



MANUAL DEL METODO BAMBU

Construyendo Municipios Saludables
PROYECTO MUNICIPIOS SALUDABLES DEL NORDESTE DEL BRASIL

Municípios Saudáveis
no Nordeste do Brasil





MANUAL DEL METODO BAMBU

Construyendo Municipios Saludables
PROYECTO MUNICIPIOS SALUDABLES DEL NORDESTE DEL BRASIL

Recife 2009

ORGANIZADORES DEL MANUAL DEL MANUAL DO METODO BAMBU

Ronice Franco de Sá
Janete Arruda Araújo
Maria do Socorro Machado Freire
Rosane Paula de Senna Salles
Junko Chuma
Harumi Royama
Motoyuki Yuasa
Saeko Yamamoto
Abel Menezes Filho

Revisión del Texto

Maria do Socorro Machado Freire
Janete Arruda Araújo
Ronice Franco de Sá
Rosane Salles.

Proyecto Pedagógico

Alice Miriam Happ Botler

Proyecto Gráfico

Gerson Flávio
Karine Raquel

Ilustraciones

Marcelo Figueiredo

Derechos Autorales / 2007

Núcleo de Saúde Pública e Desenvolvimento Social - NUSP/UFPE
Av. Prof. Moraes Rego, s/n - Hospital das Clínicas, 4º andar - Bloco E
Cidade Universitária - CEP. 50.670-901
Recife - PE - Brasil
Fone: (81) 2126.8552
E-mail: nusp.ufpe@ufpe.br
Site: www.ufpe.br/nusp

SUMARIO

1	Presentación: ¡Bienvenidos al Manual del o Método Bambu!	5
	Consideraciones previas	6
2	Introducción al Método Bambu	7
2.1	¿Qué es el Método Bambu?	8
2.2	¿Cual es el objetivo del Método Bambu?	9
2.3	¿Cuales son los fundamentos del Método Bambu?	9
3	O Facilitador	11
3.1	¿Que és necessario para ser un facilitador?	11
3.2	Bases para empezar a organizar el trabajo	11
3.3	Construyendo relaciones saludables	12
4	Practicando el Método: el Taller Bambú	14
4.1	Los talleres	14
4.2	El planeamiento del facilitador: paso a paso	15
4.3	Una experiència de taller	23
5	Consideraciones con respecto al acompañamiento ya la evaluación	26
6	Sugerencias de lecturas	
	Referencias consultadas	
	Apéndice	
	Anexos	

*No es en el silencio que los hombres se
construyen, si no que en la palabra, en el trabajo,
en la acción-reflexión". (Paulo Freire, 1987)*
(Traducción libre)

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a las comunidades, prefectos, gestores, supervisores y facilitadores del Proyecto Municipios Saludables del Nordeste de Brasil de Barra de Guabiraba, Bonito, Camocim de São Félix, Sairé y São Joaquim do Monte.
Juntos fuimos capaces de construir esse método y juntos devemos difundirlo, acreditando e invirtiendo en su éxito.

1 PRESENTACIÓN

¡Bienvenidos al Manual
del **Método Bambú!**



Este manual intenta orientar a los facilitadores de las comunidades para que movilicen democráticamente a sus grupos de referencia, con el objetivo de identificar valores particulares por medio de la creatividad y del talento individual y colectivo en búsqueda de la autovaloración del grupo social.

Organizado para orientar a los líderes, trat desde la relación con las personas de la comunidad hasta la organización del trabajo.

Explica lo que es el método, orienta al facilitador con respecto a las características de liderazgo participativo, guía el trabajo a desarrollarse en los talleres y encamina para la evaluación de las actividades realizadas.





Consideraciones previas

Municipios saludables - es una filosofía y una estrategia política que prioriza la promoción de la salud de los ciudadanos con una visión amplia de la calidad de vida. Una ciudad saludable es aquella que pone en práctica, de manera continua, la mejoría de su medio ambiente físico y social, utilizando todos los recursos de su comunidad. Está fundamentada en la acción intersectorial y en la participación social.

Promoción de la salud - es una estrategia para mejorar la calidad de vida de la población a través de una acción común entre varios sectores. Promueve la gestión compartida entre los usuarios, movimientos sociales y trabajadores de diversos sectores, produciendo autonomía y coresponsabilidad. La promoción de la salud tiene un campo de visión integral.

Metodología afirmativa - es una metodología que objetiva la ampliación de la participación social por medio de las potencialidades y de la promoción de la autoestima de las personas, en la búsqueda de transformar la realidad a través del desarrollo de las acciones afirmativas.

Empoderamiento - es cuando la persona se informa, reflexiona y se queda conciente de su propia condición, de su poder, aclara a si misma los cambios que desea en su vida y las condiciones necesarias para realizar tales transformaciones. Esto significa que la persona cambia de actitud en la búsqueda de las modificaciones deseadas. Empoderamiento es un movimiento que ocurre a partir de la persona, internamente, como conquista de su poder personal y es manifestado externamente, en el colectivo.

La participación - es una práctica social que logra resultados para la formación y transformación de los individuos y de las colectividades. Permite diferenciar los orígenes y destinos de las personas identificando talentos y esfuerzos, motivándolas a seguir nuevos rumbos.

Cuando el intercambio de saberes es democrático, valora las habilidades y el potencial de cada uno y lleva a un grupo o comunidad a crear nuevas formas de convivencia más saludables y provechosas para todos. Así, fortalece las potencialidades de la comunidad y amplía su capacidad de acción por medio de la participación de todos.

2 INTRODUCCIÓN AL METODO BAMBU

Métodos son sugerencias de caminos, guiones para orientar acciones. No tenemos una fórmula, pero sí bosquejo, un guión de valores éticos, teóricos. y artísticos. Forma no es una horma que se encuentra lista para ser rellenada. Los caminos son impredecibles y la creatividad es, ante todo, improvisación. Por eso, es necesario reírse de las certidumbres y verdades absolutas, de los modelos listos y acabados.



El Método Bambú es un medio para impulsar las potencialidades de una comunidad, objetivando su fortalecimiento y transformación. Consiste en imaginar y buscar la plenitud de la vida, haciendo de cualquier lugar, un hogar. Todo empieza a partir de experiencias que ya fueron exitosas en acciones de una comunidad, para reforzar y ampliar el poder del colectivo, a través de la creatividad y del talento de cada individuo, haciendo florecer la vida en el día a día: une el sentimiento de pertenecimiento a un territorio y la ciudadanía, la convivencia amorosa del grupo y la autonomía de cada persona.

El bambú es una metáfora: su crecimiento es casi imperceptible, gradual, persistente, añadiendo cada vez otros nudos; su mensaje es la modestia y la flexibilidad: al viento fuerte hace que se doble, pero no se quiebra; por su similaridad con la columna vertebral erecta, apunta para la dignidad humana, afirma que uno puede ser muchos: es arco y flecha, anzuelo, vela y barco, papel, ropa, alimento y combustible, pared, techo, piso, puerta, estante, mesa, silla, puente... Sin embargo, además de ser una metáfora es un símbolo que se encarna, en la medida en que es plantado y cuidado por el grupo, en cada comunidad, para aumentar su cohesión, coresponsabilidad y eficacia simbólica.

EL Método Bambú no niega, ni huye de problemas o carencias, pero no empieza por ellos. Siendo un medio afirmativo, primero aumenta el poder del colectivo, recordando los puntos fuertes de las comunidades y sus experiencias exitosas cuando actuaron en conjunto. Empieza con acciones simples, de interés colectivo y derealización rápida.

**(Texto sacado integralmente
de Menezes, Franco de Sá
y Freire, 2006, p. 53)**

2.1 ¿Qué es el Método Bambú?

- El Método Bambú es la base del Proyecto Municipios Saludables en el Nordeste de Brasil, que estimula la inclusión social y el fortalecimiento de las potencialidades locales, incentivando el desarrollo sostenible para mejorar la calidad de vida de la población.
- Es un instrumento para darle vida a las posibilidades de la comunidad a partir de lo que existe de bueno, valorando el poder del grupo a través de la creatividad y del talento de cada persona.



“Es necesario tener mucha garra para llegar a las alturas y, al mismo tiempo, mucha flexibilidad para curvarse hacia el suelo” (Covey)

2.2 ¿Cuál es el objetivo del Método Bambu

El Método Bambu pretende mejorar la calidad de vida de las personas por medio de la estimulación a la participación y búsqueda de la autonomía. Pretende impulsar el fortalecimiento y desarrollar las potencialidades de las comunidades por medio del intercambio de saberes. Promueve la salud en un ambiente social de desarrollo y solidaridad.

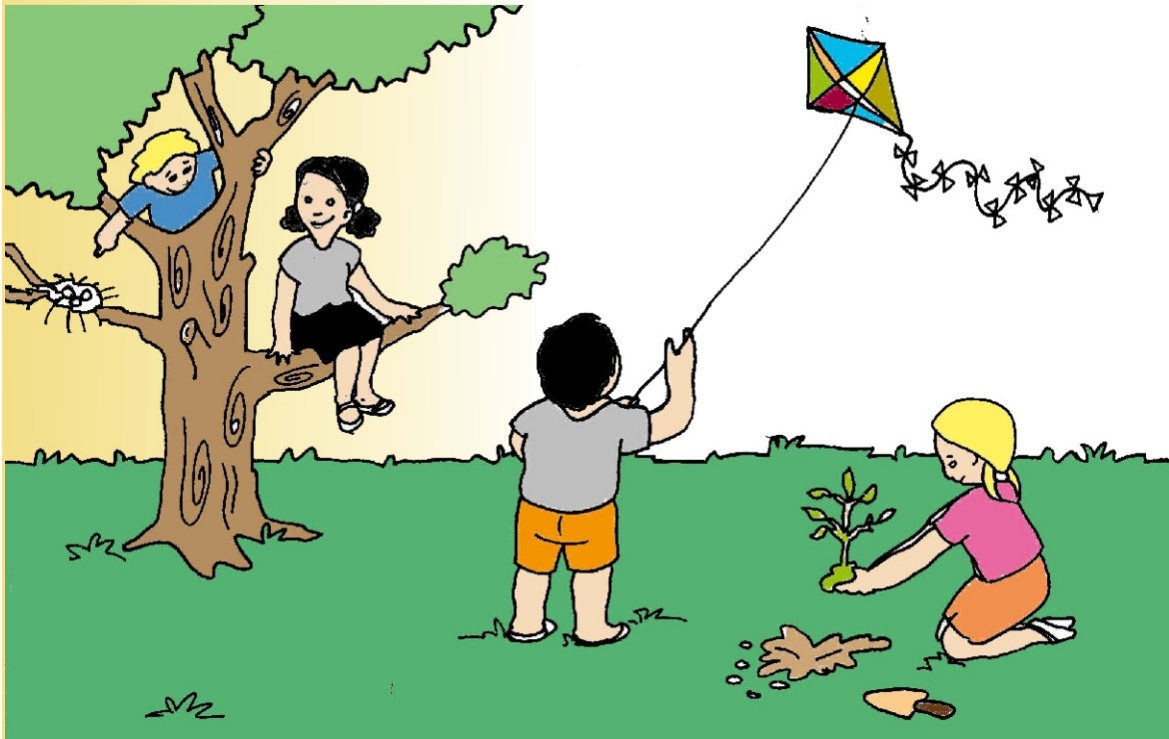


2.3 ¿Cuáles son los fundamentos del Método Bambú

- El Método Bambú se preocupa con el cambio social.
- Trabaja con una metodología afirmativa, o sea, rompe con inmovilización porque reconoce las diferencias individuales y está basado en la



- afirmación de una identidad del grupo, valorando el potencial de cada persona y de la comunidad. Tiene una visión positiva del presente y del futuro
- Tiene como base el sentimiento de pertenencia comunitaria y valora la participación, la idea de que todos hacen parte, , por eso mismo, cuidan de la comunidad.
- Valora el poder del colectivo, la solidaridad, la autonomía y la convivencia ética de los individuos de los grupos.
- Empieza con actividades más simples y llega hasta las más complejas, tomando en cuenta a la persona como un todo y la unión del grupo.



BAMBU

Bambú afirma el valor de la vida como camino

Autonomía y convivencia amorosa del grupo

Moviéndose en espiral, cuida del mundo en cada local

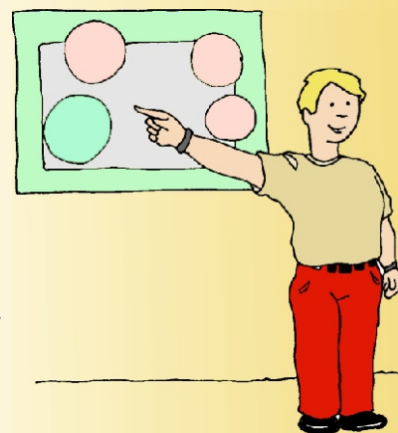
Basándose en el poder del colectivo en el día a día

Uniendo territorio y ciudadanía

3 EL FACILITADOR

3.1 ¿Qué es necesario para ser un facilitador?

- a. El facilitador es un líder que tiene la responsabilidad de motivar y guiar todas las actividades del taller, estimulando el desarrollo de las habilidades de cada uno de los participantes.
- b. El es un *educador* y tiene la facilidad de oír y ser oído, de ser visto por el grupo como una persona de referencia, por su modo de pensar y actuar, por su conducta en el día a día.
- c. Él es responsable por el desarrollo personal y por la comunicación, ya que en el proceso de aprendizaje colaboracionista existe la interferencia de los aspectos afectivo y emocional, además del conocimiento y de la inteligencia.
- d. El facilitador debe estar motivado a trabajar con metodologías participativas y con la realización de cambios en la comunidad.
- e. El facilitador es un voluntario en la construcción de los municipios saludables.



3.2 Bases para empezar a organizar el trabajo

La idea es que los lazos del grupo sean continuos y que los participantes sean respetados en sus características integrales, con sus emociones y sentimientos, lo que permite crear lazos de confianza entre el facilitador y los participantes.

Para desarrollar un buen trabajo de grupo, es importante establecer buenas relaciones de convivencia, con:

Respeto: aunque el facilitador no esté de acuerdo con todo lo que es dicho, él debe oír y respetar las opiniones diferentes;

Comprensión: respetar a las personas como ellas son, con sus características especiales, con sus limitaciones y necesidades individuales;

Cooperación: es la llave del buen desempeño, ya que cuando todos tienen un mismo objetivo, uno obtiene mejores resultados y beneficios;

Comunicación: Es un proceso por el cual





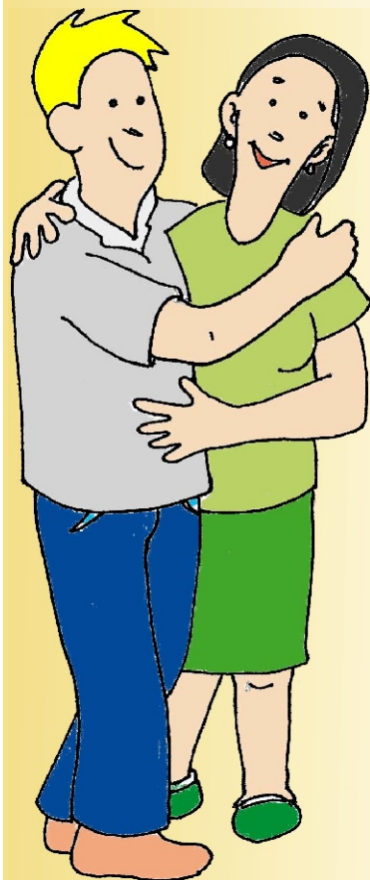
transmitimos y recibimos informaciones, opiniones, ideas y actitudes, llevando a una mejor comprensión. Es muy importante tener claridad sobre lo que se pretende en el taller, informarles a los participantes los objetivos de cada momento y asegurarse que todos entendieron lo que van a hacer a partir de aquel encuentro.

Gentileza: Ser amable y gentil facilita el entendimiento, permitiendo trabajar en armonía y colaboración. La cortesía cuesta poco y vale mucho.

Música: Ponga música tranquila mientras se desarrollan las actividades, porque esto ayuda a soltar la imaginación.

El buen facilitador es aquél que primero pregunta y escucha las diferentes opiniones y maneras de pensar y, después, se posiciona; así, él estimula a las personas a pensar y a participar.

3.3 Construyendo relaciones saludables



- Buen humor y levedad (alegría de vivir)
- Gentileza (genera gentileza)
- Entusiasmo (lleno de Dios)
- Valor (la fuerza del corazón)
- Humildad
- Generosidad
- Solidaridad
- Compasión Amor
- Hablar (la manera, el tono, la altura, la atención, el saber oír)
- Llamar a cada uno por su nombre
- Sentir placer en estar con las personas
- Ser generoso al resaltar las buenas cualidades y ser cuidadoso al criticar
- Encontrar aspectos de valor en la opinión de las personas, aunque discuerde de algunas ideas: debe encontrar un término medio entre su posición y la de los otros
- Orientar la discusión hacia el tema, cuando alguien relacione hechos con nombres particulares
- Garantizar el derecho y la libertad de los participantes, incluso asegurando que todas las opiniones sean respetadas y no comentadas fuera del contexto del grupo.

Como facilitar la interacción del grupo

Una buena conversación es la mejor base para lograr buenos resultados y debe ser apoyada en respeto a las opiniones de los demás.

El diálogo ocurre entre dos o más personas y nos permite que aprendamos.

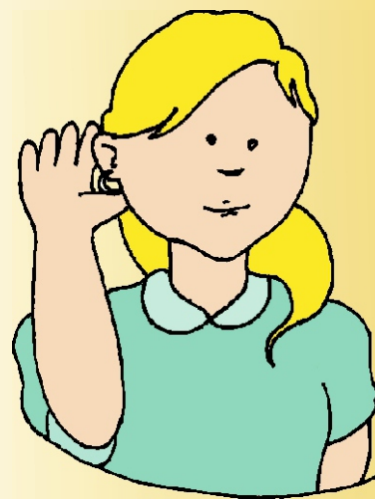
Nadie debe ser presionado a hablar si no lo quiere hacer.

Escuchar es mucho más que sólo captar sonidos, es entender lo que se dice, interiorizar, comprender y traducir con algún tipo de respuesta (una acción, una exclamación, un sentimiento).

Al escuchar a alguien, pon atención no sólo en sus palabras, sino que también en su expresión, sus ojos, los movimientos de su cuerpo: ellos pueden estar diciendo algo más.

No interrumpas a alguien que esté participando: espera el momento adecuado para intervenir.

Si no entiendes algo o tienes alguna duda, pídeles que repitan lo que dijeron: así las personas se sentirán a gusto para manifestarse cuando también tengan sus dudas.

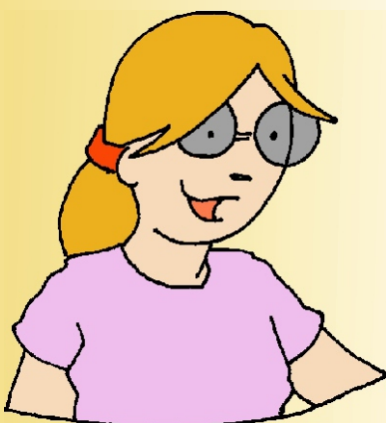


4 PRACTICANDO EL MÉTODO: EL TALLER BAMBÚ

4.1 Los talleres



- Los talleres son encuentros de grupos para trabajar la comunidad y hacer con que personas aisladas se transformen en un grupo con objetivos comunes y con más fuerza.
- Fuerza significa estimular a gobernarse a sí propio con conciencia e implica en conquista por parte del sujeto, o sea, la fuerza no es dada, ella es conquistada, ya sea en el trabajo o en la vida personal.
- Los talleres tienen carácter voluntario, o sea, dependen de la voluntad de las personas en hacer parte del grupo. Por eso, la manera como el facilitador va a aproximarse para invitar y relacionarse es muy importante para que las personas quieran participar. (En Sugerencias de Lecturas hay más información a respecto de Voluntariado)



- La cantidad ideal es entre 8 a 15 participantes para cada taller.
- Los talleres son una manera de organizar el grupo en función de un trabajo para mejorar la calidad de vida de toda la vecindad y para tener una convivencia saludable y feliz.
- Comunidad trae la idea de acogimiento y seguridad. ¡A nosotros nos gusta convivir bien con personas amigas! ¡A nosotros nos gusta ayudar y ser ayudados cuando lo necesitamos! ¡Nosotros buscamos la felicidad!

4.2 El planeamiento del facilitador: paso a paso



1^{er} momento: Sembrando el Bambú (Pretaller)

Movilizar y reunir al grupo en la comunidad

- Planear la fecha, lugar y hora;
- Invitar a la comunidad;
- Escoger una dinámica de convivencia (ver sugerencias en el Apéndice);
- Preparar el material necesario sugerido en este paso a paso.

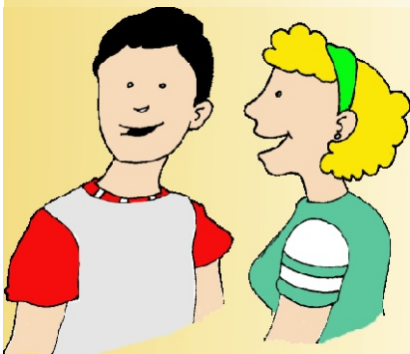
Orientación

Sugerencia de invitación

- Hola, Don Juan, ¿como está? Estoy intentando organizar a las personas aquí de la comunidad para lograr algunas mejoras. ¿A usted le gustaría participar? La reunión va a ser el día... en.... (lugar), a las.... horas.

2^o momento: Empezando la conversación

- Pedirles a los participantes que se presenten. Presentar el guión del taller (objetivo, tiempo y actividades).
- Orientación



Capacidades

- Aplicar la dinámica que has escogido para estimular una buena convivencia y fortalecer la autoestima, autonomía y los lazos afectivos entre las personas.
- Establecer reglas de convivencia con el grupo para asegurar el tiempo de oratoria de cada uno.

- **Tú puedes utilizar música, papel, pintura y otros materiales**

3^{er} momento: Presentando el proyecto

- Hablar sobre el Proyecto Municipios Saludables en el Nordeste de Brasil (simbolismo, filosofía, objetivo y metodología) y sobre el Método Bambú y la Promoción de la Salud.
- Para explicar, puedes necesitar de la ayuda de algunos carteles, además de las informaciones que ya leíste.
- Es importante también hacer circular una lista de presencia y anotar todo lo que fue hablado para que quede como memoria del grupo y, de vez en cuando, sacar las dudas sobre lo que fue decidido en talleres anteriores. **(Ver sugerencia en el Apéndice).**

4^o momento: Identificando las potencialidades de la comunidad

Identificar los puntos fuertes de la comunidad y sus experiencias positivas cuando actuaron en conjunto para el bien común.

- Preguntarles si alguien recuerda algunas experiencias positivas de la comunidad, identificando sus puntos fuertes;
- Anotar en el panel para que todo el grupo lo vea.
- **Tú puedes utilizar papel cartón y pincel**

-¿Vamos a pensar en las cosas buenas que ya hicimos en conjunto y que fueron exitosas?

Cuadro de experiencias positivas

Experiencias	Potencialidades
-----	-----
-----	-----
-----	-----
-----	-----

5° momento: Deseando y Creando

Describir la realidad deseada para la comunidad

- Pedirles que describan la comunidad que queremos para tener una buena calidad de vida. (deseos, sueños, ideas);
 - **Tú puedes utilizar papel cartón y pincel para anotar todo.**

Creatividad

-¿Cómo imaginamos la comunidad que queremos?

Comunidad que queremos

- Después de hacer las anotaciones sobre la comunidad que queremos, hay que buscar una idea común que sintetice la comunidad que queremos y transformarla en una frase.

6° momento: Haciendo juntos y elaborando una escala de prioridades

Este es el momento para definir los objetivos para lograr la comunidad que queremos.

Preguntarles qué pueden hacer en conjunto para mejorar la vida.

Colaboración

Partiendo de lo que tenemos hoy, ¿qué es lo más simple que podemos hacer, actuando juntos, para mejorar nuestras vidas?

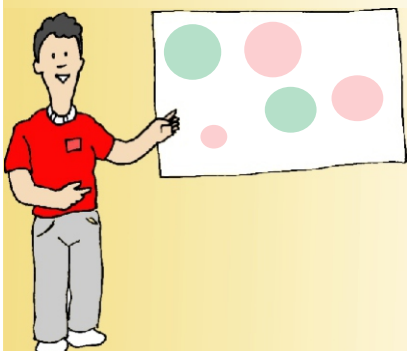
Partiendo de lo que tenemos...

1) -----
2) -----
3) -----
4) -----
5) -----



Prioridades

Retos



- Fije el papel cartón y escriba una lista de objetivos conforme las ideas de las personas.

Elaborar una escala de prioridades

Después de elaborar la lista de objetivos, vamos a tomar cada uno de estos objetivos y clasificarlos poder identificar cuáles son los prioritarios.

Para eso, se utilizan dos criterios: interés y tiempo

- Las pelotitas significarán el interés (conforme el tamaño de las pelotitas), el tiempo (conforme los colores)

Interés: atender la voluntad de la comunidad.

Pelotita grande: significa que hay interés de la mayoría de la comunidad,

Pelotita mediana: interés de algunos de la comunidad;

Pelotita pequeña: interés de pocas personas de la comunidad.

Tiempo: atender la capacidad del grupo de realizar juntos con los recursos existentes, desde las acciones más simples hasta las más complejas.

Pelotitas verdes: significan que, para realizar la acción, es necesario poco tiempo.

Pelotitas rosadas: significan que, para realizar la acción, es necesario mucho tiempo.

- Recortar las pelotitas de dos colores de cartulina, en tres tamaños diferentes (ej.: pequeñas, medianas, grandes / verde y rosada);

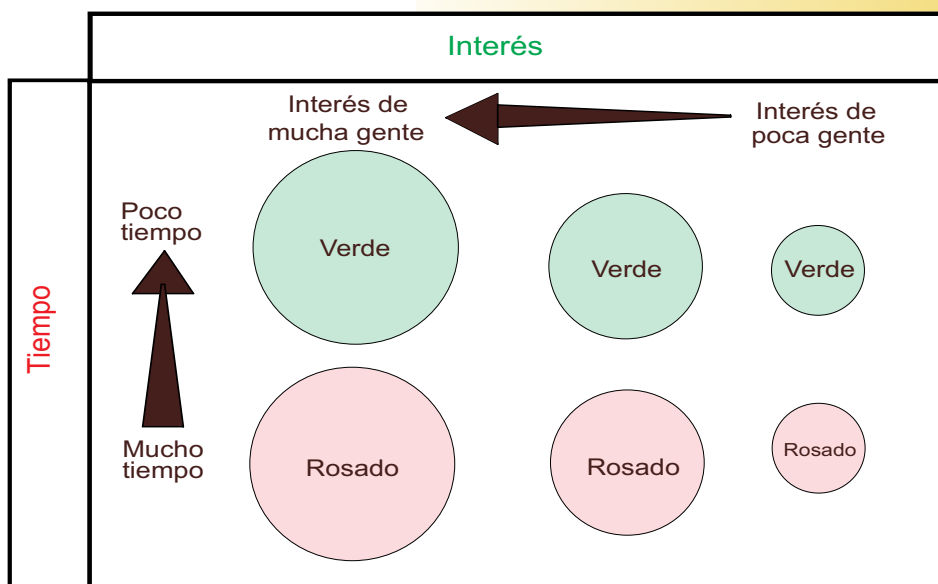
Para elaborar una escala de prioridades pregúntales sobre cada objetivo:

- ¿Este objetivo es de interés de la mayoría, de algunos o de pocos de la comunidad?
- ¿Cuánto tiempo necesitamos para lograrlo?

Tú necesitarás de dos pliegos de papel cartón y pincel, una para relacionar los objetivos y otro pliego para hacer el mapa, además de cartulinas de dos colores.

- Para cada objetivo escrito en el papel cartón, los participantes dirán el grado de interés de cada objetivo y el tiempo necesario para realizarlo. Así, la pelotita adecuada será escogida para escribir el objetivo.

1. ¡Vamos a escoger cuáles actividades debemos escribir en cada pelotita!



2. ¡Vamos a escoger dónde ponerlas!

En el centro del cuadrado, ponemos las pelotitas con las actividades que pueden ser realizadas apenas con la fuerza de la comunidad.

Comunidad



Aquí (fuera del cuadrado) ponemos las pelotitas con las actividades que pueden ser hechas con ayuda externa.

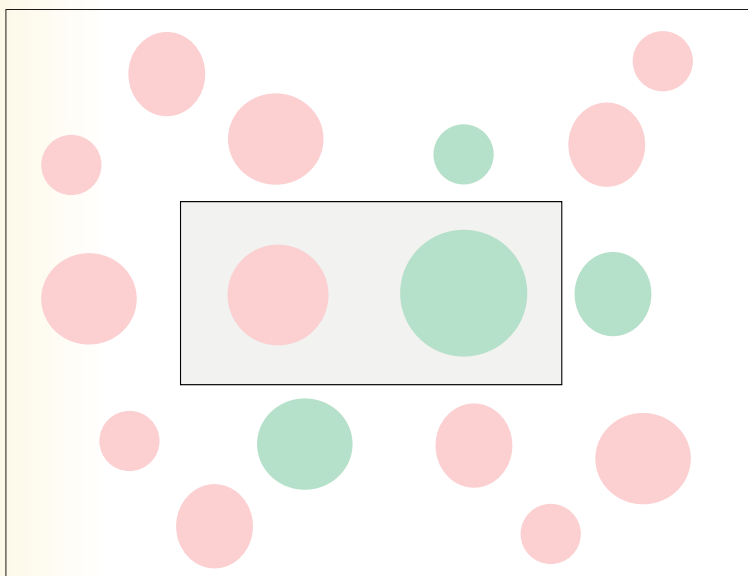
Viabilidad

7.º momento: Creación del Mapa de Prioridades

Análisis de prioridades y selección de los objetivos más sencillos

- Construir el mapa poco a poco, disponiendo las pelotitas con los objetivos en un cuadrado grande dibujado en una cartulina o papel cartón. Preguntarle al grupo, para cada pelotita que contiene una acción deseada, cuál es la capacidad de realización de aquella acción por la propia comunidad.
- ¿Cuáles de estas acciones son más simples y qué es más fácil empezar a hacer para atender al deseo de la mayoría?
- Pegar la pelotita en el centro significa que la acción puede ser hecha con las personas y los recursos de la propia comunidad;
- Pegar la pelotita distante del centro significa que la acción a ser realizada depende de personas y recursos de fuera de la comunidad;
- Al final de este momento, habrá un mapa de prioridades como éste con objetivos definidos.

Mapa de las prioridades



Viabilidad:

- Dentro del cuadrado (fácil de realizar, depende sólo de la comunidad)
- En el límite del cuadrado pequeño (depende de la comunidad, pero es necesario hablar con otros)
- Fuera del cuadrado (depende de terceros).

8° momento: Planeando las actividades

Escoger objetivos más centrales del mapa de prioridades y definir las responsabilidades y el pormenorizado de las acciones para lograr cada objetivo (trabajar 3 ó más objetivos)

Responsabilidad

- Elaborar un plan de acción, conforme el cuadro abajo:

-¿Vamos a empezar a organizar lo que vamos hacer y quién va hacer cada cosa?

Objetivo: _____

Actividad	Responsable	Participantes	Cuándo	Cómo	Dónde	Observaciones
1						
2						
3						
4						

- Verificar si todos entendieron lo que deben hacer

9° momento: Evaluando el taller (los participantes evalúan)

Análisis

- Evaluar la logística, objetivos, planeamiento, metodología y conducción, mirar la satisfacción de los participantes (ver guión de evaluación del taller en el Apéndice).
- Concertar el próximo encuentro.
- Terminar el taller con palabras de motivación.

Reflexión

- Al final de este momento, tendremos un registro de la reunión y de la evaluación

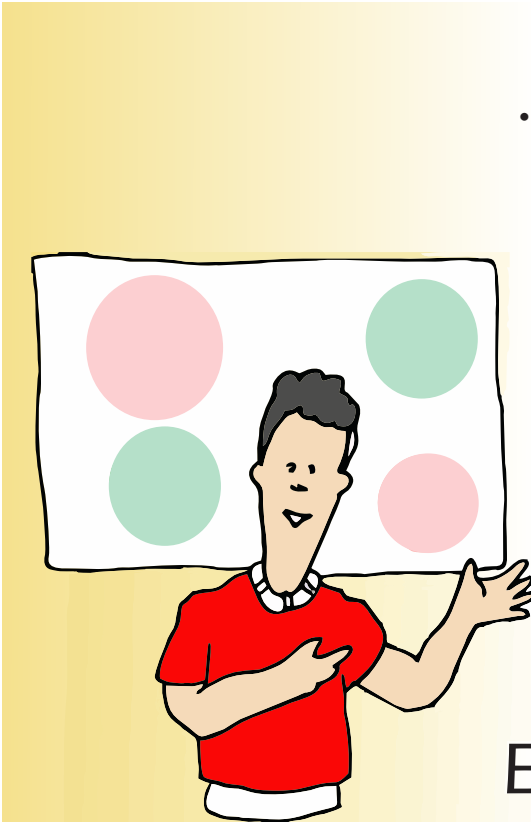
- ¿Vamos a concertar el próximo encuentro para evaluar el progreso de las actividades y planear nuevas acciones?

10° momento: Acompañando y apoyando

Acompañar el desarrollo de las acciones

Reflexión

- Realizar reuniones periódicas para acompañar



- el progreso de las actividades y planear nuevas acciones.
- Preguntarles si las actividades fueron realizadas conforme el planeamiento: en caso positivo, preguntarles si las próximas actividades están siendo planeadas y realizadas; en caso negativo, verificar porqué no fueron realizadas (al final del manual, tú tienes un guión de monitoreo de las actividades).

En resumen...

Podemos resumir este paso a paso de la siguiente manera:

Objetivo	Actividade	Quién	Materiales	Tiempo aproximado
Aproximar a las personas	Acogimiento (momento 2)	Facilitador coordina y el grupo realiza	Música y juegos	15 minutos
Aclarar los objetivos del encuentro y de la propuesta	Diálogo (momento 3)			5 minutos
Identificar potencialidades y sueños	Relatos y Diálogos (momentos 4 y 5)		Papel cartón y pincel	30 minutos
Organizar los objetivos y prioridades - Partiendo de lo que tenemos hoy, ¿qué podemos hacer de más simples, actuando juntos, para mejorar nuestras vidas?	Mapa de las prioridades (momentos 6 y 7)		Papel cartón pincel, cartulina verde y rosada	60 minutos
Definir acciones	Elaboración del plano de acciones (momento 8)		Guión del plan de acciones	40 minutos
Analizar lo que fue realizado	Evaluación y monitoreo (momentos 9 y 10)		Guión de evaluación	20 minutos

La previsión de duración de cada taller es de cerca de 3 horas.

4.3 Una experiencia de taller

El taller comienza con la movilización y reunión del grupo en la comunidad.



En el día de la cita, un gran grupo acudió a la asociación. Uno de los primeros pasos fue la presentación de las personas...



Luego en el comienzo hubo una dinámica para dejarlos más a gusto.



Es hora de identificar los puntos fuertes de la comunidad, las experiencias exitosas que lograron... Después de eso, vamos a describir la comunidad de nuestros sueños. ¿Cuáles son nuestras ideas y sugerencias?



¿Vamos a pensar en las cosas buenas que ya hicimos en conjunto y que fueron exitosas? ¿Cómo imaginamos a la comunidad saludable?

Definiendo los objetivos y las prioridades...

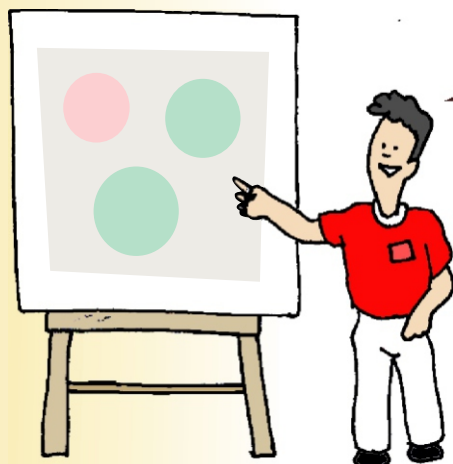


¿Qué vamos hacer para mejorar nuestras vidas?



¿A dónde pretendemos llegar? ¿Qué es lo que podemos lograr?

Este objetivo es muy interesante. ¿Cuánto tiempo necesitamos para lograrlo?



Vamos a ver qué es lo más importante de todas estas cosas y qué es más fácil de lograr para empezar.

Definición de responsabilidades y pormenorizado de las acciones para lograr cada objetivo.

ACTIVIDAD	QUIÉN	CUÁNDO	CÓMO	DÓNDE	OBS



Vamos a organizar lo que debemos hacer y quién será el responsable.

Evaluación del taller...



¿Cuáles fueron los puntos positivos y negativos del taller?

El momento de encerramiento del taller debe ayudar en la comprensión de sus resultados y en el fortalecimiento del grupo.

¿Vamos a fijar otra fecha de encuentro, a ver lo que logramos y lo que no fue posible hacer?



5 CONSIDERACIONES RESPECTO DEL ACOMPañAMIENTO Y DE LA EVALUACIÓN

- El acompañamiento de las acciones planeadas y ejecutadas debe ser en función de la mejoría de esas acciones.
- La evaluación exige una perspectiva general y no sólo sobre los aspectos específicos de la experiencia realizada, con el objetivo de percibir los progresos conquistados y el poder de continuar realizando y perfeccionando acciones en conjunto.
- La evaluación incluye una toma de decisión sobre lo que fue ejecutado y analizado, cuya función y valor es también fortalecer la autonomía.
- Tú has observado que los talleres involucran a las personas en actividades de reflexión y planeamiento colectivos y, para eso, es importante que el material producido por el grupo quede permanentemente expuesto en las paredes, de manera a reavivar en la mente de las personas las ideas creadas en el transcurso del taller. Esta es una forma de evaluación permanente y realizada por todos.
- Las anotaciones de lo que sucede en las reuniones puede ser hechas, tanto por el facilitador durante, o al final del taller, así como por cualquier otra persona que se disponga a ayudar en esta tarea. Este registro sirve como memoria colectiva, o sea, no es un instrumento de acompañamiento y análisis que sirve sólo para el facilitador, pero para el grupo.

“Todo lo que vale la pena ser hecho, vale la pena ser evaluado”. (Akerman, 2006)

6 SUGERENCIAS DE LECTURAS

LA LECCIÓN DEL BAMBU CHINO

Después de que se planta la semilla de este increíble arbusto, no se ve nada durante aproximadamente 5 años, sólo el lento brotar de un diminuto retoño, a partir de su bulbo. Durante 5 años, todo El crecimiento es subterráneo, invisible a simple vista, pero.... una maciza y fibrosa estructura de raíz, que se extiende vertical y horizontalmente por la tierra, está siendo construída.

Entonces, al final del 5° año, el bambú chino crece hasta llegar a una altura de 25 metros.

Un escritor, de nombre Covey, escribió:

“Muchas cosas en la vida personal y profesional son iguales al bambú chino.

Uno trabaja, invierte tiempo, esfuerzo, hace todo lo que puede para nutrir su crecimiento y, a veces, no ve nada por semanas, meses o años. Pero si uno tiene paciencia para seguir trabajando, persistiendo y nutriendo, su 5o año llegará y con él vendrán, un crecimiento y cambios que uno jamás podría esperar...

El bambú chino nos enseña que no debemos desistir tan fácilmente de nuestros proyectos, de nuestros sueños... Especialmente en nuestro trabajo, que es un proyecto fabuloso que involucra cambios de comportamiento, de pensamiento, de cultura y de sensibilización.

En nuestras acciones siempre debemos acordarnos del bambú chino; para no desistir fácilmente ante las dificultades que surgirán. Ten presente siempre dos hábitos: Persistencia y Paciencia, ¡pues tú mereces alcanzar todos tus sueños!!!

“Es necesario tener mucha garra para llegar a las alturas y, al mismo tiempo, mucha flexibilidad para curvarse”.



LA FELICIDAD

Los seres humanos actúan concientemente y cada uno de nosotros es dueño de su propia vida. ¿Pero cómo decidimos lo que vamos a hacer? ¿Tú en algún momento ya pensaste en cómo tomas tus decisiones sobre qué hacer en determinada situación? ¿Tú actúas impulsivamente, haciendo "lo que te viene a la cabeza" o analizas cuidadosamente las posibilidades y las consecuencias, para luego decidir qué hacer?

La filosofía nos puede ayudar a pensar sobre nuestra propia vida. Se llama ética la parte de la filosofía que ayuda a pensar las acciones humanas y sus fundamentos. Uno de los primeros filósofos a pensar la ética fue Aristóteles, que vivió en la Grecia del siglo IV a.C. Ese filósofo enseñaba en una escuela a la cual le llamó Liceo, y muchas de sus obras son resultados de las anotaciones que los alumnos hacían durante sus clases. Las explicaciones sobre ética fueron anotadas por el hijo de Aristóteles llamado Nicomaco y, por eso, ese libro es conocido por nosotros con el título de Ética a Nicomaco.

En sus clases, Aristóteles hizo un análisis de la actuación humana que ha marcado decisivamente el modo de pensar occidental. El filósofo enseñaba que todo conocimiento y todo trabajo objetivan algún bien. El bien es la finalidad de toda acción. La búsqueda del bien es lo que difiere la acción humana de la acción de todos los otros animales.

Él preguntó: ¿cuál es el mayor de todos los bienes que se pueden alcanzar por la acción? Y como respuesta encontró: la felicidad. Esa respuesta formulada por el filósofo encuentra eco hasta nuestros días. Tanto el hombre del cotidiano como todos los grandes pensadores están de acuerdo que la finalidad de la vida es ser feliz. Se identifica el bien vivir y el bien actuar con el ser feliz.

Sin embargo, dijo Aristóteles, la pregunta sobre lo que es la felicidad no es respondida igualmente por todos. Cada uno de nosotros responde de una forma singular. singularidad en la respuesta es compartida por otros. Esa individuos con los cuales convivimos. Por lo tanto, en el proceso de nuestra educación familiar, religiosa y escolar aprendemos a identificar y ser felices con los valores que sostienen nuestras acciones.

Toda la producción histórica de los seres humanos consiste en crear condiciones para que el hombre sea feliz. Todas las religiones, las filosofías de todos los tiempos, las conquistas tecnológicas, las teorías científicas y todo el arte son creaciones humanas que buscan presentar condiciones para la conquista de la felicidad. El proceso civilizatorio se inició como una promesa de felicidad.

Texto sacado de Gallo, 2003.

EL VOLUNTARIADO

Todos pueden ser voluntarios

No sólo el especialista en algo puede ser voluntario. Todas las personas tienen capacidades, habilidades, dones. Lo que cada uno hace bien puede hacer bien a alguien.

Voluntariado es una relación humana, rica y solidaria

No es una actividad fría, racional e impersonal. Es relación de persona a persona, oportunidad de hacer de amigos, vivir nuevas experiencias, conocer otras realidades.

Trabajo voluntario es una vía de doble dirección

El voluntario dona su energía y creatividad, pero en cambio gana contacto humano, convivencia con personas diferentes, oportunidad de aprender cosas nuevas, satisfacción de sentirse útil.

Voluntariado es acción

No es necesario pedirle permiso a nadie antes de empezar a actuar. Él que quiere, lo hace.

Voluntariado es opción

No hay jerarquía de prioridades. Las formas de acción son tan variadas como las necesidades de la comunidad y la creatividad del voluntario.

Cada uno es voluntario a su modo

No hay fórmulas ni modelos a seguir. Algunos voluntarios son capaces, por sí propios, de mirar alrededor, arremangarse las mangas y proceder. Otros prefieren proceder en grupo, juntando a los vecinos, amigos o colegas de trabajo. A veces, es una institución entera que se moviliza, ya sea un club de servicios, una iglesia, una entidad bienhechora o una empresa.

Voluntariado es compromiso

Cada uno contribuye en la medida de sus posibilidades, pero cada compromiso asumido tiene que ser cumplido. Algunos tienen más tiempo libre, otros sólo disponen de algunas pocas horas por semana. Algunos saben exactamente dónde o con quién quieren trabajar. Otros están listos para ayudar en lo necesario, donde la necesidad sea más urgente.

Voluntariado es una acción duradera y con calidad

Su función no es tapar agujeros y compensar carencias. La acción voluntaria contribuye para ayudar a las personas en dificultad, a resolver problemas, mejorar la calidad de vida de la comunidad.

Voluntariado es una herramienta de inclusión social

Todos tienen el derecho de ser voluntario. Las energías, recursos y competencias de niños, jóvenes, personas con discapacidad, mayores y jubilados pueden y deben ser movilizados.

Voluntariado es una costumbre del corazón y una virtud cívica

Es algo que viene de dentro de la gente y hace bien a los otros. En el voluntariado todos ganan: el voluntario, es aquél con quien el voluntario trabaja, la comunidad.

Texto sacado del Portal do Voluntário, 2007.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- AKERMAN, Marco. *Avaliação Participativa de Municípios, Comunidades e Ambientes Saudáveis: a trajetória brasileira - memória, reflexões e experiências*. São Paulo: Mídia Alternativa, 2006.
- BAUMAN, Zigmunt. *Comunidade: a busca por segurança no mundo atual*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.
- GALLO, Silvio (Coord). *Ética e Cidadania: Caminhos da Filosofia. Elementos para o Ensino de Filosofia*. Campinas, SP: Papirus, 2003.
- GANDIM, Danilo. *A prática do planejamento participativo: na educação e em outras instituições, grupos e movimentos dos campos cultural, social, político*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.
- GOHN, Maria da Glória. *Educação Não-Formal e Cultura Política*. São Paulo: Cortez, 1999.
- _____. *Movimentos sociais e educação*. São Paulo: Cortez, 2005.
- GONÇALVES, Ana Maria; e PERPÉTUO, Susan Chiodo. Adolescência: Época de Planejar a Vida (AEPV). In: *Dinâmica de grupos na formação de lideranças*. Belo Horizonte, MG: DP&A, 2000.
- Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos - INTA. Disponível em: < <http://www.inta.cl> > Acesso em: 22 fev. 2007. Modelos de Intervención Promocional em Centros de Atención Primaria. Chile: Ministério da Saúde, 2007. Disponível em: < <http://www.inta.cl> > Acesso em: 22 fev. 2007.
- Projeto Municípios Saudáveis no Nordeste do Brasil. NUSP, JICA, CONDEPE-FIDEM. *Roteiro para construir o Método Bambu na Comunidade*. Recife: nov. 2005 (mimeo).
- PORTAL DO VOLUNTÁRIO. *O que é voluntariado*. Dez dicas sobre voluntariado. Disponível em: < <http://www.portaldovoluntario.org.br> > Acesso em: 11 abr. 2007.
- SILVA, Rosalina Carvalho da. *Metodologias participativas para trabalhos de promoção de saúde e cidadania*. São Paulo: Vetor, 2002.
- ZABALA, Antoni. *A prática educativa: como ensinar*. Porto Alegre: Artmed; Petrópolis: Vozes, 1994.
- FRANCO DE SÁ, Ronice; YUASA, Moto; VIANA, Valdilene. *Municípios Saudáveis no Nordeste do Brasil - Conceitos, metodologia e relações institucionais*. Recife: Ed. Universitária da UFPE, 2006.
- MENEZES, Abel; FRANCO DE SÁ, Ronice e FREIRE, Socorro. O Método Bambu. In Franco de Sá, R.; Yuasa, M. e Viana, V.. *Municípios Saudáveis no Nordeste do Brasil Conceitos, metodologia e relações institucionais*. Recife: Ed. Universitária da UFPE, 2006.
- MELO FILHO, Djalma A.; FRANCO SÁ, Ronice e CHUMA, Junko. *Avaliação de capital social nas áreas de abrangência do Projeto Municípios Saudáveis do Brasil*. Recife: Editora Bagaço, 2006.
- FRANCO DE SÁ, Ronice; VIANA, Valdilene; NISHIDA, Misa e YUASA, Moto. UFPE NUSP/Recife: *Municípios Saudáveis no Nordeste do Brasil*. In Akerman, M. e Mendes, R. *Avaliação participativa de municípios, comunidades e ambientes saudáveis: a trajetória brasileira memória, reflexões e experiências*. São Paulo: Mídia Alternativa, 2006.
- SERRÃO, Margarida. BALEEIRO, Maria Clarice. *Aprendendo a ser e a conviver*. [colaboradores Feizi M. Milani, Gisele Ribeiro e Kátia Queiroz], _ São Paulo: FTD, 1999.

Proyectos Municipios Saludables en el Nordeste de Brasil

MUNICIPIO

[illegible]

PROYECTO MUNICIPIOS SALUDABLES EN EL NORDESTE DE BRASIL

LISTA DE PRESENCIA

Fecha: ____/____/____

Localidad: _____

	NOMBRE	DIRECCIÓN/TELÉFONO
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		
16.		
17.		
18.		
19.		
20.		
21.		

GUION DE EVALUACION DEL TALLER

Evaluación del taller a ser realizada por los participantes

Favor expresar sus impresiones sobre los tópicos descritos en la tabla:
óptimo, regular y malo, marcando X.

Comentarios

Hacer comentarios escritos si lo desea.

		óptimo	bueno	regular	malo
Logística					
	Forma de invitar				
	Local del encuentro				
	Espaço Físico				
	Adecuación del tiempo				
Atuação					
	Conducción de los facilitadores				
	Metodologia aplicada				
	Comportamiento del Grupo				
	Logro del objetivo por el grupo				
Satisfacción general de los participantes					
	Escucha del facilitador				
	Igualdad de condiciones para hablar				
Autoevaluación de los participantes					

Evaluación del taller a ser realizada por los facilitadores

Favor expresar sus impresiones sobre los tópicos descritos en la tabla: óptimo, regular y malo, marcando X.

Comentarios

		optimo	bueno	regular	ruim
Logística					
	Manera de invitar				
	Local del encuentro				
	Espacio Físico (Sala etc.)				
	Adecuación del tiempo				
Actuación					
	Condução como facilitador				
	Metodologia que aplicou e Produtos				
	Envolvimento do Grupo				
	Alcance do objetivo pelo grupo				
Mirada/Satisfacción de los participantes					
	Comodidad de los Participantes				
	Escucha de los conductores				
	Equidad de hablas				
	Posturas corporales				
	Creatividad y buen humor				

Escriba su evaluación cualitativa

PROYECTO MUNICIPIOS SALUDABLES EN EL NORDESTE DE BRASIL

RESPONSABLES:

Objetivo previsto: _____

[illegible]

ANEXOS



SUGERENCIAS DE DINAMICAS

Técnica: La Telaraña del Grupo

Objetivos:

Propiciar el cierre de una etapa de dinámica grupal;
Posibilitar la despedida afectiva y/o una evaluación cariñosa.

Material:

Rollo de bramante u ovillo de lana.

Desarrollo:

1. Grupo en círculo, sentado.
2. El facilitador agarra el rollo de bramante o el ovillo de lana y empieza la actividad, lanzándolo para uno de los participantes.
3. El participante que recibe el rollo/ovillo ata el hilo en el dedo indicador, de manera a mantener el hilo estirado. Entonces dice una palabra que represente su sentimiento en ese momento.
4. Elige a un compañero, lo mira, habla alto su

nombre y le lanza el ovillo. El mismo procedimiento continúa hasta que el ovillo haya pasado por todas las personas, formando una telaraña. Una telaraña de relaciones.

5. Pedirles que todos levanten el dedo donde el hilo está atado, de modo que el grupo pueda mirar la telaraña.

6. Pedirles que pongan con cuidado la telaraña en el piso.

7. Pedirles que, lentamente, todo el grupo empiece a empujar la telaraña hasta el centro de la sala. Hasta el corazón del grupo.

8. El facilitador debe hablarles sobre el sentimiento grupal, mientras recoge la pelotita de lana o brabante, dándole con su palabra un significado a la emoción.

9. Cierre: el facilitador pide que todo el grupo se dé un gran abrazo - un abrazo colectivo.

COMENTARIO:

Esta dinámica trabaja con lo lúdico y con las emociones. Es movilizadora y permite que el participante pueda pensar sobre su relación con el grupo al final de una etapa de trabajo.

El facilitador tiene que estar atento al emerger de emociones, permitiendo que ellas puedan fluir, al mismo tiempo en que cuida que éstas no tomen proporciones indebidas, desviando la atención y la energía grupal del foco principal del trabajo, que debe ser la percepción del vínculo existente entre los componentes del grupo.

Dependiendo del objetivo de la actividad, se puede pedirle al grupo que, en lugar de decir una palabra que represente el sentimiento del momento (ítem n° 3), complete una frase del tipo: **“Aprendí que...”**, **“Pude percibir que...”** etc.

Técnica: Presentando la Cualidad del Otro

Objetivos: Promover la integración y el intercambio; darse cuenta de las cualidades individuales.

Desarrollo:

1. Grupo en círculo, sentado.
2. El facilitador pide que se miren, reconociéndose y reconociendo las cualidades positivas más sobresalientes de cada uno.
3. Elegir un participante para que empiece el trabajo, presentando un compañero al grupo. En la presentación, seguir el modelo:

 “Este (a) _____ (nombre) _____, que es una persona _____ (cualidades personales)._____”.
 En principio, no es permitido presentar más de una vez a la misma persona.
4. Cuando todos hayan sido presentados, abrir al plenario para que cada uno evalúe las cualidades que le fueron atribuidas.

COMENTARIO:

Es siempre positivo enunciar lo que las personas tienen de bueno, reforzando sus cualidades y haciéndolas conocidas por todos.

Como sólo lo positivo es trabajado, esta actividad es leve y puede ser enriquecida, pidiendo que una persona sea presentada por más de un miembro del grupo, o que ella misma se presente después de oír su descripción que haya sido hecha por un compañero.

Esta dinámica debe ser realizada cuando los participantes ya tienen algún conocimiento entre sí o en momentos en que el facilitador vea que es necesario elevar la “moral” del grupo o trabajar la autoestima.

Técnica: Lo Que me Une

Objetivos: Posibilitar el intercambio afectivo entre participantes; expresar los sentimientos a través del lenguaje corporal y verbal.

Desarrollo:

1. Grupo en círculo, de pie.
2. El facilitador pide que cada participante, en secuencia, complete la siguiente frase: "Lo que me une a este grupo es...".
3. Cuando todos se hayan manifestado, pedirles que, siguiendo la secuencia en el círculo, cada uno elija a alguien, se dirija a esta persona, agarre sus manos y complete la frase: "Lo que me une a ti es..."
4. Al completar la secuencia, pedirles que una persona a la vez vaya al centro del grupo, expresando su sentimiento con un gesto o movimiento corporal, sin utilizar palabras.
5. Plenario - compartir con el grupo sus percepciones:
*¿De lo que oí, qué es lo que más me ha llamado la atención?
*¿De lo que vi, qué es lo que más me ha llamado la atención?

Comentario:

Trabajar con sentimientos y emociones exige una atención especial por parte del facilitador. Es necesario estar atento para lo que emerja del grupo, de esta manera pudiendo intervenir siempre que sea necesario.

Es importante que las personas que no fueron escogidas se den cuenta de cómo se relacionan con el grupo y que puedan buscar nuevas actitudes que favorezcan la integración.

Técnica: Carrusel Musical

Objetivos: Promover la integración entre los participantes; establecer un clima de más intimidad dentro del grupo; ampliar el conocimiento de sí propio y del grupo.

Material: Grabadora, cinta de vídeo o CD.

Desarrollo:

1. Formar dos círculos, de pie, uno dentro del otro, con el mismo número de participantes, formando dúos, frente a frente.

2. El facilitador pone una música alegre, pidiéndoles que ambos círculos se muevan para su lado derecho, al ritmo de la música. Cuando la música sea interrumpida por el facilitador, el grupo debe parar en donde se encuentre, buscando organizarse frente a frente, formando una nueva pareja.

3. Las parejas deben decirse su propio nombre, uno al otro, y ambos deben responder a la pregunta hecha por el facilitador.

4. Repetir el mismo procedimiento de los pasos 2 y 3, cinco o seis veces, con preguntas diferentes, de acuerdo al tema que se desea trabajar.

Ejemplos:

¿Qué en ti más atrae a las personas?

¿Qué cambiarías en ti?

¿Cuál es la calidad que más te gusta en ti?

Comentario:

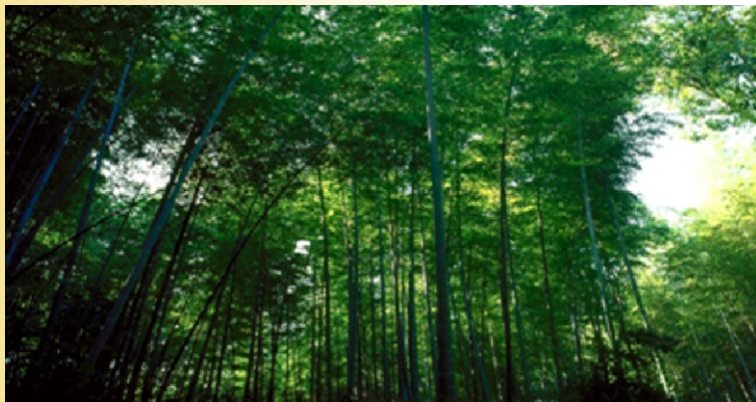
El facilitador puede aumentar el número de cuestiones, cambiarlas o adaptarlas para otros temas. La actividad permite un sinfín de variaciones y así puede ser realizada más de una vez, en el mismo grupo, en diferentes ocasiones. El facilitador

debe tener cuidado en los momentos de pausa, para que las parejas no sean las mismas.

Esta dinámica, además de trabajar la integración grupal, favorece el surgimiento de percepciones relacionadas a la identidad.

En la ausencia de grabadora, puedes pedirle al grupo que, al circular, cante una música.

Texto sacado de Serrão y Baleeiro, 1999.



Método Bambu

Abel Menezes

Empieza tan frágil césped
Que el más leve pie no toca
Frente a la brisa murmura
Al viento fuerte se dobla
Pero no se quiebra

Tal como el agua
Apunta a la modestia
Es molino y canal
Arco y flecha
Flauta y ala

Tenedor y cuchara recogen el
alimento
Su meollo es palmito
No da el pescado
Enseña a pescar

Es cerca y puerta
Vela, barco y puente
Pared, piso y techo
Mesa, silla y estante

Su mensaje es ser flexible
de los pies hasta la cabeza
columna vertebral erecta
digna para arriba crece
y acrecenta, cada vez, otros nudos
Su lección es que uno puede ser mil
El bambú y el bombril.

Banderas de la ciudad en fiesta
Cometa, juego de niños
Mueve la cintura el placer
Danza
Bambú Bamboleo.

(traducción libre)

ORGANOGRAMA DEL PROYECTO “MUNICÍPIOS SALUDABLES EN EL NORDESTE DE BRASIL”

COMITÉ DE COORDINACION CONJUNTA DEL PROYECTO (CCCCP)

Amaro Henrique Lins
Rector da UFPE

Geraldo Júlio de Mello Filho
Secretário da la SEPLAG/PE

Ronice Franco de Sá
Directora del NUSP/UFPE

Luiz Quental Coutinho
Director Presidente de la Agencia CONDEPE/FIDEM

Vidya Alves Moreira
Yuri Souza
Representantes de la ABC/Ministério de las Relaciones Exteriores

Alberto George Pereira de Albuquerque
Alcalde de Barra de Guabiraba

Maria Lúcia Heráclito de Souza Lima
Alcalde de Bonito

José Geovane Bezerra
Alcalde de Camocim de São Félix

Everaldo Dias de Arruda
Alcalde de Sairé

José Lino da Silva Irmão
Alcalde de São Joaquim do Monte

Misa Nishida
Jefe de la Misión Japonesa

Sadanobu Ueno
Saeko Yamamoto
Toshihiro Nakajima
Peritos de la JICA

Masahiro Kobayashi
Coordinador do Escritório da JICA Brasil

GRUPO DE EVALUACIÓN Y MONITOREO

Ronice Franco de Sá
Djalma Agripino de Melo Filho
Misa Nishida
Claudia Soares de Melo
Maria das Graças de Albuquerque Tavares
Mariza Maia de Andrade
Albanita Martins Cardoso Dias

GRUPO DE CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Maria do Socorro Machado Freire
Janete Arruda Araújo
Saeko Yamamoto
Helena Miyuki Makiyama
Maria Aparecida Apolinário de Oliveira
Maria Edione da Silva
Elze Suely Costa Martins de Oliveira

GRUPO DE ARTICULACIÓN Y DIVULGACIÓN

Rosane Paula de Senna Salles
Toshihiro Nakajima
Sadanobu Ueno
Paulo da Fonte

Célia Maria Albuquerque Trindade
 Cleber dos Santos Bunzen
 Leandro Alberto de Castro Silva
 José Amal Ferreira da Mota
 João Francisco de Melo Neto

GRUPO DE APOYO

Edivaldo Ferreira da Silva
 José Barboza Lima Sobrinho
 Margarida Hercília dos Santos
 Maria da Luz da Silva
 Maria das Dores da Silva
 Walberto do Carmo Vieira de Melo

ESTUDIANTES EN PRÁCTICAS

Daniella Cristina de Souza Lisboa -Terapia Ocupacional
 Diana Maria Ribeiro de Sousa - Ciências Econômicas
 João Henrique Lins Andrade Lima - Design Gráfico / Webdesign
 Maria Rafaella da Fonseca Pimentel Nutrição
 Milena de Melo Cavalcanti Medicina
 Milena Oliveira de Moraes e Silva Enfermagem
 Mônica Zaira de Siqueira Melo - Serviço Social
 Monique Feitosa de Souza Enfermagem
 Nathália Soares Campos Medicina
 Rafaela de Melo Vasconcellos - Com. Social / Jornalismo
 Sérgio Rodrigo da Silva Santos - Com. Social / Rádio e TV
 Talita Poliana Guedes da Silva Turismo
 Waleska Maria Chaves Lima - Pedagogia

SUPERVISORES Y FACILITADORES

MUNICIPIO DE BARRA DE GUABIRABA

José Inaldo Isaac de Macedo Supervisor
 Ezequiel Cícero da Silva Supervisor
 Paulo Rufino Facilitador
 Darlene Glória Torres X. da Silva Facilitadora
 Waldiane Bezerra da Silva - Facilitadora
 Jucélia Rufino- Facilitadora

MUNICIPIO DE BONITO

José Wemerson de Oliveira - Supervisor
 Mônica Maria Rodrigues de Lima - Supervisora
 Cícero Rodrigues dos Santos Facilitador
 Gilsomar Silva - Facilitador
 Wagner Wilker Lopes Brainer Facilitador

MUNICIPIO DE CAMOCIM DE SÃO FÉLIX

Isaura Cristina Pereira Supervisora
 José Márcio Mendonça da Silva Supervisor
 Adalberto José de Santana Facilitador
 Maria do Carmo Cesário - Facilitadora

MUNICIPIO DE SAIRÉ

José Wendes de Oliveira Supervisor
 Ilca Cristina da Silva Supervisora
 Eugênio Galvão Facilitador
 Ana Cabral da Silva Facilitadora
 Lindinaldo Araújo Bezerra
 Maria Aliete Torres Ferreira Facilitadora

MUNICIPIO DE SÃO JOAQUIM DO MONTE

Agrício Armando dos Santos Supervisor
 Walter Silva Supervisor
 Maria Amara Barbosa Facilitadora
 Maria do Socorro dos Santos
 Arlane Barbosa

