formas de gestões entraram em pautas de discussões acadêmicas e empresariais já há vários anos, visto que as transformações tecnológicas e uma economia globalizada tiveram impactos de diversas ordens na vida social; o trabalho não é mais o conjunto de tarefas associadas descritivamente ao cargo, mas se tornou um prolongamento direto da competência que o indivíduo mobiliza em face de uma situação profissional cada vez mais mutável e de elevada complexidade que torna o imprevisível cada vez mais cotidiano e rotineiro.

Os estudos sobre competência vêm em discussão desde a década de 80, e essa nova concepção organizacional e da relação entre indivíduo e empresa busca uma resposta para a necessidade de melhoria da qualidade dos produtos e de flexibilizações dos processos de produção e de trabalho num mercado atual, globalizado, tecnológico e com necessidades de respostas rápidas e de qualidade.

O novo modelo de gerenciamento/produção se baseia no aproveitamento máximo dos recursos humanos e materiais na produção e isso significa dizer que, quando pensamos no aproveitamento máximo dos recursos humanos, estamos falando do aproveitamento das capacidades intelectuais de um indivíduo. Para tanto, toma como referência conceitos psicológicos, como o de competência, para sugerir e mapear aquilo que um trabalhador pode trazer de contribuição na execução de uma tarefa.

Com esse novo modelo empresarial ou mesmo de um novo modelo escolar, o que se espera de um funcionário ou aprendiz é que este consiga alcançar os objetivos propostos pelos gestores ou professores. Assim, cabe a estes profissionais promover a capacitação de seus funcionários ou alunos para o desenvolvimento das competências necessárias para a realização de suas tarefas, bem como para a resolução dos problemas cotidianos com maior eficácia.

O conceito de competência é compreendido como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (isto é, conjunto de capacidades humanas) que justificam um alto desempenho, acreditando-se que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e personalidade das pessoas, ou seja, a competência é percebida como estoque de recursos, que o indivíduo possui de seu conhecimento e de sua historicidade. Apesar do foco das competências ser o indivíduo, há uma busca de se alinhar as competências às necessidades estabelecidas pelos cargos, ou posições existentes nas organizações. A competência é a inteligência prática para

situações que se apoiam sobre os conhecimentos adquiridos e os transformam em estratégias quanto mais aumenta a complexidade das situações.

A competência do indivíduo não é um estado, não se reduz a um conhecimento, mas se localiza numa encruzilhada com três eixos formados pela pessoa (sua biografia, socialização, cultural e histórica), pela sua formação educacional e pela sua experiência profissional. A competência é o conjunto de aprendizagens sociais nutridas na aprendizagem e é tida como um saber agir responsável, um conceito indissociavelmente ligado à Pessoa e que é reconhecido pelos outros. Implica saber como mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos, recursos e habilidades, num contexto profissional determinado, cujos resultados podem ser medidos, vista como um processo, onde de um lado as competências devem agregar valor econômico (para a organização) e valor social (para o indivíduo). Podemos dizer ainda que competência seja um processo.

Segundo Felipe Pierry (2006) “competência é um traço, uma característica da personalidade do indivíduo que o torna competente ou competitivo dentro de um espaço de responsabilidade”. Desta forma, quando se refere à competência, precisa-se relacioná-la sempre a um elemento ligado à pessoa, ao indivíduo. Podemos dizer que ela pode ser forjada, refinada e se exterioriza cada vez que esta pessoa é instigada ou tem a chance de agir e mobiliza e direciona seus recursos cognitivos e afetivos em resposta a uma situação do ambiente.

Outro elemento a ser mencionado é que a competência tem que ser considerada um processo dinâmico e mutável, dependendo das circunstâncias na qual a pessoa se encontra envolvida no âmbito pessoal e profissional; uma manifestação da atividade humana e de seu interesse. Não podemos incorrer no erro de pensar que uma Competência é meramente um fato, isso implica negar-lhe seu aspecto dinâmico, cristalizando-a em uma mera declaração desvinculada a pessoa e ao indivíduo.

AS TRÊS DIMENSÕES DE UMA COMPETÊNCIA

Com toda nossa discussão anterior sobre a competência e seus aspectos, temos que considerar que ela compreende um conjunto de elementos cuja importância depende do contexto em que a mesma é utilizada, dessa forma os demais valores das dimensões de uma Competência estão vinculados a diversos outros fatores do ambiente, não ficando somente na responsabilidade individual e pessoal.

“Competência é o conjunto de conhecimento, habilidades e atitudes correlacionadas que em ação agregam valor ao indivíduo e à organização” (Queiroz, pag. 21, 2012), Rabaglio (2001) afirma que, além dessas dimensões, o indivíduo precisa, em determinadas tarefas, ter desempenho com eficácia em qualquer situação. A seguir serão analisadas essas três dimensões que a compõe e verificado que além dos componentes individuais e pessoais, ela sofre influencias de outros fatores ambientais.

Apresenta-se aqui as três dimensões que compõem uma Competência. Com a compreensão desses elementos se percebe que não é somente de responsabilidade individual a aquisição das mesmas, os outros fatores são: o conhecimento, a habilidade e atitude, além dos resultados.

O Conhecimento: Está relacionado com o Saber essencial, com o domínio de procedimentos, conceitos, fatos e informações relevantes que interferem diretamente na qualidade dos processos para executar uma atividade, engloba os saberes adquiridos nas academias, nas formações técnicas e nas leituras.

A Habilidade: está ligada a dimensão prática do Saber Fazer é o colocar em prática o conhecimento, que se desenvolve na medida em que empregamos o conhecimento adquirido de forma adequada.

A Atitude: Está relacionada com a predisposição pessoal em fazer ou não alguma coisa, sendo relacionada no pôr em prática os conhecimentos e habilidades adquiridas. Determinam o nível de confiança entre as pessoas, o clima de trabalho, o grau de comprometimento com objetivos e metas organizacionais e, conseqüentemente, resultados maximizados.

Existem várias abordagens e teóricos trabalhando o tema competência em vários ramos. No campo organizacional podemos citar Pierry Filipe Maria Odete Rabaglio, Graminia e outros teóricos. No campo do trabalho e no campo da educação Philippe Perrenoud é o grande referencial de pesquisa e estudo em competência e educação.

O referido trabalho vai transitar tanto nas competências técnicas, quanto emocionais e afetivas em que a metodologia do Projeto Educar para mudar está fundamentada e estruturada, estando relacionado com as competências emocionais - Felipe Pierry (2006) e na área de educação com Philippe Perrenoud (2000). O importante é perceber que essas três categorias distintas de competências podem potencializar ou amenizar traços de personalidades e alterar dessa forma o resultado final do desempenho dos indivíduos. O instrumental de Avaliação de Indicadores de Prognóstico e Diagnóstico aqui desenvolvido se refere a essa compreensão dos fatores emocionais e afetivos na interferência do desempenho dos indivíduos e como se pode, de forma metodológica e direta alterar, potencializar ou amenizar as características individuais que permitem a aquisição do primeiro emprego. As competências aqui apresentadas estão diretamente ligadas a dois testes psicológicos que serão utilizados para alimentar o inquérito aqui apresentado, são eles o H.T.P e o IHS.

OBJETIVO GERAL

Favorecer a melhoria da qualidade de vida de jovens surdos e ouvintes, através da educação para a qualificação profissional e sua inserção no mundo do trabalho, com a realização de cursos

que lhes possibilitem não somente uma qualificação técnica, mas também uma nova visão de mundo e de si enquanto cidadãos partícipes de uma transformação social ampla.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1- Favorecer o acesso de jovens surdos e ouvintes a uma qualificação profissional de qualidade;
- 2- Reforçar conhecimentos básicos e essenciais ao bom profissional da área e garantir sua inserção no mercado de trabalho;
- 3- Desenvolver as competências laborais dos alunos surdos e ouvintes;
- 4- Inserções no Mercado de Trabalho.

ETAPAS DO PROJETO

O projeto está dividido em etapas distintas que se complementam e permitem uma percepção de começo, meio e fim, principalmente por ter no final o processo de devolutiva, que exige uma leitura de todo o processo aos alunos a fim de permitir uma auto percepção e conseqüentemente permitir ao aluno a condição de intervir naquilo que impede seu desenvolvimento laboral.

Na Etapa I - Processo Seletivo e avaliativo:

O projeto se inicia com a divulgação na comunidade em geral e nas escolas de especializações na deficiência assistida. Nesse momento existe divulgação dos objetivos do projeto, do público participante, das metas pretendidas e das exigências para participar. Também se enfatizam os trabalhos já realizados pelo Instituto Servir na comunidade para atrair quem ainda não participou das ações e se utilizam os equipamentos sociais presentes na comunidade (CRAS, escolas, associações) como parceiros na divulgação.

Após o momento de divulgação é realizada a inscrição dos jovens, que são submetidos a uma triagem. Esse processo seletivo consta de uma Entrevista Social para a observação dos níveis de interesse, disponibilidade e compromisso dos alunos com o Projeto, além dos seguintes critérios: a idade - no intervalo entre 16 anos até 24 anos, a escolaridade - nível médio concluído ou em processo de conclusão em escola pública; a renda mensal familiar - que deve ser inferior a dois salários mínimos. Nesse momento são pedidos os documentos para o aluno (RG, CPF, Reservista-homens acima de 18 anos, título de eleitor, comprovante de residência, e histórico escolar).

Os candidatos selecionados nesse primeiro momento são entrevistados individualmente pela Assistente Social e pelo Psicólogo Social, possibilitando o primeiro contato com a equipe, bem

como maior conhecimento do perfil individual que será trabalhado pelos profissionais durante todos os outros processos. Os candidatos aprovados nos processos anteriores participaram dos testes psicológicos (HTP e IHS) na busca de se realizar Avaliação Prognóstica e diagnóstica individual e coletiva.

Os testes psicológicos são procedimentos sistemáticos de observação, que se utilizam de instrumentos objetivos e padronizados de investigação que registram amostras de comportamentos e respostas de indivíduos com o objetivo de descrever e/ou mensurar características e processos psicológicos ou suas perturbações em condições patológicas, compreendidos tradicionalmente nas áreas emoção/afeto, cognição/inteligência, motivação, personalidade, psicomotricidade, atenção, memória, percepção, dentre outras. Assim, percebe-se que o teste dá possibilidade de medir as diferenças, observar o comportamento e competências entre indivíduos ou entre as reações do mesmo indivíduo em diferentes ocasiões de forma padronizada. É entendido como o processo técnico-científico de coleta de dados, estudos e interpretação de informações a respeito dos fenômenos psicológicos, resultantes da relação do indivíduo com a sociedade, utilizando-se, para tanto, de estratégias psicológicas - métodos, técnicas e instrumentos. (Resolução CFP 07/2003), constituindo-se um método ou uma técnica de uso privativo do psicólogo, em decorrência do que dispõe o § 1º do art. 13 da lei no 4.119/62. (Resolução CFP 002/2003).

Na primeira etapa do Projeto são utilizados os testes psicológicos H.T.P e IHS na busca de mensurar características individuais dos alunos, identificar comportamentos e características do mesmo em diferentes situações e construir um prognóstico e diagnóstico preditivo do grupo, ou seja, capaz de poder prever e antecipar, fazendo uma correspondência empírica entre os conceitos e os itens observados.

Com o levantamento desses elementos obtêm-se indicadores que nos permitem direcionar a metodologia: adquire - se informações para nutrir toda a equipe, a fim de direcionar ações e intervenções, sempre objetivando as competências e a aquisição do primeiro emprego desses alunos; permite orientações mais assertivas sobre postura seletiva, comunicação e percepção, além de direcionar o olhar do Psicólogo social e da Assistente Social na elaboração do diagnóstico individual, com a montagem de um perfil de personalidade que objetiva trabalhar as demandas próprias do aluno.

Com os dados obtidos nessa primeira etapa do Projeto, também são estruturadas as ações individuais e parceiras entre o Psicólogo e a Assistente Social, realizando diagnóstico individual, estruturando as visitas domiciliares, Institucionais, atendimento individual e encontros grupais com as famílias, na busca de compreender o indivíduo na sua amplitude e como um todo social, histórico, psicológico, simbólico, cognitivo e afetivo.

Simultaneamente ao processo seletivo dos alunos, realiza-se a seleção dos instrutores para os cursos oferecidos. Nesse processo, buscam-se profissionais capacitados, com experiência anterior em cursos oferecidos a jovens e que, acima de tudo, identifiquem-se com os objetivos do projeto. Os profissionais são contratados através de análise curricular, aplicação de testes psicológicos, entrevistas e um teste prático com aula expositiva.

Etapa II - Formação para Cidadania

Nessa etapa de trabalho as atividades realizadas em sala de aula e de forma interventiva, pela Assistente Social e pelo Psicólogo abordam os elementos de personalidades percebidos a partir dos resultados dos testes psicológicos aplicados, além de se observar e mapear as competências individuais dos alunos resgatando conceitos e noções de ética, direitos humanos, relações interpessoais, trabalho, libertação, escolha, criticidade, educação enfim, conceitos de posicionamento frente à vida e na comunidade.

No encerramento desta etapa os alunos desenvolvem ações enquanto agentes partícipes de sua comunidade com o evento Dia da Cidadania, onde os alunos atuam como voluntários executando serviços gratuitos.

No final desse processo é realizado o relatório de competências, tanto pelo Psicólogo, como pela Assistente Social, que direciona as atividades dos módulos seguintes e a atuação dos instrutores de forma geral, a fim de desenvolver e potencializar as habilidades e atitudes mapeadas dos alunos de forma individual.

O projeto Educar para Mudar - Turma mista está dividido em módulos a serem aplicados durante um semestre. Nesse sentido, temos duas turmas durante seis meses, nos períodos da tarde, com 20 alunos, sendo 12 surdos e 8 ouvintes, em idade laboral. Como módulos específicos, voltados para a qualificação profissional propriamente dita, com cursos de Auxiliar Administrativo, cada turma com um total de 350 horas/aula.

Os cursos acontecem de forma presencial, cujo conteúdo programático segue especificado:

Módulo Formação para Cidadania

Carga Horária: 40 horas/aula.

Conteúdos: educação para valores, preparação para o trabalho, formas de associação. Objetivo: repassar aos alunos conteúdos voltados para ética, cidadania, voltados para a formação de cidadãos conscientes da sua responsabilidade com a vida em sociedade.

Módulo Orientação Profissional

Carga Horária: 60 horas/aula.

Conteúdos: relação interpessoal, postura profissional, comunicação e expressão e preparação profissional.

Objetivo: reforçar junto aos alunos regras da língua portuguesa, bem como formas mais adequadas de comunicação no ambiente de trabalho, da postura profissional e nas relações no ambiente de trabalho.

Módulo Específico Auxiliar Administrativo

Carga horária: 90 horas/aula.

Conteúdo: noções básicas de administração, rotinas e processos administrativos, rotinas básicas de escritório (documentação, pagamentos, etc.), ética/comunicação/relacionamento interpessoal, realidade do mundo do trabalho.

Objetivo: Possibilitar ao aluno uma formação básica nas rotinas administrativas em qualquer instituição, bem como a demanda do mundo do trabalho na área.

Módulo Informática Básica

Carga horário: 130 horas/aula

Conteúdo: pacote Office, informática com foco a realidade do auxiliar administrativo.

Objetivo: noções de informática básica que lhes permita trabalhar com as novas tecnologias adotadas pelas empresas.

Módulo Orientação Profissional

Carga horária: 30 horas aula.

Conteúdo: o que é um processo seletivo, etapas de uma seleção, dinâmica de grupo, entrevistas, testes psicológicos, elaboração de currículo.

Objetivo: Desmistificar junto aos alunos as dificuldades existentes em participar de um processo seletivo para grandes empresas. Torná-los seguros de que são capazes de enfrentar e superar as dificuldades.

O diferencial básico do método de trabalho está no resgate do potencial dos atendidos em quatro etapas:

1. Resgate do potencial humano: valorização das qualidades individuais através de atividades de valorização do potencial individual, elevação da autoestima e definição de metas individuais e coletivas. Atividades realizadas pela coordenação do projeto através das oficinas de Orientação Profissional.
2. Formação para a cidadania: difusão de atividades de educação para valores humanos, disseminação de princípios éticos, direitos humanos e importância da criação de uma cultura de paz.

3. Qualificação profissional: formação complementar e formação técnica.
4. Inserção no mercado de trabalho: realização de oficinas de orientação profissional e encaminhamento para processos seletivos.

Os princípios da formação de valores humanos estão presentes durante todos os módulos através de oficinas, dinâmicas, textos, vídeos e demais atividades implantadas em sala de aula pelos instrutores. Para a inserção dos alunos no mundo do trabalho as empresas parceiras assumem um papel essencial na contratação dos alunos, além de se realizar amplo trabalho de captação de vagas, realizado por um profissional da área de Recursos Humanos contratado especificamente para essa função, com o objetivo de atingir meta de 80% dos alunos empregados no fim do projeto. O profissional seleciona as vagas de acordo com o perfil dos alunos e acompanha todo o processo seletivo, nesse sentido, o módulo de orientação profissional torna-se fundamental.

Etapa III - Módulos específicos

As atividades se voltam para o desenvolvimento das habilidades e atitudes inerentes à função básica de cada curso escolhido, como Auxiliar Administrativo e Informática Básica e voltada para rotinas profissionais. Nesse momento é exercitada a capacidade de avaliação dos alunos, onde a cada módulo são estimulados a avaliar instrutorias, material didático e atividades a ele inerentes. Inicia-se aqui os processos de visitas domiciliares, tendo prioridade os “casos” com maiores demandas processuais diagnosticados nas etapas 1 e 2.

Etapa IV - Orientação Profissional

Os alunos participam de atividades em sala de aula, atividades de campo voltadas basicamente para inserção no mercado de trabalho e orientação para entrar em cursos nível superior e técnico. Realizam-se também cadastros em empresas de recrutamento e seleção, incentivo a participar de feiras das profissões e seminários fora do Instituto.

Etapa V - Processo de Atendimento individual e devolutiva

No final da orientação profissional ocorre a reaplicação dos testes psicológicos aplicados na etapa I do processo, para verificar as mudanças processuais com a aplicação da metodologia. Com esses dados em mãos, juntamente com as avaliações dos instrutores e dos mapas de competências realizados nas etapas anteriores, realiza-se o processo de devolutiva psicológica que consiste em atendimentos individuais com o psicólogo, onde o aluno toma conhecimento do resultado dos testes psicológicos, mapeamento de competência e dos indicadores que precisam ser trabalhados para o autoconhecimento, o sucesso das escolhas profissionais e a aquisição do emprego formal. Dessa forma, além de preparar nossos jovens para possíveis seleções, auxilia-se

seu desenvolvimento pessoal, profissional e amplia-se seus espaços de escolhas através do autoconhecimento, da auto percepção e do amadurecimento psico afetivo.

DEPOIMENTOS DOS ALUNOS EDUCAR PARA MUDAR

1 - Aluno Gean Pereira, realizou o Curso de Cumim no primeiro semestre do ano de 2012.

Minha participação no Servir foi muito boa, conheci pessoas ótimas que me ajudaram na aquisição do primeiro emprego. Através do Instituto Servir comecei a luta pelos meus sonhos. Hoje estou trabalhando bem perto da minha casa e só tenho que agradecer a todos os professores: Claudio, Carla, Marcos Jr, Marcos Virnicios, Seu Pedro, Girlane e aos amigos que eu fiz lá. Muito OBRIGADO INSTITUTO SERVIR por ter mudado minha VIDA.

2 - Aluna Nadia Monteiro, realizou o curso de Atendimento no segundo semestre de 2012.

Bem, o Servir me ajudou bastante e tive o prazer de fazer vários cursos que me possibilitaram grandes oportunidades, hoje em dia eu trabalho e coloco em prática tudo que os professores do Instituto me passaram, aprendi e sei que hoje eu mudei e evolui.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anzieu, D. (1978). *Os métodos projetivos*. Rio de Janeiro, RJ: Campus.

Anastasi, A., & Urbina, S. (2000). *Testagem psicológica*. Porto Alegre, RS: Artes Médicas.

Buck, J. N. (2003). *H-T-P: Casa - Árvore - Pessoa. Técnica Projetiva de Desenho: Manual e Guia de Interpretação*. (1ª ed.). São Paulo: Vetor.

GRAMIGNA, Maria Rita. *Modelo de competências e gestão de talentos*. São Paulo: Makron Books, 2002.

Noronha, A.P.P. (2002). Os problemas mais graves e mais freqüentes no uso dos testes psicológicos. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 15(1). 135-142.

PULVER, Max Albert Eugene. *El simbolismo de la escritura*. Madrid: TorianoSuarez, 1953.

PIERRY, Felipe. *Seleção por Competências - O processo de identificação de competências individuais para recrutamento seleção e desenvolvimento de pessoas*, São Paulo, Editora: Vetor, 2006.

PERRENOUD, Philippe. *As competências para ensinar no século XXI: a formação dos professores e o desafio da avaliação*. Porto Alegre: Artmed, 2002.

PERRENOUD, Philippe. Construindo competências. Entrevista disponível no site www.unige.ch/fapese/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_2000/2000_31.html. Acesso em 21.02.2013

PERRENOUD, Philippe. Dez novas competências para ensinar: convite à viagem. Porto Alegre: Artes Médicas, 2000.

PERRENOUD, Philippe. et al. Formando professores profissionais: quais estratégias? Quais competências?. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2001.

PERRENOUD, Philippe. MAGNE, B. C. Construir: as competências desde a escola. Porto Alegre: Artmed, 1999.

QUEIROZ. Cláudio. As competências das pessoas - Potencializando seus talentos. São Paulo, Editora: DVS, 5ª Edição 2012.

RABAGLIO, Maria Odete. Seleção por competências. São Paulo: 2. ed. Editora Educator, 2001

2. Centro

Educacional da
Juventude Padre
João Piamarta

O Processo de Transformação da Reunião de Pais

Flávia Maria Campos de Oliveira

Apresentação da organização

A Escola Casa da Criança Governador Virgílio Távora, fundada em 1980, está situada na localidade de Riachão Pacoti, no município de Itaitinga-CE. A instituição é mantida pelo Centro Educacional da Juventude Padre João Piamarta. A escola se organiza em tempo integral com aulas das 7h30 às 11h30 e de 13h00 às 15h00, com atividades da escola formal do ensino fundamental do 1º ao 6º ano, sendo um total de 15 turmas acompanhadas por 15 professores, 3 auxiliares de sala, um técnico de informática, um técnico na biblioteca, uma professora de reforço e um coordenador pedagógico. No contra turno das aulas os alunos participam de atividades lúdicas. Para esse momento a instituição conta atualmente com a colaboração de 13 educadores, sob a orientação de um coordenador. A instituição tem ainda o apoio de uma equipe multidisciplinar formada por psicopedagoga, fonoaudióloga, assistente social e psicóloga. Atualmente acolhe 330 crianças do sexo masculino e feminino (em unidades diferentes), com idade média de 6 a 12 anos.

A instituição tem como missão oferecer serviços de educação básica, formação profissional e apoio sócio assistencial de qualidade a crianças, adolescentes e jovens, preferencialmente aqueles que estejam em situação de vulnerabilidade econômica, social e risco pessoal e se propõe a ser referência em ações de promoção humana e social e em garantia de direitos de crianças, adolescentes e jovens.

Descrição da prática

A reunião com os pais ou responsáveis pelos alunos acontece a cada bimestre. Essa prática consistia em trazer os pais para escola e informar sobre notas e comportamento dos alunos. Era um momento de muita reclamação e pouca intervenção ou orientação para os pais. A prática nos fez perceber que muitos pais deixam de acompanhar o desenvolvimento das crianças,

especialmente daquelas que mais apresentam problemas na escola. Percebeu-se também que o interesse, ou a falta dele, influencia bastante no comportamento dos alunos, pois muitos se sentem desmotivados por não ter para quem falar sobre os seus progressos e dificuldades ou por se sentirem livres demais se tornam indisciplinados.

A família deve ser tratada como parceira da escola. Uma não pode transferir responsabilidades à outra, pois cada uma tem o seu papel na educação das crianças.

Sendo assim, pensamos em propor aos professores uma mudança no foco das reuniões, na tentativa de aproximar cada vez mais a família da escola. Pensamos em formar vínculo com os familiares, para conscientizá-los da importância de acompanhar o desenvolvimento do processo de aprendizagem dos alunos e assim incentivá-los a progredir sempre mais.

Planejamento

1º momento:

Os professores foram reunidos na sala de leitura e questionados sobre a reunião de pais com a seguinte pergunta: O que podemos fazer para aproximarmos os pais da escola?

Alguns professores se posicionaram dizendo que o tempo de reunião poderia ser aproveitado dando orientações aos pais, pois muitos deles preocupam-se somente com as notas, mostram-se apressados e sem paciência para ouvir os professores, principalmente as reclamações. Destacaram a importância de mostrar para eles que a escola é importante.

O núcleo gestor também se posicionou diante das reflexões e informou da intenção de transformar o momento das reuniões em algo mais significativo para os pais e que esse momento, sendo melhor aproveitado por eles, certamente iria gerar aprendizagem também para os alunos, pois eles sentiriam os pais mais presentes na escola.

Tendo por base as reflexões levantadas pelo grupo, foram discutidas propostas de intervenção e dinâmicas para o momento, visto que os professores concordaram em conduzir melhor o contato com os pais.

O núcleo gestor apresentou uma dinâmica que poderia ser utilizada para a ocasião e pediu que os professores analisassem a mesma e optassem por ela ou por outra de sua escolha que deveria ser apresentada posteriormente ao grupo. Apresentou também a proposta de transformar as fichas de análise da leitura e escrita preenchida mensalmente, em gráficos de barras, para serem apresentados aos pais, fazendo um comparativo entre os meses de fevereiro e junho, informando-os sobre o progresso dos alunos. Foi apresentado um modelo de gráfico, mas a proposta era que os professores confeccionassem os gráficos com os alunos nas aulas de tratamento da informação, de modo que o gráfico fosse utilizado como instrumento de aprendizagem significativa. Foi sugerido ainda que os professores orientassem os alunos a

preparar um convite bem informal para seus responsáveis e mandassem próximo ao dia da reunião, constando o nome da professora e o número da sala onde aconteceria a reunião para envolver os pais ou responsáveis desde o início do processo.

2º momento

Iniciei a segunda reunião com a apresentação da pauta que seria a organização dos pontos a serem abordados na reunião de pais ou responsáveis pelos alunos. Depois apresentei uma nova dinâmica sugerida por uma das professoras. Assim poderiam escolher entre a nova, e a outra da reunião anterior.

As professoras se posicionaram a favor da nova dinâmica, justificando que essa seria mais simples, portanto facilitaria na compreensão e execução da mesma. Em seguida os docentes foram convidados a vivenciar a dinâmica que consistia em desenrolar um bombom utilizando apenas uma mão. Depois, foram questionados sobre quais conteúdos de aprendizagem poderiam ser levantados com os pais e quais intervenções poderiam ser feitas através da mesma. Conversamos que o bombom representaria o aluno e a mão representava o professor. Que era difícil abrir o bombom somente com uma mão e que do mesmo modo, era difícil o professor lidar sozinho com o aluno, ou seja, é difícil não poder contar com o apoio da família.

Apresentei a sequência que deveriam seguir no dia da reunião: 1º - execução da dinâmica, 2º - reflexão sobre a dinâmica, abordando a necessidade dos responsáveis estarem envolvidos no processo de aprendizagem dos alunos, 3º - demonstração dos gráficos, 4º - entrega das notas bimestrais. Expliquei que o momento era oportuno, portanto era necessário focar no objetivo, que seria de que os pais ou responsáveis entendessem a importância de acompanhar os progressos e dificuldades dos filhos e que eles compreendessem que a escola não pode trabalhar sozinha e que deve haver uma parceria entre família e escola para alcançarmos o objetivo de que todos os alunos aprendam.

Uma experiência de registro do educador

Profa. Josivânia de Sousa

Realizou-se no dia 02 de agosto de 2014, a partir das 09 horas a segunda reunião de pais juntamente com a coordenação pedagógica nesta instituição de ensino. A ideia de realizar a reunião surgiu da própria coordenação da escola, visando uma aproximação dos pais com a escola, ou seja, tentar criar uma parceria entre a família e a escola.

O primeiro passo para a realização da mesma começou dentro da própria sala de aula, onde junto com meus alunos preparei os convites comunicando sobre a reunião mesmo a escola já tendo enviado o aviso formal, pois queria ter uma aproximação maior, além de envolver os alunos nesse processo. Os mesmos capricharam na pintura. Ficaram lindos!!!

No dia seguinte, na aula de matemática, construímos os gráficos com os resultados de aprendizagem na leitura e na escrita. Primeiramente fiz duas tabelas - uma com os níveis de aprendizagem da leitura: leitor não convencional, leitor de sílabas, leitor de palavras, leitor de frases e leitor de textos convencional e outra com os níveis de aprendizagem da escrita: pré-silábico, silábico, silábico alfabético e alfabético. Depois fiz a leitura com os alunos para que fizessem a identificação e a contagem de quantos alunos estariam em cada nível ali representado, utilizando o registro das fichas mensais. Em seguida realizamos a transformação das tabelas em gráficos de barras, onde cada aluno pintou sua barra de acordo com a cor referente a cada nível: não convencional e pré-silábico - vermelho, leitor de sílabas e silábico - amarelo, leitor de palavra - laranja, leitor de frase e silábico alfabético - verde claro, leitor convencional e alfabético - verde escuro. Foi um momento muito rico e gratificante ver o esforço dos alunos na execução desse trabalho, pois além de saberem que o mesmo seria apresentado aos seus pais na reunião de “pais e mestres”, foram trabalhadas atividades de contagem, leitura de números, tratamento da informação, rendendo muito aprendizado.

Finalmente chegou o dia da reunião e todos estavam ansiosos, inclusive eu, para saber como iria ocorrer esse momento, pois os pais não costumam participar das reuniões até o final. Mas, para minha surpresa, os pais participaram ativamente e tudo ocorreu como planejado.

Após uma conversa na capela com a diretora da escola, os pais começaram a chegar e eu os recebi com um bom dia, convidei a sentar e disse que se sentissem a vontade. Em seguida me apresentei para o grupo e expliquei que tínhamos um cronograma a seguir, fiz a leitura do mesmo pausadamente para que desde já ficassem sabendo os pontos que iriam ser abordados no decorrer da reunião. Logo após dei continuidade com o primeiro ponto: “A dinâmica do bombom”, que aconteceu da seguinte maneira: pedi que todos ficassem de pé e posicionassem um braço para frente e o outro para trás. Em seguida entreguei um bombom para cada um e pedi que tentassem abrir o mesmo com uma mão. Todos tentaram, uns conseguiram logo, outros demoraram um pouco mais e teve também aqueles que não conseguiram. Depois eu disse que podiam sentar-se e comer o bombom e levantei questionamentos sobre a dinâmica, se foi fácil, por que, se foi difícil, por que. Após pedi que imaginassem que o bombom era o seu filho, que a mão que tentava abrir o bombom era a professora e que a mão que estava faltando representava a família. Então expliquei que, para o aprendizado acontecer de forma rápida e eficiente, era preciso o apoio da família, e reforcei sobre a importância deles na vida escolar de seus filhos, ou seja, o quanto é válido a parceria família e escola.

Dentre as conversas me surpreendi com a fala de alguns deles que demonstraram estar interessados em saber como estava o desenvolvimento de seu filho (a) na aprendizagem. Em alguns momentos citei pontos que achei importante como a questão dos convites, pois após a entrega dos mesmos houve comentários por parte dos alunos de que ao entregar o convite aos pais, alguns deles não liam, então citei o exemplo de um aluno que disse: “Tia a minha mãe leu

o convite e disse que ia para a reunião”. Os olhinhos dele brilhavam de tanta alegria e disse mais, “ela vai ficar muito feliz né tia”? “Pois eu já estou bem, já sei ler e escrever e estou no verde escuro do gráfico”. Logo após vem outra aluna e diz “tia a minha mãe não leu o convite, ela disse que já sabia o que era”. Fiquei muito triste ao ouvir aquilo, mas por outro lado me senti aliviada, pois a mãe da maioria dos alunos havia lido e eles ficaram felizes. Após a minha citação a mãe de um aluno levantou a mão e disse: “professora eu não sei ler, mas quando o meu filho me entregou o convite e disse que era para eu ir para a reunião eu abri, olhei e disse: eu vou”. Ouvir isso também me deixou feliz, pois tive a certeza de que mais uma mãe havia mostrado interesse pelo filho dando atenção ao meu convite.

Dei continuidade à conversa apresentando e explicando sobre os gráficos com os resultados de aprendizagem na leitura e na escrita e como havíamos construído os gráficos do mês de janeiro e de junho. Pude então, além de explicar o processo, fazer também o comparativo movendo as carinhas de um gráfico ao outro, deixando bem claro os avanços que cada um teve e os que não conseguiram apresentar avanços. Então entrei na questão das faltas, e mais uma vez reforcei a importância de darem mais atenção para seus filhos no final de semana e pedi que dedicassem tempo para ouvi-los, pois o aprendizado deles fluiu com mais eficiência quando eles percebem que alguém vai ficar feliz com seus avanços. Pude perceber a felicidade de alguns pais com os avanços de seus filhos (as). Para mim foi uma reunião produtiva com muita interação e aprendizagem.

Para mim foi uma experiência inovadora, onde pude aprender a ter uma aproximação maior com os pais e a me comunicar de forma que entendessem o que eu estava querendo explicar usando uma linguagem mais fácil e a compreender algumas justificativas feitas por eles.

Reflexão

Passados alguns dias da reunião fizemos um encontro com o objetivo de refletir e avaliar a experiência. Assim solicitamos que cada professora desse seu depoimento sobre como teria sido esse momento. Cada professora contou de sua prática. Disseram ter sido um momento bastante proveitoso e cheio de significado para os pais. Destacaram dentre outras coisas que não houve o tumulto das outras reuniões, que os pais estavam atentos, que esse foi o início para outras conquistas que poderão conseguir futuramente com os mesmos.

Aproveitamos o ensejo para conversar sobre a construção dos gráficos com os alunos, se esse conteúdo gerou aprendizagem para os mesmos. Os professores quando solicitados, relataram como conduziram esse momento com os alunos. Disseram que acreditavam que a consciência dos alunos sobre seus níveis de aprendizagem na leitura e na escrita, sobre seus avanços e dificuldades, repercutiria positivamente no comportamento de alguns. Falaram ainda sobre alguns questionamentos feitos pelos alunos na sala de aula enquanto faziam esse trabalho.

Destaquei a importância dos conteúdos serem levados aos alunos de forma significativa, avaliando como proveitosa essa atividade de construção dos gráficos e conscientização dos alunos.

No final do encontro pedimos aos professores que fizessem o registro da experiência que vivenciaram. Essa experiência nos proporcionou uma aproximação maior com os pais. Foi um momento de formação de vínculos, de acolhida. O olhar para aqueles que primeiro educam os nossos alunos foi diferente. A abordagem foi diferente, porém o foco foi o mesmo, a aprendizagem, o desenvolvimento e o crescimento dos alunos atendidos por essa escola. É perceptível a necessidade que os pais têm de serem orientados.

Se para a escola tem sido difícil lidar com problemas como indisciplina, desinteresse ou qualquer outra dificuldade do aluno, e se muitas vezes nos encontramos sem saber como conduzir determinadas situações, para eles certamente é bem pior, pois muitos deles estão desacreditados, não sabem a quem recorrer, já não sabem mais o que fazer, portanto utilizam a escola como último recurso. A forma como abordamos o assunto interesse pela escola, faz com que a visão que os pais têm da escola, como 'salvadora' de seus problemas, seja aos poucos modificada.

Se os pais entenderem a importância do papel da família como parceira da escola, se compreenderem que a relação deve ser de troca, haverá mudanças significativas no comportamento dos alunos, as aulas terão mais qualidade e conseqüentemente o aluno sairá ganhando com isso. Ouvir os pais foi estar aberto ao diálogo. O resultado nos fez pensar na nossa prática e pensarmos em possíveis temas que poderiam ser tratados com eles.

3. Escola de Dança e Integração Social para Criança e Adolescente - EDISCA

O Processo de Admissão na EDISCA: iniciando a sistematização

Maria Gislene de Andrade Araújo

1. Apresentação Edisca

Tipo de Atuação: Arte Educação

Áreas de Atuação:

- Área Social
- Área Pedagógica
- Área Artística
- Área Gestão
- Área Disseminação

Objetivo Principal: Promover o desenvolvimento de crianças e jovens em situação de fragilidade social, mantendo interseção com a família e a comunidade, através de uma proposta pedagógica interdimensional que tem a arte na centralidade do processo educativo.

Público Alvo: Crianças, adolescentes e famílias. A admissão contempla a faixa etária de 08 a 12 anos. O atendimento prolonga-se até onde seja considerado necessário e/ou conveniente para ambas as partes. O nosso público alvo advém de bairros considerados de alto risco, alto índice de delinquência e pobreza material. Dos 113 bairros da capital (Fortaleza), em 87 há presença de áreas com favelas. É dentro desse contexto que se encontram as crianças e adolescentes atendidos pela Edisca, provenientes das seguintes comunidades:

- **Conjunto Palmeiras:** Favela que se localiza na periferia de Fortaleza, com cerca de 5.000 famílias e com uma população de aproximadamente 30.000 pessoas das quais 80% têm renda familiar abaixo de 02 salários mínimos.

- **Grande Bom Jardim:** Com cerca de 153.256 habitantes, é a quarta área de maior risco de Fortaleza, segundo a Divisão de Investigação Criminal e a Secretaria da Segurança Pública e Defesa da Cidadania.
- **Mucuripe e adjacências:** Áreas de maior concentração do turismo sexual infanto-juvenil da capital, segundo a Comissão Parlamentar de Inquérito instalada em setembro de 2001.
- **Favela do Dendê:** Área incluída recentemente no atendimento da EDISCA, localiza-se no bairro Edson Queiroz. Parte dela ainda se encontra dentro da área de mangue do Rio Cocó, apresentando alto nível de risco social com ênfase no tráfico de drogas.

Características da equipe:

Área Artística - 07 integrantes

Área Social - 03 integrantes

Apoio as ações - 07 integrantes

Administração - 07 integrantes

Área pedagógica - 07 integrantes

Voluntários - 5 integrantes

A formação e o projeto pedagógico:

A formação dos educadores é feita através de grupos de estudos temáticos dentro das nossas concepções, princípios e crenças baseadas no papel educativo da arte e na Inter dimensionalidade do ser. Quanto ao projeto pedagógico, é construído coletivamente, acompanhado e avaliado através de encontros semestrais com toda a equipe.

2. Projeto de Sistematização

2.1. Objeto da Sistematização

Escolhemos como tema central da nossa sistematização o processo de admissão de crianças na nossa instituição, considerando que ele envolve situações inusitadas, tanto no âmbito dos valores e significados da instituição, quanto das condições das comunidades que aspiram ao ingresso de suas crianças na Edisca, e de modo a esclarecer as bases teóricas, filosóficas e psicológicas da nossa ação.

2.2. Objetivos da Sistematização

a) Construir condições de dar forma e justificativa teórica à nossa prática.

b) Fortalecer as bases filosóficas e éticas dos procedimentos concernentes ao ingresso das crianças na instituição para tornar mais compreensível e socializável nosso objetivo geral.

c) Promover um processo de reflexão sobre essa prática para ordenar o conhecimento já construído.

2.3. Justificativa

Há tempos nossa equipe vem refletindo sobre o aprimoramento do processo de avaliação para efeito de admissão na nossa escola. A parceria recente com a Petrobrás trouxe para a EDISCA uma demanda de crianças, bem mais jovens do que era admitido dentro das perspectivas da nossa instituição: só admitíamos crianças de 08 a 12 anos. Foi então que, aproveitando a ampliação das nossas compreensões sobre sistematização durante a capacitação da CASA7, resolvemos levar em conta a escolha de tornar mais democráticos, mais acessíveis e menos traumatizantes nossos processos avaliativos para a admissão de novos alunos e, ao final, poder compartilhar com outras instituições o conhecimento construído.

Nesse trabalho procuramos descobrir novas dimensões e novas possibilidades no processo de avaliação de crianças a serem admitidas na escola. Nossa avaliação observa o comportamento motor em relação ao desenvolvimento físico, juntamente com a tentativa de refletir o desenvolvimento emocional das crianças e suas necessidades psicogênicas:

- Relações sociais;
- Necessidades de posse, ordem, reconhecimento, obediência, exibição e de liderança.

Colocados nossos objetivos da avaliação inicial da criança, nossa atenção esteve dirigida à construção e sistematização desse momento delicado para as crianças, em termos de novas experiências em ambiente estranho, com exigências diversas. Delas será exigido corresponder aos processos em direção ao desenvolvimento da corporeidade, da logicidade, da sensibilidade e de compreensão do mundo que as cerca.

Nas oportunidades educativas da EDISCA, as crianças serão colocadas diante de desafios reais nas quatro dimensões humanas para a avaliação inicial e necessária como porta de informações para os educadores. Entendemos que a proposta da avaliação inicial deve conduzir as crianças a uma identificação com as propostas e atividades corpóreas e emocionais, lógica em que as crianças são levadas à reflexão coletiva, ao exercício da memória auditiva, à convivência social e ao conhecimento de si mesmas. Enfim, entendemos o pensamento de Paulo Freire quando afirma: “A aprendizagem deve acontecer com base na construção de significados, aprender não é decorar, é compreender”. O que entendemos, desde o primeiro momento, é preparar a criança para compreender.

2.4. Participantes

A sistematização é dirigida aos membros da Edisca (gestores e educadores) visando colocar mais lógica nos processos de contato com as comunidades e admissão de crianças na Edisca, com possibilidade de ser aplicada por outras instituições e organizações educativas congêneres.

3. Descrição da Prática

Temos levado em conta a complexidade do processo desenvolvido na EDISCA em termos de oportunidades educativas nas linguagens da arte. Devido a essa complexidade, o nosso período probatório cuida de perceber nos futuros alunos as condições básicas de lateralidade e a orientação espacial e que demonstre condições de saber ouvir e saber ver formas e estruturas. Procuramos ainda nas crianças a serem avaliadas as condições mínimas de entender o contexto e interagir com ele de modo que, através da linguagem da arte, o educando tenha condições para desenvolver uma consciência de mundo.

Nesse período, já começamos a trabalhar as potencialidades das crianças. Nossa maneira de educar para o desenvolvimento humano considera as contribuições de alguns pensadores da educação, entre eles, Freinet, Piaget, Vigotsky, Wallon e Herbert Read, este, filósofo inglês que observou a conexão da arte com a pedagogia. Ele afirma que interesse, concentração e imaginação são palavras-chave de todo processo educativo. Todas essas correntes de pensamento nos foram repassadas pelo professor Antônio Carlos Gomes da Costa, que nos ajudou a construir as compreensões pedagógicas que embasam nossas ações.

Como ação resultante das nossas reflexões, já iniciamos uma nova abordagem no campo da avaliação para admissão de crianças a organizações educativas que trabalhem no âmbito do desenvolvimento da corporeidade e os da educação pelas linguagens da arte. Na verdade, pensando bem, o modelo que estamos experimentando pode ser aplicado a qualquer outra organização educativa. Interessa-nos saber como tornar a avaliação mais justa e facilitadora da expressividade da criança, de modo a nos permitir medir com justeza a sua capacidade de imaginação, atenção, memória, emoção, linguagem, comunicação, pensamento e interação (competências sociais).

Na intenção de diligenciar novos processos que decorram durante a capacitação dada pela CASA7, já iniciamos a aplicação do novo modelo para podermos contar com as compreensões construídas durante a capacitação. Assim, realizamos no dia 13 de junho a avaliação de 35 jovens segundo o novo modelo. Essa avaliação foi feita para a admissão de alunos no projeto da escola Ayo que pertence à outra instituição educativa com centralidade no esporte. Para nós foi uma rica vivência que nos ajudou a fortalecer a nossa prática. **Para iniciar** a sistematização sugerimos a documentação (registro) da metodologia aplicada, que foi centrada na ludicidade

como forma de fundamentar atividades intelectuais da criança e do adolescente já que enriquecem e facilitam os processos cognitivos. Através da aplicação de jogos que foram criados especialmente para o momento, colocamos os alunos diante de desafios reais. Esses jogos testados já estão organizados para documentação.

4. Exemplos de registro do educador e devolutiva

Tema Descrito: A admissão de novos alunos (as)

Educadora: Jamila Lopes (Professora de dança)

A Edisca tem como principal foco a mudança de vidas através da arte. Crianças e adolescentes de 8 a 12 anos inseridas em comunidades com alto nível de risco social veem a Edisca como uma oportunidade imensurável em suas vidas. Para o ingresso de novos alunos é realizado um processo seletivo que busca resgatar talentos das comunidades mais carentes.

A primeira etapa é realizada por meio de uma aula de dança, onde a flexibilidade, a coordenação motora e a aptidão da criança para a dança são os principais focos para a avaliação. Logo após se inicia o período de adaptação à escola, onde a criança será inserida no dia a dia da escola, assimilando o seu funcionamento, regras e demais atividades. Há a visita à comunidade onde, além de ter como objetivo o conhecimento do ambiente da criança, possui também o de avaliar se a mesma atende ao perfil socioeconômico da Edisca. As primeiras aulas introduzem e norteiam a criança tanto na dança, quanto nas vastas possibilidades oferecidas pela Edisca.

Tanto no processo de ingresso quanto no processo educacional da instituição como um todo, é sagrado perceber que as mudanças atravessam os limites da arte e permeiam a vida dos jovens, construindo não apenas artistas, mas sim, seres humanos.

Devolutiva para Professora Jamila Lopes por Gislene Andrade

Embora exercendo uma mesma prática, discutida e vivenciada, percebemos que para sistematizá-la temos que solicitar dos educadores envolvidos no processo uma leitura descrita do passo a passo da ação. No caso, estamos analisando o processo de admissão de alunos e alunas na Edisca. Suas colocações dizem respeito às condições socioeconômicas do contexto e a outros detalhes que devem ser observados na avaliação da clientela.

A nossa atual busca é por verificar se o processo de admissão de alunos (as) está coerente com os nossos objetivos de “justeza das coisas”, para isso procuramos responder à pergunta: O nosso processo de admissão de novos alunos (as) oferece segurança para os dados da escola e tranquilidade para os alunos(as) a serem avaliados? Por esse caminho estamos procurando chegar a uma conclusão dialogada.

Ao solicitar dos educadores envolvidos uma descrição dos procedimentos, queremos detectar que possíveis percepções e interpretações que os educandos têm sobre a ação. Nossa história de vida escolar tem nos levado a concluir que a avaliação dos alunos (as) inicialmente deve passar por todos os passos citados por você, tudo isso para entender melhor a nossa prática e só assim poder sistematizá-la.

A sequência em que você descreveu essa prática é uma proposta a ordenação da prática como é exigida em um processo de sistematização. Afinal, se pretendemos repassar nossa prática para outras organizações educativas que trabalhem a linguagem da dança, temos que cuidar muito bem das reflexões necessárias ao tema. Dessa forma temos a intenção de enriquecer o conhecimento sobre processos de avaliação de admissão de alunos (as) em escolas de dança e que acreditem na dança como parte da educação para a convivência social e para o conhecimento de si mesmo (a).

Educadora: Tatiane Gama (professora de dança e ensaiadora)

O PROCESSO DE ADMISSÃO DAS CRIANÇAS COMO ALUNAS (OS) DA EDISCA

1- Perfil das comunidades

Comunidades carentes da cidade de Fortaleza que apresentam altos índices de violência, exploração sexual, tráfico de drogas, risco para a infância e adolescência, inexistência de oportunidades educativas e serviços públicos de baixa qualidade.

2- Perfil das crianças

Crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social que morem nos seguintes bairros apenas: MUCURIBE e adjacências (Mucuripe, Castelo Encantado, Vicente Pinzon, Conjunto Santa Terezinha, Caça e Pesca, Cais do Porto, Praia do Futuro); GRANDE BOM JARDIM (Bom Jardim, Granja Lisboa, Pq. Sta. Cecília); CONJUNTO PALMEIRAS (Conjunto Palmeiras, Jangurussu, Conjunto São Cristóvão); CONJUNTO ALVORADA; EDSON QUEIROZ.

- Ter entre 07 e 12 anos de idade, de ambos os sexos.*
- Estar regularmente matriculado na escola formal.*
- Ser comprovadamente de baixa renda.*

3- Etapas da audição:

- Divulgação: a divulgação acontece verbalmente em sala de aula na EDISCA e por meio de cartazes eletrônicos divulgados em redes sociais e impressos anexados nas escolas formais de nossos educandos.*
- Triagem: as crianças e adolescentes devem apresentar carteirinha de estudante ou outro documento, mais o comprovante de endereço na entrada da EDISCA. Só será permitido o acesso ao teatro da escola (local onde aguardarão o início da audição) das crianças e*

adolescentes (e seus acompanhantes) de 7 a 12 anos e moradores das comunidades atendidas. A triagem é realizada por educadores.

- Organização em filas: ao ingressarem no teatro as crianças e adolescentes serão dispostas em fila por ordem de idade e de chegada. As aulas serão iniciadas por ordem crescente de idade, ou seja, primeiro os mais novos.*
- Boas vindas e informes aos acompanhantes: são dadas as boas-vindas aos presentes e as principais informações sobre o processo seletivo.*
- Aulas/Teste: O teste seleção (aula de dança) é realizado nas salas de dança, tendo como equipe os professores e diretoras da escola.*
- Não selecionados: As crianças e adolescentes não selecionados serão conduzidos à outra sala para uma conversa com a psicóloga e depois serão encaminhados a seus acompanhantes.*
- Selecionados: Os educandos aprovados serão registrados (nome, idade, bairro e telefone), receberão um comprovante de aprovação constando informações para sua pré-matrícula e serão conduzidos a seus acompanhantes. A cada aula concluída são comunicados no teatro os nomes dos selecionados.*
- Período probatório: é um período de adaptação das crianças e adolescentes as atividades e as regras da EDISCA. São realizadas durante este período as entrevistas e as visitas domiciliares.*

4- Itens avaliados em cada etapa

No teste de seleção realizamos a avaliação através de 05 critérios: disciplina, musicalidade, coordenação motora, flexibilidade e criatividade. É realizada uma aula de dança onde verificamos todos esses itens.

5- Burocracia das matrículas

Para efetivar a matrícula dos educandos, os pais devem trazer cópia da certidão de nascimento, comprovante de endereço e declaração escolar. Com o objetivo de verificar o pertencimento do educando no perfil de atendimento institucional (Renda Per capita de até ½ salário mínimo), é realizada entrevista com os pais ou responsáveis pela criança ou adolescente e visita domiciliar. O instrumento utilizado é o questionário socioeconômico.

Devolutiva para Professora Tatiane Gama por Gislene Andrade

Perfil das comunidades: Há uma compreensão sobre as características sociais e humanas da nossa clientela e ela foi bem detalhada na descrição do perfil das comunidades atendidas. A escolha preferencial da nossa organização educativa por essas comunidades foi feita como forma

de expressar e concretizar nosso compromisso, filosofia e ideologia. Com essa escolha de clientela elegemos atitude de corresponsabilidade social, através do desenvolvimento de um processo educativo destinado às crianças e adolescentes em situação de risco, oferecendo a essa camada social oportunidade de desenvolver suas potencialidades.

Perfil das crianças: As crianças que são convidadas a se desenvolver em uma sequência de avaliações com a finalidade de ser admitidas nos quadros da nossa escola de dança e inclusão social geralmente já são simpatizantes da arte geral, especificamente da dança e estão em dificuldades advindas das incertezas sociais a que estão submetidas. O fato de procurarem espaços para ter uma educação coerente com as condições da sociedade em que vivemos já indica que as famílias estão tomando atitudes diante dos processos da educação a que seus filhos têm acesso.

Etapas da audição: Divulgação, triagem, informes, testes, seleções, período probatório.

As etapas do período de ingresso das crianças na Edisca são orientadas pelas determinações das necessidades específicas de informações para o projeto Edisca, e pela identificação e definição da clientela atendida, que são indicativas de como essas populações sentem e pensam suas circunstâncias e o que elas necessitam perceber da instituição. Com os procedimentos iniciais pretendemos ampliar as expectativas de sucesso da educação para o desenvolvimento humano na Edisca.

Crítérios da avaliação: a avaliação é uma investigação sobre as potencialidades da clientela e as condições que indicam se ela está dentro dos padrões pensados para serem merecedores de receber nossa atenção e interesse; embora saibamos que toda criança merece uma Edisca, não temos ainda condições financeiras para tão grande desafio.

Matrículas: Depois de responder positivamente às avaliações, passamos para os aspectos burocráticos da admissão: são solicitados comprovantes de moradia, escolaridade e situação socioeconômica, além de outras informações que nos dão maior segurança na condição de relacionamento escola-família-comunidade.

5. Entendimento coletivo do conceito de sistematização

Levando em conta as previsões de trabalhar o entendimento coletivo do conceito de sistematização, construímos um quadro sinótico com base nos escritos de Oscar Jara em forma de painel para facilitar a troca de ideias sobre o seu conteúdo pelos educadores. Também foi construído um esquema sinótico para ser distribuído para os educadores com o mesmo tema. Isso se faz necessário, já que todas as nossas práticas mereceriam ser sistematizadas. No entanto, escolhemos o tema já em pauta para realizar reflexões coletivas na nossa escola. Estamos

conscientes de que as metodologias criadas na Edisca precisam ser replicadas em outras instituições educativas como variantes de estratégia de ensino aprendizagem.

O conceito de sistematização- Síntese das compreensões teóricas com base em Oscar Jara

A perspectiva dialética indica que não se trata apenas de descrever os fenômenos e observar seus comportamentos e sim, de:

- Intuir e compreender suas causas e relações;
- Identificar suas contradições profundas;
- Situar honestamente nossa prática como parte dessas contradições, e chegar a imaginar e a empreender ações tendentes a transformação.

Trata-se de uma compreensão articulada entre a prática e a teoria que não termina na conclusão teórica. A sistematização situa-se no caminho intermediário entre:

- A descrição de uma experiência;
- A reflexão teórica.

A concepção metodológica dialética é uma maneira de:

- Conceber a realidade;
- Aproximar-se dela para conhecê-la;
- Atuar sobre ela para transformá-la.

É portanto uma maneira integral de pensar e viver uma filosofia. Entende a realidade como um processo histórico e concebe a realidade como uma criação dos seres humanos.

Entende a realidade histórico/social como uma totalidade: um todo integrado em que as partes (econômico, social, político, cultural, individual, local, nacional, internacional, o objetivo e o subjetivo, etc.), não podem ser entendidos isoladamente, se não em sua relação com o conjunto.

Concebe a realidade em permanente movimento: uma realidade histórica sempre mutante, nunca estática ou uniforme, devido à tensão que exercem incessantemente.

Criações históricas enquanto fenômenos sociais

Para a concepção metodológica dialética, a realidade é ao mesmo tempo, una, mutante e contraditória:

- Porque é histórica;
- Porque é produto da atividade transformadora;
- Porque é criação dos seres humanos.

Somos sujeitos de conhecimento e transformação

A visão do conhecimento que separa o sujeito que conhece do objeto que pretende conhecer, que isola uma parte do todo, que pretende eliminar qualquer juízo de valor, sensibilidade ou emoção, se enreda nos discursos abstratos sem poder entender os problemas reais. Ao contrário, a partir da perspectiva dialética, nos aproximamos da compreensão dos fenômenos sociais desde o interior de sua dinâmica, como sujeitos participantes na construção da história. Por isso, não podemos simplesmente “descrever” os fenômenos e “observar” seus comportamentos e sim, devemos nos propor a:

- Intuir;
- Compreender suas causas;
- Identificar suas contradições profundas;
- Situar honestamente nossa prática.

Transformar a “realidade” a partir da perspectiva dialética significa transformar-nos a nós mesmos como pessoas, com nossas ideias, nossos sonhos, vontades e paixões.

A união entre a teoria e a prática

A visão de realidade como totalidade histórica, contraditória e mutante, produto da prática transformadora da humanidade que exige um esforço teórico/prático de conhecimento e transformação, coloca-nos diante dos processos sociais com uma atitude fundamental:

- Ter disposição criadora;
- Ter convicção de que o que hoje existe não é a única realidade possível;
- Que não tem sentido se propor a conhecer a realidade só para “constatar como é”.

Condições para sistematizar

- Interesse em aprender da experiência;
- Sensibilidade para deixá-la falar por si mesma;
- Habilidade para fazer análise e síntese.

6. Conclusão

Agradecemos as contribuições da CASA7 às reflexões das nossas práticas e esperamos manter a nossa parceria. O processo de construção deste instrumento foi muito rico, proveitoso e de vital importância para valorizar nossas construções de oportunidades educativas. O processo de seleção de alunos já passou por transformações significativas em termos da construção de uma visão mais precisa de nossos educandos e das concepções pedagógicas de nossos educadores.

4. Instituto Felipe Martins de Melo

Formação de Desenvolvimento Humano e Social para Jovens

Beatrice M. Martins de Melo, Maria Evelúcia L. da Costa Martins de Melo e Ruth Cunha²

A Sistematização da Formação de Desenvolvimento Humano e Social para Jovens está sendo realizada pelos co-fundadores, diretores e atuais membros do INSTITUTO FELIPE MARTINS DE MELO (IFMM) para que a instituição possa ter um registro de sua metodologia de formação, otimizando assim as atividades executadas, refletindo a prática e o acompanhamento dos jovens, para que, ao longo do tempo, possa ser repassado, sem perdas, aos novos membros, profissionais, formadores, parceiros e investidores do Instituto, permitindo que todos os que formam e participam do IFMM integrem a missão, preservem os valores e, principalmente, perpetuem a essência da organização e de sua história.

MITO FUNDADOR

No dia 8 de agosto de 2012, o brasileiro Felipe Martins de Melo (17), estava fazendo intercâmbio na Nova Zelândia, quando foi chamado a iniciar uma Nova Vida. Acontecimento onde amigos, familiares e pessoas, de várias partes do mundo, viveram um inusitado e especial momento de fé e solidariedade.

Felipe era um jovem artista, amigo fiel, grande parceiro, aventureiro, apaixonado, poeta, alegre e brincalhão. Cantava, tocava e fazia músicas. Com ele tudo era festa e estava sempre rodeado de amigos, agregava e unia todos. Durante uma atividade do acampamento escolar no parque da cidade de New Plymouth, Nova Zelândia, 11 estudantes e 2 instrutores escalavam, a “Paritutu Rock”, uma rocha à beira mar. Em um determinado momento, uma onda resgatou 3 alunos. Um dos instrutores pulou para tentar salvá-los. Um dos garotos conseguiu segurar-se numa pedra e foi salvo com vida. Os outros 2 estudantes, Felipe Melo (17) e Stephen Gedye (17), e o instrutor Bryce Jourdain (42) ficaram desaparecidos no mar.

Logo após o acidente, amigos dos jovens iniciaram vigílias nas praias de New Plymouth. Em Fortaleza, irmãos, familiares e amigos de Felipe também exercitaram o poder de mobilização.

² CEO, Co-Fundadora, Formadora: Beatrice Maria Martins de Melo
Presidente do Conselho, Co-Fundadora, Formadora: Maria Evelúcia Lustosa da Costa Martins de Melo
Coordenadora Pedagógica e Formadora: Ruth Cunha

Nas tardes de agosto, os jovens se reuniam e planejavam as vigílias a beira-mar de Fortaleza. Convidavam pessoas e divulgavam a ação nas mídias sociais, escolhiam músicas, orações, mensagens, criavam um momento diferente, sem discriminação de idade, raça, sexualidade ou religião com o propósito de catalisar energia positiva e enviar forças às buscas dos três desaparecidos.

Este movimento, diferente do que se é esperado em tais situações, era organizado de modo que refletissem o jeito e a boa energia do Felipe, para que aqueles que não o conhecesse pudessem ter a oportunidade de sentir um pouco da sua essência e desejar a sua volta. Ao invés de palavras de consolo, eram pedidas orações. Ao invés de compartilhar lágrimas, trocavam-se abraços. Ao invés de um minuto de silêncio, era pedido um minuto de barulho - e neste faziam o uso de apitos e gritos, em frases como: 'Volta Felipe!' ou 'Fefs, eu te amo', 'Volta logo, queremos te conhecer!'.

A cada encontro diário para a vigília à beira-mar, mais desconhecidos apareciam para enviar energias positivas. As mensagens de apoio vinham de todas as partes, de diferentes pessoas, cidades e países. Foi construída uma corrente de solidariedade, fé e união que contagiava a todos que, de alguma forma, tiveram contato com o Felipe ou com sua história.

Após essa experiência de Fé, Deus atendeu as preces e trouxe o Felipe de volta, da forma como Ele permitiu. Os jovens que iniciaram as vigílias perceberam o tamanho da sua fé e o poder que tinham de unir toda uma sociedade em oração por seu amigo - e que a energia deste amigo, mesmo não estando presente, contagiava a todos.

O primeiro trabalho daquele grupo que se uniu em 8 de agosto foi organizar um grande encontro, com missa campal e momento de música, em 1º de setembro de 2012. A intenção era agradecer a todas as pessoas que viveram esse momento de busca e oração. Uma cerimônia religiosa foi realizada para anunciar a Nova Vida do Felipe, ao lado de Deus, e a vida de cada um, que nunca mais seria a mesma.

Em 8 de setembro realizaram a cerimônia das cinzas na praia de Jericoacoara, local onde sempre se divertiam em passeios com o amigo e que era desejo dele ser o primeiro local de encontro com a turma.

Os encontros continuariam no dia 8 de cada mês, no aterro da beira-mar de Fortaleza para um momento de vigília até, quando decidiram transformar aquele momento que passou a ser doloroso em uma ação do bem. Este evento mensal foi nomeado de HorAção, onde pelo menos uma hora daquele dia seria dedicada a ações de gentileza ou assistenciais. Assim iniciava a construção do Instituto Felipe Martins de Melo.

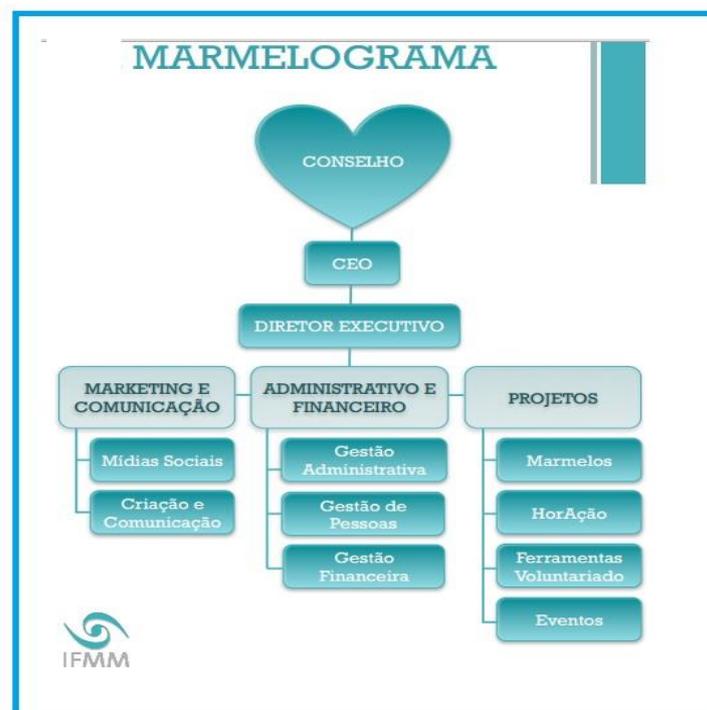
O INSTITUTO

O INSTITUTO FELIPE MARTINS DE MELO é uma Organização da Sociedade Civil construída por jovens e para jovens, com o interesse de realizar ações de cidadania e oferecer Formação para o

Desenvolvimento Pessoal e Profissional, estimulando uma cultura de solidariedade e voluntariado.

A Missão do IFMM é desenvolver a cultura de voluntariado por meio da prática de ações inovadoras e da formação de jovens empreendedores sociais em busca de uma transformação social, com a defesa de que mesmo pequenas ações podem gerar grandes impactos sociais positivos. Outra intenção também considerada pelo IFMM é fazer uma rede entre ONGs, unindo parcerias em ações, na elaboração e aplicação de projetos. Na composição organizacional, o IFMM é formado por:

- CONSELHO, composto pela família do Felipe e membros fundadores;
- CEO (Chefe Executivo de Ofício);
- DIRETORIAS (Administrativa, Financeira, Marketing/Comunicação e Projetos);
- Líderes de Tarefas;
- MARMELOS INSOLADOS (jovens formados/formadores);
- MARMELOS (jovens em formação);
- KIWIS (voluntários e formadores);
- Profissionais de serviços auxiliares (manutenção)



O jovem que participa da formação é chamado de MARMELO, codinome usado por Felipe (Felipe Marmelo) em redes sociais, ao juntar seus nomes de família: Martins de Melo. Concluída a formação em Empreendedorismo Social (ou Desenvolvimento Pessoal e Social), o Marmelo passa a ser um INSOLADO, nome inspirado na banda de Felipe, representando os Alumines da Instituição. Estes integrantes, já formados, podem continuar seu papel como: formador,

multiplicando sua experiência no IFMM; voluntário participante das ações do Instituto; voluntário em outra instituição que visitou e com cuja causa se identificou; empreendedor social, abrindo uma start-up em benefício da sociedade civil com apoio do IFMM.

Os voluntários (crianças, jovens e adultos) que vêm de fora da instituição para auxiliar na captação de recursos e ações mensais, HorAção, são chamados de KIWI - nome referente aos habitantes nativos da Nova Zelândia. Além desta participação pontual, os Kiwis são convidados a participar da Formação: Ferramentas para o Voluntariado - atividade esta realizada anterior a ação para o auxílio da prática do voluntariado.

Aqueles responsáveis pela formação que não participaram da formação de Desenvolvimento Humano e Social, mas que têm competências suficientes para exercer a capacitação dos jovens, também são denominados Kiwis.

CONTEXTO COMUNIDADE

A principal comunidade que IFMM atua é junto aos jovens universitários com desejo de provocar mudança social e que por meio de uma formação são estimulados a assumir uma responsabilidade social e exercer seu poder de mobilização. Ao final da formação podem continuar como Agentes de Mudanças por meio do voluntariado ou desenvolvendo e aplicando projetos em outras instituições.

CONTEXTO HISTÓRICO

O Instituto Felipe Martins de Melo nasceu de uma mobilização jovem em Fortaleza, Ceará. Num contexto histórico em que o jovem estava esquecido do poder social e a partir desse momento se deu conta que poderia ser um agente transformador. Poucos meses depois, em junho de 2013, nas vésperas da abertura oficial do Instituto, surgiu um movimento pelas ruas do Brasil. Inspirados pela revolta turca, jovens brasileiros organizaram passeatas em “manifestações contra o reajuste da tarifa de transporte público, que já aconteciam desde janeiro no Brasil e ganharam força em maio e junho”.

“Antes de mais nada, importa reconhecer que é o primeiro grande evento, fruto de uma nova fase da comunicação humana, esta totalmente aberta, de uma democracia em grau zero que se expressa pelas redes sociais. Cada cidadão pode sair do anonimato, dizer sua palavra, encontrar seus interlocutores, organizar grupos e encontros, formular uma bandeira e sair à rua. De repente, formam-se redes de redes que movimentam milhares de pessoas para além dos limites do espaço e do tempo” (Leonardo Boff)

Da mesma forma que os jovens no IFMM, os jovens brasileiros perceberam seu poder de mobilização inexplorado desde os “Caras Pintadas” (movimento do Impeachment do presidente Fernando Collor de Melo-1992). Dessa vez, se apropriaram dos recursos de comunicação da atualidade, como as mídias sociais, para divulgar ações, planejar encontros e causar incômodo, revolucionando.

Neste contexto, foi percebido que, para execução de tais iniciativas, eles precisavam também de reflexão, fundamentação de suas causas resultando em movimentos que possuam um sentido maior, façam a diferença na sociedade, transformem os que participam e os que estão ao seu redor e não apenas com o âmbito de ser visualizado, “chamar atenção”.

JUSTIFICATIVA

Na fundação do Instituto e na definição de sua prática foi levada em consideração a ideia de um de seus co-fundadores, com experiência em Psicologia Social, que observava a dificuldade em conseguir voluntários para essa área. Durante seus 20 anos de atuação na área, constatou que o voluntariado não é uma cultura do brasileiro, não está intrínseco na maneira deste agir, como acontece nos EUA, Japão e países da Europa. Constatou também que o brasileiro é um ser afetuoso, mas que, por mais que participe de ações pontuais quando ocorrem grandes movimentos e tragédias, ainda não tem a consciência de assumir uma responsabilidade social como um compromisso inerente a sua vida.

Em países desenvolvidos é natural que desde cedo as famílias ensinem suas crianças a estarem disponíveis para um trabalho social. Os jovens antes da entrada na universidade, ou ao término dela dedicam uma parte de seu tempo para ações sociais. Um exemplo válido de ressaltar é que, no orçamento doméstico americano, é normal existir uma verba destinada à doação, segundo palestra de Bob Carter (AFP) no Festival Latino Americano de Captadores de Recursos (FLAC, 2013).

Outro fator observado foi a quase inexistente comunicação entre as instituições que trabalham em prol de causas sociais. Muitas entidades funcionam no mesmo bairro e desconhecem o trabalho umas das outras. Algumas vezes tornando-se concorrentes quando poderiam ser parceiras, somar forças e fazer trabalhos mais consistentes e sustentáveis.

Com essas observações, no processo de desenvolvimento do Instituto Felipe Martins de Melo, pensou-se numa Organização que pudesse trabalhar com esses dois fatores:

- Formar e desenvolver jovens para o trabalho voluntário
- Desenvolver rede de parcerias entre ONGs

Muitos jovens dizem ter o desejo de ajudar, mas não sabem como ou onde. O IFMM surge com a intenção de ser um espaço de encontro, reflexão, construção de valores e práticas que potencializem a responsabilidade social, estimule a cultura do voluntariado e o desenvolvimento

de projetos sociais por meio do empreendedorismo social, das ações de gentileza, da Formação de Desenvolvimento Humano e Social para Jovens e das práticas e ferramentas do voluntariado. A formação de jovens universitários busca auxiliar também na construção de valores, que pouco frequentemente são abordados nas universidades.

Concluída a formação, os jovens são estimulados a se tornarem agentes multiplicadores de mudanças, assumir essa responsabilidade, continuar com esse compromisso com a sociedade, sensibilizar o contexto à sua volta e agregar esses valores a sua vida e família futura.

A parceria entre as ONGs acontece em paralelo às atividades do IFMM e em conjunto com a Formação de Jovens. Os membros do Instituto visitam outras instituições e tomam conhecimento de suas causas e desafios, com o propósito de criar uma rede entre essas Organizações. A partir disso, divulgam os trabalhos já exercidos pelas diversas instituições da cidade e aplicam seus projetos finais da “Formação em Desenvolvimento Humano e Social” de acordo com as necessidades da comunidade que a ONG foca.

LINHA DO TEMPO

Em 2012, quando alguns jovens conseguiram sensibilizar um grande número de pessoas para rezar em prol do amigo Felipe Melo que estava sumido no mar da Nova Zelândia, perceberam o poder de mobilização que tinham e a partir de então pensaram em usá-lo em benefício de outros. O IFMM surgia assim, da união entre a família “Martins de Melo” e estes jovens amigos que desejavam perpetuar a história de Felipe, curar a própria dor e ao mesmo tempo compartilhar, por meio de ações sociais, todo o amor aprendido com ele. Como muitos não tinham experiência com trabalho social ou mesmo conhecimento de onde poderiam atuar e como deveriam direcionar suas práticas, surgiu a ideia de uma Formação que preparasse jovens estudantes que tivessem essa grande vontade de fazer algo por alguém.

No primeiro encontro ficou decidido que as reuniões aconteceriam: aos domingos, feriados, no período de férias e, quando possível, no turno da noite, para que todos pudessem participar. Durante as reuniões foi sugerido que a ONG teria o nome de Instituto Felipe Martins de Melo, com a intenção de continuar escrevendo a história do Felipe e perpetuar sua memória por meio de ações solidárias. A grande ambição seria mudar o mundo ou em especial a vida de alguém. A principal marca seria que suas ações tivessem a mesma intenção do homenageado: alegrar o caminho por onde passassem com **amor, amizade, diversão e música**.

Em Dezembro daquele mesmo ano iniciaram atividades solidárias de Natal em algumas instituições de Fortaleza: Abrigo infantil Casa de Jeremias, Associação Renascer da Esperança e CEI Dom Tupinambá da Frota.



Casa de Jeremias



Renascer da Esperança



Dom Tupinambá da Frota



Dom Tupinambá da Frota

Com o sentimento de que era muito doloroso continuar com as vigílias no aterro da Praia de Iracema, o grupo decidiu que nos próximos dias 8 de cada mês realizariam ações, conservando apenas o primeiro mês do ano para as vigílias. A vigília de janeiro passou a ser um momento de agradecimento pelas conquistas do ano que termina e uma projeção positiva, abençoando o ano que inicia. O movimento de ações realizadas todos os meses no dia 8 passou a chamar-se HorAção (uma hora de ação).

No início de 2013, um dos jovens integrantes que tinha experiência no terceiro setor convidou mais quatro amigos que tinham trabalhado com ele na AIESEC (ONG que atua com intercâmbio de jovens líderes) para se unirem à família e amigos do Felipe, colaborando nessa construção.

Em abril do mesmo ano, um grupo de quatro integrantes participa, em Salvador, do FLAC (Festival Latino Americano de Captação de recursos).

As formações se iniciam em Fortaleza com a preocupação de trabalhar numa perspectiva profissional e emocional. Num intensivo de final de semana as primeiras oferecidas foram: Gestão de Tempo, Gestão de Times, Gestão de Pessoas, Gestão Pessoal, Elaboração e Gestão de pequenos Projetos.



Os mesmos jovens em formação foram responsáveis por planejar e executar toda a estrutura organizacional do Instituto e também compor seu espaço físico com instalações artísticas que simbolizassem a essência que planejavam perpetuar. A partir dessa construção, era percebida uma nova tribo que surgia. Em homenagem ao Felipe, uniram-se ao sobrenome dele e se autodenominaram Marmelos.

No dia 8 de Agosto de 2013, exatamente um ano após o acidente do Felipe, aconteceu a abertura oficial do Instituto Felipe Martins de Melo. As famílias e amigos de todos os fundadores foram convidados a presenciar aquele momento histórico na vida de cada um.



Em Setembro, os jovens Marmelos perceberam que com a entrada dos outros participantes que os ajudaram na criação do Instituto mas que não conheceram Felipe, a essência que inspirou o Instituto não poderia se perder. Os Jovens descobriram a importância de assumir a Organização para que a referência do amigo pudesse ser continuada e conhecida por todo os que chegassem ao Instituto. As diretorias foram dissolvidas, o Presidente continuou seu mandato até o final do ano como combinado e os Marmelos assumiram o planejamento das novas ações.

Após a Formação em Elaboração de Projetos, várias ideias foram desenvolvidas. Duas delas foram escolhidas para serem aplicadas: o “Projeto 1º Gol” e o “Sina de Cinema”. Ainda em Setembro, foi firmada a parceria com o Instituto Servir onde foi implantado o Projeto “Primeiro Gol”, preparando jovens para o primeiro emprego em um curso que focava no emocional, resgate da auto-estima e estímulo a autonomia. O curso oferecia disciplinas específicas como “Informações Turísticas e Recepção em Eventos e Hotéis” para trabalhar na Copa Mundial de Futebol no Brasil. Foram 22 jovens formados e empregados.



O Projeto “Sina de Cinema” trata de oferecer cinema no espaço do IFMM: filmes de artes, educativos ou premiados que possam ser discutidos pelos jovens e também trazer para a sala de cinema quem nunca teve essa experiência. Para a segunda ideia, os Marmelos contaram com a parceria do Instituto Stela Napolini, instituição que trabalha com Educação e que em 2013 lançou o Projeto Estrela Criança com a 2ª Mostra de Cinema Infantil, doando uma coleção de DVDs de Filmes vencedores do Festival Brasileiro.

O IFMM foi uma das instituições escolhidas pelo Stela Napolini para proporcionar cinema para crianças. Unido ao Projeto “Sina de Cinema” que foi aplicado na Hora de Outubro, os Marmelos receberam cinco instituições infantis na Semana da Criança e organizaram brincadeiras, sala com projetor, ingressos, pipoca e refrigerantes.

DIA	INSTITUIÇÃO
8 Outubro	Projeto Resgatando Vidas - Praia do Futuro
9 Outubro	Escola NEDI Emanuel - Caucaia
10 de Outubro	CEI Tupinambá da Frota - Bela Vista
11 de Outubro	Renascer da Esperança - Barra do Ceará
12 de Outubro	ANPAZ com os Amigos de Coração - Serrinha

HORACÃO DE OUTUBRO
2ª Mostra de Cinema Infantil

Nos dias **08 à 11** de Outubro às **14h**
e dia **12** de Outubro às **09h**
para crianças entre **05 e 12 anos**
no **Instituto Felipe Martins de Melo**
localizado na **Rua Júlio Siqueira, 429**
com muita pipoca e diversão!!!!

Info: 3272 7400 / 8817 8000

IFMM INSTITUTO FELIPE MARTINS DE MELO ESTRELA CRIANÇA



Em Novembro o IFMM recebe de um grupo de Kiwis o Bazar Amor Solidário e o valor arrecadado é dividido entre as instituições Renascer da Esperança e Toca de Assis.

A gincana “Podia ser sempre assim”, que vira lema do IFMM, é lançada em Dezembro. Marmelos e convidados montam suas equipes e aceitam o desafio de executar 8 missões, baseada no álbum do facebook do Felipe, quando fotografava seus melhores momentos com os amigos. A gincana procura lembrar esses momentos divertidos e cria com tarefas jovens, engraçadas e solidárias, um espírito natalino. A equipe vencedora recebeu todos os alimentos arrecadados e escolheu uma instituição para doá-los (“Associação Amigos de Marcelo Costa” que desenvolve ações na praia da Taíba).

A sede do IFMM entra em reforma. Os Marmelos continuam realizando os Momentos de HorAção. Em Maio de 2014 o IFMM reorganiza sua estrutura organizacional e é selecionado para participar do Programa Motirô com o curso de Gestão e Oficinas de Sistematização de sua prática. Em Agosto de 2014 é formalizada a formatura da primeira turma de jovens. Celebra-se um ano de abertura do Instituto e se iniciam as inscrições e seleção para novos integrantes.

PROJETOS E PROGRAMAS PERMANENTES

- Formação Marmelos
- Ferramentas do voluntariado (Clown, contação de história, artes, recreação e música)
- HorAção
- Eventos
- Projetos sociais para outras instituições
- Sina de cinema

PÚBLICO ALVO

- MARMELOS, Jovens universitários, entre 17 e 25 anos, que participam da Formação de Desenvolvimento Humano e Social e são movidos pelo desejo de fazer a diferença no mundo.
- KIWIS, voluntários (crianças, jovens e adultos) que participam somente do módulo de Ferramentas para o Voluntariado. Pessoas que auxiliam na captação de recursos, ações mensais (HorAção) e outros eventos do IFMM.
- Instituições e população em geral que receberão visitas e serão beneficiadas pelas ações e projetos elaborados pelos Marmelos, de acordo com seu contexto e demanda.

PLANO POLÍTICO PEDAGÓGICO

O projeto Pedagógico foi pensado como um momento de exercício das atividades dinâmicas onde os jovens pudessem agregar valores e conhecimentos que não são estimulados na universidade. Eles são convidados a refletir sobre sua vida, futuro, profissão e sensibilizados quanto sua responsabilidade social.

A intenção é estimulá-los na busca de conhecimentos e experiências que possam torná-los competentes, conscientes, solidários e criativos ao desenvolver projetos de acordo com sua investigação apreciativa e prática, tornando-se um agente de mudança na sociedade e, uma vez que possua interesse em transformar aquela ação em um negócio social junto à comunidade, um futuro Empreendedor Social.

Nessa construção, a inspiração foi o Felipe: seu comportamento, suas ações, seus escritos, sua maneira de planejar e levar a vida. Baseado nele e no que foi vivido com ele, os valores trabalhados no Instituto, tanto na organização interna quanto nas ações e formações, são:

- Amizade - sensibilidade e empatia, colocar-se no lugar do outro;
- Fé - em Deus, na vida, em si. Acreditar e ter atitude positiva, independente de crença ou religião;
- Aventura - aceitar desafios, não ter medo de correr riscos, empreender;

- Diversão - trabalhar duro e divertir-se muito! Sempre com bom humor;
- Criatividade- elaborar projetos, fazer planos e ações inovadoras;
- Amor - ser sensível e dedicado ao outro e a sua história. Ter sempre uma mensagem de gentileza e carinho.

A partir de um conceito de vida mais afetiva e planejamento do futuro, para viver o presente com intensidade, a “Formação em Desenvolvimento Humano e Social para jovens” também orienta na elaboração de um Projeto Pessoal de Vida. Projeto este não como um caminho fechado, mas como um processo de reflexão, de colocar metas na vida profissional, de potencializar habilidades e de ter compromisso com ações diárias, tudo isso realizado sem pressão e de maneira prazerosa.

Na elaboração do Projeto Pedagógico contou-se com a participação dos próprios fundadores do IFMM, da CEO do Instituto (Mestre em Sustentabilidade), Coordenadora Pedagógica (Professora Universitária Mestre em Administração) e presidente do Conselho (Psicóloga com especializações em Educação).

METODOLOGIA

A metodologia que está em desenvolvimento no IFMM procura abordar o ser humano integralmente onde mente, corpo e espírito (intelecto, sentimento e transcendência) são partes integrantes do mesmo ser e são inseparáveis. As formações, como processo de transformação, procuram despertar a curiosidade, estimular a criatividade e desafiar a pessoa a confiar em si mesmo. Ao se possibilitar um novo passo em busca de algo mais, o jovem é instigado no desejo de ir além do conhecido.

No pensamento de educar para a vida, para novos relacionamentos e experiências transformadoras, a perspectiva procura interligar abordagens de áreas diferentes, que se complementam: o corpo na relação segundo a Psicomotricidade Relacional de André Lapierre, a aprendizagem “Centrada na Pessoa” de Carl Rogers, as reflexões de Paulo Freire na Educação, a atual “Investigação Apreciativa” de David Cooperrider e Ronald Frye e o pensamento de espiritualidade sob a ótica de Leonardo Boff.

A Formação no IFMM considera a atmosfera psicológica e a vivência prática como partes importantes do processo de aprendizagem. Quando uma pessoa se interessa em atuar no social de maneira contínua, ela precisa estar preparada emocionalmente, ter suas competências organizacionais e habilidades potencializadas, conectar-se também com os novos contextos e tecnologias globais. O trabalho educacional com inspirações em Paulo Freire procura oferecer aos jovens condições para que, no contato com diferentes contextos, conheçam e valorizem outras culturas, enriqueçam sua visão crítica, construam em cima das potencialidades e

principalmente aprendam a lidar com dificuldades e frustrações possíveis na experiência. O desenvolvimento pessoal e social possibilita a cada um tornar-se um ser real, comum e autêntico, capaz de assumir sua própria vida e fazer dela um aprendizado possível e multiplicador.

Enquanto a Educação acadêmica valoriza somente o intelecto, separando o cognitivo das experiências cotidianas, na Formação pessoal e emocional, a inspiração é a abordagem “Centrada na Pessoa” de Carl Rogers e a “Psicomotricidade Relacional” de Lapierre, que consideram o indivíduo como um todo que constrói e se reconstrói no relacionamento com o mundo. A metodologia da Investigação apreciativa é utilizada nas formações que abordam os processos de desenvolvimento organizacional, planejamento estratégico e gestão da mudança.

Quanto à espiritualidade, no IFMM, estar com Deus é estar em ação no mundo (HorAção). A metodologia IFMM se apropria da definição de Leonardo Boff que fala da espiritualidade como “qualidades do espírito humano - tais como amor e compaixão, paciência e tolerância, capacidade de perdoar, contentamento, noção de responsabilidade, noção de harmonia - que trazem felicidade tanto para a própria pessoa quanto para os outros” e não necessariamente precisa-se recorrer a qualquer sistema religioso ou metafísico para desenvolvê-las, até mesmo em alto grau.

PONTOS POSITIVOS

- Um projeto elaborado por jovens e para jovens tem sempre muita energia e é mais fácil de estimular em outros o desejo de fazer o mesmo.
- Por ter iniciado em um grupo de amigos com um ideal comum, sempre estão fortalecendo um ao outro e assegurando a continuidade da instituição;
- Possibilita a descoberta de uma linguagem acessível e didática prazerosa;
- Provoca grandes mudanças na vida pessoal e profissional;
- Permite constatar que pequenas ações podem gerar grandes impactos positivos na vida de alguém;
- Possibilita concluir as ações práticas, com muitas pessoas agradecendo o momento;
- Estimula a percepção de que a mudança começa na própria vida. “Seja a mudança que você quer ver no mundo”. (Mahatma Gandhi)
- Fortalece a esperança de ser um idealista: mudar é possível.

DIFICULDADES

- Um projeto elaborado por jovens sem experiência profissional e sem conhecimento do terceiro setor torna mais difícil a construção de instituição, do exercício do voluntariado, da prática de eventos e da captação de recursos em geral;
- Em um grupo de amigos muitas vezes é difícil separar o pessoal do profissional, principalmente com jovens, o que pode gerar grandes conflitos;
- Por serem todos amigos, às vezes há uma maior dificuldade na cobrança e avanço de tarefas.
- Novos integrantes que entraram no projeto causaram um desconforto, pois de uma certa forma queriam mudar o que era na verdade a essência do Instituto e motivo inicial pelo qual os jovens fundadores faziam parte;
- Conseguir profissionais especializados e voluntários disponíveis;
- Conciliar dia e horário ideal para todos;
- Desenvolver no jovem o conceito do trabalho voluntário como um compromisso.

FORMAÇÃO DE EMPREENDEDORES SOCIAIS

A grade de formação foi desenvolvida com base nos próprios jovens fundadores do IFMM, com sugestões do que gostariam de aprender e competências que gostariam que fossem desenvolvidas. Também se levou em consideração as habilidades que poderiam ser interessantes para o desenvolvimento dos objetivos que a formação se propunha e conhecimentos que foram necessários para o momento de construção do próprio instituto. Durante o processo de formação da primeira turma houve uma boa aceitação dos jovens. Uma pequena divergência surgiu devido à preferência de alguns por mais momentos de prática do que de teoria, o que levou os coordenadores a direcionar o curso da maneira mais dinâmica possível, sem perder os fundamentos necessários. Atualmente, o Projeto Pedagógico passa por reformulação e fundamentação da metodologia, retirando-se disciplinas que foram importantes apenas para o período inicial e acrescentando-se outras as quais se verificou serem de maior relevância. As formações para o voluntariado trabalham as áreas Pessoal e Profissional e se dividem em:

- Imersão
- Formação teórico/vivencial
- Ferramentas para o voluntariado
- Prática 1 - Horação
- Prática 2 - Visita diagnóstica
- Intenção: segunda imersão e avaliação
- Elaboração e aplicação de Projeto Pessoa e Projeto Social

Descrição das fases da Formação de Empreendedores Sociais:

Imersão	Por meio de vivências, atividades e reflexão, o jovem conhece a essência do Instituto, história, missão, objetivos, projetos e são sensibilizados a reconhecer o próprio interesse em participar da Formação e perpetuar os valores do IFMM. (Aprender a Ser)	01 Encontro (ou 24 horas)
Formação teórico/vivencial	Aulas teóricas e dinâmicas preparam para as experiências voluntárias que os jovens farão em comunidades e ONG's, bem como a construção de um planejamento futuro para suas vidas profissionais de forma mais humanizada. (Aprender a Aprender / Aprender a Conviver/ Aprender a Ser/Aprender a Fazer)	01 Domingo por mês
Ferramentas para o voluntariado	Aulas teóricas e práticas onde se ministram oficinas de Contação de histórias, Recreação, Brinquedoteca, Teatro, Clown, Música, artes, etc., ferramentas que os jovens podem utilizar quando fazem visitas ou nas ações sociais que acontecem todo dia 08 de cada mês. (Aprender a Fazer)	01 Domingo por mês (Opcionais)
Prática 1 - HorAção	Ação voluntária de gentileza, realizada no dia 08 de cada mês em algum local da cidade (Pode ser na rua ou em alguma instituição ou na própria sede do IFMM). São momentos de conhecer realidades e oferecer uma prática imbuída dos valores do Instituto (momentos de união, divertidos e calorosos que intencionam deixar um sorriso e uma sensação de bem estar em quem participa). (Aprender a Conviver/ Aprender a Ser/Aprender a Fazer)	01 vez por mês, no dia 08 de cada mês
Intenção	Uma segunda imersão onde é avaliado o processo de formação. (Aprender a Conviver/ Aprender a Ser)	01 Encontro (ou 24 horas)
Prática 2 - Visita Diagnóstica	Prática estruturada de diagnóstico, implementação e avaliação de uma ação dentro de uma ONG, com acompanhamento e registros das atividades desenvolvidas. (Aprender a Conviver/ Aprender a Ser/Aprender a Fazer)	04 por semestre
Elaboração de Projeto Pessoal	Projeto individual construído pelo participante do programa sob a supervisão oferecida pelo IFMM, por meio de consultoria especializada, visando estabelecer objetivos e metas claras para suas vidas pessoais e profissionais. (Aprender a ser / Aprender a aprender)	03 encontros
Elaboração e Aplicação de Projeto Social	Trabalho que poderá ser individual ou em grupo onde os jovens, a partir de suas visitas diagnósticas e experiências práticas, desenvolvem um Projeto Social, de acordo com a demanda, para alguma Instituição que se identificaram com a causa. (Aprender a Conviver/Aprender a Fazer)	05 encontros

O jovem inicia seu processo de formação com a inscrição, quando visita o espaço para uma entrevista, assiste a Formação sobre voluntariado e é direcionado para um dia de Imersão. Momento este em que, por meio de vivências, reflexões e atividades, conhece e integra a essência do Instituto, história, missão, objetivos, projetos e também é sensibilizado a reconhecer o próprio interesse em participar da Formação e perpetuar os valores do IFMM.

Durante o primeiro período, os jovens têm aulas teórico-vivenciais que se realizam no 2º Domingo (dia escolhido pelos próprios jovens) do mês, no período da tarde das 14 às 17h.

Algumas formações que necessitam de uma carga horária maior podem ser realizadas aos domingos das 9h às 17h, o que acontece duas vezes no semestre. Semestralmente, é realizado um intensivo de final de semana que inicia na sexta à noite e termina no domingo a tarde, com atividades que incluem: avaliação, reflexão da prática e momentos de recreação.

Quadro com as disciplinas da formação que foram ministradas para a primeira turma de MARMELOS:

1. Sensibilização em Psicomotricidade I - vivência lúdica no fortalecimento do vínculo grupal.
2. Gestão de tempo
3. Gestão de times e pessoas
4. Gestão Pessoal - autoestima
5. Elaboração e gestão Projetos
6. O papel do voluntário e a disponibilidade para SERVIR
7. O papel do voluntário - reflexão sobre um contexto diferente do seu
8. Desenvolvimento pessoal e projeto de vida
9. Método CANVAS
10. Startups
11. Orientação individual do Projeto Pessoal e atendimento terapêutico em PSYCH-K
12. Empreendedorismo
13. Sensibilização Psicomotricidade Relacional II - desenvolvimento de equipes integradas e produtivas
14. Roda de diálogo com o Programa Motirô
15. Organização de eventos
16. Desenvolvendo um projeto social
17. Captação de recursos
18. Elaboração, planejamento e execução de eventos
19. Criação de instalações artísticas
20. Imagem Pessoal
21. Recepção em eventos
22. Sensibilização na essência do IFMM
23. Desenvolvimento de competências

Disciplinas que serão acrescentadas para a nova turma:

24. Eneagrama
25. Empreendedorismo Social
26. Técnicas para Apresentação ao Público (trabalhos, projetos, eventos etc)
27. Networking - comunicação em redes
28. Ética e cidadania

No 3º domingo é oferecido o módulo de “Ferramentas para o voluntariado”, que é aberto também para a comunidade em geral e voluntários pontuais de diferentes idades, os Kiwis. São oficinas com diversas linguagens artísticas para apropriação de ferramentas que possam ser utilizadas em visitas e ações práticas, como: contação de histórias, recreação, música, teatro, Clown etc. Essas oficinas são opcionais, mas os Marmelos devem participar de pelo menos três de sua preferência.

O primeiro módulo prático da formação acontece na HorAção (Hora de ação), atividade aberta ao público, que é realizada em alguma instituição, na rua, praça ou no próprio espaço do Instituto. Essa ação pontual no dia 08 de cada mês segue um calendário, que pode ser baseado em datas especiais, comemorações festivas e necessidades da comunidade em geral, com programação feita pelos integrantes do IFMM.

Abaixo quadro com momentos de HorAção realizados pela primeira turma de Marmelos em formação:

Quadro das práticas de HorAção realizadas - PRÁTICA I	
DIA 08 DE DEZEMBRO	Natal na Associação Renascer da Esperança (Barra do Ceará) - Tarde de brincadeiras, pintura no rosto e lanche. Levamos um Papai Noel que distribuiu presentes doados por um jovem professor da comunidade e que, acidentado, não pode entregá-los pessoalmente.
DIA 08 DE JANEIRO	Oração no aterro da Praia - Encontro de oração e música, onde nos reunimos para agradecer o ano que passou, com suas conquistas e a enorme experiência que nos trouxe, e pedimos bênçãos para nossos projetos de 2013. Também fizemos orações por todas as intenções colocadas no momento.
DIA 08 DE FEVEREIRO	Carnaval - Pedimos a todas as pessoas que onde estivessem olhassem para o céu, fizessem uma oração ou uma declaração... cantassem uma música... ou simplesmente contemplassem a mais bela estrela... pensassem no Felipe e rezassem por todos os jovens que estão lá em cima brilhando! (Lembrando dos jovens que morreram no incêndio da Boate Kiss em 27 de janeiro e pedindo para que todos os jovens, que tinham viajado durante o Carnaval, voltassem em paz para suas casas).
DIA 08 DE MARÇO	Dia da Mulher - Distribuição de flores no calçadão da Beira-Mar. Com declarações e sorrisos alegramos muitas mulheres, jovens e adultas, com uma atitude de carinho e homenagens nesse dia.
	
DIA 08 DE ABRIL	Tarde de beleza - Visita à Casa de São Vicente (abrigo de idosas). Levamos cabeleireira e manicure para arrumar as senhoras e resgatar vaidade e autoestima. Fizemos brincadeiras com música, onde elas contaram um pouco de suas histórias. Levamos lanche e um dos Marmelos levou o violão e tocou para elas.
	

DIA 08 DE MAIO

Dia das mães - Bilhetinho Rosa - Uma campanha foi lançada na internet (bilhetinho Rosa), onde os participantes escreveram mensagens anônimas, como se fossem filhos que moram longe. A ideia era distribuí-los para as mães que têm filho morando no céu. Os bilhetinhos foram destinados ao grupo de 10 mães em luto do INSTITUTO CICLO (em Fortaleza) e 242 às MÃES DE SANTA MARIA, que tiveram seus filhos vítimas do incêndio na boate Kiss.

As mensagens, enviadas pela internet, foram transcritas para cartões feito à mão, onde os Marmelos do Instituto Felipe Melo contaram com a colaboração de amigos, voluntários, jovens, crianças da ONG Renascer da Esperança e jovens mulheres do Opus Dei. Por "coincidência" ou coisas de Deus (como preferimos dizer)... O presidente da AVTSM (Associação das Vítimas, Famílias e Sobreviventes de Santa Maria) veio a Fortaleza na mesma semana e levou os cartões para distribuir com as mães. O Sr. Adherbal Ferreira, presidente da AVTSM que também teve uma filha como vítima do incêndio na Boate KISS, visitou os jovens do Instituto e presenciou um dos grupos decorando com capricho e amor as mensagens. Recebeu a caixa com 242 bilhetinhos para as mães de Santa Maria.



Marmelos e Kiwis confeccionando cartões

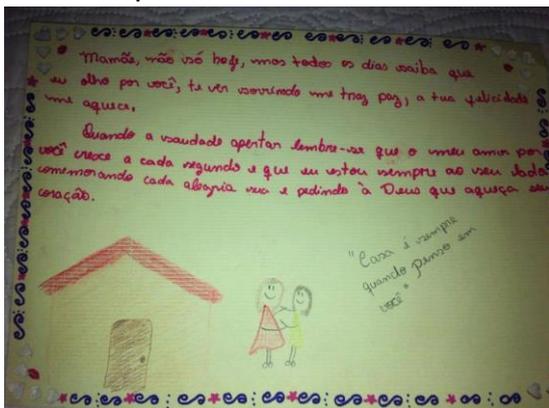


Presidente da AVTSM recebendo cartões

MILENA, mãe da Isabela, é uma das mães do grupo do Instituto Ciclo. Ao receber sua cartinha, durante a reunião do grupo, postou no seu facebook:

"Hoje foi um dia muito especial pra mim! Frequento um grupo de mães que perderam seus filhos e no final da reunião recebemos aleatoriamente cartas feitas por crianças e jovens, através de um trabalho que vem sendo feito por uma amiga do grupo! Esta carta teve um valor significativo pra mim, cada vez que leio me emociono e não consigo imaginar melhor presente de Dia das Mães do que este! Foi tão providencial! Obrigada meu Deus por permitir tamanha alegria. Com certeza aqueceu meu coração! E em resposta só tenho uma coisa a dizer: Filha, você foi uma obra prima que Deus preparou pra mim, cada dia tenho mais certeza disso, e saiba que se continuo minha caminhada é porque sei que você está bem e feliz! Não há um dia sequer que eu não me lembre de você! O pouco tempo que tivemos foi muito valioso, e o amor que te tenho é incalculável. Te amo Isabela! "

Cartinha que Milena recebeu



Grupo de Mães do Instituto Ciclo



DIA 08 DE JUNHO

Dia do Amor Infinito, em homenagem ao dia dos namorados - Uma campanha foi lançada na internet, onde pessoas deixavam declarações de amor e a escolhida ganhava uma tarde de beleza (massagem e manicure). As mensagens foram distribuídas por anjos e cupidos do IFMM no calçadão da Beira-mar para casais que passeavam pelo local. Os casais liam as mensagens ou ouviam, declaradas no megafone pelo parceiro Andre Gress, diretor de Teatro Musical.

DIA 08 DE JULHO

Colônia de Férias - Tarde de brincadeiras, contação de histórias e pintura no rosto pela equipe de voluntários e jovens Marmelos do IFMM. Essa Horação foi oferecida à crianças de 1 a 3 anos da creche Dom José Tupinambá da Frota.



DIA 08 DE AGOSTO

Missa de um ano da Nova Vida do Felipe - Abertura do IFMM

DIA 08 DE SETEMBRO

Encontro de Gerações: Clube de Leitura "AS TRAÇAS" visita o IFMM e troca histórias e experiências com os MARMELOS.

DIA 08 DE OUTUBRO

Cinema para crianças: abertura do Festival de Cinema Infantil Estrela Criança, uma parceria com o Instituto Stela Naspolini.

DIA 08 DE NOVEMBRO

BAZAR AMOR SOLIDÁRIO em benefício das ONGs RENASCER DA ESPERANÇA (atende, oferece formação humana e cursos para crianças e adolescentes na Barra do Ceará e em Guaraciaba do Norte) e TOCA DE ASSIS (atende, cuida e acolhe moradores de rua)

DIA 08 DE DEZEMBRO

Encerramento da gincana "Podia ser sempre assim..." que continha 08 Missões baseadas num álbum do facebook de Felipe. Apresentação dos resultados das equipes formadas pelos jovens Marmelos.



DIA 08 DE JANEIRO DE 2014

Vigília no aterro da Praia de Iracema e lançamento da Campanha "242 motivos para Recomeçar..." - corações de papel com nome dos anjos de Santa Maria (RS) e anjos das mães do Instituto Ciclo (CE) foram distribuídos às pessoas que passavam na Beira-Mar de Fortaleza com pedido de orações para que acontecimentos como esse nunca mais existam. Homenagem ao movimento Somos todos Santa Maria.

DIA 08 DE FEVEREIRO DE 2014

Ação em apoio ao movimento "Mesa na rua" - ocupando saudavelmente os espaços públicos de Fortaleza. Distribuição de saquinhos para lixo.

DIA 08 DE MARÇO DE 2014

Dia da Mulher na Casa de Nazaré. Baile com dança, música e chá para as mulheres do abrigo de idosas "Casa de Nazaré".



DIA 08 DE ABRIL DE 2014

Dia do Combate ao câncer. Tarde de oficinas com as crianças do Lar Amigos de Jesus. Os Marmelos foram, vestidos de super-heróis, visitar os pequenos heróis hospedados na casa que fazem tratamentos contra o câncer. Pintura e decoração de coroas feitas de papel, capa de super-heróis.

DIA 08 DE MAIO DE 2014

Mês do dia das mães. Mães em luto do grupo do Instituto Ciclo visitam e brincam com crianças órfãs dos Abrigos Casa de Jeremias e Santa Gianna (Shalom).

DIA 08 DE JUNHO DE 2014

Exposição Fotográfica: "Fotografia, poesia da alma" de Jefferson Chaves e apresentação de dança Zouk dos seus amigos, uma homenagem da mãe do fotógrafo.

DIA 08 DE JULHO DE 2014

Brasil além da copa. Estrangeiros que vieram ao Brasil falam o que perceberam do nosso país "Além da Copa"

DIA 08 DE AGOSTO DE 2014

Dia do Infinito. Divulgação na internet. O IFMM recebe duas instituições com crianças: a creche “Dom Tupinambá da Frota (de manhã) e o Centro de Convivência Renascer da Esperança (à tarde) para brincadeiras, contação de histórias, pintura, mágicas. Uma das voluntárias ofereceu podologia para as senhoras acompanhantes. O Instituto SERVIR nos acompanhou como parceiro, fazendo suas ações.



DIA 08 DE SETEMBRO DE 2014

Encontro de gerações. No encontro do Clube de Leitura “As Traças”, os Marmelos fazem uma reflexão sobre talentos e como usá-los no dia-a-dia com a família, elaborando novos projetos.

DIA 08 DE OUTUBRO DE 2014

Brincadeira com as crianças no abrigo Casa de Jeremias. Animação na Semana da Criança no IPREDE. Dia das Crianças no Instituto SERVIR. Tarde com as crianças do CAC (antigo Hospital CROA - Parangaba).

DIA 08 DE NOVEMBRO DE 2014

Bazar Amor Solidário em benefício do Projeto de Natal do IFMM e da ONG Renascer da Esperança. “Faça uma ação por você. Realiza seus desejos em um mês.”

DIA 1º a 08 DE DEZEMBRO DE 2014

Gincana “Podia ser sempre assim...” uma semana de 08 missões para serem executadas em equipe. Ao final a equipe vencedora recebe todos os alimentos arrecadas para distribuir para a Instituição de sua escolha.

No final do primeiro semestre acontece a Intenção, que é um segundo momento de imersão onde se reflete se a intenção de ser voluntário continua. Os Marmelos se auto avaliam, analisam como estão se sentindo, o que mudou, quais dificuldades e ganhos. A partir dessa reunião há uma reflexão das atividades executadas durante os passados seis meses e da importância de cada módulo da Formação.

No segundo semestre, além dos encontros para formação os jovens realizam uma segunda prática, as Visitas Diagnósticas, realizadas em outras instituições que atendem a públicos diversos: crianças, adolescentes, idosos, escolas, hospitais, abrigos de animais, etc. Este é um momento que possibilita entrar em contato com diferentes realidades, investigar, conhecer e inspirar-se para o trabalho final.

Durante a formação os Marmelos desenvolvem ainda um Projeto Pessoal de Vida - Plano de Desenvolvimento Pessoal. Essa atividade foi inspirada em Felipe que sempre fazia seus planejamentos e orçamentos para tudo o que fosse realizar, desde um evento, uma viagem ou

sua própria vida, deixando também um legado para a construção do Instituto. Nesse planejamento, o jovem é estimulado a ter uma visão de futuro da sua própria vida e executá-la.

O trabalho final do curso consiste em elaborar, executar e acompanhar um projeto social ou desenvolver um negócio social, caso queira ir pela linha do empreendedorismo, em parceria com alguma instituição visitada com a qual houve uma identificação durante a trajetória de formação.

Depois de concluída a formação, o Marmelo poderá assumir como voluntário em alguma instituição ou, se já fizer parte de alguma comunidade, deverá retornar e repassar o que aprendeu. No Instituto ele se torna um INSOLADO, agente multiplicador de mudanças.

A primeira turma teve como Projeto Social a própria construção e desenvolvimento do Instituto Felipe Martins de Melo. No exercício da formação em elaboração de projetos eles também criaram um projeto chamado 1º Gol, que preparou 22 jovens para trabalhar com informações turísticas e atendimento em eventos e hotéis durante a Copa do Mundo realizada em 2014 no Brasil. Esse trabalho foi aplicado no Instituto Servir, em Fortaleza. Para a realização do projeto contou-se com a participação da psicóloga do IFMM, para o trabalho de sensibilização e resgate da autoestima; a parceria da FANOR (Faculdades Nordeste) que encaminhou dois alunos do curso de Turismo para ministrar as aulas específicas e uma professora de Inglês.

Na Formação em Desenvolvimento Humano e Social o IFMM pretende atender duas turmas com 25 jovens universitários na faixa etária de 17 a 25 anos por semestre. Os educadores responsáveis pela formação são selecionados nas universidades ou entre amigos do próprio grupo de fundadores que tenham o interesse em se candidatar para o trabalho voluntário. No grupo de formadores encontram-se profissionais de diversas áreas: professores universitários, jovens mestrandos, empresários - formando uma equipe conceituada e experiente, com o objetivo de contribuir na formação de jovens e em fazer um trabalho de impacto social positivo.

Ao chegar no IFMM os educadores também participam de uma imersão, onde conhecem a história do Instituto e são sensibilizados pela sua essência para que perpetuem os valores no conteúdo de suas aulas. A metodologia utilizada é a mesma: sensibilização, apresentação da teoria, dinâmicas e atividade prática.

Uma tarde de formação funciona com a seguinte agenda:

1. Acolhida: momento de chegada com música, espaços do Instituto abertos para visitas e atividades recreativas disponíveis (jogos, instrumentos musicais, videogame, compartilhamento de vídeos da internet, etc.);
2. Chamada para início das atividades com pronunciamento da “Oração do Marmelo”. É um momento de chamar para a concentração e compromisso.

“Senhor, obrigado pela minha saúde, disposição, alegria, vontade e o Amor que posso compartilhar como cidadão!

Protege-me em todos os momentos e fortalece minha Fé!

Ofereço a minha Horação para transformar a vida de alguém... E ser semente de um mundo melhor.

Que minha boa intenção seja realizada, minha ação Abençoada, meus caminhos iluminados, minha doação multiplicada e que meu Coração seja Infinito!”

3. Ação ou intenção: todos compartilham, rapidamente, uma boa ação (Intenção) que realizaram durante a semana. A ideia é incentivar mais e mais ações de gentileza entre os Marmelos para que isso se torne um hábito. (30 segundos cada)
4. Formação teórica/vivencial. Momento de passar a teoria do tema da Formação (1h)
5. Intervalo para lanche (15 min.)
6. PITCHING PESSOAL (10 min.): momento onde duas pessoas inscritas anteriormente compartilham experiências pessoais (viagem, intercâmbio, “Mico”, cursos, eventos, etc.) em que aprenderam algo para a vida.
7. Formação com atividade prática relacionada com a teoria (1h10)
8. Reflexão sobre a prática e fechamento (15min.);
9. Espaço integração

A primeira turma de Marmelos foi formada pelos próprios fundadores (dois irmãos, três primos e 12 amigos de Felipe) e recebeu a colaboração de 09 Educadores que se dividiram de acordo com sua especialidade na grade curricular. As próximas turmas serão compostas de universitários e jovens de outras instituições que passarão por inscrição e seleção prévia. Novos profissionais serão convidados para cada módulo.

PARCERIAS

Na captação de parcerias, o IFMM tem a filosofia de mostrar o que faz. Por sua trajetória de trabalho ter sempre uma carga positiva, jovem, de muita alegria e prazer, a divulgação das ações provoca no outro o desejo de fazer o mesmo. Após essa sensibilização a parceria é firmada e o Instituto sugere a permuta, onde cada lado oferece em troca o que tem de melhor. A parceria acontece com a mesma instituição para vários projetos, durante o ano. Esse compromisso estabelece um vínculo, fortalece a responsabilidade social da instituição e de seus

integrantes e cria uma ação sustentável, tornando-se mais fácil a percepção dos benefícios em ambos os lados e estimulando a vontade de continuar juntos em outros trabalhos.

Para a formação, o IFMM conta com a parceria de:

- Empresas privadas, que oferecem palestra de seus empresários durante as formações sobre empreendedorismo e doação de recursos, lanches, materiais e produtos para eventos;
- Universidades, que na parceria indicam professores e alunos competentes e disponíveis para ministrar formação;
- Outras ONGs que nos disponibilizam seus públicos para as atividades práticas;
- Público em geral que nos auxilia, como voluntário, nas ações pontuais e demais eventos.

APRENDIZAGENS

O IFMM nasceu da união de amigos em um momento de recomeço. A maioria do grupo nunca tinha tido uma vivência no terceiro setor e com a experiência de alguns foi sugerido que tudo fosse construído com a participação de todos. Essa foi a chave do sucesso. A organização surgiu e todos sentiram o sabor de terem produzido algo, de serem fundadores de um grande projeto. Essa experiência estabeleceu um vínculo de cuidado, a vontade que tudo desse certo, o sentimento de pertença e o desejo de continuidade.

Para que a organização permanecesse com esse espírito jovem buscou-se no Felipe características que inspiraram os valores da organização. Com o passar do tempo e a entrada de novos membros percebeu-se que seria necessário exigir aos novos participantes um momento para integrarem a essência do IFMM para que esta não se perdesse no decorrer da história. Preservar a essência passou a ser uma meta constante e foi criada a **Imersão** como momento obrigatório para que o jovem interessado pudesse conhecer e sentir a instituição antes de passar a fazer parte dela como novo integrante. Esse momento faz parte da última etapa da seleção. Diante da observação do trabalho de alguns educadores, percebeu-se também a necessidade de todos os profissionais participarem da imersão.

Após o período de formação foi perceptível o crescimento do grupo no autoconhecimento, na autoconfiança, na presença de opiniões firmes e com novos planos para o futuro. A maioria dos jovens perdeu a timidez de falar em público e de emitir suas próprias opiniões. Por conta do público escolhido, observou-se a importância do grupo estar sempre se renovando para que as atividades continuem e se multipliquem cada vez mais.

Após dois anos de construção o IFMM fecha um ciclo e recomeça confiante que está no caminho certo. Cinco de seus integrantes estão em intercâmbio no exterior, em busca de novas conquistas e um novo grupo inicia...

Recebemos cinco produções de estudantes da UNIFOR e UFC que fizeram trabalhos sobre o IFMM e a turma de Marketing-UNIFOR 2014 escolheu o IFMM para uma homenagem, contemplando o instituto com um certificado da Universidade por sua contribuição na formação dos acadêmicos.



Durante o Programa Motirô, o IFMM aprendeu o quanto é importante documentar-se para a continuação de sua essência, por isso todas as atividades (Formação, HorAção, visitas, eventos) são fotografadas e algumas são filmadas ou relatadas por escrito. As reuniões são registradas por um Marmelo e publicadas para o grupo no facebook, como OUT PUT. Ficou acertado que na próxima turma será exigido o registro de cada HorAção. A ideia é que essa documentação seja sistematizada para reflexão e avaliação. E as conclusões serão transcritas para um documento chamado de “Livro de Vivências e Aprendizagens - IFMM”, onde todos poderão e deverão consultar sistematicamente.

Como organização jovem no tempo, no público e no espaço, o IFMM pretende: crescer além das fronteiras do Brasil, transformar positivamente, (nem que seja um momento) a vida de alguém, estar sempre conectado com o mundo e com suas mudanças e nunca se esquecer da sua própria história, sem perder a essência... Jamais.

BIBLIOGRAFIA

Visita:

<http://leonardoboff.wordpress.com/2013/06/28/as-multidoes-nas-ruas-como-interpretar/>

<http://odia.ig.com.br/noticia/brasil/2013-06-13/protestos-baixam-tafira-de-onibus-em-seis-capitais.html> 16/06/2013 14:25:08 - Atualizada às 17:33:33 - Protestos baixam tarifa de ônibus em seis capitais.

5. Instituto da Primeira Infância - IPREDE

Projeto Mãe Colaboradora

Jeanne Arina Meytre Gomes e João Vicente Menescal

INTRODUÇÃO

O Instituto da Primeira Infância - IPREDE, localizado na cidade de Fortaleza, Ceará, é uma organização não governamental, ONG que atua no atendimento ambulatorial a crianças de 0 a 6 anos, no fortalecimento das competências familiares e no enriquecimento do vínculo mãe/criança. Apresenta como objetivo promover a nutrição e o desenvolvimento na primeira infância de crianças em situação de vulnerabilidade social, tornando-se um centro de referência para a divulgação e produção de conhecimento dessa área.

O objeto desta sistematização é o Projeto Mãe Colaboradora, que é uma das ações do Programa de Atenção à Mulher e ocorre na instituição desde 2007 com as mulheres mães/cuidadoras. É uma ação de aprendizagem em serviço de habilidades produtivas: cuidador de crianças, auxiliar de serviços gerais, auxiliar de cozinha e recepcionista.

Desta forma, o objetivo desta sistematização é aprimorar o processo de formação do Projeto Mãe Colaboradora, possibilitando uma melhora na relação ensino aprendizagem das mulheres participantes do projeto. Os envolvidos nesta sistematização são os profissionais responsáveis pelo Programa de Atenção à Mulher, composta por psicólogos, assistentes sociais e enfermeiros que são os atores das ações do Projeto Mãe Colaboradora.

HISTÓRICO INSTITUCIONAL

O IPREDE foi fundado em 1986 para enfrentar uma situação de saúde bastante desfavorável pela qual passavam milhares de crianças em todo o estado do Ceará. As taxas de desnutrição crônicas obtidas a partir de estudos populacionais superavam a marca dos 30% - isto significava que muitas crianças estavam com suas vidas ameaçadas e impedidas de viver a infância.

No principal hospital de pediatria da cidade de Fortaleza - Hospital Infantil Albert Sabin/Secretaria de Saúde / Sesa-Ce - as enfermarias estavam lotadas de crianças com doenças

infecciosas, cuja gravidade estava determinada pelos quadros de desnutrição associados. Da mesma forma, a desnutrição estava presente em mais da metade das crianças que faleciam durante a hospitalização. Assim, o presente e o futuro eram subtraídos de milhares de crianças cearenses, na medida direta em que se condenavam gerações inteiras de famílias a reproduzir o ciclo da miséria e da pobreza.

Para responder a essa necessidade, um grupo de mulheres com admirável dedicação às causas da criança e senso de responsabilidade social fundaram o IPREDE com o nome “Instituto de Prevenção da Desnutrição e a Excepcionalidade”, uma organização não governamental sem fins lucrativos. Já se passaram mais de duas décadas de serviços prestados à população cearense no combate à desnutrição infantil, período em que o IPREDE acumulou uma rica experiência como organização do terceiro setor, ampliando suas parcerias e sua presença no cenário nacional.

A partir da década de 90, significativas mudanças na base socioeconômica do Estado e do país alteraram favoravelmente a maioria dos indicadores de saúde da mulher e da criança. Por outro lado, um expressivo acúmulo de conhecimentos no campo da saúde e do desenvolvimento da criança, em particular das estratégias de sobrevivência infantil vem estimulando iniciativas mais ousadas e abrangentes para lidar com famílias em condição de vulnerabilidade e com crianças com desnutrição.

Com a disseminação dos estudos que valorizam a primeira infância (0 a 6 anos) como a base para a aprendizagem humana, considerando tanto o desenvolvimento das estruturas físicas e psíquicas quanto das habilidades sociais, novas propostas de assistência às crianças e suas mães tiveram que ser implantadas na instituição.

As novas propostas levam em consideração a Política Nacional de Assistência Social da Secretaria Nacional de Assistência Social que tem como foco a família e contempla a Proteção Básica e a Proteção Especial, assim como os programas dos Ministérios de Saúde e da Educação voltados para a primeira infância.

Foi neste contexto que o IPREDE passou a se chamar Instituto de Promoção da Nutrição e do Desenvolvimento Humano, e solidificou sua política de atendimento com propostas voltadas para crianças com desnutrição ou risco nutricional e possibilidade de atraso no desenvolvimento psicossocial, utilizando programas de intervenção psicossocial para a recuperação das crianças e seus familiares numa dimensão de sujeitos de direitos, do desenvolvimento na primeira infância e da capacidade de resiliência e autonomia das crianças e das suas mães e/ou cuidadoras.

Para as famílias esse conjunto de novas experiências com potencial para romper o ciclo de desmotivação e a sensação de impotência oriundas da exclusão e da pobreza funcionam no espaço ambulatorial da instituição. A condição nutricional da criança que chega ao IPREDE é o principal indicador para sua admissão e de sua família na instituição. A partir de então, ambos (criança e família) passam a usufruir de um programa de intervenções oferecido por uma equipe

multiprofissional, orientado por um plano de ações da trajetória das crianças e da trajetória das mulheres.

Entendendo a responsabilidade com a causa da criança e o compromisso ético com a sociedade, a instituição deu um novo passo, tornando-se um centro de referência sobre a primeira infância e um espaço de produção, ensino e divulgação da temática para a sociedade em geral. Este novo momento iniciou com a preocupação de sete mulheres, nos idos de 1986, viveu as transformações sociais e históricas das décadas seguintes e impulsionou a instituição para um nome identificado com sua missão atual: **IPREDE - INSTITUTO DA PRIMEIRA INFÂNCIA**.

PROJETO MÃE COLABORADORA

Em julho de 2007 o IPREDE realizou um estudo colaborativo com o Núcleo de Ensino, Assistência e Pesquisa da Infância Cesar Victora da Faculdade de Medicina da Universidade do Ceará, sobre Condições de Vida e Saúde (CVS) das crianças assistidas na Instituição. Naquela ocasião o estudo revelou, dentre outras, a vulnerabilidade social em que vivem essas famílias que, além das deficiências econômico/financeiras, estão submetidas a uma convivência social pautada em práticas de agressão e violência das mais diversas formas. A consequência prática deste estudo foi organizar um conjunto de intervenções destinadas à ampliação de oportunidades para o desenvolvimento sadio e harmonioso dessas famílias. Entre elas o **Projeto Mãe Colaboradora**, que oferece oportunidades educativas para as mulheres, principais educadoras e cuidadoras dessas crianças, para que estas, utilizando-se das competências desenvolvidas ou fortalecidas, passem a atuar de forma a melhorar as condições de vida pessoal e familiar, criando oportunidades para discussão, informação e sensibilização sobre temas relativos à educação, relacionamento familiar, autocuidado e cuidado com os filhos, violência doméstica, resolução de conflitos, acesso a direitos, dentre outros.

O Projeto Mãe Colaboradora foi implementado em janeiro de 2008 e hoje se configura como um conjunto de ações sistemáticas e integradas, que já favoreceu até aqui uma série de mudanças significativas na vida e na família das mulheres beneficiadas. Através deste projeto as participantes adquirem habilidades produtivas em uma proposta de formação em serviço baseada numa ação pedagógica pautada em investimentos no seu crescimento pessoal, familiar e social. Durante o trabalho é possível constatar e registrar mudanças que vão da aparência pessoal aos padrões de relacionamento interpessoal, resignificação do cuidado com os filhos, chegando à inserção no mercado de trabalho e/ou registrando iniciativas de geração de renda.

A decisão de trabalhar inicialmente com mulheres é baseada na configuração familiar identificada na instituição, como também na premissa de documentos elaborados por diversos órgãos mundiais que trabalham em prol do desenvolvimento humano, sendo estes unânimes em identificar o papel estratégico da educação de mulheres para o Desenvolvimento Social.

O Relatório *Situação Mundial da Infância*, do Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), divulgado no ano de 2007, aponta caminhos para aumentar as oportunidades de atuação feminina na família, no trabalho e na esfera política. Para aumentar a participação da mulher nas decisões familiares, o relatório sugere três caminhos: *aumentar as oportunidades de emprego e de geração de renda para mulheres*, envolver os homens em programas de defesa de direitos e apoiar organizações de mulheres. A meta é fortalecer o poder da mulher para melhorar a vida desta e de suas crianças. Segundo o referido relatório, mulheres saudáveis, instruídas e fortalecidas têm maior probabilidade de ter filhos e filhas saudáveis, educados e confiantes. Segundo o Relatório, a influência das mulheres nas decisões-chave, além de causar melhora em suas próprias vidas, tem um impacto positivo no bem-estar e desenvolvimento infantil.

O maior significado das ações do Projeto Mãe Colaboradora encontra-se na promoção de oportunidades educativas, voltadas para o desenvolvimento do potencial individual. O fortalecimento das ações planejadas é revelado através do fortalecimento de competências pessoais, familiares, relacionais, produtivas e cognitivas.

OBJETIVO GERAL:

Desenvolver competências individuais, familiares e profissionais, através de ação educativa que favoreça o aprendizado de uma função laboral, a inclusão social pelo acesso a direito e a mediação da relação com os filhos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Favorecer a elevação da autoestima através do desenvolvimento de competências individuais e interpessoais relacionadas ao autocuidado, à convivência social e educação de crianças;
- Proporcionar oportunidades educativas que favoreçam o desenvolvimento de conceitos na área de planejamento e administração da renda familiar;
- Aprimorar a comunicação não violenta e a resolução de conflitos;
- Mediar o fortalecimento da relação mãe- criança;
- Sistematizar o aprendizado de uma função laboral e suas especificidades;
- Fortalecer a possibilidade de inserção das beneficiadas no mercado de trabalho.

QUADRO DE ATIVIDADES

ATIVIDADES	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES
1. Curso Básico de Mãe Colaboradora.	Qualificação para desenvolvimento das habilidades iniciais necessárias para atuação no projeto.	Mudança de percepção acerca da própria realidade registrada em depoimentos e produções textuais ao final do encontro.
2. Seleção das participantes do projeto	Elevação do nível de consciência em relação ao cuidado e autocuidado e cuidado com o outro.	Número de mães qualificadas e selecionadas para atuação no projeto.
3. Atuação supervisionada em um dos setores da instituição, no período de 12 meses.	Conhecimento das competências relacionadas com o mundo do trabalho; Desenvolvimento de habilidades profissionais, diante das especificidades exigidas para o desempenho laboral; Elevação na renda familiar.	Construção de conceitos em relação ao desempenho da atividade profissional desenvolvida; Índices de assiduidade e pontualidade no decorrer dos doze meses de duração do projeto; Resultado de avaliação de desempenho revelado pelo supervisor direto nos encontros sistemáticos de acompanhamento por parte da coordenação.
4. Aulas com temáticas relacionadas à função laboral e ao desenvolvimento infantil.	Aquisição de habilidades específicas relacionadas ao conteúdo pedagógico dos encontros; Melhoria da qualidade de vida das famílias; Fortalecimento do papel de educadora familiar; Elevação do nível de informação em relação a temas ligados à educação de crianças.	Índices de frequência e participação; Mudança de percepção acerca da própria atuação registrada em depoimentos e produções textuais; Variação percentual entre relatos de <i>antes e depois</i> quanto ao relacionamento com os filhos.
5. Encontros Socioeducativos - Aulas voltadas para as temáticas elencadas como favoráveis ao alcance dos objetivos do projeto.	Melhoria da qualidade de vida das famílias; Elevação do nível de informação em relação a temas ligados à educação de crianças; Fortalecimento do papel de educadora familiar.	Índices de frequência e participação em torno de 80%; Iniciativas que demonstrem autocuidado, cuidado e proteção na relação com os filhos, registradas em produções textuais; Percentual de crianças com melhoria das condições de saúde e nutrição.
6. Recebimento de uma bolsa incentivo do Projeto (valor de R\$30,00 por dia de participação).	Aquisição de suporte financeiro visando a minimização de questões emergenciais	Percentual de aumento na renda familiar resultante da participação no Projeto.
7. Recebimento de uma cesta básica mensal.	Aquisição de suporte alimentar visando a minimização de questões emergenciais.	Número de cestas básicas distribuídas.
8. Encaminhamento do currículo às possibilidades de empregabilidade.	Incentivo ao ingresso e permanência no mundo produtivo; Elevação da renda familiar.	Número de mães inseridas no mercado de trabalho dentro do contexto de empregabilidade; Número de mães inseridas nas atividades de formação (cursos e oficinas) na UPM - Unidade Profissionalizante da Mulher.

As atividades planejadas têm em sua base uma ação pedagógica consistente e apresentam-se como um processo social por excelência, eficaz na intenção de dotar as envolvidas de estrutura mental capaz de torná-las eficientes no seu desenvolvimento, de produzirem respostas às suas necessidades e à de seus familiares, além de se tornarem cidadãs capazes de participar de forma afirmativa da vida econômica, política e sociocultural da sociedade em que vivem.

A proposta do projeto inclui uma hora semanal de aulas teóricas e 23 horas semanais de atividades práticas da função laboral nas áreas de serviços gerais, auxiliar de cozinha, acolhimento ou recepção, incluindo as reuniões de equipe, sendo orientadas por um profissional responsável no setor.

As temáticas de trabalho das aulas teóricas se dividem em:

- Importância do brincar no desenvolvimento infantil;
- Ética no mundo do trabalho;
- Resolução de conflitos no mundo do trabalho;
- Comunicação e trabalho em grupo;
- Boas práticas de higienização de alimentos e dos ambientes;
- Organização no mundo do trabalho;
- Entrevista de emprego;
- Administração e organização da renda familiar;
- Motivação pessoal e profissional da mulher;
- Informática básica;
- Atendimento ao público;
- Desenvolvimento infantil.

BASES CONCEITUAIS

A metodologia propõe que sua atuação passe diretamente pela concepção de um trabalho sócio formativo, tendo a presença da educação como campo de atuação. Dessa forma, confirma-se uma ação pedagógica que perpassa todas as atividades do projeto, tendo os seguintes referenciais teóricos como eixos conceituais básicos:

- Educação para o Desenvolvimento Humano, seguindo as premissas das Nações Unidas;
- Desenvolvimento de competências com base nos quatro pilares: aprender a ser, aprender a conviver, aprender a fazer e aprender a aprender;
- Atenção aos Códigos da Modernidade, que são segundo o educador colombiano Bernardo Toro, as capacidades e competências mínimas para a participação produtiva no século XXI:

- ❖ Domínio da leitura e da escrita,
- ❖ Capacidade de fazer cálculos e de resolver problemas,
- ❖ Capacidade de analisar, sintetizar e interpretar dados, fatos e situações,
- ❖ Capacidade de compreender e atuar em seu entorno social,
- ❖ Receber criticamente os meios de comunicação,
- ❖ Capacidade para localizar, acessar e usar melhor a informação acumulada,
- ❖ Capacidade de planejar, trabalhar e decidir em grupo.

É justamente a ação educativa que caracteriza e diferencia a proposta de um trabalho desta natureza, já que o mesmo está voltado para o desenvolvimento integral das mães, mediante a possibilidade de melhoria da compreensão do meio em que vivem, maior percepção de si mesmas, elevação sociocultural das suas condições de vida e desenvolvimento de valores próprios para uma sociedade em mudança.

ETAPAS METODOLÓGICAS

A estratégia metodológica do Projeto Mãe Colaboradora resulta na aproximação da clientela à ação institucional, investindo no fortalecimento de competências relacionadas à convivência social e às relações familiares, em particular, aquelas voltadas para o desenvolvimento dos filhos; através de aprendizagem construída, vivenciada e supervisionada em diversos setores da instituição.

O início da ação do programa ocorre com a divulgação e sensibilização através de palestras realizadas no acolhimento e do atendimento individual com a Assistente Social. Desta maneira o preenchimento da inscrição com a equipe do projeto se configura no primeiro contato direto dessa mãe com as atividades do programa, servindo como o primeiro indicativo do levantamento do perfil individual e familiar, para posterior inscrição no Projeto “Mãe Colaboradora”.

No processo de seleção ocorre a apresentação do projeto e a mãe é comunicada de todas as atividades propostas, direitos e deveres como aluna do projeto com duração de 12 meses (com possibilidade de prorrogação de até 3 meses caso constatado o risco psicossocial), obrigatoriedade da farda do projeto para identificação nos dias de participação do mesmo, e frequência de até três dias na semana de aprendizagem em serviço, frequência semanal nas aulas, e etc. As candidatas preenchem uma ficha de avaliação psicossocial (dados: identificação, dados da família, número de filhos, idade, estado civil, condições de moradia, renda familiar, situação educacional, documentação, experiência de trabalho, interesses e habilidades, e quem ficará com seus filhos quando for participar do projeto) e participam de uma dinâmica em grupo, onde são avaliadas quanto à capacidade de resolução de conflitos relacionados a participação no

projeto e à iniciativa acerca de providenciar um cuidador para sua criança nos dias em que estará nas aulas. Vale ressaltar que uma das preocupações da instituição é que os filhos da mãe colaboradora recebam cuidados e assistência de um cuidador responsável em sua ausência. As candidatas que apresentam perfil para participar do projeto são convidadas para uma Roda de Conversa de Acolhimento, com objetivo de oficializar a participação no Projeto e escolha do setor onde permanecerá atuando.

A seguir a mãe colaboradora passa pelo treino em serviço, (atuação que será supervisionada e orientada no setor) e participa das aulas teóricas - práticas. O monitoramento e a avaliação das ações promovidas pelo programa são de natureza subjetiva, e obtidos através de:

- Relatos das participantes do projeto;
- Percepção de mudanças de atitudes e práticas das mães colaboradoras na realização das suas atividades;
- Avaliação do responsável pelo setor de atuação de cada beneficiada.

O encerramento da participação no programa se dá de maneira festiva, com a produção do curriculum da aluna, entrega da carta de recomendação do projeto e encaminhamento ao mundo do trabalho.

RESULTADOS E APRENDIZAGENS

RESULTADOS

Em 2013 o IPREDE trabalhou com 70 mulheres, apesar de haver 35 vagas disponíveis no projeto. Tal rotatividade se dá porque algumas mulheres, após entrarem no projeto, rapidamente conseguem trabalho, motivadas pelo fortalecimento da autoestima, ampliação dos vínculos sociais e encaminhamentos realizados pelo Projeto. Também há casos de cuidadoras que não conseguem conciliar seu papel de mãe com o de aluna/trabalhadora, causa da desistência de algumas mulheres.

Desde seu início em 2007 a proposta consistia em reuniões e oficinas além de aprendizado em serviço, sendo que a partir de abril de 2014 foram acrescentadas aulas formais semanalmente, com 1 hora de duração, o que resultou no melhor aproveitamento dos conteúdos e concentração das alunas. As aulas formais trouxeram um espaço de troca de conhecimentos e permitem a avaliação permanente do processo de formação, inclusive para realizar alterações no planejamento, se adequando as necessidades do momento.

Todos os fatos observados, relatos e registros em relação às atividades desenvolvidas no Projeto Mãe Colaboradora revelam uma significativa melhora das condições de vida da família e principalmente das crianças cujas mães ou cuidadoras foram beneficiadas. Percebe-se claramente um forte investimento na própria imagem, revelando elevação da autoestima e

principalmente ressignificação do cuidado com os filhos, visto que estas mães passaram a investir em métodos e estratégias educativas mais sensíveis, se auto definindo com “maior paciência”.

Na auto avaliação das alunas realizada em setembro de 2014, as participantes relataram como aprendizagens adquiridas no projeto a *compreensão do mundo das crianças de acordo com suas necessidades*, e como prática aspectos ligados ao *brincar, contar história, limpar, cuidar dos alimentos, produzir vários tipos de salada, habilidades em informática, recepção ao público, e cuidar de crianças* como habilidades do fazer adquiridas. Aspectos relacionados à aprendizagem do conviver foram citados, como: *compartilhar com o filho, trabalhar em grupo, conversar e ter dialogo ter amigos, interagir com as pessoas e firmeza para se comunicar*. E finalmente, aspectos relacionados à *organização com suas coisas, ter mais paciência e responsabilidade* apontam para a aquisição do apreender a ser. Observamos que o conhecimento e a formação continuada têm abarcado toda a formação humana e social das mulheres beneficiadas com o projeto.

Outros aspectos relevantes são a elevação direta da renda familiar e a ampliação das possibilidades de inserção no mundo produtivo; como também a construção de conceitos em relação ao planejamento e administração da renda familiar, além da conscientização dos mecanismos de acesso a direitos. O conceito de contrapartida fazendo parte de um projeto institucional, exercitando o sentir-se responsável por suas ações, o envolvimento com novas aprendizagens e a resolução de conflitos do cotidiano auxiliam no processo de empoderamento destas mulheres.

APRENDIZAGENS

O projeto realiza orientação básica para o trabalho através de oportunidade de realização de atividade laboral supervisionada, sendo que a bolsa incentivo oferecida tem como finalidade dar condições da mãe/cuidadora prover um cuidador para seu(s) filho(s) no momento que estiver participando do projeto e auxiliar nas despesas da família. Aproximadamente 50% das mulheres que frequentam a instituição não têm companheiro e não contam com ajuda de familiares para cuidar das crianças, o que resulta, na prática, que muitas delas não tenham condições de participar de cursos profissionalizantes também oferecidos pela instituição ou por programas do governo, como: corte e costura, manicure, salgadeira, etc.

Outro fator a ser considerado é que na seleção do Projeto, muitas mulheres alegam como motivação para participar a frequência de até 3 dias por semana, pois nos outros dias ficam” livres *para resolver outras questões*” (reunião na escola, ida ao Posto de Saúde, consulta quinzenal do filho (a) no Iprede) e trabalhar como diarista, lavadeira de roupa, cuidadora de criança, ou até cozinheira. Observamos que a função de diarista é bastante desempenhada devido ao retorno financeiro imediato. O Projeto para algumas mulheres também é oportunidade

da entrada para o mundo do trabalho formal, pois algumas mulheres nunca trabalharam porque precisam “*criar os filhos*”.

É interessante observar que o conteúdo de aprendizado “*Resolução de Conflitos*”, tem sido essencial neste processo, pois com o ingresso no Projeto, deflagram nas famílias situações conflituosas, como: ciúmes do companheiro, redistribuição de tarefas no lar, maior independência financeira da mulher, administração do tempo e da agenda, dificuldade de comunicação interpessoal e de receber orientações.

A continuidade do projeto tem a capacidade de contribuir de forma efetiva para promover transformações positivas na vida dessas mulheres e crianças, além de prevenir situações de vulnerabilidade, já que atua numa proposta de desenvolvimento inserida num processo de humanização e acolhimento. Trata-se de uma experiência compartilhada de aprendizagem, com possibilidades contributivas também em longo prazo, visto que essas mulheres e crianças são submetidas a conteúdos conceituais e culturais importantes, tendo possibilidades de alcançar um desdobramento tanto no contexto familiar como na sociedade como um todo, atendendo aos pressupostos da Proteção Social, criando laços de pertencimento, possibilidades de “*fazer diferente*” e de concretizar seus sonhos.

REGISTROS

Acolhimento: cuidadora de criança



Aula



Reunião



Depoimento de uma Mãe que participou no ano de 2013 dos programas de cuidados da Trajetória Feminina dentro do IPREDE, em carta encaminhada à equipe executora, transcrita logo abaixo:

“De: Maria

Para: Coordenação do projeto e funcionários

Em meio de tanta alegria por ter estado com vocês, agora vem pouco de tristeza, pois estou saindo de um projeto onde conheci e convivi com pessoas maravilhosas.

À coordenação, gostaria de agradecer por terem me dado a oportunidade de ter trabalhado num lugar onde me ajudou muito.

Gostaria também de agradecer aos funcionários por terem sido maravilhosos e que me ajudou e me ensinou muito.

Gostaria de agradecer a Dra. por ter me dado a oportunidade de arranjar um emprego em que vai me ajudar muito, que Deus abençoe você e sua família e que tudo de certo na sua vida.

A todas que trabalham na área de telemarketing, gostaria de dizer que adorei os momentos que fiquei com vocês, pois vocês foram pessoas maravilhosas e ótimas amigas. A vocês, meninas do telemarketing e equipe da coordenação do projeto, foram quem eu mais me aproximei e que vou sentir bastante saudade, não há palavras suficientes de como fiquei feliz por ter vocês comigo, a vocês todos, desejo toda felicidade do mundo, que Deus sempre esteja com todos vocês.”

(Carta manuscrita pela Sra. Maria, participante do Projeto Mãe Colaboradora 2013 e encaminhada para entrevista de emprego)