

UM PACOTE DE APRENDIZAGEM SOBRE COMUNICAÇÃO PARA A MUDANÇA SOCIAL E DE COMPORTAMENTO

Preparação do Facilitador

C -Módulos: Um Pacote de Aprendizagem sobre Comunicação para a Mudança Social e de Comportamento (CMSC)

Projecto Comunicação para a Mudança (C- Mudança)
Versão 3

Maio 2012



Esta publicação é tornada possível graças ao apoio generoso da povo Americano através da Agencia dos Estados Unidos para o desenvolvimento Internacional (USAID) sob os termos do Acordo No. GPO-A-00-07-00004-00. Os conteúdos são da responsabilidade do programa da C-Change, gerido pela FHI 360, e não reflectem necessariamente os pontos de vista da USAID ou Governo dos Estados Unidos.

Os seis módulos podem ser adaptados e usados livremente, sempre que os créditos totais sejam dados a C- Mudança. Citação Recomendada: C-Change. 2012. *C-Modules: A Learning Package for Social and Behavior Change Communication*. Washington, DC: C-Change/FHI 360.

C-Change is implemented by FHI 360 and its partners: CARE; Internews; Ohio University; IDEO; Center for Media Studies, India; New Concept, India; Soul City, South Africa; Social Surveys, South Africa; and Straight Talk, Uganda.

Informação de contacto:

C-Change

FHI 360

1825 Connecticut Ave., NW, Ste. 800

Washington DC 20009

USA tel: +1.202.884.8000; fax: +1.202.464.3799

Email: cchangeCS@fhi360.org

Website: www.c-changeproject.org

Índice

Visão Geral.....	2
Possíveis Horários de Workshops.....	5
Manter contacto com os participantes antes e depois dos Workshops.....	10
Avaliação do Workshop.....	11
Legenda	12

Visão Geral

O C-Change criou este pacote de aprendizagem para workshops facilitados e presenciais sobre a Comunicação para a Mudança Social e de Comportamento (CMSC). O Pacote inclui uma série de seis Módulos.

O Módulo de Introdução enumera todos os cinco passos da Planificação -C (veja o gráfico à direita). Também fornece uma visão geral da estrutura e princípios orientadores de CMSC que fluem pelo curso.

Cada um dos próximos cinco Módulos focaliza num passo específico do processo de planificação em CMSC:

1. Entender a Situação
2. Focalização e Desenho
3. Criação
4. Implementação e Monitoria
5. Avaliação e Replanificação

Se lhe perguntarem, o Módulo Introdutório é o 0, assim os módulos seguintes (1-5) correspondem aos passos de Planificação -C. O Módulo introdutório pode ser ministrado independentemente. Porém, é necessário completar a introdução para fazer qualquer um dos outros cinco módulos.

Para quem está este pacote desenhado?

Este pacote foi desenhado para o pessoal de programas de saúde e desenvolvimento em organizações de tamanho médio. Ele destina-se a pessoal com vários graus de experiência na planificação ou implementação de programas de CMSC.

A aprendizagem dos participantes depende de facilitadores com experiência pessoal e prática em CMSC. Os facilitadores devem adaptar cada módulo ao perfil dos seus formandos assim como ao tempo disponível.

O que é que almeja?

Este pacote visa aumentar o número de organizações que efectivamente aplicam a CMSC. Ele constrói sobre o que vemos que as organizações já estão fazendo bem e enfatiza as áreas que constatamos que precisam de fortalecimento. A nossa meta é ver mais organizações a fazer o seguinte::

- Usar teorias e modelos para guiar decisões (Módulo Introdutório)
- Desenhar programas baseados em evidências e análise (Módulo Um e Dois)
- Definir alvos e objectivos de comunicação do programa claros e que vão para além de comportamentos individuais (Módulo Dois)
- Desenvolver intervenções e materiais de forma sistemática e criativa (Módulo Três)



FONTE: Adaptado de: Health Communication Partnership, CCP at JHU (2003) the P-Process; McKee et al (2000) the ACADA Model; Parker Dalrymple, and Durden (1998) The Integrated Strategy Wheel; Roberts et al (1995) the Tool Box for Building Health Communication Capacity; and National Cancer Institute (1989) Health Communication Program Cycle.

- Gerir efectivamente a implementação e monitoria do programa (Módulo Quatro)
- Usar consistentemente a pesquisa para designar, monitorar, e medir os resultados (Módulo 5)

A nossa promessa aos formandos é que se aplicar os princípios e ferramentas aqui oferecidos, a comunicação será de uma qualidade mais alta e mais efectiva.

Como usar este Pacote

Os Módulos-C estão desenhados de forma que as sessões no *Guião do Formador* correspondam às sessões no *Manual do Profissional*. O Guião de facilitador fornece-lhe ideias sobre como estruturar o processo de aprendizagem, enquanto o Manual fornece aos participantes o conteúdo em todos os aspectos da CMSC. O *Guião do Facilitador* fornece ideias sobre como transmitir e facilitar a aprendizagem dos participantes. Embora haja parâmetros gerais para o workshop, este não fornece detalhes sobre a duração de cada uma das actividades ou sessão. É responsabilidade do facilitador determinar a quantidade apropriada de tempo necessário para os participantes compreenderem os conceitos e completar actividades baseados no nível de conhecimento e número de participantes. Adicionalmente, o *Guião do Facilitador* fornece sugestões para actividades baseado em workshops testados no campo usando processos de facilitação participativos. Como facilitador, é da sua responsabilidade desenvolver os materiais necessários para cada sessão e actividade

O *Manual do Profissional* está desenhado para você usar como a fonte principal do conteúdo ao longo deste curso. Está também desenhado para os profissionais lerem e usa-lo fora deste workshop, e portanto contém mais conteúdo do que será ministrado durante o workshop. Por favor informe os participantes que o *Manual* está dividido em Módulos correspondentes aos passos da Planificação-C. Mostre continuamente aos participantes onde nos encontramos no *Manual* para que sintam o curso como intimamente familiar e *com mais probabilidade de usa-lo* como uma referência prática nos seus próprios locais e nos seus esforços para uma melhor CMSC.

Adaptando as Formações na Aplicação da Teoria, Mobilização Social, e Advocacia

Os *Módulos-C* têm conteúdo suplementar para os facilitadores focalizarem a sua formação na aplicação da teoria, mobilização social, e advocacia. Este conteúdo está integrado ao longo dos *Guiões do Facilitador* na forma de “cantos”. Estes cantos fornecem informação adicional e você, como facilitador, pode adaptar a formação dos *Módulos-C* para focalizar numa ou em todas estas áreas. Guiões suplementares do facilitador são fornecidos sobre:

- A Aplicação das Teorias CMSC e Conceitos
- CMSC para a Mobilização Social incluindo os Programas de Mobilização Comunitária
- CMSC para Programas de Advocacia

Os guiões suplementares do facilitador são um documento separado, contendo background, orientação, e exercícios adicionais para os facilitadores adaptarem as formações aos conteúdos destas áreas. Não são guiões independentes mas sim tendentes a complementar o *Guião do Facilitador*. Como facilitador, você pode inserir actividades suplementares e conteúdos na sua formação.

A abordagem da aprendizagem

Este pacote:

- Está construído em torno de ferramentas práticas de CMSC
- Encoraja ensino através dos exemplos actuais do campo
- Motiva os participantes a aplicar nos seus próprios programas o que eles aprendem.
- Avalia a aprendizagem dos participantes a medida que se desenvolve e assim os facilitadores podem fazer ajustamentos ao longo do processo
- Liga a aprendizagem baseada no workshop ao apoio no campo e aprendizagem electrónica

O curso inteiro usa uma abordagem na qual os facilitadores e participantes de maneiras diferentes –mas igualmente importantes – estão orientados para a aprendizagem.

Em cada sessão, os facilitadores são responsáveis por:

- Fornecer aos participantes conteúdo CMSC relevante –conceitos e exemplos
- Ministrando exercícios de aprendizagem através dos quais os participantes ganham tempo amplo para lidar com ideias, debater o conteúdo, e praticar novas habilidades.

Uma característica chave da abordagem dos Módulos-C, é o Modelo de 4-A™.

O modelo descreve um ciclo de aprendizagem com quatro fases, para assegurar que os participantes:

- Exploram novas ideias ou habilidades através dos olhos das suas experiências prévias (**Fixar com firmeza as ideias- Ancorar**)
- Ganham novas ideias, orientações, e habilidades para acrescentar ao que já sabem (**Acréscetar**)
- Conectam o novo estímulo ao seu trabalho do dia-a-dia (**Aplicar**)
- Levam com eles as suas aprendizagens –para além das paredes do workshop (**Levar para Longe**)

Veja “Mais sobre a Abordagem da Aprendizagem” no Apêndice.

Ao longo dos C-Módulos, os participantes são solicitados a trabalhar em grupos. Há vários tipos de grupos:

- Plenária
- Pequenos Grupos (dentro das equipas de projecto em pares, trios, etc.)
- Grupos de equipas de projecto representados com o ícone



Consulte o *Guião do facilitador* para uma descrição das actividades da equipa de projecto que recomendamos no final de cada módulo. Estas actividades são uma oportunidade para os participantes mostrar o que já aprenderam, para intercambiar retro-alimentação, e para aprender do trabalho dos outros.

Possíveis Horários de Workshops

Opção de Duas - Partes

O *Guião do Facilitador* é baseado num horário de workshop de 2 - partes no qual os participantes trabalham juntos por 9-10 dias, regressam aos seus locais de trabalho, e depois reúnem-se mais uma vez por 3-5 dias para focalizar especialmente na Monitoria e Avaliação (M&A). Veja a próxima página para um horário detalhado sobre os primeiros 9 dias desta opção.

Módulos	Quantidade mínima de dias necessários
Preparação pré - curso através de correios electrónicos, telefone, e visitas aos locais do projecto.	Flexível
Módulo Introdutório	1
Módulo Um: Entender a Situação	2 - 2 ½
Módulo Dois: Focalização e Desenho	2 ½
Módulo Três: Criação	2 - 2 ½
Módulo Quatro: Implementação e Monitoria	1 ½ (sem incluir a monitoria)
Aplicação no campo dos Módulos Um-Quatro e preparação para o Módulo Cinco	9 - 10 (soma total dos dias acima)
Módulo Cinco: Avaliação e Replanificação	4-5 (incluindo a monitoria do Módulo 4 e todo o Módulo 5)
Apoio do campo pós - curso através de correios electrónicos, telefone, e/ou visitas de campo	Flexível

O tempo real para o sucesso da formação depende de: 1) o tamanho e a experiência do grupo e 2) o estilo e insumos do facilitador.

Cada sessão desenvolve-se em torno de uma grande conceito e conjunto de habilidade e cada módulo termina com uma ferramenta que, quando aplicada e completada, se torna num produto. Por favor use as nossas estimativas de tempo para cada sessão como uma guia genérica. Recomendamos não mais do que duas sessões para cada manhã ou tarde para que os participantes possam completar adequadamente cada ferramenta de aprendizagem

Exemplo de Horário do Workshop – O Primeiro Workshop da Opção de Duas -Partes

	PRIMEIRO DIA	SEGUNDO DIA	TERCEIRO DIA	QUARTO DIA	QUINTO DIA
Manha	Introdução à CMSC	Passo Um da CMSC: Entender a Situação	Passo 1 Continuação ...	Passo Dois da CMSC: Focalização e Desenho	Passo 2: continuação ...
Tarde	Introdução (continuação) ...	Passo 1 Continuação ...	Compartilha de Equipe 1: <i>Análise da Situação</i>	Passo 2 Continuação ...	Passo 2 Continuação ...

	SEXTO DIA - ½	SÉTIMO DIA	OITAVO DIA	NONO DIA	DECIMO DIA - ½
Manhã	Compartilha de Equipe 2: <i>Estratégia de Comunicação</i> Realimentação da parte Intermédia do Curso	Passo Três da CMSC: Criação	Passo 3 Continuação ...	Passo Quatro da CMSC: Implementação e Monitoria	Encerramento Realimentacao final <ul style="list-style-type: none"> • Workshop de M&A • Ensaio Final para a Certificação
Tarde	LIVRE	Passo 3 Continuação ...	Compartilha de Equipe: <i>Sumario Criativo e quadro da historia</i>	Compartilha de Equipe Final: <i>Planos rascunhos</i>	

Exemplo de Schedule do Workshop - Workshop Final da Opção de duas Partes

	PRIMEIRO DIA	SEGUNDO DIA	TERCEIRO DIA	QUARTO DIA
Manha	Destaques do trabalho dos participantes dos Módulos 1-4	Passo 4 (continuação) ...	Passo 5 (continuação) ...	Compartilha de Equipe 5 – <i>Plano de M&A</i>
Tarde	Passo 4: Monitoria	Passo 5: Avaliação e Replanificação	Passo 5 (continuação) ...	Preparação para o trabalho sobre CMSC em curso no campo

Integrando a M&A ao longo dos Módulos

Irá encontrar um conjunto de conceitos e ferramentas de M&A no fim do Módulo quatro e Módulo Cinco para que possam ser leccionados/ministrados num workshop independente se for necessário. A M&A es uma área sobre a qual se deve pensar ao longo da Planificação -C. Encorajamos-lhe a destacar conceitos chaves de M&A ao longo da opção de 2- partes deste curso e referenciar aos participantes ferramentas úteis de M&A ao longo dos Módulos. Por exemplo, no fim do Módulo Dois, refira os participantes à ferramentas para o desenho da avaliação linhas de base no fim do Módulo Quatro, refira os participantes à ferramentas para monitorar as suas intervenções.



Se estiver a seguir a opção de 2- partes, sugerimos que aborde brevemente a monitoria no fim do Módulo Quatro, mas assegure-se de revisa-lo outra vez, e também onde este aparece em módulos prévios logo que os participantes se reúnam para o Modulo Cinco.



Se estiver a orientar o curso usando a opção de 3 partes, os participantes podem abordar o conteúdo da M&A de forma profunda ao longo do curso. Por exemplo, podem explorar profundamente questões da pesquisa inicial no Módulo Dois para que os participantes regressem aos seus locais de trabalho para desenhar e conduzir pesquisa inicial antes de voltar para a próxima parte do curso.

A Opção de Três - Partes

Sempre que possível, encorajamos um intervalo adicional entre os Módulos Dois e Três deste curso para permitir aos participantes no campo um trabalho de desenho orientado por dados . Esta opção tem maiores probabilidades de criar competências ao deixar os participantes aplicarem o que estão aprender ao longo do tempo, nos seus reais contextos, e com acesso a dados reais.

Aqui está como a opção de três-partes se irá apresentar:

Módulo	Número mínimo de dias Necessários
Módulo Introdução	1
Módulo Um: Entender a Situação	2 ½
Módulo Dois: Focalização e Desenho	2 ½
Interrupção flexível: aplicação no campo do que já foi aprendido e recolha de dados para orientar as decisões no Modulo 3-4	
Módulo Três: Criação	2-2 ½
Módulo Quatro: Implementação e Monitoria	2
Intervalo Flexível: Implementação no campo dos esforços CMSC e recolha de dados de monitoria para trazer ao Módulo Cinco	
Modulo Cinco: Avaliação e Replanificação	4-5
Flexível: Assistência no local do projecto e avaliação da aprendizagem	

Aprendizagem Online

O parceiro do C-Change, a Oio University, desenvolveu um conjunto de módulos online para substituir, ou complementar, cada um dos módulos do workshop. A aprendizagem online pode ser auto guiada ou facilitada. Os formandos que queiram conhecimento básico ou reciclagem em CMSC podem preferir somente o curso online auto direccionado. Formandos com interesse em estudar questões de CMSC com profundidade podem preferir o curso online facilitado.

Por favor visite <http://www.ouwb.ohiou.edu/c-change> para obter mais informação e orientação para aceder os cursos. Os participantes devem ter um acesso fiável à internet para completar com sucesso os módulos online.

Os módulos de aprendizagem electrónica (e-learning) sincronizam com os módulos do workshop de forma que o facilitador possa criar um pacote de aprendizagem que usa TODAS AS OPÇÕES. Seguem-se somente três ideais para alcançar isto. As possibilidades são infinitas.

Opção: Trabalhar online do princípio ao fim

Intercambio pré curso com os formandos	Modulo Introdutório e Modulo 1 feitos online	Modulo 2 e 3 completados de forma presencial	Modulo 5 completado online
--	--	--	----------------------------

Opção: Trabalhar online no meio

Intercâmbios pré curso com os formandos	Workshops do Modulo Introdutório e Modulo 1	Módulos 2 – 4 feitos online	Workshops de revisão dos Módulos 2-4 e 5
---	---	-----------------------------	--

Opção: Encerando o curso online

Intercambio pré curso com os i formandos	Módulo Introdutório e Módulo 1 como workshops presenciais. (cara a cara)	Aprendizagem no local de trabalho e recolha de dados	Modulo 2	Módulos adicionais poderiam ser feitos online e através do apoio no local.
--	---	--	----------	--

Manter contacto com os participantes antes e depois dos Workshops

Antes do início do workshop:

Peça a todos os participantes para trazer consigo dados de pesquisa e exemplos de materiais dos seus próprios programas assim como exemplos do que funciona e o que não funciona no seu trabalho actual relativo a CMSC. Explica que eles irão usar os dados e exemplos durante o workshop para manter a aprendizagem relevante a experiências de vida real.

Antes, entre , e depois do workshop presencial, considere opções para uma aprendizagem online, conforme descrito na próxima página.

Peça-lhes para completar um pequeno inquérito sobre os seus interesses e necessidades. Veja o apêndice desta *Preparação do Facilitador* para um modelo/template dum inquérito pré-workshop do participante. Quanto melhor entender o trabalho deles antes do workshop, mais poderá adaptar a aprendizagem para as suas forças e necessidades. Pode usar a Ferramenta de Avaliação da Capacidade CMSC do C-Change para uma revisão compreensiva das competências CMSC de uma organização: <http://c-changeprogram.org/resources/sbcc-capacity-assessment-tool>

Depois do último workshop:

Faça um plano para apoiar os participantes no uso destas ferramentas CMSC nos seus ambientes de vida real. Assegure-se de que todos (ou alguns) participantes lhe enviem exemplares do trabalho deles em cada passo do processo. Isto pode ser feito na forma de tarefas que qualificam os participantes para certificados de conclusão e aplicação dos Módulos. Geralmente ajuda o formando a fazer ligações directas entre o curso e seu trabalho actual. Também aumenta o seu próprio entendimento de como a CMSC joga numa gama de circunstâncias e o quanto os formandos aprenderam

Avaliação do Workshop

Sugerimos três níveis de avaliação para este curso. (Vella 1998):

1. Reacção – realimentação dos participantes, como seja o que é que eles constataram ser o mais útil e o porque
2. Aprendizagem – até que ponto os participantes desenvolveram novo conhecimento e competências durante o curso
3. Transferência – até que ponto os participantes usam o que eles aprenderam nos seus próprios contextos de trabalho




Nível de Reacção: No apêndice encontra-se uma lista de verificação, exemplo para avaliar a reacção dos participantes ao Módulo Introdutório do curso. Para usar outros Módulos, você (o facilitador) deve substituir os nomes das sessões em destaque, dependendo do módulo que está liderando. Sinta-se livre para editar as perguntas da forma que considere mais apropriado.

Nível de aprendizagem: Descobrimos que a forma mais efectiva para avaliar a aprendizagem neste curso é examinar os produtos do trabalho dos participantes na conclusão de cada um dos módulos. No *Guião do Facilitador*, cada módulo encerra com uma tarefa de equipa para mostrar evidências da aprendizagem. Em acréscimo, a C-Change desenvolveu a Ferramenta de Avaliação da Capacidade para os Indivíduos para ajudar a avaliar o conhecimento e competências CMSC dos indivíduos assim como o sucesso de uma formação de Módulos-Cespecifica. Uma pontuação final é desagregada por competência para mostrar se e em que áreas um individuo aumentou o seu conhecimento e habilidades CMSC durante uma formação. Um folha de pontuação, como uma pré e pós avaliações do conhecimento CMSC do individuo, é usada em conjunto com a ferramenta. A folha pode ser baixada em <http://www.c-changeprogram.org/resources/sbcc-capacity-assessment-tool>.

No apêndice desta Preparação do Facilitador encontra-se uma lista de verificação que pode usar para avaliar só produtos de cada trabalho da equipe.

Nível de transferência (Aplicação): Um nível mais alto da avaliação acontece depois do workshop, quando os participantes estiverem de volta aos seus programas – esperançosamente usando o que eles aprenderam durante o curso. Sugerimos que estabeleça um processo para rever o trabalho CMSC de cada participante depois do curso como evidência da transferência, possivelmente como um requisito para um certificado.

Legenda

	<p>Este Guia de Facilitador é baseado num horário de workshop de 2- partes no qual os participantes trabalham juntos por 9 dias, regressam aos seus locais de trabalho, e depois reúnem-se outra vez por 3 dias para incidir especificamente na Monitoria e Avaliação (Módulo 5). Este ícone indica que há ainda mais informação para a opção de 2 partes.</p>
	<p>Para aqueles que forem capazes, os <i>C- Módulos</i> podem ser conduzidos em três partes (veja preparação do facilitador para algumas idéias no horário). Esta opção tem mais possibilidades de criar competências ao permitir que os aprendizes apliquem o que estão aprendendo ao longo do tempo, nos seus ambientes de trabalho reais, e com acesso a dados reais. Este ícone indica que há ainda informação adicional para a opção de 3- partes.</p>
	<p>Este ícone indica que as equipas de projecto estabelecidas devem trabalhar em conjunto. Para todos os outros grupos, por favor assegure-se que todas as equipas do projecto estão misturadas.</p>
<p>Texto em Destaque</p>	<p>Ao longo do guião do facilitador, o texto que estiver em destaque refere-se ao nome das folhas de exercício, gráficos, ou listas de verificação no <i>Manual do Profissional</i>.</p>
<p>Texto a Cores</p>	<p>Ao longo do guião do facilitador, o texto que está em azul redirecciona-lhe para o <i>guião de facilitador suplementar de aplicação das teorias e conceitos CMSC</i>. No guião de facilitador suplementar há conteúdo adicional e exercícios para apoiar os cantos da teoria no <i>Manual do Profissional</i>.</p>

Apêndice

Mais sobre a Abordagem de Aprendizagem

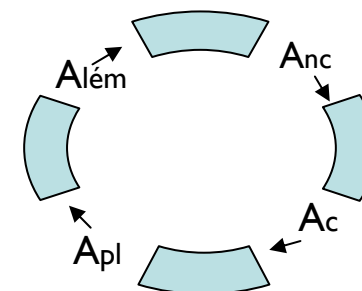
Uma característica distintiva de uma abordagem de diálogo é a utilização de **objetivos baseados em ações**. Estes objetivos descrevem o que os participantes deverão ter alcançado durante este módulo para se avaliarem a si próprios e mostrarem aos facilitadores o que aprenderam. Cada módulo do Guia do Facilitador contém uma lista de objetivos que o facilitador pode adaptar com base no tempo disponível e nas necessidades ou interesses específicos de cada grupo.

Outra característica importante de uma abordagem de diálogo é o **4-A Model™ (Modelo 4-A)**. Este modelo descreve um ciclo de aprendizagem com quatro etapas que visam garantir que os participantes:

- Explore novas ideias ou competências na perspectiva das suas experiências anteriores (**Ancorar**)
- Obtenham novas ideias, diretrizes e competências para acrescentar ao que já sabem (**Acrescentar**)
- Apliquem as informações novas ao seu trabalho diário (**Aplicar**)
- Levem a sua aprendizagem para além da sala de aula do workshop (**Além**)

Este curso de CMSC segue exatamente o modelo **4-A Model™** de várias formas. Apresentamos a seguir quatro sugestões para ajudar a pô-lo em prática eficazmente:

- **Peça aos participantes que elaborem sobre as suas experiências do passado.**
Por exemplo, no Módulo de Introdução, peça aos participantes que descrevam trabalhos que tenham feito no passado para que possa usar este trabalho como referência quando ensinar os conceitos e competências de CMSC.
- **Introduza novo conteúdo em quantidades pequenas.**
Neste curso, a sua contribuição como facilitador é manifestada de diversas formas, tais como, apresentações visuais, leituras e PowerPoint. O conteúdo principal de cada sessão encontra-se apresentado de uma forma sucinta no *Manual do Profissional*.
- **Ofereça aos participantes diversas oportunidades de aplicarem o conteúdo na sua totalidade.**
Por exemplo, encontrará sugestões de exercícios de aprendizagem no *Guia do Facilitador*. Nestes exercícios, os participantes utilizam as ferramentas fornecidas para aplicar o conteúdo dessa sessão aos seus trabalhos atuais de CMSC.
- **Incentive os participantes a agruparem partes da aprendizagem antes do final de cada módulo.**
Por exemplo, é pedido aos participantes que elaborem um esboço de uma estratégia completa antes de concluírem o Módulo Dois, e para terminarem um plano de implementação antes de iniciarem o Módulo Quatro. Apesar de este trabalho ser efetuado no ambiente fictício do workshop, proporciona aos participantes um “resultado” prático da sua aprendizagem para levarem para os seus locais de trabalho.
- Obtenha mais informações em **www.globalearning.com**



EXEMPLO - Questionário Pré-workshop

Caro Participante,

Vimos convidá-lo para um evento de aprendizagem sobre comunicação para a mudança social e comportamental (CMSC). Pedimos que preencha as informações a seguir para que o evento se adapte apropriadamente às suas necessidades e às da sua organização. Obrigado! Remeta as suas respostas a [\[INTRODUZIR EMAIL/NOME\]](#).

Pergunta	Data da resposta:
Nome e cargo:	
Organização e as suas funções:	
Quais são os planos atuais ou futuros em matéria de comunicação para a mudança social e comportamental (CMSC) da sua organização? (Dê um exemplo específico de um programa de comunicação em que a sua organização esteja ou planeje trabalhar num futuro próximo).	
Com que informações de saúde, desenvolvimento, público e dados de investigação pode contribuir para a ação de formação com o fim de desenvolver o planeamento do seu programa? (Refira exemplos específicos de investigação qualitativa e/ou quantitativa).	
Que exemplos, avaliações ou exemplos de materiais desse programa pode trazer para a formação para debater e elaborar?	
Que componentes do programa gostaria de aprofundar mais? (Marque o de maior interesse cada componente)	
<p>Componente 1: Planeamento e Concepção de CMSC</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Coleta e tratamento de dados para análise <input type="checkbox"/> Planeamento e concepção baseados em teoria ou modelos <input type="checkbox"/> Negociação e parcerias estratégicas <input type="checkbox"/> Desenvolvimento de estratégias de comunicação 	
<p>Componente 2: Implementação do Programa de CMSC</p>	

- Implementação de estratégias de comunicação
- Desenvolvimento de materiais
- Reforço das competências dos quadros
- Planos de trabalho e estrutura da implementação
- Supervisão e monitoria da qualidade da prestação de serviços de CMSC

Componente 3: Investigação, Monitoria e Avaliação (M&A) de CMSC

- Quadro e mecanismos
- Avaliação (utilização de investigação/avaliação de programas) para medir os resultados sociais e comportamentais
- Utilização e comunicação de resultados para atualizar o programa

Que mais gostaria de partilhar conosco sobre os desafios que enfrenta ou sobre os seus interesses relacionados com CMSC?

Obrigado!

Questionário sobre a Contribuição do Facilitador:

Este curso foi testado em campo em diversos locais antes de ser finalizado. Contate-nos com as suas respostas através do endereço cchangeCS@fhi360.org.

Apresentamos a seguir um exemplo de formulário que pode usar para obter *feedback* dos facilitadores para cada módulo deste curso. Este formulário foi especialmente importante durante os testes em campo, embora possa ser sempre útil para os facilitadores registrarem reações e inovações.

Nome do Módulo: _____

Tamanho e nome do grupo de participantes: _____

1. Que sessões, se aplicável, levaram significativamente **mais ou menos tempo** do que o previsto no manual?
2. Que conteúdo resultou especialmente bem? O que não ficou claro para você e/ou para os outros participantes?
3. **Que contribuições notáveis foram dadas pelos formandos** sobre o conteúdo ou ferramentas neste módulo?
4. Que outros **exemplos** ofereceu que serviram para ilustrar as etapas e princípios fundamentais de CMSC?
5. Que **exercícios de aprendizagem** adaptou ou acrescentou para ajudar os participantes a aplicar o que estava sendo ensinado?
6. Que **linguagem mais simples e mais precisa** achou útil para explicar os conceitos principais aos participantes?

EXEMPLO Formulário para *Feedback* dos Participantes sobre o Módulo de Introdução

Módulos-C: Formação sobre Comunicação para a mudança social e comportamental (CMSC)

Parabéns! Acabou de terminar o módulo de CMSC intitulado: **Introdução à CMSC**. Este módulo incluiu seis sessões, indicadas abaixo em negrito. Utilize o seu *Manual do Profissional* para se relembrar de cada sessão. Faça um círculo na resposta que mais se aproxima da sua experiência, em que 1 indica que menos se aproxima e 5 que mais se aproxima da sua resposta para cada pergunta (as perguntas aparecem horizontalmente).

1. Definição de CMSC	
1a. <i>Em que medida esta sessão foi útil para você?</i> 1 2 3 4 5 Por quê?	1b. <i>Qual é o seu nível de confiança relativamente às informações e competências ensinadas nessa sessão?</i> 1 2 3 4 5 Se aplicável, o que requer esclarecimento ou prática adicional?
2. Três Características da CMSC	
2a. <i>Em que medida esta sessão foi útil para você?</i> 1 2 3 4 5 Por quê?	2b. <i>Qual é o seu nível de confiança relativamente às informações e competências ensinadas nessa sessão?</i> 1 2 3 4 5 Se aplicável, o que requer esclarecimento ou prática adicional?
3. Um Processo de Planeamento para a CMSC	
3a. <i>Em que medida esta sessão foi útil para você?</i> 1 2 3 4 5 Por quê?	3b. <i>Qual é o seu nível de confiança relativamente às informações e competências ensinadas nessa sessão?</i> 1 2 3 4 5 Se aplicável, o que requer esclarecimento ou prática adicional?
4. Um modelo abrangente com conhecimento/motivação individual e normas sociais/de gênero e ambiente propício	
4a. <i>Em que medida esta sessão foi útil para você?</i> 1 2 3 4 5 Por quê?	4b. <i>Qual é o seu nível de confiança relativamente às informações e competências ensinadas nessa sessão?</i> 1 2 3 4 5 Se aplicável, o que requer esclarecimento ou prática adicional?

<p>5. Três estratégias essenciais para CMSC (representação/advocacia, mobilização social e CMC)</p>	
<p>5a. Em que medida esta sessão foi útil para você?</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Por quê?</p>	<p>5b. Qual é o seu nível de confiança relativamente às informações e competências ensinadas nessa sessão?</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Se aplicável, o que requer esclarecimento ou prática adicional?</p>
<p>6. Dez Princípios de CMSC</p>	
<p>6a. Em que medida esta sessão foi útil para você?</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Por quê?</p>	<p>6b. Qual é o seu nível de confiança relativamente às informações e competências ensinadas nessa sessão?</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Se aplicável, o que requer esclarecimento ou prática adicional?</p>
<p>6c. De que gostou em especial sobre a abordagem de ensino e de aprendizagem?</p> <p><input type="checkbox"/> Trabalho em grupos pequenos</p> <p><input type="checkbox"/> <i>Feedback</i> que recebeu</p> <p><input type="checkbox"/> Ferramentas/folhas de cálculo (especificar: _____)</p> <p><input type="checkbox"/> Tempo designado/Ritmo</p> <p><input type="checkbox"/> Exemplos usados</p> <p><input type="checkbox"/> Estilo de Facilitação</p> <p><input type="checkbox"/> Outro: _____</p>	<p>6d. O que poderia ter funcionado melhor para você?</p> <p><input type="checkbox"/> Trabalho em grupos pequenos</p> <p><input type="checkbox"/> <i>Feedback</i> que recebeu</p> <p><input type="checkbox"/> Ferramentas/folhas de cálculo (especificar: _____)</p> <p><input type="checkbox"/> Tempo designado/Ritmo</p> <p><input type="checkbox"/> Exemplos usados</p> <p><input type="checkbox"/> Estilo de Facilitação</p> <p><input type="checkbox"/> Outro: _____</p>
<p>Tem quaisquer outros comentários ou sugestões que gostaria de partilhar? Queira escrevê-los no verso. Obrigado!</p>	

Lista de Verificação para Avaliar os Resultados das Tarefas de Cada Equipe no Final de Cada Módulo

Esta lista de verificação baseia-se em 10 princípios transversais de CMSC. É uma ferramenta facultativa para utilizar para avaliar e fornecer *feedback* sobre o trabalho dos participantes à medida que o curso é administrado.

Dez Critérios para Avaliar a Aprendizagem	Comentários/Classificação
Em que medida seguiram uma abordagem sistemática?	
Que parte deste trabalho foi baseada em investigação (ao contrário de suposições)?	
Em que medida isto reflete o contexto social do problema/ questão?	
Em que medida a incidência do foco permanece no(s) público(s)?	
Quão apropriadamente as teorias e os modelos guiaram as decisões?	
Qual o nível de envolvimento dos parceiros e comunidades?	
Quão realistas são os objetivos de comunicação do programa e em que medida tomam em consideração o custo?	
Até que ponto os canais, atividades e materiais se reforçam mutuamente?	
A que nível as estratégias são motivadoras e orientadas por ações?	

PREPARAÇÃO DO FACILITADOR

Dez Critérios para Avaliar a Aprendizagem	Comentários/Classificação
Quão elevado é o nível geral demonstrado nesta etapa do processo de CMSC?	

Aberturas e Encerramentos para os Módulos-C: Algumas ideias

As aberturas incentivam o diálogo e o envolvimento dos participantes no tópico. Eis quatro ideias para aberturas:

1. **Expectativas:** Partilhe a sua lista de objetivos de aprendizagem como o faria no início de cada módulo. Em seguida, divida todos os participantes em grupos pequenos e peça-lhes que identifiquem as suas expectativas pessoais para o dia /módulo. Cada um dos grupos cria um gráfico traçando as expectativas coletivas para esse grupo. Afixe as listas na parede para que o facilitador possa fazer comentários (ou seja, o que será abordado e quando). No meio deste módulo, ou em qualquer intervalo natural, peça aos participantes para lerem atentamente as listas de expectativas e marcar as que pensarem ter sido alcançadas. Reveja as listas em plenário. Isto é um referência excelente para o facilitador durante todo o módulo.
2. **Visualização da Galeria:** A maior parte das sessões deste curso faz uso de suportes visuais grandes (por exemplo, gráficos/mapas) afixados pelo facilitador e criados por equipes de projeto. Para começar o dia, convide todos os participantes a dar uma volta pela sala e a rever as imagens afixadas no dia anterior. Podem trabalhar sozinhos ou em pares/trios para ponderarem as questões a seguir e, em seguida, voltarem ao grupo grande para partilhar:
 - *O que considerou especialmente útil ontem? Por quê? O que não ficou claro da matéria de ontem?*
 - *Depois de ponderar sobre tudo, que novas contribuições tem agora sobre o trabalho que realizamos ontem?*

Isto também pode ser feito com equipes de revisão para cada dia selecionadas no início do workshop.

3. **Cronologia:** Peça aos participantes para criarem individualmente a cronologia das suas vidas traçando uma linha horizontal com a palavra “nascimento” do lado esquerdo e, em seguida, adicionando detalhes anotando tudo o que considerarem importante nas suas vidas, a nível pessoal ou profissional. Diga-lhes que irão explicar a sua cronologia a alguns outros participantes na sala. Em seguida, peça aos participantes que partilhem as suas cronologias em grupos pequenos como forma de se conhecerem melhor. Peça a cada grupo que se junte com outro grupo pequeno e que criem uma cronologia coletiva para o seu trabalho em campo. Por exemplo, podem trabalhar todos na área de prevenção da malária. Se for esse o caso, a sua cronologia começaria no momento em que qualquer deles possa citar um evento significativo na área de prevenção da malária. Em seguida, peça ao grupo que acrescente detalhes às suas cronologias coletivas até ao momento presente. Pode pedir-lhes que projetem as cronologias para o futuro colocando questões como:
 - *O que prevê que aconteça nesta área? O que influenciaria a trajetória futura desta área?*
4. **Excelência na Formação:** Peça aos participantes para trabalharem em trios. Peça-lhes que se recordem de uma ação de formação passada, na qual tenham participado, e que seja de qualquer forma relacionada com o tópico do dia. Peça aos participantes que pensem individualmente nessa formação colocando questões como:
 - *De que é que se lembra sobre o que foi aprendido? O que seria um exemplo de uma aplicação prática do que aprendeu?*
 - *Pode citar uma coisa de que gostou sobre a abordagem ou estrutura da formação?*

PREPARAÇÃO DO FACILITADOR

Ao trabalhar como grupo grande, respostas sobre o tópico de todos os participantes, anotar as implicações que isto tem para a formação de hoje (por exemplo, como podemos tirar proveito de conhecimentos passados, melhorar ou ajustar os métodos de trabalho, manter uma abordagem/estrutura que as pessoas gostem).

Encerramentos: integrar a aprendizagem do dia e preparar os participantes para as etapas seguintes

Eis quatro ideias de encerramentos de módulo:

1. **Perguntas entre Pares:** Trinta minutos (ou mais) antes do final do dia, peça aos participantes para formarem pares com alguém com quem ainda não tenham trabalhado. Com os seus materiais de aprendizagem disponíveis, peça aos pares que formulem perguntas para colocar alternativamente um ao outro sobre a matéria aprendida nesse dia. O “inquiridor” afirma a resposta do seu par e acrescenta informações para esclarecer alguma coisa. Em seguida, a outra pessoa formula e faz uma pergunta. Após passar tempo suficiente, o facilitador pode voltar a reunir o grupo e selecionar uma pergunta de cada par, que esse par queria aprofundar mais. Isto é uma maneira excelente para poder avaliar a aprendizagem à medida que esta se desenvolve e para ver em que pontos os participantes necessitam de explicações, orientação ou prática adicionais.
2. **Debate da Equipe:** Divida o grupo em duas equipes com o mesmo número de pessoas (misturando as áreas de trabalho tanto quanto possível). Crie um conjunto de declarações provocadoras relacionadas com a CMSC, como, por exemplo, “É essencial que todos os programas de CMSC incluam representação e defesa e mobilização social E mudança comportamental, caso contrário não serão eficazes”. Escreva a declaração num quadro e apresente-a a uma equipe. Esta equipe tem então que decidir que posição tomar em relação à declaração e articular rapidamente um argumento para defender a sua posição, o qual apresentam à outra equipe. O facilitador atribui pontos à equipe (numa escala de 1 a 4, em que 4 representa uma defesa excelente da sua posição). Segue-se depois a outra equipe, que usa outra declaração. A equipe com mais pontos no final ganha.
3. **Pergunta Secreta:** Um workshop muitas vezes afeta as nossas formas antigas de pensar e de agir e deixa-nos (espera-se!) com perguntas. Circule um cesto com fichas e peça aos pares para tirar pelo menos uma ou mais se quiserem. Peça aos participantes ou aos seus pares para escreverem uma pergunta secreta sobre qualquer coisa que se relacione com CMSC. Peça aos participantes que sejam o mais claros possível. Depois leia cada uma das perguntas em voz alta e ofereça respostas ou reações, pedindo aos outros participantes na sala que acrescentem as suas. Isto é um maneira excelente de verificar o que não ficou claro e que deveria ser abordado posteriormente.
4. **O que Aprendi Hoje:** Desenhe um quadrante grande num quadro com as seguintes quatro palavras: **Conhecimento, Desafio, Mudança e Impressão**. Peça a cada um dos participantes que faça o mesmo numa folha comum. Peça aos participantes que escrevam nos quadrantes as respostas às seguintes quatro perguntas (ou a sua própria versão delas):
 - **Conhecimento:** *O que aprendemos hoje que tenha confirmado o que já sabia sobre CMSC?*
 - **Desafio:** *O que o desafiou hoje?*
 - **Mudança:** *O que seria um exemplo de uma forma através da qual planeje mudar o seu trabalho, com base no que aprendeu hoje?*
 - **Impressão:** *Qual é a sua impressão sobre o que estamos aprendendo aqui?*

Peça aos participantes que discutam as suas respostas em grupos pequenos. Pode andar entre os grupos e/ou pedir para recolher as folhas (que são anónimas) para rever nessa noite.

Breve Lista de Referências para Facilitação, Diálogo, Exercícios de Aprendizagem e Avaliação da Aprendizagem

Caroselli, Marlene. 1998. *Great session openers, closers, and energizers*. Nova York: McGraw Hill. Organizado em três seções (aberturas, encerramentos e atividades motivadoras), este livro oferece 100 ideias que podem despertar a sua própria criatividade para planejar uma atividade curta de abertura, encerramento, ou para motivar o seu grupo.

Aliança Internacional HIV/SIDA. 2002. *100 ways to energise groups: Games to use in workshops, meetings and the community*. Brighton: Progression. *Games to Use in Workshops, Meetings and the Community* é um entre uma série de recursos que a Aliança está desenvolvendo para incentivar a participação na prática. É uma coletânea de atividades motivadoras, de quebra-gelo e jogos que podem ser usados em trabalhos com grupos de pessoas, seja num workshop, numa reunião ou ambiente comunitário. Disponível em: <http://www.aidsmap.com/en/docs/pdf/Energisers2002%28English%29.pdf>

Kaner, Sam, Lenny Lind, Catherine Toldi, Sarah Fisk e Duane Berger. 2007. *Facilitator's Guide to participatory decision-making*. 2ª ed. São Francisco: Jossey-Bass. Este manual provê ferramentas para facilitar workshops de uma maneira participativa. Ele fornece informações sobre as dinâmicas de grupos e trabalho em grupo.

Salas, Maria, Hermann Tillmann, Neill McKee e Nuzhat Shahzadi. 2007. *VIPP: Visualisation on participatory programmes: How to facilitate and visualise participatory group processes*. Dhaka, Bangladesh: UNICEF. Esse é o único texto dentro do seu gênero, contendo tudo o que você precisa saber sobre o processo de VIPP (Visualização em Programas Participativos), com várias diretrizes úteis que podem ser aplicadas a diversos aspectos da facilitação centrada na aprendizagem. Informações disponíveis no site <http://www.southbound.com.my/vipp>

Schwarz, Roger. 2002. *The skilled facilitator*. Ed. revisada. São Francisco: Jossey-Bass. Um recurso abrangente para desenvolver habilidades de facilitação para workshops, reuniões, situações organizacionais e outros.

McKee, Neill, Maria Salas e Hermann Tillman. 1998. *Games and exercises: A manual for facilitators and trainers involved in participatory group events*. Nova York: UNICEF. Um livro repleto de jogos e exercícios agrupados em áreas, tais como a formação de equipes, gerenciamento de conflitos, análise de gênero, criatividade ou avaliação. Disponível em <http://www.unssc.org/web/images/downloads/Games%20&%20Exercises%20VIPP%20UNICEF.pdf>

Vella, Jane, Paula Berardinelli e Jim Burrow. 1998. *How do they know?* São Francisco: Jossey-Bass. Este livro aborda a avaliação baseada na premissa de que a avaliação é inútil se não produzir resultados válidos e acessíveis. Usando estudos da vida real para um grupo instruído, um grupo de lobby sem fins lucrativos e uma escola de saúde pública, o trabalho de Vella aplica princípios e conceitos de educação popular ao processo de avaliação.

Vella, Jane. 2002. *Learning to listen, learning to teach: The power of dialogue in educating adults*. Ed. revisada. São Francisco: Jossey-Bass. Trata-se de uma obra sobre a Educação sobre Diálogo. Parecendo mais um romance do que um estudo, ele oferece abordagens práticas e aplicáveis

universalmente à aprendizagem de adultos.

