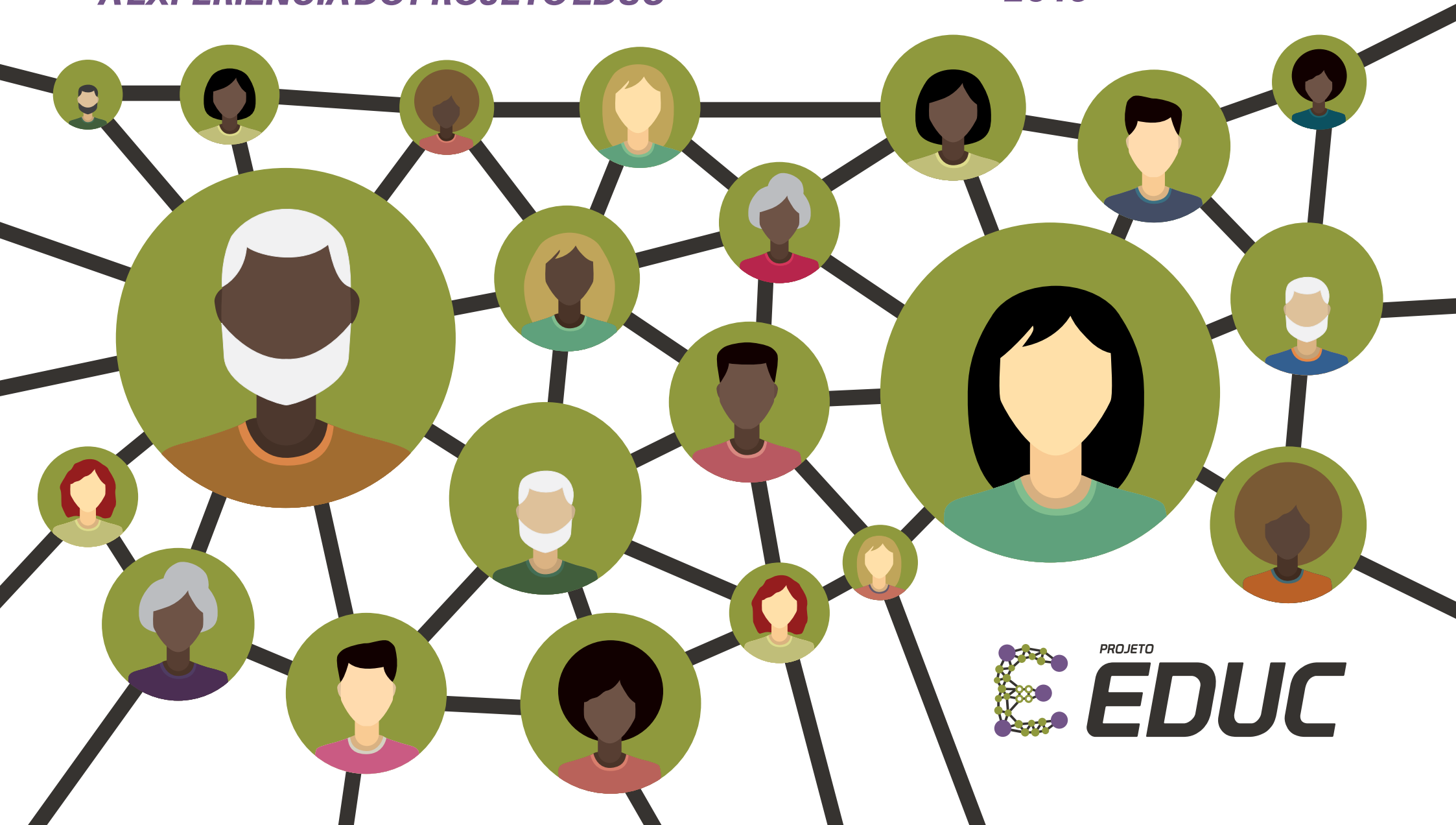
CARTILHA DE APOIO PARA
LIDERANÇAS COMUNITÁRIAS

A EXPERIÊNCIA DO PROJETO EDUC

2019



PROJETO EDUC

EDUC
COLETA SELETIVA
COMUNITÁRIA
TRANSFORMANDO A REALIDADE SOCIOAMBIENTAL

POR FAVOR
DESCULPE-ME!

EDUC
SEPARAR O LIXO
É SIMPLES
NÃO RECICLÁVEIS
ÚMIDOS
RECICLÁVEIS
SECOS

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO - 6

PROPÓSITO E PARTICIPAÇÃO - 7

METODOLOGIAS E FERRAMENTAS - 8

ATIVIDADES - 9

A TEIA - 9

ÁRVORE DOS SONHOS - 10

OFICINA DO FUTURO - 11

AVALIAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO - 13

PLANO DE AÇÃO - 14

SUSTENTABILIDADE - 15

A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA PARA O DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO - 16

A IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO PARA A LIDERANÇA - 17

A IMPORTÂNCIA DO MARKETING PESSOAL PARA AS LIDERANÇAS - 18

A HISTÓRIA DO MUNICÍPIO - 19

AGRADECIMENTOS E SITES PARA CONSULTA - 20

Guardiões do Mar

É uma instituição do terceiro setor, sem fins lucrativos (ONG). Desde sua gênese em 19 de março de 1998, pauta suas ações e projetos na valorização do ser humano já que ele, é o principal componente do ambiente a sua volta.

A disseminação de informações e conceitos que levem a boas práticas socioambientais, norteiam todas as propostas elaboradas.

Acreditamos que somente por meio da educação (formal e não formal), poderemos transformar o homem e, a partir daí, impactar positivamente os ecossistemas onde estamos inseridos. Por isso, temos na educação ambiental, nossa principal ferramenta de transformação.

São mais de 30 projetos executados nos últimos 22 anos, com diversos parceiros, sendo o principal deles, a Petrobras. Parceria por meio da qual cooperativas de reciclagem, cooperativas de artesanato, projetos de educação ambiental e de pesquisas tem sido elaborados e conquistado prêmios e destaque na mídia.

A estratégia dos Guardiões do Mar pauta-se na elaboração de projetos ambientais com viés social. Destacamos neste sentido, o Projeto UÇÁ, que atua em 10 municípios da Bacia contribuinte da Guanabara e possui bases em outros estados e, o Projeto EDUC, que, dentre outras coisas, nos brinda com a presente Cartilha de Gestão Comunitária, como ferramenta de apoio à lideranças e grupos comunitários, sejam eles formais ou não.

Projeto EDUC

O Projeto EDUC propõe fomentar o protagonismo comunitário e a mudança de olhar dos moradores, para valorização da comunidade onde residem, por meio de ações integradas de sensibilização, mobilização e capacitação de jovens e lideranças. Visando assim, a disseminação de conceitos e boas práticas socioambientais em cinco comunidades próximas à REDUC: Vila Serafim; Centro de Campos Elísios; Saraiva; Bom Retiro e Parque Marilândia.

Com o estabelecimento de um canal de diálogo com a comunidade e o poder público, buscamos trabalhar importantes informações de interesse comum. Atores sociais foram selecionados e preparados para atuar diretamente como disseminadores dessas informações e ao enfrentamento de problemas cotidianos como o correto descarte de resíduos sólidos pós-consumo e outros conflitos da vida moderna.

As atividades foram divididas em três objetivos específicos, que se desdobram com as seguintes ações: diagnóstico; capacitação de lideranças; capacitação dos jovens multiplicadores; educação ambiental formal e inclusiva;

Nossa meta é que os grupos participantes sejam capazes de manter um diálogo pautado na parceria entre seus representantes e a Petrobras e que estejam conscientes e atuantes em iniciativas relacionadas aos temas: riscos do uso indevido da área dos tanques de reservação da REDUC, problemas de saúde e perigos relacionados à queima do lixo, e esclarecimento a respeito da comunicação de risco de diversas fatores.

PROPÓSITO E PARTICIPAÇÃO

Qual o propósito dessa Cartilha.

Registrar a experiência do projeto EDUC, especialmente a ação de oficinas de formação de lideranças, buscando com isso, disponibilizar uma ferramenta de apoio para multiplicação em outras localidades. Além disso, pretendemos demonstrar que o fortalecimento das lideranças comunitárias é o principal caminho para o desenvolvimento local e alcance de resultados pautados nos ODSs da ONU.

Não temos, em nenhuma hipótese, a pretensão de esgotar o assunto. Nossa proposta é pura e simplesmente dividir com potenciais interessados nossa vivência e aprendizados durante a realização do projeto e, sugerir algumas atividades. Dividimos aqui, as experiências do trabalho junto as lideranças comunitárias do segundo distrito de Duque de Caxias, mais precisamente Campos Elíseos, Parque Marilândia, Saraiva, Bom Retiro e Vila Serafim.

Esperamos que os conteúdos dessa cartilha, possam servir de estímulo, podendo ser modificados, melhorados e compartilhados junto à grupos comunitários, estimulando novos processos participativos.

Aproveitamos para agradecer a todos os participante que muito ajudaram na construção desse material.

Por onde começar?

Como em todo início de trabalho comunitário, o primeiro passo é a articulação. Conhecendo, apresentando o propósito (sensibilizando) e mobilizando os participantes para formação de um grupo. Para que essa ação tenha êxito, é preciso utilizar a empatia e a verdadeira vontade de mudança. Deve-se ter pleno conhecimento da realidade local. Se assim não for, há de se diagnosticar as forças e fraquezas da comunidade. O que também é um ato de mobilização.

É necessário provocar uma reflexão na comunidade tentando buscar alternativas para os problemas identificados pela própria comunidade e com isso estimular nas pessoas o senso crítico para que cada cidadão pense o que precisa ser feito para melhorar o seu espaço (comunidade) e a qualidade de vida da coletividade.

A motivação decorre do envolvimento e tomadas de decisões compartilhadas.

Participação Social

Falar de participação social é falar sobre a influência que as pessoas possuem na organização de uma determinada sociedade. Essa participação comunitária acaba sendo fundamental para os processos de mudanças a favor de todos os grupos que compõem a vida em sociedade. Para fortalecer a participação social é necessário estimular a **MOBILIZAÇÃO SOCIAL**.

E o que é Mobilização Social?

Segundo José Bernardo Toro e Nísia Maria Werneck (2004) no livro Mobilização social – Um modo de democracia e participação, a mobilização social pode ser compreendida como "O ato de convocar vontades para atuar na busca de um proposito comum, sob uma interpretação e um sentido também compartilhado". Ou seja, o "Motor" que trará ao movimento, não é a imposição de participação, mas uma convocação pautada em um ideal comum. Seguindo como um convite à participação, onde o objetivo é um sonho comum.

O segundo passo...

O segundo passo é conseguir organizar o grupo, contribuindo para que o sonho se torne uma causa, Onde haja um espaço para discussões e trocas de experiências, em que o fluxo leve em direção à realização do ideal comum.

METODOLOGIAS E FERRAMENTAS

Metodologias Participativas...

As atividades e oficinas propostas buscaram promover a participação e o desenvolvimento pessoal e comunitário. Partilhando, dialogando, vivenciando temas de interesse comum, objetivando valorizar o conhecimento, habilidades pessoais e coletivas. Principais meios de integração para a contribuição e promoção do desenvolvimento local sustentável.

Como diz Juarez de Paula (2002): "o sentido de desenvolvimento deve ser o de melhorar a qualidade de vida das pessoas (desenvolvimento humano), de todas as pessoas (desenvolvimento social), das pessoas que estão vivas hoje e das que viverão no futuro (desenvolvimento sustentável)".

Ferramentas para o trabalho socioambiental...

Durante os encontros de capacitação de grupos, podem ser utilizados diversos recursos. Entre os quais podemos destacar:

- ***As Oficinas***

As oficinas devem ser entendidas como forma de produção coletiva de conhecimento. Partindo-se do princípio de que todos e todas têm a aprender e a ensinar, de maneira diferenciada. Cada um de acordo com suas experiências vividas e saberes adquiridos.

Uma oficina tem três momentos:

a) Um trabalho de preparação partindo da prática social dos/das participantes;

b) A realização de um evento/tema específicos para o trabalho coletivo:

c) Volta à prática social com os novos dados recolhidos. O processo da oficina como um todo representa, normalmente um salto qualitativo no conhecimento e na ação dos participantes e da equipe técnica do projeto.

- ***Áudio Visual (Filmes, PowerPoint)***

Técnicas que permitem observar, indiretamente, situações e fatos ocorridos em lugares diferentes. A utilização desta mídia complementa o conteúdo que está sendo desenvolvido.

- ***Conversação dirigida ou Discussão***

Técnica para orientar os participantes para que eles próprios possam realizar um trabalho intelectual e cooperativo na busca do problema apresentado.

- ***Debates***

Recurso que pretende desenvolver a habilidade mental fortalecendo o espírito de combatividade e autoconfiança; desenvolver a argumentação lógica e capacitar os participantes a observação de argumentação do adversário anotando os seus pontos de vista para fazer sua contra argumentação. É uma técnica usada em temas polêmicos que geram blocos de posições diferentes.

- ***Dinâmicas de Grupo***

Técnica que estimula a interiorização pessoal, levando o indivíduo ao reconhecimento de suas limitações, suas deficiências, mas também, suas expertises e seus hábitos. Esta técnica permite dinamização de um grupo, colocando-o em plano de trabalho em equipe, ou na busca de um consenso, impedindo-o a fechar-se sobre si mesmo, de modo que os participantes podem crescer dentro do grupo, e o grupo poderá transformar o ambiente, mediante a promoção das pessoas ligadas a ele.

θ A TEIA

Dinâmica de Apresentação

Por ser uma dinâmica de apresentação pessoal, a Teia do Envolvimento geralmente é aplicada em grupos ou equipes que possuam como membros pessoas que possam ou não, se conhecer e, consequentemente, promovam um relacionamento interpessoal e desenvolvam sua autoconfiança. É um ótimo exemplo de dinâmica que pode ser realizada para integrar equipes.

Dinâmica da Teia: funcionamento e aplicação

► ***Objetivo: apresentar as pessoas de um grupo.***

Material: Um rolo de barbante.

Com o rolo de barbante em mãos, o mediador precisará escolher um lugar no qual todos os integrantes do grupo possam se posicionar em um grande círculo. Para dar início à dinâmica, o facilitador [você] precisa pegar a ponta do barbante e segurá-la.

Então, você se volta para o restante do grupo, dizendo o seu nome e fazendo uma apresentação pessoal. Diga o seu nome, qual a sua formação, com o que você trabalha, alguma informação que você considera importante sobre a sua vida pessoal, como um hobby, a sua comida preferida ou qualquer outra coisa que sentir vontade para compartilhar com aquelas pessoas.

Ao terminar a sua apresentação, jogue o rolo de barbante para qualquer outra pessoa do grupo peça para que segure o pedaço de barbante e incentive essa pessoa a também fazer uma apresentação pessoal, da mesma forma como você fez a sua. Mas deixe-a livre para compartilhar as informações que considerar importantes.

E quando essa pessoa terminar de se apresentar, peça que ela jogue o rolo de barbante para outra. A seguinte deverá fazer a mesma coisa, se apresentar.

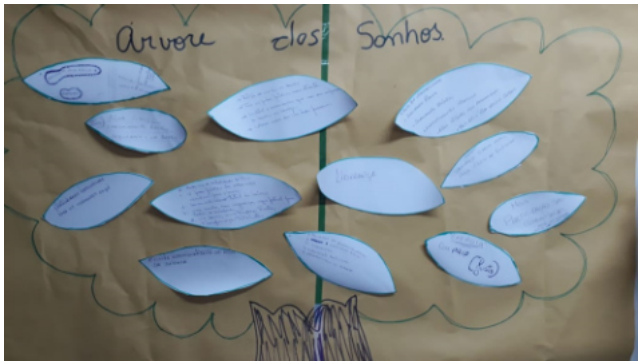
Quando todos tiverem terminado suas apresentações, o barbante terá formado uma grande teia no meio do círculo formado pelos integrantes do grupo. Dessa forma, peça para que todos observem o emaranhado de conexões formadas.

Em seguida, peça para que a última pessoa a se apresentar devolva o rolo para o facilitador. Nesse momento você reforçará a importância do trabalho em equipe, e o quanto o grupo fica mais forte quando se trabalha em união (conexões). E os convida a fazer parte dessa teia, que preconiza o início de uma mudança de olhar para o fortalecimento da comunidade. Uma média de tempo gasto para essa atividade, em um grupo de 15 integrantes – por exemplo – é de 40 minutos.

O grande objetivo dessa dinâmica, além de apresentar as pessoas umas para as outras, é promover a interação entre os participantes e melhorar a comunicação interna, de modo a gerar trabalho em equipe, trazendo resultados ainda melhores.

θ ARVORE DOS SONHOS

A árvore dos sonhos tem sua origem no início da ECO 92, quando pessoas do mundo inteiro escreveram seus sonhos de futuro em papeis em forma de folhas. Foi à metodologia usada para construção da agenda 21.



► ***Objetivo: Identificar os problemas da comunidade e construir uma visão de futuro comum.***

ω Procedimento:

- **Em 2 grupos, cada grupo levanta 3 problemas da localidade e como gostariam que o município tivesse daqui há 1 ano.**

Ou

- **Em 3 grupo, cada grupo levanta 2 problemas da localidade e como que gostariam que o município tivesse daqui há 1 ano.**

Tempo: 45 minutos

O facilitador recolhe as folhas cola na árvore, apresentando para todo grupo o que foi identificado e verificando a possível duplicidade de questões encontradas. Abrindo uma discussão em grupo.

Tempo: 30 minutos

ω Finalização.

Para finalizar a atividade, parabenize o grupo pelo inicio da construção.

Tempo: 5 minutos

θ OFICINA DO FUTURO

Segundo o manual de metodologia participativa, a Oficina de Futuro é uma técnica participativa utilizada para o levantamento de problemas e potencialidades de uma comunidade. Concebida e desenvolvida inicialmente pelo Instituto Ecoar para a Cidadania, tem como objetivo sensibilizar e envolver a população em processos de resolução de problemas e tomada de decisões. Com o passar do tempo foi utilizada por várias instituições e adaptada para realidades locais. Nesse encontro utilizamos a árvore do sonho como início da técnica de participação e usamos a adaptação da metodologia da Aliança empreendedora, para a oficina do futuro.

A oficina do futuro funcionará nesse caso como Planejamento Estratégico, que é um processo utilizado na administração de empresas, a matriz de SWOT que é um termo em inglês que se refere a um conjunto de quatro palavras ("Strengths","Opportunities", Weaknesses", Threats").

Sua tradução para o português deu origem a Análise FOFA que significam ("Forças", "Oportunidades", "Fraquezas", "Ameaças") e busca a formulação de uma direção para a organização. Nesse planejamento, são formulados os objetivos, metas e ações, levando em conta as condições internas e externas à organização e a avaliação esperada. Nesse caso específico a comunidade.

O propósito da Oficina do Futuro é propiciar condições para que o participante desenvolva competências para:

Dimensão Cognitiva

► ***Compreender a importância e a necessidade de planejar o futuro do grupo.***

► ***Conhecer o processo para a construção de um planejamento estratégico.***

► ***Aprender os conceitos de: Planejamento Estratégico, Linha do tempo, Análise FOFA, Metas e Plano de Ação.***

Dimensão Atitudinal

► ***Predispor-se a executar as tarefas planejadas tendo um compromisso com todos do grupo***

Dimensão operacional

► ***Ter o planejamento estratégico para seis meses com metas e plano de ação.***

O estabelecimento de um planejamento estratégico envolve cinco atividades:

- *Análise de forças, oportunidades, fraquezas e ameaças*
- *Formulação de objetivos e metas*
- *Formulação de um plano de ação.*

A oficina do futuro é divida em três etapas:

A. *Muro dos Sonhos*

B. *Muro das Lamentações*

C. *Plano de Ação*

Caso seja feito em forma de muro pode-se também ser desenhado no quadro-negro ou feito um cartaz que imite os tijolos de um muro. Ou pode simplesmente ser colados no quadro-negro retângulos, feitos de papel ofício, com os tijolos escritos.

Muro dos Sonhos - Pontos fortes (Ambiente interno)

► ***Objetivo: Levantar os pontos fortes da comunidade.***

🕓 ***Tempo 30 minutos***

ω Procedimento:

⏩Em 2 grupos, cada grupo levanta 3 pontos fortes da comunidade.

Ou

⏩Em 3 grupo, cada grupo levanta 2 pontos fortes da comunidade.

O facilitador entrega algumas folhas em forma de tijolo para que depois de identificados pelos grupos os pontos fortes sejam colados na forma de muro.

Muro das Lamentações – Pontos Fracos (Ambiente Interno)

► *Objetivo: Levantar pontos fracos da comunidade.*

Tempo: 30 minutos.

ω Procedimento:

Em 2 grupos, cada grupo levanta 3 pontos fracos da comunidade.

Ou

Em 3 grupo, cada grupo levanta 2 pontos fracos da comunidade.

O facilitador entrega algumas folhas em forma de tijolo para que depois de identificados pelos grupos os pontos fracos sejam colados na forma de muro.

***O ambiente Interno: Significa que as forças e fraquezas se encontram dentro das fronteiras de sua comunidade/município.**

Muro dos Sonhos – Oportunidades (Ambiente Externo)

► *Objetivo: Identificar as oportunidades que acontecem no ambiente externo, e a possível influência para comunidade.*

ω Procedimento:

Em 2 grupos, cada grupo levanta 3 oportunidades da localidade e como gostariam que o município tivesse dentro de 1 ano.

Ou

Em 3 grupo, cada grupo levanta 2 oportunidades da localidade e como que gostariam que o município tivesse dentro de 1 ano.

Tempo: 30 minutos

O facilitador entrega algumas folhas em forma de tijolo para que depois de identificados pelos grupos as oportunidades sejam coladas na forma de muro.

Muro das Lamentações – Ameaças (Ambiente Externo)

► *Objetivo: Levantar pontos de ameaças que acontecem no ambiente externo, e a possível influência para comunidade.*

Tempo: 30 minutos

ω Procedimento:

Em 2 grupos, cada grupo levanta 3 ameaças no ambiente externo.

Ou

Em 3 grupos, cada grupo levanta 2 ameaças no ambiente externo

O facilitador entrega algumas folhas em forma de tijolo para que depois de identificados pelos grupos as ameaças sejam coladas na forma de muro.

***O ambiente externo é composto por fatores que existem fora dos limites da comunidade e, que de alguma forma, exercem influência sobre ela.**

Sugestão de modelo - Oficina do Futuro

Ambiente interno	
Muro dos Sonhos Pontos Fortes	**Muro dos Sonhos Pontos Fortes**
Ambiente Externo	
Muro das Lamentações Pontos Fracos	**Muro das Lamentações Ameaças**

θ AVALIAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

► ***Objetivo: Ajudar o grupo a fazer uma avaliação do processo de construção e aplicação do planejamento estratégico.***

Tempo: 10 minutos

ω Procedimento:

O facilitador levanta algumas reflexões com o grupo por meio de perguntas:

- *Como se sentiram com a identificação dos problemas?*
- *Como acham possível conseguir utilizar os pontos fortes e as oportunidades para alcançar objetivos?*
- *Acham possível construir uma visão de futuro, com os pontos identificados?*

θ METAS PARA O FUTURO

► ***Objetivo: Construir uma visão de futuro comum.***

Tempo: 20min

ω Procedimento:

Em 2 grupos, cada grupo levanta 3 metas para o futuro (Como gostariam que a comunidade estivesse dentro de um 1 ano.)

Ou

Em 3 grupos, cada grupo levanta 2 metas para o futuro (Como gostariam que a comunidade estivesse dentro de um 1 ano.)

O facilitador entrega folhas para o grupo para que escrevam o que pensam em metas para o futuro.

θ PLANO DE AÇÃO

► ***Objetivo: Fazer o plano de ação para o período de 6 meses, listando o tema escolhido e demais ações necessárias para minimizar os pontos fracos e as ameaças e aproveitar os pontos fortes e as oportunidades para desenvolver suas organizações.***

Tempo 35 minutos

ω Procedimento:

O facilitador conduzirá a elaboração do plano de ação. É o momento de transformar em ação o que foi levantado, definindo também os responsáveis e prazos para a execução do planejamento estratégico.

Sugestão de Modelo de Plano de Ação

O Quê?	Quem?	Início	Termino	Por quê?	Onde?	Como?	Quando?

Para elaborar cada passo da construção do plano de ação, torna-se necessário entender o objetivo de cada pergunta.

Onde:

► ***O quê ?*** *- Descrever as atividades a serem realizadas;*

► ***Quem?*** *- Definir o responsável pela execução da ação;*

► ***Início e Término*** *- Indicar um prazo para realização da ação;*

► ***Por quê?*** *- Qual o motivo para realizar esta ação;*

► ***Onde?*** *- Definir o local que esta atividade acontecerá;*

► ***Como?*** *- Quais os procedimentos que serão utilizados para a realização da ação;*

► ***Quanto?*** *- Quanto custará.*

Para facilitar o processo de construção do plano de ação sugerimos o procedimento abaixo:

1. *Elaborar ações para aproveitar as forças do grupo;*
2. *Elaborar ações para solucionar/amenizar as fraquezas;*
3. *Elaborar ações para evitar ou diminuir o impacto das ameaças levantadas;*
4. *Elaborar ações complementares para alcançar metas estabelecidas pelo grupo.*

SUSTENTABILIDADE

θ SUSTENTABILIDADE

O conceito de sustentabilidade refere-se à maneira que se deve agir em relação a natureza. Pode e deve ser aplicado por todos, desde uma pessoa, uma comunidade, um País até todo o planeta.

A ex-primeira ministra da Noruega Gro Brundtland entrou para a história quando liderou a comissão que apresentou, em 1987, o relatório "O Nosso Futuro Comum", que introduziu o conceito de desenvolvimento sustentável nas discussões sobre preservação ambiental, definido como *"ações que atendam às necessidades das gerações presentes sem comprometer a habilidade das gerações futuras de suprirem suas próprias necessidades"*.

O tripé da sustentabilidade..

O chamado tripé da sustentabilidade é baseado em três princípios: O Social, o Ambiental e o econômico. É uma engrenagem que precisa estar integrada para que se alcance o desenvolvimento sustentável.

AMBIENTAL	SOCIAL	ECONÔMICO
Refere-se a forma como os recursos naturais do planeta são utilizados.	Está relacionado com as pessoas e sua condição de vida.	Deve considerar a questão social e ambiental e está relacionado com a produção, distribuição e consumo de bens e serviços.

Você Sabia?

Os **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**, também conhecidos como **ODS**, fazem parte de uma agenda global que tem 17 objetivos e 169 metas que visam à construção de um mundo mais justo, próspero, sustentável e igualitário até 2030.

A Agenda 2030 e os **ODS** afirmam que para pôr o mundo em um caminho sustentável é urgente e necessário tomar medidas ousadas e transformadoras. Esses objetivos constituem uma ambiciosa lista de tarefas para todas as pessoas, em todas as partes, a serem cumpridas até 2030.

Se cumprirmos suas metas, seremos a primeira geração a erradicar a pobreza extrema e iremos poupar as gerações futuras dos piores efeitos adversos da mudança do clima.

Pequenas mudanças de hábitos diárias provocam uma enorme diferença...

http://www.agenda2030.com.br/os_ods/

10 Dicas sobre consumo consciente

1. *Antes de comprar pergunte-se se realmente precisa. Reflita antes de consumir.*
2. *Evite o desperdício de alimentos;*
3. *Separe corretamente seu lixo; e contribua com a coleta seletiva;*
4. *Não jogue fora o que você pode doar;*
5. *Evite produtos com muitas embalagens;*
6. *Procure pontos de coleta de óleo na sua cidade*
7. *Leve sua própria sacola para fazer compras;*
8. *Economize papel, água, energia...*
9. *Reutilize produtos e embalagens;*
10. *Utilize mais a bicicleta e a carona solidária.*

Essas são apenas algumas dicas, mas você pode ir além... Existe uma enorme lista de possibilidades, pequenas mudanças diárias, que possibilitam enormes transformações. Dissemine informações, valores e práticas de consumo.

"Seja a Mudança que você quer ver no mundo."
Mahatma Gandhi

θ A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA PARA O DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO

Em qualquer organização, a liderança deve ser exercida através de um processo contínuo ao longo do tempo. É importante portanto, criar um sistema para formar líderes que possam substituir aqueles que, momentaneamente, ocupam essas posições. Esse processo deve ser primeiramente entendido como uma responsabilidade de todo líder: **a de se preocupar com sua própria substituição**. Assim, é esperada a criação de um mecanismo que ajude a identificar e a criar oportunidades para o surgimento de novas lideranças.

Quem lidera compartilha objetivos, acata sugestões, delega poderes, mobilizando esforços para transformar agrupamentos em equipes.

Algumas Características de um Líder:

- ► *Conhece bem o trabalho a ser feito;*
- ► *Possui visão de futuro;*
- ► *Sabe se expressar bem;*
- ► *Conhece bem a sua comunidade;*
- ► *Está sempre aprendendo e se atualizando;*
- ► *É um exemplo para o grupo;*
- ► *Sabe ouvir;*
- ► *Auxilia no desenvolvimento das pessoas;*
- ► *Acredita em mudanças;*
- ► *Inspira as pessoas;*
- ► *É Proativo;*
- ► *Hábil nas relações interpessoais;*
- ► *Motivador;*
- ► *Pratica a gestão participativa;*
- ► *Possui capacidade de decisão.*

Algumas Qualidades:

Humildade, Preocupação genuína com os demais, Empatia para criar vínculos de confiança, Paixão pela causa que defende.

A liderança comunitária tem um papel decisivo no processo de desenvolvimento local. O desenvolvimento local existe quando se pensa na possibilidade de organizar-se em grupos sociais, motivando em cada membro uma consciência de seus problemas históricos, fazendo com que as pessoas acreditem que a ação provoca uma mudança e buscando despertar em cada um a sua importância na solução desses problemas: esse é o papel do líder.

θ A IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO PARA A LIDERANÇA

O líder que sabe comunicar suas ações e opiniões tem possibilidade de inspirar grupos de pessoas que podem atuar pensando na coletividade e não somente em suas demandas individuais.

Ter excelente capacidade para influenciar positivamente os demais, despertando a confiança das pessoas, por meio da comunicação é a chave para exercer uma liderança de sucesso.

Não basta se comunicar de forma assertiva. É fundamental ter conhecimento sobre o que fala. É necessário saber utilizar à emoção de forma inteligente, despertando no outro a empatia pelo que está sendo dito, demonstrando que realmente se importa com o que diz e defende, é o que muitos especialistas dizem de "Falar com Paixão".

Se o líder mantém em si mesmo o espírito coletivo, pode incitar mudanças benéficas impulsionando o trabalho em equipe.

Dessa forma podemos entender que Motivação, Liderança e Comunicação caminham de mãos dadas em todos os seguimentos de liderança. A liderança pode motivar ou desmotivar de acordo com as estratégias utilizadas.

Sugestão de Dinâmica "Liderança e Comunicação."

🛠 **Montando com fósforos**

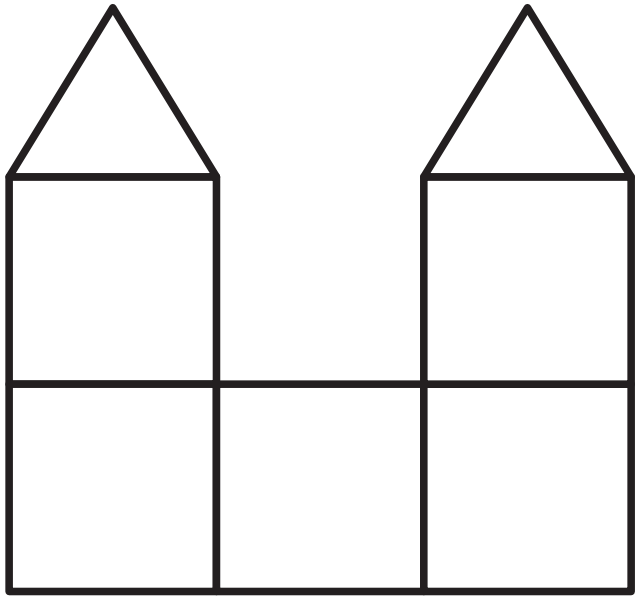
🕓 ***Tempo: 30 minutos***

Participantes: de 8 até 20 pessoas.

ω Procedimento:

- **O facilitador desenha um modelo no quadro, ou cola uma folha com o modelo desenhado em algum lugar em que não fique visível para todos.**
- **Divida o grupo em 2 ou 3 equipes, procurando distribuir de acordo com a quantidade de pessoas, importante que os grupos fiquem em números iguais de pessoas em cada equipe, ou aproximado.**
- **Cada grupo terá que escolher um líder.**
- **O facilitador então entregará aos grupos vinte palitos de fósforos. Os líderes seguirão para onde está o modelo de desenho. Somente os líderes poderão ver o desenho.**
- **Em nenhum momento os membros da equipe poderão ver o modelo de desenho, somente o líder, que terá que comunicar à equipe como é o modelo de desenho sem utilizar as mãos, dessa forma a equipe terá que reproduzir a figura apenas com as indicações do líder.**
- **O líder poderá ver o desenho quantas vezes achar necessário, mas não pode colocar as mãos nos fósforos, somente pode passar as instruções.**

Modelo de desenho



Depois faça a Reflexão:

- **Como o líder se sentiu tendo o conhecimento e a equipe não? Teve alguma dificuldade de orientar a equipe a fazer o certo?**
- **Como a equipe se sentiu. Achou que aconteceram falhas de comunicação?**
- **A equipe conseguiu se organizar?**
- **O líder conseguiu se comunicar?**

Enfim. Essas são apenas algumas perguntas de várias que podem surgir com a finalização dessa dinâmica.

θ *A IMPORTÂNCIA DO MARKETING PESSOAL PARA AS LIDERANÇAS.*

Conceito: Recriar-se a cada instante, primando por realizar tudo com o máximo de excelência procurando esculpir-se para:

- **Ser:** Um produto de qualidade.
- **Ter:** Habilidades, conhecimento. Para depois mostrar-se

Quando um líder realiza um bom Marketing Pessoal à equipe passa a conhecê-lo melhor e a ter mais confiança em seu trabalho.

Como colocar tudo em prática? O que fazer para termos um bom marketing pessoal e sermos reconhecidos e valorizados obtendo assim o sucesso e a realização profissional?

PLANEJAMENTO

Planejamento Estratégico de Marketing Pessoal.

Se o seu nome é a sua marca você precisa investir em Marketing Pessoal. Destaque suas competências e habilidades, entregando valor as pessoas e fazendo com que elas tenham uma excelente impressão sobre você e o que oferece.

Você precisa estar comprometido.

Ex.: Cinco sapos estão em um tronco quatro decidiram pular.

Quantos ficaram?

Resposta: Cinco.

Por quê? – Os cinco SÓ DECIDIRAM... nenhum pulou

Decisão X Ação

Nós não somos muitas vezes como esses sapos?
Quantas vezes, decidimos fazer isso, ou aquilo, mas no final acabamos não fazendo nada?

Na vida temos que tomar muitas decisões. Algumas fáceis, algumas difíceis. A maior parte dos erros que cometemos não se deve a decisões erradas. Devem-se as indecisões.

Comportamentos, atitude, discursos, vocabulários, valores e objetivos são apenas alguns dos componentes que ajudam a moldar a sua imagem. Tenha um objetivo claro do que deseja alcançar e a partir daí, trace planos no curto, médio e longo prazos.

Pratique o autoconhecimento. Conhecer seus pontos fracos e fortes é indispensável para a promoção do Marketing Pessoal. Reflita como fazer para desenvolver suas capacidades mais fortes e sobre qual maneira seria melhor para lidar com eventuais dificuldades. Faça networking (redes de relacionamentos). Invista em qualificação focando em constante desenvolvimento e aprendizado. Fique atento a sua postura.

É nos detalhes que uma estratégia de Marketing Pessoal conhece o sucesso ou fracasso.

Seja na fala ou nas atitudes, faça jus às expectativas que depositaram em você. Afinal qual a imagem que você quer passar para os outros?

Você normalmente é julgado na vida por quatro coisas:

- ► *É julgado pelo que você faz;*
- ► *É julgado pela sua aparência;*
- ► *É julgado pelo que você diz;*
- ► *É julgado por como você expressa o que diz.*

Algumas Dicas:

- Apresente bons resultados;
- Seja honesto;
- Tenha empatia;
- Seja otimista;
- Simpatia;
- Construa relacionamentos de longo prazo;
- Cuida da apresentação pessoal;
- Seja gentil e atencioso;
- Enfrente mudanças;
- Planeje;
- Cuide da auto estima;
- Sorria;
- Mantenha-se Motivado.

θ *A HISTÓRIA DO MUNICÍPIO*

Toda comunidade tem sua história, compartilhar dessa história é um momento importante, porque investigando o passado o grupo descobre alguns fatos onde além da curiosidade estimula o senso de pertencimento e a autoestima é fortalecida.

Conhecer o passado é uma forma de pensar o presente e construir o futuro. Levantar a história passada possibilita a reflexão sobre a realidade.

Todo município tem um passado e algumas como foi o nosso caso com o município de Duque de Caxias, muito interessantes.

Objetivo:

- ► *Resgatar e valorizar a história do Municí pio;*
- ► *Possibilitar que as pessoas identifiquem mudanças ocorridas ao longo do tempo e reflitam sobre o presente;*
- ► *Compreender o impacto da ação humana na modificação do meio ambiente;*
- ► *Desenvolver análise crítica e o senso de cidadania;*
- ► *Despertar o senso de pertencimento dos participantes;*
- ► *Contribuir para o fortalecimento da identidade das pessoas por meio do resgate histórico e da valorização dos aspectos sociais, culturais que caracterizam a comunidade.*

Curiosidade:

No século XIX, foi instalado um trecho da ferrovia que ligava a cidade do Rio de Janeiro à Estação de Meriti. Com a abolição dos escravos em 1888, aconteceram várias transformações na vida econômica e social da Baixada Fluminense.

***As obras de saneamento foram abandonadas, houve um atraso nas condições propícias à saúde e várias enfermidades surgiram**. Entre elas, a malária e a doença de Chagas.*

O processo de emancipação da cidade esteva relacionado à formação de um grupo que organizou a União Popular Caxiense (UPC): jornalistas, médicos e políticos locais.

Em 1940, foi criada a comissão pró-emancipação: Sylvio Goulart, Rufino Gomes, Amadeu Lanzeloti, Joaquim Linhares, José Basílio, Carlos Fraga e Antônio Moreira. A reação do governo foi imediata e os manifestantes foram presos.

A UCP, grupo formado por políticos, jornalistas e médicos, lutaram pela emancipação do Município.

Participantes das Oficinas

Agradecimentos:

Petrobras

Colégio Seice - https://www.seice.com.br/

Associação de Moradores de Campos Elíseos

Agenda 21 Saraiva

E a todas as lideranças que nos abraçaram e nos deram a chance de compartilhar esses momentos.

Sites para Consulta:

https://medium.com/esquinaonline/responsabilidade-ambiental-e-desenvolvimento-sustentável-ab33211b2127

http://uece.br/mag/dmdocuments/ricardo.pdf

http://www.sbcoaching.com.br

https://pt.calameo.com/books

https://sgssustentabilidade.com.br/a-importancia-dos-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/

ANOTAÇÕES

ANOTAÇÕES

PROJETO

EDUC

Parceria

PETROBRAS

Informe a **PETROBRAS** sobre a proximidade de balões na área industrial, focos de incêndio, odores e ruídos anormais, bem como sobre outras questões operacionais ou ambientais que você considere fora do comum.

0800 728 9001

A ligação é gratuita