

LIDAR COM CONHECIMENTOS

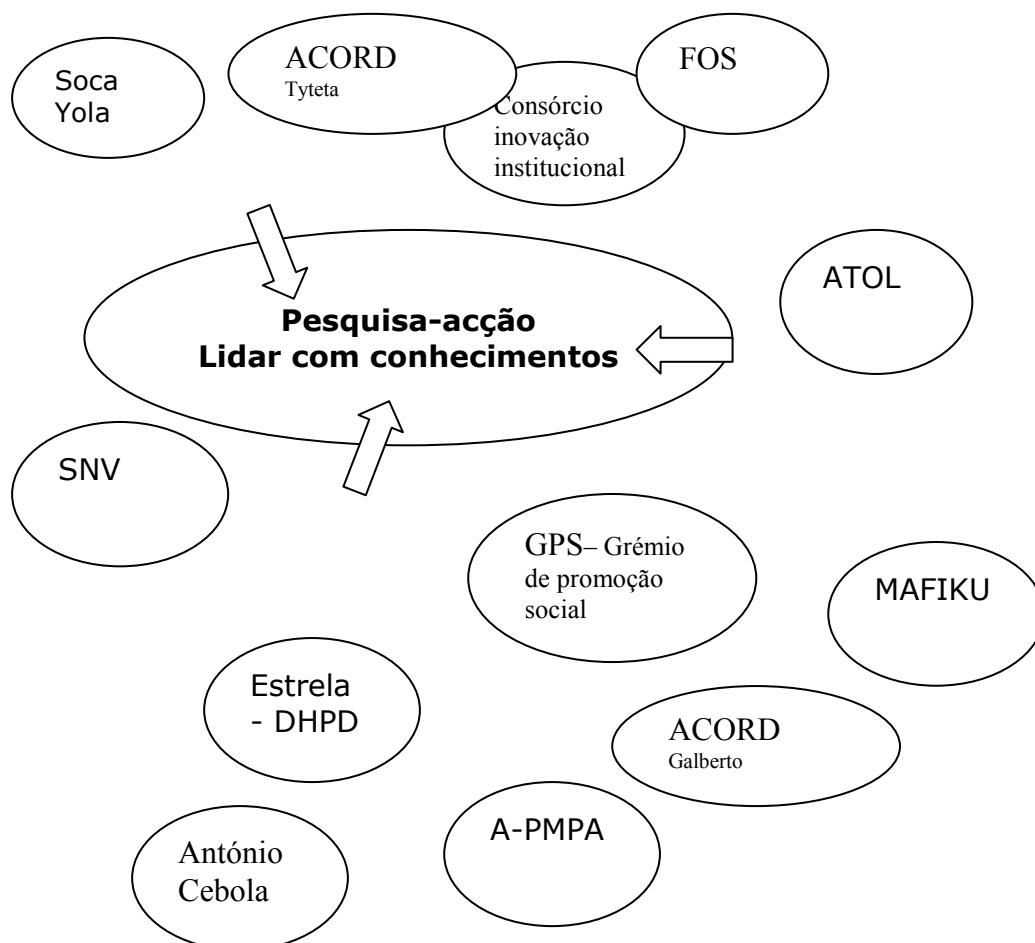
WORKSHOP DE REFLEXÃO

Lubango 24-26 de Julho 2006

ATOL - CONCÓRCIO INOVAÇÃO INSTITUCIONAL

1. INTRODUÇÃO

- **Apresentação dos participantes** : nomes, organizações, papel que joga na pesquisa-acção



FOS : ligado à formação com métodos diferenciados, desenvolver capacidades locais. A partir disso o interesse para lidar com conhecimentos de forma eficaz

GPS: um pouco mais afastado da pesquisa-acção porque temos que entender ainda melhor o plano. Fizemos exercícios, utilizamos utensílios com um sucesso notável. Há necessidade de acelerar porque temos projectos à vir.

SNV: uma organização de assessoria, estreitamente ligado com pesquisa e conhecimentos, estilos de aprendizagem, reforço de organizações

MAFIKU: um pouco mais afastada porque ficamos fragilizado no assunto porque a organização foi a baixo. Agora está-se repondo, contractou novo pessoal. Não houve oportunidade para reflectir

APMPA: uma organização que apoio a produção de mel e pesca artesanal. Fomos batendo as portas de outras organizações para nos ajudar no crescimento, estamos na fase de desenvolvimento.

ASY: uma pequena organização que trabalha ao nível comunitário e luta para ficar com o pessoal. Isto é um grande desafio para nos, é momento para explorar.

António Cebola: professor que quer dar o seu contributo porque pensa que uma oportunidade para fortalecer o capital humano.

Estrela – DHPD: já estão a trabalhar vários anos – é uma oportunidade à colher

ACORD: também tem uma equipa de pesquisa – há interesses similares. Dificuldade é que trabalhamos só coisas já trabalhadas, parece que não podemos chegar a novos conhecimentos.

Copola:

Consórcio de inovação institucional: iniciado por várias organizações (SNV, ACORD, ADRA, MAFIKU), que conta agora com mais organizações e que pensa em ter ainda mais organizações. No informal fizemos compromissos entre nós. Temos que ver o que podemos que fazer ligados com os conhecimentos já ganhos.

- **Apresentação das expectativas dos participantes :**

Isso seria um bom workshop quando podemos...

- socializar os conhecimentos e as experiências
- passar da teoria à acção
- explicitar os nossos conhecimentos
- assegurar que aquilo que planificamos é executável
- partilhar conhecimentos mais com prática para mudança
- ter espírito e inter-ajuda com transparência e honestidade
- fazer ligação com os nossos problemas de dia à dia
- depois envolver mais pessoas/organizações
- socializar sobre as práticas e missões de cada organização
- projectar acções para vender o CII e pesquisa-acção + realizações de acções em cada organização
- ter clareza sobre o papel do CII

Apresentação do programa

24 de Julho 2006	Bem vindo e apresentação do quadro de trabalho Apresentação dos participantes Expectativas dos participantes Apresentação do programa Voltar para o porque de uma pesquisa-acção e ponto de situação nos diferentes países Retorno à teoria : conhecimentos e aprendizagem Preparação da apresentação dos resultados do trabalho nas diferentes organizações e do consórcio
25 de Julho 2006	Preparação da apresentação pelas organizações. Apresentação dos resultados por ONG: GPS : ACORD : FOS-CFPLa : ADRA :

	AJAFDA: MAFIKU: ESTRELA-OHPD : SNV : Par apresentação : aprofundamento de análise Conclusões de cada apresentação (desafios, pontos de atenção, recomendações...)
26 de Julho 2006	Dependente do que ficou salientado nos primeiros dois dias : <ul style="list-style-type: none"> ▪ análise do processo de pesquisa-acção ▪ generalização das experiências – fazer síntese e tirar lições ▪ conclusões sobre como desenvolver para uma organização que aprende ▪ técnicas: retorno – apreciação – novas técnicas Planificação 2006 – 2007 Avaliação

2. EVOLUÇÃO DA PESQUISA-ACÇÃO

2.1. Actores em África

- ATOL e os seus parceiros no Niger, Bénin, Mali, Congo RD e Angola
- No Benin :
 - VECO (coordenador) : Vredeseilanden (Ilhas de Paz)
 - Programa 'Arroz' : RABEMAR – Un Monde - CASTOR - LDLD
 - Programa 'Mandioca' : CIRAPIP e CEIRAD
 - Programa 'Cogumelos' : CECODI
- No Niger :
 - Songes-Niger (coordenador) : fortalecimento de OBC
 - SNV : acompanhamento de mulheres parlamentárias
 - FUNIAP : lutar a violência contra mulher
 - CARE ???
- No Mali :
 - RAC (coordenador): Réseau Appui Conseil au service de la FNAM (Fédération Nationale des Artisans du Mali)
 - AMAPEFF : mulheres e desenvolvimento artesanal
 - ADAF GALLE : organização de mulheres para o desenvolvimento do campo
 - GAAS – AMEPPE : programme PAISA – segurança alimentar
 - CAFO
 - ERAD
- No Congo DR :
 - Kinshasa :
 - rede RAUKIN – rede de 40 organizações que trabalham agricultura urbana no Kinshasa
 - Rede Espace Femme – rede de organizações mulheres para capacitar as mulheres ao fim de participar melhor na sociedade civil

- Mbuji-May:
 - CRONGD: cúpula regional de ONGs locais
 - 10 membros do CRONGD
- Kananga:
 - Inades Formation: organização africana para a capacitação de organizações locais
 - 4 organizações de camponêses
 - 4 caixas de crédito junto das organizações de camponêses

2.2 Objectivo global e procemento geral

ATOL é uma ONG de prestação de serviços, quer dizer tem como objectivo contribuir ao reforço das ONGs no Norte e no Sul e ao aumento da qualidade do trabalho através de desenvolvimento de métodos e abordagens. Na pesquisa-acção actual (2003 à 2007), a ATOL concretisa o seu apoio às ONGs no desenvolvimento de uma abordagem 'Lidar com conhecimentos de forma eficaz' com o fim de trabalhar de forma mais consciente nos aspectos de aprendizagem (tomando em conta o factor género) e isso ao nível do grupo alvo como ao nível da própria organização.

Procedimento :

- 2003 : compreender os conceitos - componentes - elaboração de um módulo de formação
- 2004 : tomar contacto com ONGs no Sul → Songes Niger - VE Bénin - Congo
- 2005 : workshops : Niger - Bénin - Mali - Congo, contactos com Angola e primeiro workshop em Angola
- 2006 : seguimento de workshops em cada país e um workshop regional para Bénin, Mali e Niger no Niger
- 2007 : seguimento de workshops em cada país e um workshop 'porta aberta' em cada país para restituir os resultados da pesquisa-acção.

ATOL tem optado para pesquisa-acção trabalhando em rede por diferentes razões:

- Para criar uma sinergia entre os participantes e actores

Actividades :

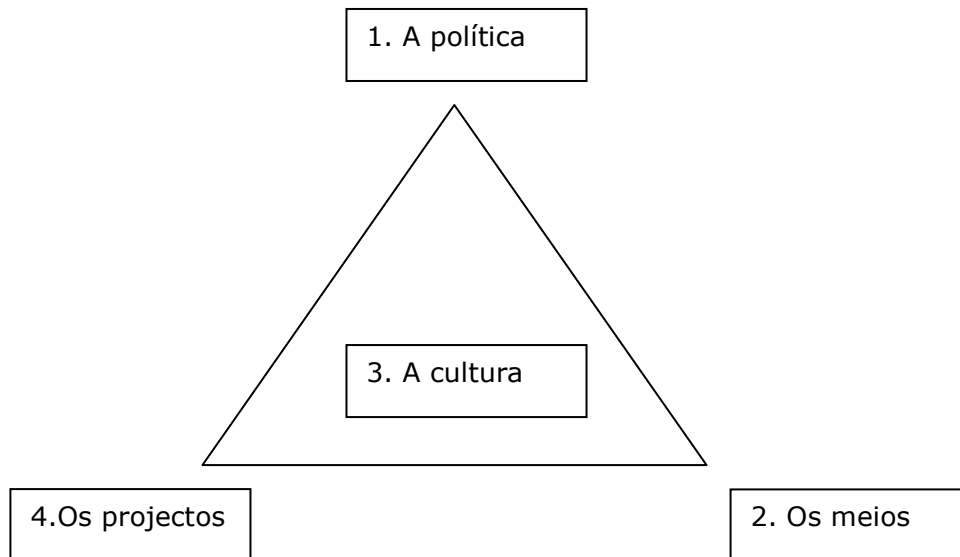
- Workshops de formação e reflexão em 2004/5
- Encontros periódicos em cada país
- Elaboração de planos de acção
- Regional em África de l'Est
- Recolher, adaptar e desenvolver técnicas e enriquecer abordagens aos níveis dos projectos e das próprias organizações.

Actividades :

- Experimentação e adaptação de ferramentas, técnicas e abordagens
- Documentar as experiências - as boas práticas - os problemas encontrados

Um procedimento de desenvolvimento e partilha de conhecimentos em dois vertentes :

- aprendizagem ao nível do grupo alvo (nível 4)
- aprendizagem ao nível das ONGs (nível 1,2,3)



Nível 1 : Para assegurar a ancoragem no seio da organização é necessário uma política que favoreça o desenvolvimento da organização para uma organização aprendendo de forma género-sensível : a visão – a missão – os objectivos e estratégias.

Nível 2 : Para pôr esta política na prática é preciso meios : estrutura – procedimentos - recursos humanos (conhecimentos) – ferramentas e métodos – tecnologias (informática) – meios financeiros – contactos – redes...

Nível 3 : Para pôr na prática a política e para utilizar os meios é necessário uma cultura favorável à aprendizagem: a vontade de partilhar e de aprender, uma sensibilidade para as diferenças e desigualdades entre homens e mulheres. O stilo de gestão da direcção joga aí um grande papel.

Nível : Atenção para o aspecto de aprendizagem ao nível dos projectos : reforçar os conhecimentos, contribuir para as mudanças de comportamento. Isto implica sempre aprendizagem : como podemos melhor acompanhar o processo de aprendizagem junto do grupo alvo, tendo uma atenção específica para as diferenças entre homens e mulheres.

Pode ser que o acento está mais no desenvolvimento e partilha de conhecimentos ao nível da organização (nível 1, 2 e 3). Entretanto, a ligação com a aprendizagem ao nível dos projectos é inevitável e tem que ser também analisada (nível 4).

2.3. Temas da pesquisa dos parceiros

2.3.1. BENIN : escolha de VECO e os seus parceiros :

- Tema : Género e conhecimentos e o ciclo de aprendizagem
- Engajamentos : experimentação e verificação das ferramentas utilizadas nos diferentes programas : ver se as ferramentas são OK do ponto de vista de género e do ponto de vista de aprendizagem. Trata-se de ferramentas e programas seguintes :
 - 'Champ-Ecole-Paysan ' (CEP) ao nível do programa 'Produção de arroz'
 - 'Desenvolvimento Participativo Tecnologia' (DPT) ao nível do programa 'Produção de arroz e cogumelo'
 - 'Pesquisa-acção' ao nível do programa 'Transformação de mandioca'
- Objectivo específico do primeiro ano: definir os procedimentos para descobrir os desafios
- Como : análise das ferramentas do ponto de vista de género e do ponto de vista aprendizagem
- Actividades :
 - elaborar um questionário
 - fazer um estudo RRA e RPA

2.3.2. NIGER : Songes Niger e ONG parceiros

Songes Niger :

Tema :Reforça dos conhecimentos do clube das filhas jovens, pela experimentação e desenvolvimento de novas técnicas e métodos

SNV :

Tema :Acompanhamento de mulheres deputadas e reforço dos seus conhecimentos

FUNIAP

Tema : Violência feita contra as mulheres

CARE : ???

2.3.3. MALI : RAC e outros parceiros

RAC : Bureau das mulheres artesanais da federação dos artesões + organizações profissionais de artesões da federação

Tema: Como fazer que as mulheres participem nas formações ao nível igual a este dos homens. E como acompanhar as mulheres para elas poder interiorizar os conhecimentos.

Técnicas: entrevistas individuais, reuniões gerais, diagnóstico de necessidades, formações.

ERAD:

Tema: Como melhorar a participação de todos os actores na gestão das actividades dum programa

Técnicas: reuniões e grupos de foco

ADAP/Gallé:

Tema: como fazer para que as mulheres reforcem de mesma forma que os homens os seus conhecimentos através de viagens de estudo

Técnicas: clarificação

AMAPEF:

Tema: como acompanhar as mulheres para elas participarem na gestão das caixas.

CAFO:

Tema: Como acompanhar as mulheres para elas poder se organizar melhor na vida associativa, na comunicação e negociação

Técnicas: SWOT com as mulheres, formação

PAISA:

Tema: como fazer com que as mulheres participem ao mesmo nível que os homens nas formações

Técnicas: CCC – comunicação para a mudança de comportamento e IEC – Informação, Educação e Comunicação

2.3.4 CONGO

CRONGD – Mbuji-May:

Os 3 temas retirados são: (1) uma melhor planificação das actividades para fortalecer as capacidades; (2) efectividade da formação do pessoal (interno) e (3) melhor capitalização (quer dizer documentar as lições aprendidas e seguimento da prática adaptada/ameliorada que é consequência disso).

Em geral, mais atenção é dada à oferta e experimentação de diferentes técnicas/instrumentos participativos para estimular a troca de conhecimentos.

INADES – Kananga:

Com todas as organizações de camponêses está-se a trabalhar um único tema: como fazer crescer a caixa de poupança das organizações de camponêses.

Kinshasa:

Em Kinshasa o grupo de trabalho conheceu uma inovação. Em vez de trabalhar com indivíduos de organizações (que mudaram toda hora) presta-se agora mais atenção à estimulação da dinâmica que já existe nas redes, que têm a capacitação como um dos seus objectivos.

Temas: comunicação e capacitação. O tema: o efeito nos conhecimentos por causa de mudança regular de pessoal no seio das organizações está na fase de finalização.

Pedi-se mais esclarecimento sobre a facilitação de troca e experiência: qual é o procedimento que está-se a seguir? Pode nos ajudar para voltar à criatividade.

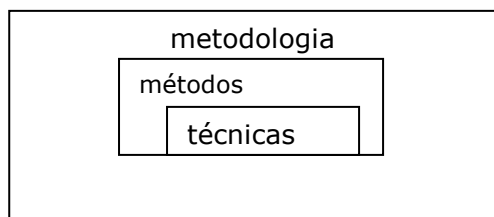
Discussão:

Depois da explicação dividiu-se o grupo em dois grupos para discutir o que foi dito e cada grupo pode depois fazer só uma pergunta ou colocar só uma dúvida ou proposta.

Foi colocado:

- Como a ATOL pensa fazer a dissiminação da abordagem? Foi explicado a teoria de Boisot que a ATOL está a utilizar (veja mais atrás).

- Qual é a diferença e interligação entre metodologia – métodos – técnicas?

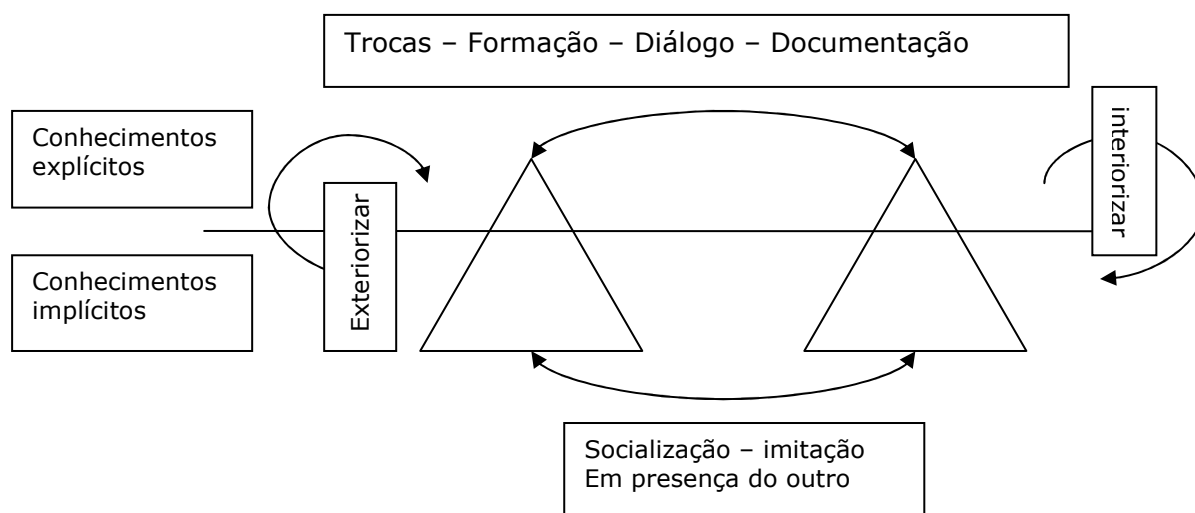


Ainda falamos da diferença entre 'lidar com conhecimento' e 'gestão de conhecimento'. Chegou-se à conclusão que são os conhecimentos explícitos que se pode gerir e com os implícitos tem que se lidar.

3 . CONCEITOS

3.1. Conhecimentos

Ao nível dos conhecimentos, fazemos a distinção entre conhecimentos implícitos e conhecimentos explícitos



Conhecimentos explícitos : acessíveis – externalizados (escrito – contados...)
 Conhecimentos implícitos : inacessíveis – internas – escondidos

Os conhecimentos implícitos são os conhecimentos escondidos na pessoa ; aprender destes conhecimentos faz-se por imitação, por socialização. Por exemplo, a criança copia os conhecimentos dos seus pais. Isto é aprendizagem na prática que suponha que se vive ou fique juntos.

Exteriorizar os conhecimentos é também um aspecto da aprendizagem. Por exemplo: meter no papel todos os passos que deu para chegar ao resultado obtido.

Interiorizar os conhecimentos : pelo exercício e a repetição os conhecimentos explícitos (uma coisa que se aprendeu) tornam-se conhecimentos implícitos. Por exemplo: andar de carro, escrever propostas de projectos...

Os conhecimentos explícitos são aqueles que são visíveis e acessíveis, estes que pode transmitir por formação, por e-mail ou outros meios. Por exemplo: manuais, procedimentos, bancos de dados, websites...

3.2. As diferentes componentes : ACCES

Atitude

- uma atitude é um posicionamento profundo
- existe uma ligação forte com os nossos valores – nossa attitude é baseada em nossos valores
- nossa atitude é vista em nosso comportamento : usos e costumes, hábitos - a curiosidade – a vontade de experimentar – a vontade de compartilhar os conhecimentos – a vontade de se interrogar – a vontade de aprender – ter confiança em sim próprio – ousar e ser coragoso – submissão

Capacidades

- nossas habilidades, os dons
- é o que somos capazes de fazer

As capacidades ' externas'

São as capacidades que fazem a pessoa relacionar com o seu ambiente :

- Habilidade de comunicação : saber falar, explicar, escrever, descrever, desenhar. No caso de poder comunicar de maneira atraente, há uma possibilidade maior que o auditório tira uma mensagem positiva disso
- Habilidades expressivas e artísticas : saber mostrar os seus sentimentos, com ou sem os elementos da arte
- Habilidades físicas e artesanais

As capacidades' internas'

As capacidades que se efectuam mais no interior da pessoa:

- Habilidades analíticas : pensar de forma racional
- Habilidades intuitivas : saber imediatamente como reagir, como interpretar uma situação, sem muito raciocínio
- Habilidades de imaginação e criativas : imaginar-se de coisas que não existem, fazer ideias do futuro

Competências

- O reconhecimento pelo exterior das capacidades, da atitude, do saber
- Mestria
- A autoridade desenvolvida em relação a certas capacidades

Experiências

- As experiências pessoais ou o vivido: é isso que vivimos conscientemente ou inconscientemente e que podemos por parte lembrar;
- O nosso vivido é a fonte de nossas ideias, dos nossos pressupostos, sentimentos, associações, fantasias, intuições, etc. ;
- O factor tempo influi: o número de anos – o número de vezes que temos feito alguma coisa, a rotina

- As coisas com as quais somos familiares, nas quais ficamos competentes ; as coisas pelas quais não temos mais complexos

Saber

- O que sabemos : os factos, as regras, as normas, os tabus, transmitidos de geração à geração
- O que aprendemos : uma língua estrangeira, saber contar
- O que estudamos: economia, agronomia, etc.
- As informações acumuladas no decorrer dos anos e guardadas no nosso disco duro

Nosso ACCES

- é a nossa bagagem de vida que nos permite de compreender e de interpretar o que se passa a volta de nos : os eventos, as novidades, os dados nos documentos, dados de formação etc.
- é o nosso filtro ou os nossos óculos : que nos permitem de ver ou de não ver certas coisas – de observar da sua maneira própria
- cada pessoa tem um outro ACCES à realidade e cada pessoa dá então a sua interpretação única do mundo

Deu-se o exemplo sobre a sensibilização sobre o SIDA

3.3. Factor de género nos conhecimentos ?

Diferenças entre homens e mulheres em relação à ACCES:

Atitude

- H/M têm as vezes uma atitude diferente por causa das suas responsabilidades e experiências que são diferentes – os H/M têm outros valores nos quais eles/elas constroem a sua atitude e o seu comportamento

Capacidades e competências

- H/M têm muitas das vezes diferentes capacidades porque tiveram outras possibilidades para as desenvolver (disponibilidade – mobilidade)
- Os conhecimentos de homens e mulheres nem sempre são valorizados de mesma forma. Elas/eles têm outras competências.
- Os H/M têm muitas das vezes outras possibilidades financeiras (acesso aos recursos) para pôr na prática o que aprenderam.

Experiência

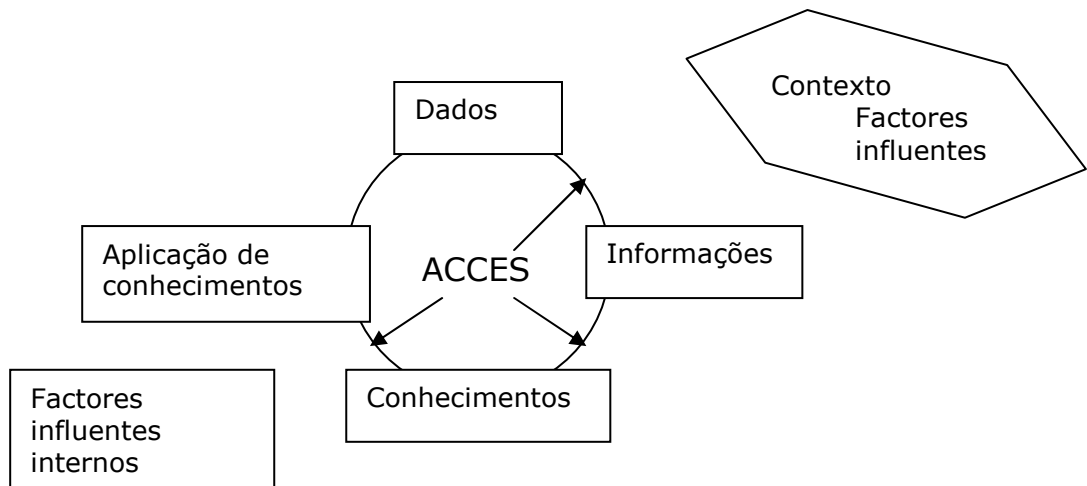
- Os homens e as mulheres têm experiências diferentes. Por exemplo as experiências como mãe e as experiências como pai.

Saber

- Os H/M têm muitas das vezes uma educação diferente – um outro saber endógeno, um saber ligado às responsabilidades que se assume.

O nosso ACCES é diferente, então a nossa percepção será diferente

O nosso ACCES joga um papel no processo de transformação de dados em informação, de informação em conhecimentos e na aplicação de conhecimentos.



A aplicação de conhecimentos continua ser uma preocupação no nosso papel de apoio ao desenvolvimento/mudança de comportamento. A aplicação depende dos meios, da vontade dos grupos alvos e (muitas das vezes) da permissão do ambiente

As mulheres e os homens têm conhecimentos sobre assuntos diferentes

As mulheres e os homens têm conhecimentos diferentes sobre os mesmos assuntos

As mulheres e os homens utilizam os seus conhecimentos de forma diferente

As mulheres e os homens recebem e transmitem os seus conhecimentos de forma diferente

Troca de ideias

No explícito pode-se aceitar alguma coisa, mas no implícito nega o mesmo assunto. Aprendizagem no sentido de mudar o comportamento não é automático, é preciso tomar uma decisão para experimentar ou executar a mudança.

Em 3 grupos ficou-se a discutir sobre os conceitos para encontrar as dúvidas que ainda existem.

As dúvidas foram:

1. Exemplos para clarificar atitudes
2. Diferença entre ACCES e conhecimentos
3. Porque o homen e a mulher, apesar de terem a mesma especialidade (ex: agrónomos) têm formas diferentes de transmitir os conhecimentos
4. Como podemos utilizar o quadro das etapas do conhecimento em relação com as exigências dos doadores cada vez maiores e de cumprir imediatamente, com a aprendizagem numa organização

Foram dados vários exemplos de atitude para fazer a diferença entre atitude e comportamento. Atitude alimenta o comportamento. Comportamento é visível. Os valores em que a atitude senta, não são visíveis em si.

A = {ACCES}

B = {conhecimentos}

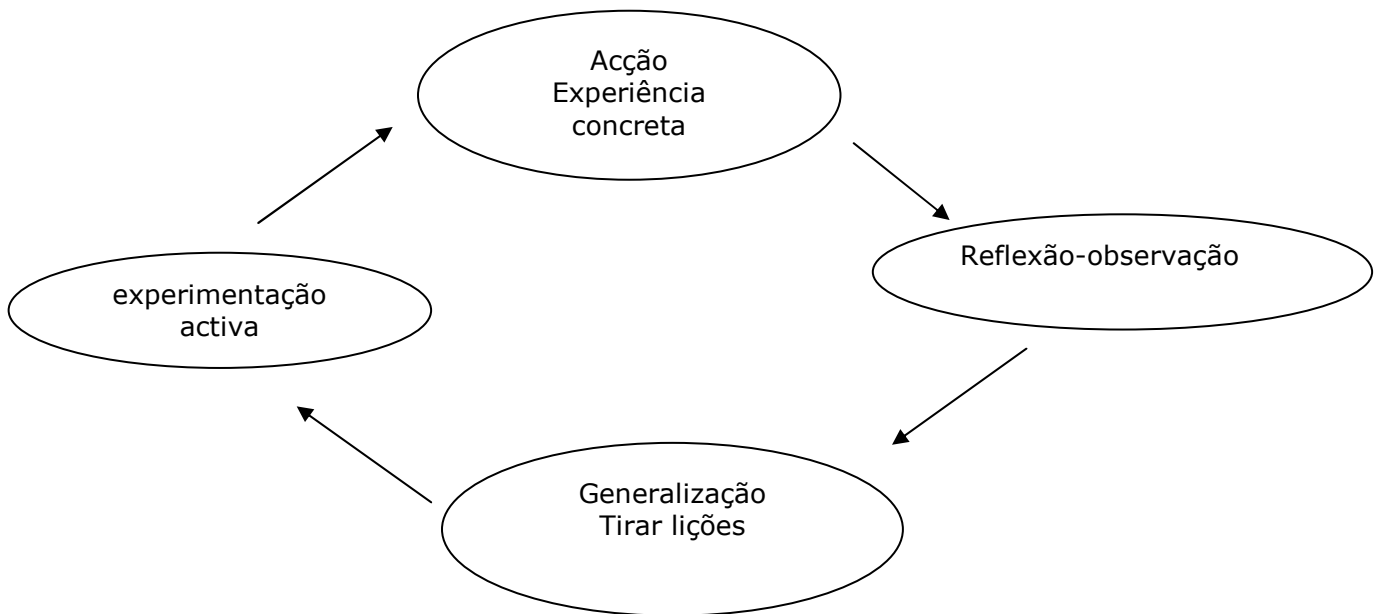
A = B

A mulher tem em geral um outro quadro de referência porque foi educada de outra forma que o homen.

Quadro das etapas: como se fala de factores exteriores, é necessário de reagir de forma reflectida perante estes factores. Está-se num spiral negativo de não poder mostrar resultados – de não poder aprender porque está-se sempre a correr atrás das actividades, de cumprir com as exigências, não é possível ter tempo para reflectir – não dá para ter resultados -



3.4. O ciclo de aprendizagem de KOLB :



1. A acção

A partir da acção ou das experiências constrói-se os conhecimentos

- Em relação ao grupo alvo :
Análises institucionais – sensibilização – formação - etc.
- Ao nível do reforço organizacional :
Estratégias do reforço do pessoal – os pontos fracos e pontos fortes dos órgãos da organização – a estrutura – o estilo de manejoamento – a cultura da organização – as estratégias - processo de reforçamento

2. A reflexão

- Examinar as práticas
- Há necessidade de planificar os momentos de reflexão : para controlar a qualidade dos produtos – das estratégias desenvolvidas
- Saber pôr as boas perguntas : o que temos decididos – como passou – porque funciona ou porque não ?
- A fase de reflexão faz-se melhor em grupo : um momento para testar o seu ponto de vista com os outros pontos de vista - um mesmo evento ou um mesmo dado pode ser interpretado diferentemente por diferentes pessoas
- Permite de fazer uma ligação entre causas e efeitos
- Permite de fazer com que certos aspectos que são inconscientes fiquem mais conscientes
- É interessante de ter um facilitador para os momentos de reflexão: para guiar a reflexão – para ficar no assunto

3. Generalização – sistematização - conceitualização

- Uma reflexão não resulta automaticamente numa aprendizagem
- Outros passos são necessários : analisar – julgar – tirar conclusões/lições
- Uma aprendizagem a partir de uma solução específica não é necessariamente válida para uma outra situação
- Por isso é importante tentar soltar-se de uma situação específica – tomar distância – saber generalizar : formular as lições mais gerais que podem ser aplicadas em novas situações
- O objectivo principal da aprendizagem é fazer melhor as acções futuras
- A única maneira de medir a aprendizagem é através da qualidade das acções futuras

4. Experimentar

- Planificar é pensar ao futuro e reflectir sobre o caminho para chegar aí – planificar sem tirar lições do passado é uma perda de tempo
- O aspecto 'aprendizagem' é muitas das vezes mais forte a partir das nossas falhas – dos nossos erros
- Muitas vezes não se planifica – então é difícil avaliar as acções e os seus resultados
- Tentar prever o que vai passar – como a futura experiência tem que se desdobrar para alcançar os seus objectivos
- Definir as adaptações ou inovações que se vai tentar
- Exercer nas adaptações – inovações

4. A PESQUISA-ACÇÃO DOS PARCEIROS EM ANGOLA

4.1. Apresentação dos resultados da pesquisa-acção

umas organizações utilizarem as ferramentas e técnicas de gestão de conhecimentos de forma consciente, outras trabalharam mais de forma inconsciente. Nenhuma organização analisou os resultados das experiências. Por isso trabalhamos no segundo dia na análise dos resultados, sejam eles consciente ou inconsciente, resultado do plano feito no primeiro workshop ou não.

As organizações que estavam a primeira vez apresentaram os resultados. As novas organizações que entraram ajudaram as a fazer o plano, fazendo perguntas de clarificação.

Roteiro utilizado:

1. Qual foi o desafio a encarar?
2. O que fizemos? Quais técnicas utilizamos?
3. Constatações?
4. Lições aprendidas?

Cada um tinha a volta de 40 min

Maneira para chegar às constatações:

Das actividades que foram feitas para encarar o desafio, quais são as Forças – fraquezas – vazios.

Forças:

- o que a ONG fez bem?
- o que a ONG deve continuar a fazer ou fazer ainda mais?

Fraquezas:

- o que a ONG não fez bem?
- o que a ONG devia fazer melhor, menos ou de forma diferente?

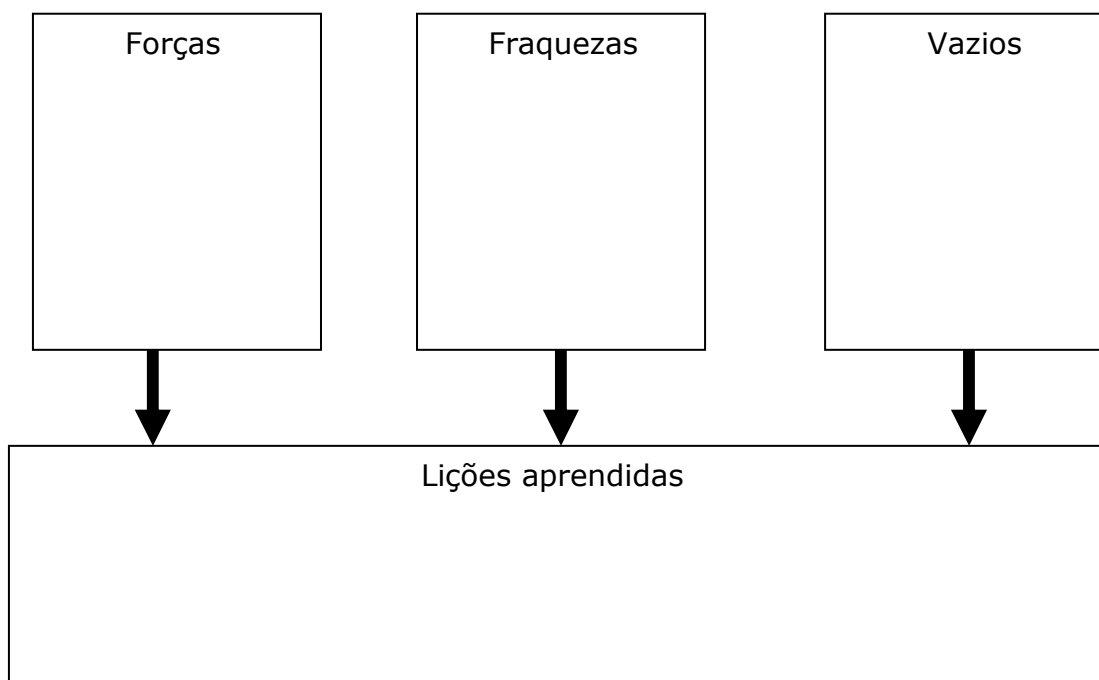
Vazios:

- o que a ONG fez de forma nenhuma?
- o que a ONG podia fazer mais?

Maneira de apresentação:

- (1) 10 minutos para explicar os 3 primeiros pontos do roteiro, 5 minutos para responder perguntas de clarificação, 20 minutos para tirar as lições em conjunto com o grupo
- (2) Mapa cerebral (veja manual de técnicas) de criação e partilha de conhecimentos

Para tirar as lições mais generalizadas, váláveis para a organização e o seu trabalho:



Para preparar bem esta apresentação é importante:

- basear-se no trabalho real da ONG e não em impressões ou opiniões pessoais
- especificar em vez de falar sobre o geral. Fala de actividades em vez de programas gerais.
- falar de prática em vez de teoria. Focalizar experiências actuais em vez de ideias.
- escreve frases completas com sujeito e verbo (em forma activa) em vez de palavras ou ponto só. Isso ajuda pensar bem sobre a situação actual.
- usar palavras simples e claras, assim que outros podem entender.

a. SNV – organização de assessoria

Desafio : promover o espaço de articulação entre as organizações da sociedade civil: partilhar informações, melhorar a articulação nas intervenções para a visibilidade da sociedade de civil.

Trabalhou com consórcio terra, rede crianças e sobre temáticas de desmobilizados e

Actividades:

- aproveitei o diagnóstico feito de algumas organizações (modelo, visão, programa, procedimento, pessoal, estrutura)
- seleccionai muitas informações em função das especificidades das organizações
- distribui responsabilidades e tarefas
- tive conversas sobre o que se pode fazer
- houve um workshop para trocar ideias sobre um tema específico: regulamento das associações e estatuto de utilidade pública. Workshop facilitado pela ADRA

<p>Forças</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tenho conhecimento do trabalho das ONGs ▪ As organizações têm preocupação com o espaço de articulação 	<p>Fraquezas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Não tenho a informação organizada, devia ter em pastas com programa, questões para trabalhar ▪ As organizações não têm referências (de vários assuntos: bibliografias, documentos...) para consultarem ▪ O processo é pouco amadurecido pelas organizações envolvidas (precisa de reflexão) 	<p>Vazios?</p>
<p>Lições</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Precisamos aprofundar a informação a partir da reflexão com as organizações envolvidas (ciclo aprendizagem) ▪ Trabalhar/estimular a auto-valorização das organizações envolvidas ▪ É necessário um quadro de informações bem estruturada que as organizações podem consultar ▪ Ter a informação dentro da organização de forma acessível ▪ Ver como a motivação das organizações pode-se transformar em responsabilidades 		

b. GPS – Gremio de promoção social

<p>Tema: Lidar com conhecimentos</p>		
<p>Desafio : fraco interesse/empenho dos membros nos trabalhos do GPS</p>		
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ partilhar o desafio com os participantes do primeiro workshop sobre gestão de conhecimento – <i>técnica utilizada:</i> clarificação e percepção colegial ▪ reflexão sobre a vida do GPS em assembleia – <i>técnica: percepção colegial</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ constatação de fraquezas ○ traçar saídas ▪ replicação da formação à equipa executiva, inicialmente com alguns participantes. <i>Técnica: percepção colegial e cuchicho</i> ▪ utilização dos utensílios e técnicas na formação da equipa e parceiros sobre as eleições 		
<p>Forças</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Abertura aos parceiros sobre os problemas internos e da partilha tirou-se lições e a sua prática na ONG ▪ Na assembleia fizemos a distribuição de cargos e responsabilidades ▪ Os membros partici- 	<p>Fraquezas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Os membros das órgãos sociais não assimilaram bem a lição ▪ Ainda é difícil ter a equipa em tempo desejado ▪ Dificuldade de cumprir com os termos de referência 	<p>Vazios</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ os convívios que constam do plano não forma feitos ▪ não houve partilhas sobre baos práticas de KM com os parceiros

<p>pam na vida da organização (dinamizado pelo DE)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ A equipa e parceiros fixou um dia semanal para formação/partilha de conhecimentos ▪ Toda equipa trabalha de forma voluntário pela sua vicção cristã ▪ Todos reconhecem o desafio 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O GPS não consegue apoio institucional ▪ Os membros de GPS não pagam cota 	
<p>Lições</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ A utilização das ferramentas da gestão de conhecimentos facilita os funcionários desempenharem melhor as suas funções (através análise) ▪ Para ter uma organização forte tem que ter uma equipa capacitada e órgãos sociais capacitadas simultaneamente ▪ É necessário criar um ambiente familiar e de convívio 		

c. MAFIKU – Associação para a promoção do desenvolvimento comunitário

A Domingas explicou que do plano feito no fim do workshop anterior não foi nada implementado por causa de falta de equipa. É só nos últimos meses que começaram de novo com projectos e equipa.

<p>Desafio: reforçar a capacidade dos técnicos sobre elaboração e avaliação de projectos de micro-finanças</p>		
<p>Actividades: 3 workshops ao técnicos <i>Técnica:</i> trabalho em grupo</p>		
<p>Forças</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estabeleci um convênio com a CARE Internacional para capacitar o pessoal da MAFIKU ▪ Foram já aprovados 2 projectos de micro-finanças, fruto das capacitações dos técnicos da ONG 	<p>Fraquezas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Os técnicos capacitados saíram da organização por falta de financiamento ▪ Agora já não há técnicos capacitados para acompanhar os projectos aprovados 	<p>Vazios</p> <p>Não foi incluído a cláusula de formação de formadores para o projecto</p>
<p>Lições</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antes de entrar/aceitar novas propostas, novas linhas de financiamento, a MAFIKU tem que fazer análise de custo-benefício para ver o que isso traz para a organização. ▪ É necessário negociar com antecedência a voluntariedade dos funcionários envolvidos. ▪ É necessário reflectir mais profundo a relação com os doadores e o consórcio de inovação institucional pode ser o meio 		

d. ACORD

Desafio: com a utilização dos instrumentos da G.C. pretendia: <ul style="list-style-type: none">▪ reintegrar/reinsere ex-militares desmobilizados na vida social▪ trabalhar na temática 'género' e promover a equidade▪ divulgação dos direitos humanos▪ consciencialização em questões ligadas ao VIH/SIDA		
Actividades: <ul style="list-style-type: none">▪ troca de experiências entre projectos (interprovincial e intermunicipal) e entre funcionários▪ formação de grupos comunitários▪ pesquisa diagnóstico▪ abordagem temática terra▪ abordagem do SIDA no local de trabalho		
Forças <ul style="list-style-type: none">▪ Participação dos beneficiários na tomada de decisões▪ Partilha de informações e experiências com alguns beneficiários e entre membros da ACORD▪ Apoio metodológico às ONGs locais	Fraquezas <ul style="list-style-type: none">▪ Não divulgação das pesquisas▪ Depois de distribuir informação sobre a maneira de funcionar, não há tempo para fazer perguntas à pessoa que teve a experiência	Vazios <ul style="list-style-type: none">▪ Não ter partilhado informações e experiências com o Kuito
Lições <ul style="list-style-type: none">▪ Os instrumentos de gestão de conhecimento devem ser replicados em todas as áreas de intervenção▪ Seguimento e partilha sobre a utilização destes instrumentos▪ ACORD tem capacidade e produtos de pesquisa. Estes produtos devem ser divulgados ao público apropriado na maneira apropriada.▪ Fazer gestão de múltiplas prioridades com os recursos disponíveis		

e. FOS

Desafio: documentação/sistematização das actividades do FOS desde o início da sua actuação em Angola para entender as suas mudanças estratégicas

Actividades:

- Reflectir e auto-avaliar ao nível da equipa de Angola a necessidade urgente de sistematizar as experiências face aos factos, acções, eventos, conflitos positivos e/ou negativos que contribuíram para as mudanças estratégicas, não só na actuação interna (organizacional) mas também com os seus parceiros (externa)
- Estudo de caso baseado em:
 - Análise do(s) contexto(s)
 - Mudanças e impactos
 - Lições aprendidas e recomendações
 - Conclusões

Técnicas utilizados:

- aprendizagem individual
- aprendizagem organizacional

Forças

- O documento do estudo de caso
- O processo de análise e de reflexão tido na equipa

Fraquezas

- O retorno após estudo (pouco ou nenhum tempo para a reflexão e análise)
- Abordar o estudo a outro nível organizacional e ter um retorno adequado sobre o estudo com implicações para o futuro da organização

Vazios

- Analisar a situação do FOS em geral
- Análise sobre o processo de mudança na África Austral e as implicações para Angola

Lições

- Investigar as possibilidades de obter o retorno da sede do FOS sobre o documento feito
- Procurar mais informações de outros canais para servir de base de pressionar o FOS ao nível central de responder
- Lutar pela clarificação/definição de código de conduta (regras de jogo, critérios,...) na partilha de informação
- **Estar preparado para argumentar o pensamento local perante as pessoas que tomam as decisões**

Foi combinado para o terceiro dia fazer o mesmo exercício sobre o consórcio da inovação institucional – ver o contrato com ATOL – planificar para os próximos meses.

Depois de uma ronda de dizer 'como estou aqui hoje', cada um escreveu no papel o que achava ser o desafio geral do consórcio e o desafio em relação com a gestão de conhecimento.

Das diferentes opiniões chegou-se ao seguinte:

Desafio geral do consórcio da inovação institucional:

Até Dezembro 2007 (médio prazo)

Objectivo ao longo prazo:

Contribuir para mudança de atitude no contexto social. (Na perspectiva que atitude tem como componentes: crença/conhecimento – afectividade – comportamento/ agir)

Até fim 2007 gostaríamos ver que:

- tem mais envolvidos e uma área maior de abrangência
- há existência de agendas nas org/instituições/grupos sociais que indicam os conhecimentos e nível de afectividade com a causa social

Estratégia: abrir mais para outras organizações para ter mais capital humano/conhecimentos. Critério para entrar é: compromisso com trabalho/causa social.

Actividades:

- clarificar a identidade – governação – maneira de funcionar
- criar espaço de reflexão entre os envolvidos e criar parcerias informais (mas com critérios e regras) para troca de info e experiência
- definir tema(s) que se vai trabalhar
- replicação do seminário sobre inovação institucional

Desafio do consórcio de inovação institucional em relação com gestão de conhecimento

Até fim 2007

Objectivo ao longo prazo:

Melhorar a qualidade da intervenção social

Até fim 2007 gostaríamos ver que:

- um número razoável de organizações que estão envolvidas na reflexão – tirar lições/análise – experimentação/aplicação (ciclo de aprendizagem par além de ganhar informação)
- é isso não só ao nível das organizações mas também ao nível do consórcio e dos indivíduos

Por isso vamos:

- desenvolver acções para fortalecer as capacidades das organizações envolvidas. Acções no sentido de melhorar a maneira de fazer troca de

experiência, assim que é possível tirar lições e decidir o que será experimentado depois.

- Implementar os compromissos assumidos (vê as memórias das reuniões do consórcio)
- Dar continuidade à pesquisa-acção
- Reflexão com os líderes locais das ONGs sobre gestão de conhecimento
- Reflectir sobre sistema de documentação/monitoria/avaliação de experiências/conhecimentos

Actividades feitas pelo consórcio até hoje:

João?????

Constatações:

- influência do envolvimento de recursos financeiros
- iniciar iniciativas e não acabar

Depois disso fez-se um exercício de '*speed sparren*': com tudo que foi dito e trabalhado nestes dias e principalmente no segundo e terceiro dia, qual é a pergunta/questão que ainda fica ou que nasce na vossa cabeça?

Esta técnica ajuda para:

- fazer com que as pessoas avancem com a sua pergunta ou raciocínio
- criar energia no grupo: todo mundo activo am mesmo tempo
- estimular aprender dos colegas

Utilização:

1. os participantes formulam uma pergunta ou abordagem sobre o que querem trocar ideias. De preferência a volta do mesmo tema ou um certo tipo de pergunta.
2. mete as cadeiras em duas filas, assim que as pessoas fiquem de cara virada um para o outro. Assim haverão pequenas conversas entre duas pessoas.
3. divide o grupo em 2
4. um lado da fila são as pessoas que fazem a pergunta e o outro lado vão responder. Isso durante 10 minutos. Depois todos vão um lugar para frente. Com o que apanharam deste primeira conversa fazem de novo a pergunta a o segundo colega, de novo 10 minutos. Finalmente segue uma terceira ronda.
5. um silencio de 3-5 minutos. Os que fizeram a pergunta metem tudo que ouviram em ordem, anotam coisas importantes e pensamentos novos. Os outros preparam a pergunta que vão fazer.

Só no caso das perguntas feitas haver alguma coisa a ver com a planificação dos próximos meses, era necessário de falar. Senão, o que ouviram levam para o seu trabalho.

5. PLANIFICAÇÃO DA PESQUISA-ACÇÃO

Ficou combinado que:

- o consórcio será intermediariamente representado pela SNV (até a maneira de funcionar e governação estará claro) na relação com ATOL.
- o consórcio funcionará como órgão coordenadora na pesquisa-acção: estimular e apoiar as organizações envolvidas de cumprir com o plano

- o contrato entre ATOL e o consórcio será assinado pelas organizações que neste momento são os fundadores do consórcio
- se o consórcio achar por bem de aumentar ainda o número das organizações na pesquisa-acção, tem que fazer com que esta organização pode acompanhar os trabalhos, que estará ao mesmo nível de conhecimentos que as outras

PLANO:

Aprofundar as experiências que foram apresentadas no segundo dia:

- Definir o que vai fazer para poder aprofundar. O porque.
- Quais instrumentos vai utilizar
- Descrever a experiência, utilizando o roteiro como base.
- Fazer as constatações – que pode ser na maneira que fizemos no segundo dia, mas com mais profundidade – e tirar as lições mais generalizadas.
- Isso ser feito antes de Abril 2007(período do próximo workshop) para poder trabalhar já com as análises feitas e obter mais oportunidade de aprofundar mais com novos esquemas, num workshop de reflexão.

6. A PESQUISA-ACÇÃO COMO MÉTODO DE CONSTRUÇÃO DE CONHECIMENTOS

6.1. Apresentação da teoria de Boisot

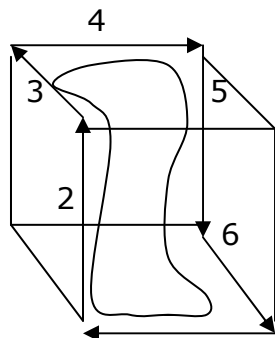
A teoria de Boisot ajuda-nos para descrever as diferentes etapas de uma pesquisa-acção do ponto de vista 'desenvolvimento e partilha de conhecimentos'.

Pre-requisitos : vai-se meter de acordo sobre a necessidade ou a pertinência de pôr mais claro ou de melhorar uma metodologia ou um método : o 'porque' ?
É importante de fazer com que o 'porque' seja claro para todo mundo:

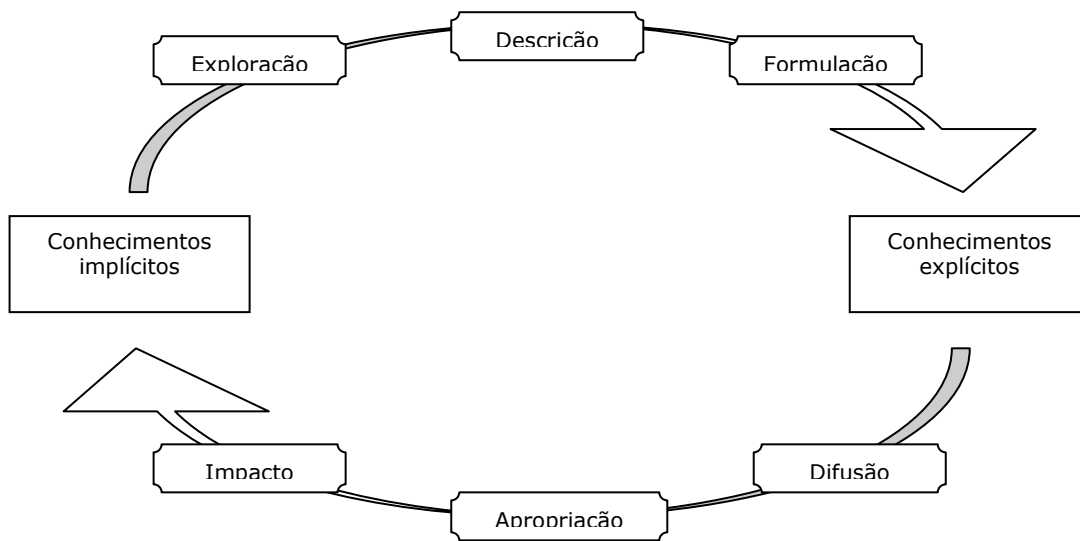
A metodologia ou o método (melhorado) tem uma mais-valia para quem e em que?

Do ponto de vista 'gestão de conhecimentos', podemos fazer distinção entre diferentes etapas : a exploração (1), a descrição ou a codificação (2), a formulação ou a conceitualização (3), a difusão (4), a apropriação ou a integração (5) e o impacto (6).

É importante de realizar-se que estas etapas não são atravessadas de forma linear : desloca-se num espaço de criação de conhecimentos.



Para não complicar as coisas, segue uma representação simplificada deste espaço.



- No início do ciclo existem muitos conhecimentos que são implícitos : nas cabeças e mãos dos diferentes actores ou parceiros – ainda não descritos.
- No momento da formulação, os conhecimentos são mais explícitos : descritos e então mais acessíveis para mais pessoas/organizações.
- Desde que as pessoas/organizações apropriam-se dos conhecimentos e põem o método na prática, estes novos conhecimentos tornam-se de novo implícito (entram nos hábitos e na maneira de fazer).

1. Fase da exploração

A primeira etapa concerne à exploração : trata-se do que ? É o momento de identificar o assunto ou a problemática : de ir duma compreensão bastante vaga para uma compreensão mais específica.

Durante esta etapa recolha-se informação ao fim de poder executar bem as etapas a seguir.

Objectivos	Perguntas
Determinar 'o assunto' de forma clara e a mais completa possível, não diluída	Como limitar e determinar o assunto? Quais são as componentes importantes do nosso assunto? Não temos excluídos elementos importantes enquanto estávamos a determinar o assunto?
Explorar o contexto suficientemente profundo	Quem é o grupo alvo final? Quais são os outros actores? Qual é a área de intervenção? Com quem colaborar para elaborar a abordagem? Quem tem conhecimentos importantes? Quais são os factores de diversidade que temos que tomar em consideração: género, idade, religião, etnia, etc...

Fazer a ligação com o terreno – com a prática	Temos que prever acções no terreno para as fases de codificação/descrição e da formulação/abstracção? Quais são as experiências que já estão documentadas? É necessário actualizá-los?
	Quais são as experiências concretas à estudar? Para que tipo de acção? É necessário fazer um estudo do ambiente? Ou prever um estudo na vista da fase de descrição? Quem pode fazer?
Fazer a ligação com a política nacional	Qual é política nacional em relação com o nosso assunto? Existem textos sobre isso? Aonde consultar? É necessário apostar nisto? Esta política pode nos inspirar?
Trabalhar de forma eficiente	Qual é o prazo e quais são os meios para obter qual resultado?

2. Fase da descrição = a codificação

Na segunda fase trata-se de descrever o assunto ou a problemática : fazer com que os conhecimentos nas pessoas e nas organizações fiquem acessíveis. Descrever em vários aspectos : documentar, traduzir, classificar....

Nesta fase é necessário decidir em que nível é feita a descrição : ao nível do grupo alvo – ao nível das organizações local – ao nível da organização em todos os países ou ao nível micro – nível meso – nível macro.

Também é importante de reflectir sobre o grau de descrição : uma descrição detalhada baseada na análise do contexto e estudos profundos é por um lado uma garantia para a qualidade do trabalho a fazer (melhorar a metodologia ou o método) ; por outro lado, um trabalho muito aprofundado consome muita energia, tempo e meios financeiros que já não serão disponíveis para as etapas a seguir.

Objectivo	Perguntas
Capitalizar os conhecimentos ganhos ao nível dos actores: população e outros	Qual é o método a utilizar para explicitar os conhecimentos implícitos? Combinar vários métodos? Como trabalhar com diferentes actores/grupos sociais para não perder informações importantes? Como conseguir um clima de confiança? Qual é o quadro ou esquema a utilizar para organizar os dados recolhidos: esquema que não reduz demais para não perder a riqueza da diversidade
Capitalizar os conhecimentos ganhos ao nível da sua própria organização	Qual é o método a utilizar para explicitar os conhecimentos implícitos? Combinar vários métodos? Como aproximar os diferentes departamentos, serviços ou células para não perder informações importantes? É necessário de incluir uma análise de forças e fraquezas da ONG que acompanha? Qual é o quadro para organizar os dados recolhidos?

Determinar a profundidade da descrição	Quantos estudos do ambiente a fazer? Quantas pessoas a consultar ao nível de cada grupo de actores: população – ONG – instituições estatísticas? É necessário de aplicar o método de triangulação para verificar os dados? Como?
Evitar a criação de expectativas junto do grupo alvo	Qual é o procedimento a aplicar para não criar expectativas? Como fazer sabendo que cria-se expectativas quando se faz um estudo do ambiente?
Trabalhar de forma eficiente	Em que prazo e com quais meios para obter qual resultado?

3. Fase de formulação = a conceitualização

A terceira fase concerne a formulação da metodologia melhorada. Partindo do trabalho feito durante a segunda fase, a descrição do assunto a partir dos casos concretos, trata-se agora de formular uma metodologia que é mais aplicável de forma geral = a abstracção.

Também é importante saber que a metodologia não é uma coisa fixa mas dinâmica.

Objectivo	Perguntas
Saber limitar-se ao essencial	Qual é a mensagem essencial? Como precisar a visão (os valores) e o objectivo da abordagem?
Um conteúdo apropriado	Como integrar os resultados dos estudos? Podemos generalizar os resultados dos estudos? Eles são ligados ao contexto? É necessário de verificar num outro contexto? É necessário de se inspirar também nas boas práticas de outros actores? Como intregá-las no documento? É necessário de fazer distinção entre diferentes aspectos: socio-económico, ambiental, antropológico,...? É necessário ter definições no documento? É necessário boas práticas para ilustrar o que se diz?
Uma formulação clara e acessível	Como descrever a estratégia/abordagem? A formulação tem que ser geral ou detalhada? Que roteiro seguir para estruturar bem?
Ligação com a política nacional	É necessário de inserir elementos da política nacional? É necessário referir a esta política?
Trabalhar de forma eficiente	Em que prazo e com quais meios podemos chegar a que resultado?

4. Fase de difusão

A etapa de difusão pode-se comparar com uma emissão de mensagens na rádio: tem que se fazer a pergunta 'como difundir a mensagem de emissor para o receptor de modo que o sinal de partida não perca o seu valor e o seu poder quando chega ?

A atenção é focalizada no utilizador : adaptação da estratégia aos diferentes grupos de utilizadores de forma que podem facilmente apanhar o conteúdo (receber e compreender).

As vezes é necessário de 'traduzir' o documento geral ao fim de adaptar às características dos grupos diferentes : traduzir – ilustrar – adaptar os exemplos. Há também a questão de métodos de transferência de conhecimento.

Objectivo	Perguntas
Adaptar-se a diferentes grupos alvos	Quem vai utilizar o documento? A quem difundir? Quais são os grupos a atingir? Quais são os elementos de diversidade?
Aplicabilidade	A abordagem é para todos o mesmo? É aconselhado de colaborar com uma outra instituição que aplica uma abordagem diferente?
Meter a funcionar um meio apropriado para a difusão	Por que canal fazer a difusão? Quais meios, que modo de comunicação utilizar, que tipo de apoio: documentação descrita, video, teatro, reuniões de sensibilização, formação? Que língua a utilizar – qual linguagem? Tomamos em conta as expressões do ambiente? (provérbios, ditados)
Escolher e explicitar/descrever uma pedagogia apropriada	Que metodologia a utilizar? Como ter em conta o que o ambiente já adquiriu? Há espaço para diálogo? Quando difundir, em quantas etapas?
Trabalhar de forma eficiente	Prazo e meios para que resultado?

5. Fase de apropriação

A quinta fase concerne à apropriação da metodologia melhorada pelas organizações, pelos animadores. O 'mainstreaming' ou integração de uma nova metodologia ou método de trabalho numa ONG tem na maioria das vezes consequências em diferentes aspectos da organização: por exemplo na estrutura, nos sistemas e procedimentos de trabalho, na gestão dos recursos humanos...

A apropriação da metodologia – do método será visível na mudança do comportamento e da acção. Por isso, é importante reflectir no seguimento do processo, nos factores que favorecem a integração e nas possíveis resistências.

Objectivo	Perguntas
Aceitabilidade	Qual é a reacção destes que tiveram explicação sobre a abordagem? Qual é a interpretação que fazem?
Seguir a aplicação – a apropriação – a adesão	Todo mundo tem que aplicar a abordagem? Qual é o grau de flexibilidade na aplicação da abordagem? De quem expectamos ter uma mudança no comportamento? Quais são os elementos de diversidade? Como medir a aplicação

		da nova abordagem?
Adesão responsabilidade	-	Como podemos ver, constatar que os envolvidos aderem à nova abordagem? Como adaptar os métodos de transferência – como obter a vontade – para que as organizações/as pessoas sentem se concernidas? Quais são os actores que realmente participaram para meter a abordagem na prática? É necessário de descrever os resultados da aplicação da abordagem: em termos gerais ou no que concerne efeitos particulares?
Compreender resistência	a	Quais são ou serão os constrangimentos – os factores favoráveis – que podemos encontrar na aplicação da nova abordagem? Há resistências? Em que ONGs, grupos sociais? Como fazer, qual estratégia para fazer face às resistências?
Assegurar-se multiplicação	da	Como assegurar a multiplicação? Como medir a aplicação da abordagem junto dos novos parceiros?
Trabalhar forma eficiente	de	Prazo e meios para que resultado?

6. Fase de medir o impacto

A última etapa focaliza-se no aspecto monitoria e avaliação em termos de gerir a aprendizagem: como melhor atravessar as diferentes etapas do processo de desenvolvimento ou adaptação de uma metodologia ou método. Trata-se então de reflectir, não no conteúdo da metodologia ou método mas na dinâmica de desenvolver e aplicar a estratégia.

Objectivo	Perguntas
Pôr a funcionar um sistema de monitoria avaliação	- O temos que monitorar e avaliar? Quais são os indicadores? Qual a periodicidade? Quais são as perguntas pertinentes para seguir e medir o impacto da nova abordagem? Quais são as lições aprendidas nesta abordagem? Quais são as recomendações?
Capitalização	É necessário de descrever os resultados da aplicação da abordagem: em termos gerais ou em termos de efeitos particulares? Qual deve ser o grau de precisão? Como capitalizar o que se aprendeu ou novos conhecimentos para actualizar a abordagem? Com quem partilhar as lições tiradas? Aonde armazenar?
Reactualizar abordagem	a Com quem trocar? Que estratégia a seguir?
Seguir o impacto em relação à gestão de conhecimentos	de Que aprendizagem em relação ao processo do desenvolvimento dos conhecimentos? Com quem partilhar como melhorar o esquema de questionamento?

Neste momento, a pesquisa-acção em geral está entre a fase 2 e 3. Até o fim de 2007 gostaríamos estar no fim da fase 3 para nos próximos 3 anos trabalhar nas fases 4 – 5 – 6. Em Agosto vamos formular a estratégia de poder formular a abordagem em conjunto com os parceiros. Esta estratégia será comunicado com o consórcio para ouvir opiniões e possibilidades de execução em Angola.

6.2. A experiência da Fraternidade Medical no Guiné (FMG)

‘ Sensibilização da população sobre os maos efeitos da circuncisão feminina’. No início a FMG organizou muitas reuniões e conferências sobre os maos efeitos das mutilações genitais das mulheres, principalmente no que concerne dos efeitos nefastos ao nível medical. Os animadores constataram que o assunto era tabu e as vezes foram chutados pelas famílias que lhes perguntaram quem os mandou falar sobre este assunto.

Porque este recuso ?

- As mães querem que as suas filhas fazem a circuncisão
- As profissionais fazem dinheiro com a prática da circuncisão
- Não existe uma lei no Guinee em relação com esta prática

Depois, a FMG trabalhou para obter uma guia de sensibilização e uma caixa de imagens, ao mesmo tempo era ainda sempre difícil falar sobre o assunto, havia sempre o recuso.

Conclusões :

- E necessário de deixar o procedimento de ‘luta frontal’
- É também necessário de rever a metodologia e optar para círculos de reflexão em vez de organizar conferências e sensibilização de masse

Objectivos dos círculos de reflexão :

- compreender o ‘Pro’: o lado socio-educativo, o que quer dizer educar as filhas, organizar grandes cerimônias, fazer com que as filhas podem se casar, receber presentes
- compreender o ‘Contra’ : os danos principalmente ao nível medical, mas também as despesas ligadas com a prática e o desaparecimento do lado educativo

Análise dos resultados :

- As razões atras o ‘Pro’
- As razões atras o ‘Contra’

As tendências :

- E pertinente de fazer a distinção entre diferentes tendências/opiniões. Neste caso há uma diferente posição das mulheres mais idosas e as jovens

Constatações :

- As discussões nos círculos eram muito mais vivas. Fizeram grupos homogénios e grupos mistos.
- É necessário de procurar um grupo de jovens no qual pode apostar
- As escolha de um grupo de apoio

A elaboração de uma guia :

- No início organizou-se as discussões sem utilizar técnicas

- Depois desenvolveram uma guia de 'diálogo entre gerações'

Depois organizaram um workshop de 4 dias com o objectivo de concretizar a mudança.

- O caminho da vida de uma mulher no Guinee, ontem e hoje
- Os objectos simbólicos
- Descobrir os momentos fortes : das mulheres mais idosas (os partos, a escola e a circuncisão) e das jovens (encontrar o seu próprio caminho)
- Os pontos de conflitos
 - As etapas importantes (interesses)
 - Os temas importantes : o casamento (para as mulheres mais idosas e para as jovens) – a subordinação das mulheres – os direitos das mulheres – a escolarização
- As propostas :
 - Adaptar a prática
 - Adaptar os métodos de educação
 - Alargar o grupo alvo: organizar discussões para grupos mistos, aproximar associações de homens
 - Trabalhar com as mulheres : as jovens – as mulheres na idade média – as mulheres idosas
 - Rever e adaptar os procedimentos de intervenção : não isolar a circuncisão mas trabalhar na aprendizagem – na formação das meninas não circuncisadas como animadora – as cerimónias para valorizar as meninas
 - Trabalhar com diálogos no bairro e nas famílias

Os problemas de comunicação :

As mulheres idosas não escutam, se sentem superiores

As mulheres jovens não aceitam mais a autoridade das mulheres idosas

7. AVALIAÇÃO

Voltámos para as expectativas para ver se foram cumpridas. A maioria das expectativas foram cumpridas parcialmente ou no seu total. Vimos que:

- temos que exercitar em ajudar um ao outro de explicitar os seus conhecimentos, fazendo perguntas. Não pode ser só tarefa de um facilitador.
- práticas para mudança: tiramos lições, mas depende também da motivação das organizações para trabalhar para mudança.
- ter espírito de inter-ajuda não se ganha de um dia para o outro, mas não foi um workshop de competir entre os participantes, mas de ajuda.
- não socializamos sobre as missões das organizações, sobre práticas sim

7. INDICADORES DE UMA ORGANIZAÇÃO NA APRENDIZAGEM

7.1 Sabe identificar as necessidades em conhecimentos

- A organização tem mecanismos para determinar os conhecimentos necessários para cumprir com as tarefas principais.
 - A organização tem mecanismos para detectar os conhecimentos que a organização necessita para os futuro próximo.
- (Os indicadores a seguir podem indicar uma maneira para conseguir isso)

7.2 Faz a capitalização dos conhecimentos no seio da organização:

- Tem uma estratégia para tal
- Para poder fazer esta capitalização é necessário saber quais são os conhecimentos dentro da organização. Para iniciar este processo pode-se estabelecer uma célula específica que ocupa-se com o inventário e a descrição dos conhecimentos disponíveis. Não é possível fazer isso de forma exaustiva, tem que haver ligação com as actividades centrais (sem as quais a organização nunca pode chegar ao objectivo) e estas actividades de apoio que existem para criar as condições necessárias para poder trabalhar (preenchimento muito extensivo).
- Montar um sistema (que pode contar muitos diferentes meios de trabalho) para os funcionários poder saber dos conhecimentos dos outros. Os conhecimentos mudam quando entrar outra pessoa, são adaptados e crescem, por isso o sistema deve ser muito flexível. Um banco de dados pode ser um dos meios no sistema.
- A organização tem métodos para encorajar – guiar – permitir o processo de explicitar os conhecimentos implícitos do pessoal (caixa de ferramentas e técnicas, mas também tempo e ocasiões).
- Das actividades que revêm regularmente existem manuais ou descrições de procedimento. Por exemplo : como retirar o dinheiro da organização e justificar o seu uso, como preparar um workshop, como preparar uma viagem internacional ...
- Existe uma cultura de valorização : cada tipo de informação é importante e valável

7.3 Faz aquisição de novos conhecimentos

- A organização tem momentos de reflexão para analisar as práticas, para tirar lições, para aprender, para construir novos conhecimentos. Para melhor fazer isso, a organização tem uma ideia de como os funcionários aprendem, qual é a sua forma de aprender, qual deve ser o ritmo.
- Um grupo de pessoas da organização que trabalha no mesmo tema, encontra-se periodicamente para discutir do assunto ao fim de fortalecer os conhecimentos.
- A organização tem um plano de reforço das competências do pessoal – ligado com as actividades essenciais.
- A organização selecciona as pessoas indicadas para assistir workshops de formação
- A direcção prevê tempo e meios para inovar – para experimentar – para desenvolver novos conhecimentos ; fazer erros é visto no quadro de aprendizagem (sem estimular fazer erros).

- A organização mantém contactos com instituições de pesquisa que têm uma boa reputação nos domínios em que a organização tem uma importância estratégica

7.4 Partilha conhecimentos

- Cada vez que alguém da organização participou numa formação ou um workshop, uma restituição é organizada (também é visto com antecedência – dentro do plano de capacitação (veja ponto anterior) – o que deve ser o resultado deste formação dentro da organização).
- A organização aplica a rotação de tarefas ao fim de aprofundar a partilha de conhecimentos entre colegas
- A organização aplica o trabalho em duo ou em equipa
- A organização encontra o seu ritmo de partilha de conhecimentos e procura métodos apropriados à organização
- Existem momentos informais (como intervalo de café ou refeição em conjunto) – dias recreativos para estimular troca de informações
- A organização cria um site no web para informar outras estruturas das actividades e para partilhar informações sobre um certo assunto

7.5 Aplica os conhecimentos criados e partilhados

- A organização prevê documentação para acompanhar a apropriação e a aplicação de novas abordagens
- A direcção prevê tempo e meios para experimentar – estimule aplicação de novos conhecimentos. A direcção dá tempo para ficar mais competentes
- Na organização existe um mecanismo de seguimento da aplicação de novos conhecimentos, de reflexão e possível adaptação.
- No seio da organização existe uma cultura de encorajar a aplicação de novos conhecimentos/procedimentos – neste sentido é aceitável fazer erros
- No seio da organização há uma cultura de estar orgulhoso de aprender coisas novas – aplicar novos conhecimentos é considerado como desenvolvimento pessoal.

7.6 A monitoria – avaliação da aplicação de conhecimentos

- A organização tem um sistema de monitoria para acompanhar o desenvolvimento e a aplicação de novos conhecimentos ou abordagens na sua organização
- Este sistema é integrado no sistema de monitoria e avaliação geral
- A direcção também quer aprender – é aberta à críticas constructivas – cria uma atmosfera aberta e de segurança
- Na organização reina uma cultura de aprendizagem : as pessoas gostam de aprender.

