

**MÉTODOS
DE EXTENSÃO
EFICAZES**

Janeiro, 2016

MÉTODOS

DE EXTENSÃO

EFICAZES

November, 2016

Introdução	2
Extensão Não-Directiva (Expôr/Perguntas)	2
Construindo um Currículo de Treinamento Eficaz	4
Ferramentas de Extensão Eficazes	6
Populações-Alvo para Serviços de Extensão	7
Abordagens em Grupo	8
Usando Agricultores para Treinar Agricultores	9
Pessoal para os Serviços de Extensão Eficaz	11
Usando Recompensas versus Incentivos para Motivar os Agricultores	13
Agradecimentos	13
Referências	14
Apêndice A - Materiais de Recursos Adicionais	15

INTRODUÇÃO

O que é extensão? Tradicionalmente, a extensão tem sido uma abordagem em que a informação dos pesquisadores tem sido transferida para os agricultores através do pessoal de extensão. O fluxo de informações nesse caso foi de cima para baixo (dos pesquisadores para os agricultores). A suposição era que os agricultores tinham falta de conhecimento e daí os comentários ‘feedback’ mínimos por parte dos agricultores para os pesquisadores. Ao longo dos anos, a extensão tem evoluído de abordagens de cima para baixo para abordagens mais bidirecionais que incluem a extensão participativa, escolas de campo para agricultores, etc. Em alguns casos, a extensão é agora chamada de “comunicação para o desenvolvimento”, a qual enfatiza a importância do diálogo e comentários ‘feedback’.

Porque a extensão é importante? A extensão pode ajudar os agricultores a adotarem novas tecnologias, melhorarem a comercialização e melhores aptidões de gestão. A extensão eficaz da agricultura capacita os agricultores. No entanto, o sucesso da extensão, especialmente na introdução de novas tecnologias, depende sobre a forma como aborda as necessidades dos agricultores, e até que ponto os agricultores participam em decidirem o seu destino. Assim, é crucial que revisemos as nossas abordagens de extensão à medida que introduzimos novas tecnologias às comunidades.

Abordagens de extensão participativa usadas para promover inovações agrícolas. Com métodos de extensão participativa, os agricultores estão envolvidos na identificação de problemas, e o agente de extensão serve como um facilitador, orientando-os através de estratégias de resolução de problemas. A participação activa dos agricultores é encorajada a partir da fase de avaliação, através da avaliação e promoção de uma inovação. Existem muitas variações desta abordagem, incluindo a pesquisa de sistemas de agricultura, desenvolvimento de tecnologia participativa, visitas para observação e aprendizagem, avaliação rural participativa, escolas de campo para agricultores, extensão de agricultor a agricultor e abordagens de agricultores líderes.

Neste artigo debatemos algumas das estratégias mais importantes para criar serviços de extensão eficazes. Estes incluem a facilitação através da colocação de perguntas, o desenvolvimento de um currículo de treinamento eficaz e a realização de visitas regulares dos agricultores depois do treinamento. Também descrevemos ferramentas que podem aumentar a extensão, tais como escolas de campo de agricultores, treinamento de agricultor a agricultor, dias de campo, programação de rádio, etc.). Questões relacionadas incluem o uso de incentivos na promoção de novas tecnologias e pessoal para uma extensão eficaz.

EXTENSÃO NÃO-DIRECTIVA (EXPÔR/PERGUNTAS)

A melhor aprendizagem ocorre quando os facilitadores e os participantes se unem num diálogo genuíno. Os facilitadores podem trazer conhecimentos sobre o mundo científico, mas os agricultores conhecem melhor a realidade da sua comunidade local e do seu sistema agrícola. Numa abordagem de exposição de perguntas, as palestras, onde um professor fala e os alunos passivamente recebem informações, são substituídas por um diálogo no qual todas as partes debatem a realidade das suas vidas e trabalham juntos para identificar soluções e planos de acção.

Essa abordagem, que surge a partir do trabalho do educador brasileiro Paulo Freire, baseia-se em fazer perguntas críticas “abertas”, para as quais há muitas respostas possíveis, em vez de “perguntas dirigidas”, que um professor pode usar para levar um aluno a uma resposta pré-determinada. Por esta razão, é crucial que o facilitador permita que o grupo de agricultores tenham tempo para apresentarem as suas idéias e só lhes adiciona algo se o grupo não tiver suficiente experiência ou exposição para entender completamente a questão que está a ser debatida. Cartazes e folhetos para agricultores podem ajudar esses debates ilustrando o assunto em questão, mas também devem ser usados num modo de exposição de perguntas, permitindo que os participantes debatam e descubram o que representam, em vez de fazer com que o facilitador explique o que significa.

Em última análise, o processo de exposição de perguntas deve levar os participantes a desenvolverem um plano de acção para as suas próprias quintas. Depois de colocarem o seu plano em prática, devem voltar e debater o que aprenderam com as suas experiências. Este ciclo de reflexão seguido de acção, seguido de uma reflexão mais aprofundada, deve ser repetido ao longo do período de formação e resultará não só numa profunda aprendizagem, mas também num elevado grau de apropriação pelos agricultores das soluções que eles ajudaram a desenvolver.

Algumas pistas sobre como facilitar uma Abordagem de Exposição de Perguntas para a formação::

1. De forma a permitir que todos os participantes contribuam para o debate, os grupos nunca devem ser maiores do que 25-30 agricultores. Um tamanho de grupo ideal é 15-20 agricultores.
2. Estas aulas devem ser ensinadas na língua materna/língua local. Gaste tempo a pesquisar e preparar a terminologia que todos os moradores vão entender. NÃO use termos técnicos que você possa ter aprendido noutra língua.
3. Prepare-se completamente para fazer as perguntas críticas no seu esboço, mas esteja preparado para os membros do grupo o levarem noutras direcções! Se levantam questões inesperadas, mas relacionadas, que contribuem para o processo

de aprendizagem, deixe o debate fluir nessa direcção. Se, por outro lado, um participante levanta uma questão que distrai do tópicio em questão, leve o debate gentilmente de volta ao caminho.

4. Prepare-se completamente ao ler os recursos do contexto e debata com os seus colegas e mentores, mas esteja pronto para dizer “Eu não sei” quando os participantes levantam questões além do seu conhecimento. Eles irão respeitá-lo mais se você lhes disser que vai voltar com uma resposta, do que se tentar inventar alguma coisa!

Funções de um Facilitador: Para que um facilitador conduza um processo de aprendizagem eficaz, precisa fazer o seguinte:

1. Fazer perguntas importantes
2. Manter o debate no caminho
3. Permitir que todos os participantes sejam ouvidos
4. Resumir as conclusões do grupo

Qualidades de um bom facilitador:

- Ele/ela deve ser um bom ouvinte
- Valoriza as opiniões dos agricultores
- Não apresenta palestra, mas orienta
- Presta atenção às questões do género
- É tecnicamente competente e engenhoso
- Tem a confiança dos agricultores
- É sempre pontual



Sam Rupiny Facilita uma Avaliação da Situação em Uganda

Recursos para Treinamento de Abordagem de Exposição de Perguntas

Freire, P. 1970. Pedagogia dos Oprimidos - [Pedagogy of the Oppressed]. New York: The Continuum Publishing Corporation.

O Instituto Freire - [The Freire Institute]: <http://www.freire.org/paulo-freire/concepts-used-by-paulo-freire>













Parceiros de Aprendizagem - [Global Global Learning Partners]: <http://www.globallearningpartners.com/resources>

CONSTRUINDO UM CURRÍCULO DE TREINAMENTO EFICAZ

Como observado acima, os adultos aprendem melhor quando participam num ciclo de sessões de treinamento (reflexão) seguido de aplicações práticas (acção). Essa práxis (costume), como é conhecida em português, permite ao aluno dominar e adaptar uma ideia antes de passar para algo novo. Num currículo agrícola, isso significa que devemos espalhar o processo de treinamento ao longo do ciclo de cultivo em vez de realizar uma longa sessão de treinamento antes que as chuvas comecem a cair.












O primeiro passo na concepção de um tal currículo é ‘mapear’ (planear detalhadamente) o ciclo de cultivo. Assim que você identificou o tempo adequado para a preparação do campo, plantio, sacha, etc pode planear treinamento para atender a essas práticas (geralmente uma ou duas semanas antes que os agricultores precisam de colocar a aprendizagem em prática).

Por exemplo, os módulos no Guia do Facilitador de Agricultura de Conservação do CFGB incluem a sugestão do tempo para cada lição. Um calendário típico de treinamento de Agricultura de Conservação do primeiro ano (AC) em partes da África Oriental pode ser parecido com o gráfico abaixo. Mas para outros sistemas de cultivo, você irá precisar ajustar esse tempo de acordo com os seus ciclos de cultivo locais.

	Nov	Dez	Jan	Fev	Mar	Abr	Maio	Jun	Jul	Ago	Set	Out
Calendário de Treinamento de AC – Ano 1												
Operações em Campo	Plantar as- pequenas colheitas		Prepa- rar o campo	Prepa- rar o cam- po	Plan- tar as prin- cipais cultu- ras	Sachar	Sachar		Colheita	Colheita		Prepa- ração do campo
Seminários de Formação 'Workshops'												
Análise da Situação / Introdução à CA		X										
Mínima lavoura com Bacias de Plantio			X									
Importância da			X									
Cobertura do Solo				X								
Plantar com				X								
Precisão					X							
Culturas de cobertura								X				
Controlo das ervas daninhas com AC			X		X	X			X			
Controlo de Resíduos de Colheitas												
Visitas de Acompanha- mento												

Observe que, neste cronograma, as visitas de acompanhamento também estão planeadas ao longo do ano. Não é necessário visitar todos os agricultores todos os meses, no entanto, cada participante deve ser visitado por um Agente de Extensão, Oficial de Campo ou Agricultor Líder nos momentos críticos quando estão a implementar novas idéias nas suas quintas. Estas visitas ajudam a encorajar os participantes e a esclarecer mal-entendidos. Também oferecem uma oportunidade para o pessoal de campo aprender com as experiências e percepções dos agricultores.

Os projectos plurianuais devem planear um currículo plurianual no qual os agricultores aprendem cada vez mais a cada ano (assim como um currículo escolar em que cada ano se baseia no ano anterior). O pessoal do projecto e os agricultores participantes devem trabalhar em conjunto para identificar estes assuntos. Usando o Ciclo de cultivo acima, por exemplo, o programa de treinamento para o 2º e 3º ano pode ser assim:

	Nov	Dez	Jan	Fev	Mar	Abr	Maio	Jun	Jul	Ago	Set	Out
												
Operações em Campo	Plantar as-		Prepa- rar o campo		Plan- tar as prin- cipais cultu- ras	Sachar	Sachar		Colheita	Colheita		Prepa- ração do campo
Participantes no Segundo Ano												
Reciclagem AC		X										

Lavoura Mínima com Bois (Rasgando)			X									
Manejo de estreme	X											
Uso de Herbicidas					X							
Armazenamento de Grãos									X			
Aberto para outros assuntos ??												
Visitas de Acompanhamento		X		X		X				X		

	Nov	Dez	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out
Participantes do Terceiro Ano												
Reciclagem AC		X										
Colocar cerca			X									
Controlo de Insectos					X							
Comercialização								X				
Aberto para outros assuntos ??												
Aberto para outros assuntos ??				X			X		X			
Visitas de Acompanhamento											X	
Graduação												

Note que em anos posteriores, o tempo de treinamento deve ser deixado em aberto para assuntos não previstos que surgem e que sejam de interesse para os participantes. Os materiais de treinamento para muitos assuntos agrícolas estão listados no Apêndice A, no final deste documento. À medida que você desenvolve os seus próprios materiais de treinamento, compartilhe-os conosco, para que possamos promovê-los para que outros os usem.

Acompanhamento e Visitas depois do Treinamento

Muitos projectos de extensão agrícola incluem o treinamento de agricultores, mas não incluem serviços de acompanhamento para os agricultores ou as suas comunidades. Em muitos casos, os agricultores são treinados e, depois largamente deixados por conta própria para implementarem (ou não) as coisas que aprenderam no treinamento. O treinamento sozinho raramente leva a mudanças de longo prazo nas comunidades e deve ser complementado com serviços de extensão de acompanhamento.

Um bom apoio de acompanhamento não diz ao agricultor o que deve fazer. Em vez disso, os extensionistas simplesmente compartilham o que viram funcionar na comunidade, permitindo que os agricultores tirem as suas próprias conclusões. O melhor extensionista respeita profundamente o conhecimento e a resiliência dos agricultores com quem está a trabalhar. Eles sabem que têm muito a aprender e estão genuinamente interessados nas experiências dos agricultores. Muitas vezes, o melhor apoio pós-formação provém de outros agricultores que se ‘formaram’ num treinamento semelhante e adoptaram com êxito as técnicas promovidas.

As visitas de acompanhamento devem ser programadas de acordo com o calendário agrícola e de formação. Durante a época de cultivo, os agricultores devem ser visitados pelo menos uma vez depois de cada sessão de treinamento. Em épocas do ano em que o treinamento é menos frequente, as visitas de acompanhamento não precisam acontecer com tanta frequência. As visitas aos agricultores são um resultado crítico que deve ser acompanhado pela estrutura de monitoramento e avaliação do projecto.

FERRAMENTAS DE EXTENSÃO EFICAZES

Uma variedade de abordagens de extensão deve ser usada para apoiar o treinamento dos agricultores. De forma a criar um amplo consenso da comunidade para a adoção de novos métodos agrícolas, a mesma mensagem precisa de ser recebida através de múltiplos canais.

Audiovisuais, como cartazes, folhetos, manuais de treinamento, etc., são fáceis de transportar para a aldeia, são personalizáveis e são relativamente baratos. Estes atraem a atenção das pessoas e ajudam a gerar debates, particularmente quando as imagens que contêm se assemelham ao contexto local. Também podem ser usados para ajudar os agricultores a visualizarem idéias ou tecnologias que não estão presentes nas suas próprias comunidades. Materiais audiovisuais editáveis para muitos assuntos de treinamento estão disponíveis em: <http://www.act-africa.org/library.php?com=5>.

Meios tradicionais (provérbios, canções, enigmas, etc.) também são muito eficazes na propagação de mensagens de extensão. Estes podem ser compartilhados livremente dentro da comunidade e não custam nada divulgar! Considere a contratação de músicos locais ou contadores de histórias para desenvolver materiais que transmitem ou apoiam as idéias que você está a promover no seu projecto de extensão.

Meios eletrônicos ('Powerpoint', vídeo, etc.) são muito eficazes para captar a atenção das pessoas e transmitir imagens e idéias de fora da comunidade. São, contudo, mais dispendiosos de desenvolver e disseminar, e portanto menos sustentáveis do que os meios acima. Onde são usados, devem complementar, mas não substituir, materiais de treinamento não eletrônicos.

Práticas, exercícios práticos devem ser incluídos na formação sempre que possível. As pessoas entendem e retêm novos conceitos muito mais eficazmente quando são eles realmente a implementá-los. Ao desenvolver e usar exercícios práticos, certifique-se de ter praticado os exercícios você mesmo antes de tentar levá-los a um grupo. Não há nada mais embaraçoso e contraproducente do que liderar uma demonstração que não funciona!

Aprendizagem por experiência - Encorajar os agricultores a experimentar: Recomendamos que os agricultores iniciem no ano 1 com parcelas experimentais de 20m x 20m a 40m x 40m nos seus próprios campos. Geralmente não recomendamos parcelas de demonstração comuns ou executadas por projectos, uma vez que têm menos propriedade e credibilidade. A inclusão de uma parcela de controle lado a lado com a nova técnica ajuda os agricultores a entenderem o processo de experimentação. Nos anos subsequentes, os agricultores devem ser encorajados a aumentarem o tamanho da sua parcela, mas também a continuarem a experimentar com outros factores (espaçamento das plantas, variedades, etc.) em pequenas parcelas.

Viagens de Campo/ Intercâmbios - Os agricultores aprendem melhor com outros agricultores. Uma nova idéia apresentada por um agrônomo com um diploma universitário nunca é tão convincente quanto ver a mesma idéia implementada em larga escala por uma comunidade agrícola. Esses intercâmbios devem fazer parte de cada orçamento do projecto de extensão.

Programação de Rádio pode disseminar a sua mensagem de extensão para uma ampla audiência, bem como reforçá-la para aqueles que estão a receber serviços de extensão em pessoa. Algumas estações de rádio irão transmitir a sua programação gratuitamente como um serviço comunitário atraente, enquanto outros vão cobrar por tempo de antena. Algumas idéias para programação de rádio:

- Certifique-se de incluir agricultores de diferentes grupos étnicos e de ambos os sexos.
- Fazer com que os agricultores debatam questões importantes no ar com painéis de debate e programas de chamadas.
- Desenvolva um mini-drama representando uma tecnologia que você está a tentar promover.
- Envolver músicos locais e contadores de histórias tradicionais para improvisar sobre uma questão relacionada.
- Providenciar preços regulares locais e regionais de culturas.



Os membros do grupo de Mungu Bi Konyo executam uma encenação descrevendo a promoção da AC em Kucwiny, Uganda

'Farm Radio International' tem muito mais informações sobre programação de rádio eficaz, incluindo oportunidades de treinamento e textos prontos, no seu site: www.farmradio.org.

Dias de Campo são uma ótima maneira de mostrar os sucessos de seu projecto. Estes podem ajudar a convencer e gerar apoio de funcionários do governo e outros líderes da comunidade. Use grupos de agricultores como anfitriões para dias de campo, em vez de os ter nas instalações da sua organização ou na quinta de demonstração. Isso irá proporcionar mais credibilidade aos olhos dos participantes, e também irá construir o orgulho e a confiança dos agricultores que servem como anfitriões.

POPULAÇÕES-ALVO PARA SERVIÇOS DE EXTENSÃO

Comece com um número pequeno de agricultores e vá aumentando o número em resposta à exigência. Nas áreas piloto, comece com um máximo de dois a três grupos de agricultores por agente de extensão, dependendo da capacidade do parceiro de implementação. A adoção espontânea por agricultores não treinados é o melhor indicador para orientar o ritmo do aumento da escala. Os planos do projecto devem marcar o ritmo do aumento da escala, mas também devem ter flexibilidade suficiente para permitir que os projectos diminuam ou acelerem o aumento do número de agricultores, dependendo da exigência local para o treinamento

Não se concentre exclusivamente nos recursos mais pobres. Enquanto a melhoria da segurança alimentar dos mais vulneráveis seja um alvo importante, pode por vezes ser contraproducente limitar a programação agrícola apenas a estes grupos. Por exemplo, trabalhar com apenas os agricultores mais pobres numa área pode criar a percepção de que você está a promover a tecnologia de uma pessoa pobre. Os agricultores com poucos recursos são frequentemente mais avessos ao risco, mas podem seguir a liderança dos líderes de opinião locais. A participação do projecto deve ser aberta a todos os agricultores interessados, incluindo líderes comunitários e formadores de opinião.

Não selecione todos os beneficiários no início do projecto. Uma promoção agrícola bem-sucedida irá gerar interesse entre os agricultores que não foram alvo de planos de formação inicial. Esses "adoptantes espontâneos" devem ser convidados a participarem da formação nos anos subsequentes. Projectos que restringem a programação a um conjunto de agricultores identificados no início do projecto irão perder esta oportunidade, muitas vezes resultando em menores taxas de adopção.

Preste atenção às questões de género. Assegurar o acesso das mulheres à formação, ajustando o calendário e a localização de acordo com as suas programações. Em algumas culturas, os projectos podem precisar de usar instrutores femininos ou realizar treinamento separado para homens e mulheres. A contratação de oficiais de campo/pessoal de extensão femininos podem necessitar a prestação de benefícios para o pessoal, como assistência à infância e licença familiar.

ABORDAGENS DE GRUPO

Escolas de Campo para Agricultores (ECA) [Farmer Field Schools (FFS)] são ferramentas de aprendizagem experiencial para adultos onde os agricultores experimentam um tópico específico de tecnologia (por exemplo, Agricultura de Conservação). A escola de campo para agricultores tem quatro elementos:

1. Um grupo de agricultores com um interesse comum
2. Um campo onde o treinamento é feito
3. Um currículo a ser seguido
4. Um facilitador (pode ser um agente de extensão ou um graduado ECA [FFS]).

Os agricultores aprendem juntos sobre um tema específico com a ajuda do facilitador. As ECA [FFS] tornaram-se uma ferramenta de extensão cada vez mais importante, uma vez que proporcionam espaço para a tomada de decisões dos agricultores, capacitam os agricultores e fortalecem a sua capacidade e confiança para lidar com os problemas que enfrentam.



Beatrice Acen, extensionista em Kotido Uganda, aprende em conjunto com os agricultores numa abordagem da Escola de Campo para Agricultores

Etapas no desenvolvimento de Escolas de Campo para Agricultores

- 1. Reforço das capacidades:** Um bom facilitador de ECA [FFS] deve ser um especialista em agricultura bem como saber como dirigir uma escola de campo. Devem, portanto, ser treinados em habilidades técnicas específicas, dinâmicas de grupo e educação de adultos. É importante que passem por um treinamento intensivo durante toda a época com exposição prática aos desafios técnicos e sociais que irão enfrentar.
- 2. Início:** Iniciar uma ECA [FFS] envolve a identificação de membros do grupo com um interesse comum. Esses indivíduos identificam problemas e possíveis soluções e um local do campo para experimentação.
- 3. Dirigir uma ECA [FFS]:** Os participantes estabelecem experiências, reúnem-se regularmente no campo para observarem e debaterem o que está a acontecer, e desenvolver prioridades para o aprendizado subsequente. Além da própria experiência, tópicos como género, mercados e saúde também podem ser debatidos durante essas reuniões.
- 4. Avaliação e graduação:** No fim da época, os membros da ECA [FFS] avaliam os resultados, interpretam os resultados e compartilham lições por meio de dias de campo onde outros membros da comunidade são convidados. Depois, são graduados e, com base no desempenho e com orientação do facilitador, alguns graduados tornam-se facilitadores de outras escolas de campo para agricultores.

Outras abordagens de treinamento em grupo (não - ECA [FFS])

Outra abordagem de grupo comum é fornecer treinamento ou organizar reuniões com um grupo de agricultores (20-30) que têm interesse num tópico específico. Este método também é eficiente em termos de alcançar uma rede mais ampla de agricultores do que reuniões individuais. Idealmente, o agente de extensão tenta encorajar a independência no grupo para que eles continuem a se encontrar mesmo na ausência do agente de extensão. Às vezes, a abordagem de grupo pode se basear em grupos de agricultores já existentes, em vez de formar novos. Muitas vezes, a expectativa do agente de extensão é que os membros do grupo compartilhem informações com outras pessoas fora do grupo.

USANDO AGRICULTORES PARA TREINAR AGRICULTORES

Usar os agricultores para treinarem outros agricultores é uma estratégia comum empregue por muitos parceiros da rede 'CFGB'. Os agricultores que lideram a extensão Agricultor – para – Agricultor são às vezes chamados de agricultores mestres, modelos ou líderes e são escolhidos de acordo com a sua experiência agrícola. Em outras iniciativas, são chamados de animadores, motivadores de agricultores ou promotores; enfatizando o seu papel de formador. Aqui vamos usar o termo “agricultor-motivador” para abranger todas essas abordagens.

Encorajamos fortemente os projectos a considerarem o uso de agricultores-motivadores à medida que expandem a sua programação de extensão agrícola.

Por que existe tal interesse em utilizar os agricultores como formadores?

Os projectos de desenvolvimento estão cada vez mais a usar agricultores-motivadores porque:

- Eles são um método eficiente de alcançar uma audiência mais ampla
- A sua credibilidade com outros agricultores é muito alta
- Servir como agricultores-motivadores capacita os agricultores com habilidades de liderança
- A sua sustentabilidade é elevada uma vez que normalmente permanecem na comunidade depois do fim do projecto

Quais são as funções de um agricultor-motivador? A função principal de um agricultor motivador é treinar outros agricultores. Eles podem fazer isso através de treinamento prático um-a-um, ou podem ensinar grupos maiores com um currículo mais formal fornecido pelo projecto. De qualquer forma, é muito importante que os agricultores-motivadores façam visitas regulares de acompanhamento para encorajar os agricultores que apoiam e para responderem a perguntas. Outras funções podem incluir manter registos, organizar dias de campo e gerir parcelas de demonstração.

Os agricultores-motivadores devem ser treinados para apoiar outros agricultores em assuntos técnicos como agricultura de conservação, fertilidade do solo, controle de pragas, armazenamento de grãos, etc. Eles também devem receber treinamento em métodos de extensão/facilitação e trabalhar eficazmente com grupos. Devem receber visitas regulares de apoio do pessoal

de campo e devem ser incluídos em visitas de intercâmbio a outros projectos.

Os agricultores-motivadores devem entender o que se espera deles e indicar a sua disposição para aceitarem essas responsabilidades assinando um contrato com o projecto. Este documento deve incluir:

- Funções e responsabilidades
- Quanto tempo é esperado deles
- Benefícios/incentivos, etc.
- Termo de serviço (é um contrato de um ano, ou 2-3 anos?)
- Uma avaliação e renovação anual do seu contrato

Como são selecionados os agricultores-motivadores? Os agricultores-motivadores não devem ser escolhidos no início de um projecto. Os melhores indivíduos a escolher são aqueles que têm usado a tecnologia promovida nas suas próprias quintas e já começaram a mostrar os seus vizinhos. Os agricultores-motivadores são geralmente selecionados pela comunidade junto com a equipa do projecto. Eles devem ser selecionados com base num conjunto claro de diretrizes, incluindo:

- Habilidade demonstrada como agricultor e inovador agrícola
- Historial de encorajar e mostrar aos outros como adoptar novas tecnologias agrícolas
- Disposto a oferecer tempo para servir a comunidade
- Bons relacionamentos e respeito dentro da comunidade
- Habilidades de comunicação, geralmente incluindo alfabetização
- Capacidade para manter registros
- Disposto a participar em mais treinamentos para aumentar as suas habilidades
- Honesto, confiável e comprometido
- Paciente e atencioso
- Permanentemente estabelecido na comunidade com casa e família
- Pode ser um homem ou uma mulher
- Pode ser de qualquer afiliação religiosa
- Não deve ser um excessivo consumidor de bebidas alcoólicas

Os agricultores-motivadores devem ser selecionados em anos posteriores de um projecto depois de terem demonstrado as qualidades acima mencionadas. Depois de serem selecionados, deve ser-lhes dado 2-7 dias para debaterem com a sua família e decidirem se estão dispostos a comprometer-se a servir antes de assinarem o contrato. Eles devem compreender as consequências pessoais, positivas e negativas, de se tornarem um agricultor-motivador (pode haver conflitos ou mal-entendidos nas suas famílias, ou com familiares, líderes ou extensionistas no desempenho das suas funções). O projecto não deve prometer nada como uma maneira de os atrair para aceitarem. O contrato deve ser assinado em frente aos líderes da aldeia e beneficiários do projecto, e o grupo que eles servem deve ter uma cópia desse acordo.

Será que os agricultores-motivadores devem ser compensados? Alguns projectos oferecem um subsídio ou salário aos agricultores-motivadores para compensar o tempo que eles se comprometem a estar de serviço. Alguns fornecem materiais para realizarem as suas tarefas como bicicletas, insumos para campos de demonstração, cadernos, camisetas 't-shirts', chapéus,



A agricultora líder Monica Mudenda fornece com confiança informações da AC a um grupo de agricultores no Zimbábue

etc. Outros projectos não oferecem qualquer forma de compensação. O principal desafio com a oferta de incentivos é que os agricultores-formadores muitas vezes reduzem o seu nível de serviço quando o projecto termina. Por outro lado, uma vez que permanecem como líderes na comunidade, a sua presença é mais sustentável do que o pessoal de campo contratado de fora. Às vezes surgem conflitos quando alguns projectos oferecem incentivos enquanto outros projectos que operam na mesma comunidade não. Portanto, é importante que os projectos coordenem com outros participantes locais.

Quantos agricultores pode um agricultor-motivador servir? Agricultores-motivadores que não recebem compensação normalmente servem 4-5 agricultores na sua própria vizinhança. Os agricultores-motivadores que recebem compensação trabalham frequentemente com grupos maiores de 10 ou mais agricultores. Tal como acontece com qualquer pessoal de extensão, só deve ser esperado dos agricultores-motivadores para alcançarem o número de agricultores que eles podem efectivamente visitar e acompanhar.

Seguir todas as directrizes acima não garante que 100% dos seus agricultores-motivadores serão eficazes. Preparando-os antes de iniciarem o seu trabalho, acompanhamento próximo, visitas de campo e treinamentos de reciclagem desempenham um papel importante na construção da sua capacidade, segurança e confiança.

PESSOAL PARA OS SERVIÇOS DE EXTENSÃO

Os recursos humanos são insumos fundamentais num projecto e precisam de ser levados a sério ao projectar um projecto. O tamanho do projecto e a estrutura organizacional determinarão as necessidades de pessoal. A secção abaixo se concentrará no pessoal de campo porque eles são fundamentais para fornecer serviços de extensão de boa qualidade, confiáveis e acessíveis.

Recrutamento: Na maioria dos processos de recrutamento há uma tendência a se concentrar mais em qualificações académicas do que outros atributos que são importantes para a extensão da agricultura, tais como habilidades de comunicação, experiência e conhecimento da área. Muitos projectos de desenvolvimento agrícola têm dificuldade em atrair pessoal com graus académicos para desempenhar as tarefas do pessoal de extensão da linha de frente devido às condições em que a maioria do pessoal de campo trabalha, como infra-estrutura limitadas e acesso a serviços básicos. Em alguns casos, os projectos podem precisar reduzir a escala académica ou equilibrar a sua equipa com profissionais e paraprofissionais (aqueles com educação secundária e alguma formação em agricultura).

Considerações de género: na maioria dos projectos, o género só é considerado ao nível dos agricultores. No entanto, a sensibilidade de género deve começar com a equipa organizacional.

As organizações devem desenvolver políticas de género que atendam às necessidades de homens e mulheres e devem se esforçar para ter um número igual de empregados do sexo masculino e feminino. As políticas de género podem incluir uma generosa licença de maternidade, garantindo que os funcionários do projecto tenham tempo suficiente para passarem com a família (licença familiar) e flexibilidade para as necessidades do pessoal. Por exemplo, a 'World Renew' no Sudão do Sul construiu um infantário na sua sede para que as mulheres com filhos pequenos possam trazê-los para o trabalho.

Como organização, deve haver um esforço deliberado para recrutar homens e mulheres, assegurando uma representação igual nas entrevistas. Se houver necessidade de acção afirmativa ou houver espaço para melhorar a capacidade das mulheres locais que têm experiência ou compreensão básica da tecnologia, então a organização deve considerar essas opções ao selecionar os candidatos.

Índices de pessoal para agricultor: O número de agricultores com que cada pessoal de extensão pode trabalhar eficazmente varia muito, dependendo da complexidade do programa, da sua dispersão geográfica e do facto de o projecto utilizar eficazmente agricultores-motivadores. Nos estágios iniciais de um projecto, antes que os agricultores-motivadores efectivos tenham sido identificados, um agente de extensão só pode ser capaz de treinar e apoiar 30 a 50 agricultores. Uma vez que os agricultores-formadores estão a ajudar com a formação e acompanhamento, cada agente de extensão pode apoiar eficazmente 100 a 200 agricultores. Os agricultores fornecem uma fonte sustentável de conhecimento para a comunidade e são uma maneira eficiente de alcançar uma rede mais ampla de agricultores.



Para ajudar a atingir 50% de mulheres em papéis de liderança, a 'World Renew' no Sudão do Sul South Sudan criou um infantário nas suas instalações.

Treinamento de Pessoal: É importante fornecer ao pessoal treinamento e acompanhamento regulares. Muitas tecnologias agrícolas são intensivas em conhecimento e todo o pessoal de extensão/campo do projecto deve ter treinamento extenso ou experiência nas tecnologias que está a promover. O desenvolvimento profissional contínuo, incluindo treinamento regular de reciclagem e as viagens de campo, também pode ser útil para melhorar o conhecimento do pessoal. Além de desenvolver a capacidade técnica, as organizações também devem investir recursos na construção de uma boa equipa de extensão, expondo-os ao treinamento em métodos de extensão eficazes.

Manter os funcionários do projecto motivados: Alguns projectos sofrem de alta rotatividade de pessoal devido à falta de motivação, ou uma carga de trabalho excessiva. Os gerentes precisam de manter a equipa motivada através do reconhecimento do bom desempenho, dando ao pessoal tempo para descansarem, expondo-os a oportunidades de treinamento, trocas de aprendizagem e pagando-lhes o que eles merecem. Prêmios para desempenho excepcional pode ser outra maneira de motivar o pessoal. Torne o ambiente de trabalho agradável!!

USANDO RECOMPENSAS VERSUS INCENTIVOS PARA MOTIVAR OS AGRICULTORES

Um programa de extensão eficaz promove técnicas agrícolas que proporcionam benefícios substanciais às comunidades agrícolas. A motivação de qualquer agricultor para participar de tal programa deve ser a expectativa de tais benefícios, não outros incentivos, como sementes ou ferramentas. Uma boa tecnologia, comunicada de forma eficaz aos agricultores, não precisa de mais incentivos para que se espalhe espontaneamente numa comunidade.

Insumos gratuitos ou subsidiados podem encorajar os agricultores a adotarem novas práticas. No entanto, quando os mesmos são descontinuados, os agricultores frequentemente abandonam a nova tecnologia e retornam às suas práticas antigas (ver Figura 2). Em comunidades com uma história de incentivos aos insumos, um projecto que não oferece incentivos pode experimentar uma alta taxa de abandono no primeiro ou segundo ano. Não se preocupe!! Se você tiver uma mensagem de extensão efectiva, muitos dos desistentes retornarão assim que verem os resultados daqueles que ficaram.

Se o seu projecto precisa de outros incentivos para atrair participantes, você deve examinar se está a promover a tecnologia errada (que não oferece benefícios suficientes para atrair os agricultores locais) ou se os seus métodos de extensão não foram eficazes para comunicar esses benefícios. Motivar os agricultores com insumos torna difícil avaliar se o seu programa de extensão é relevante e eficaz ou se os agricultores estão simplesmente lá para as ofertas. Também confunde os agricultores sobre o que você realmente está a tentar promover. Por exemplo, uma agricultora no Quênia uma vez nos disse que ela estava a usar AC quando o que realmente queria dizer era que tinha plantado uma variedade de feijão-caupi que o projecto lhe deu.

Uma alternativa à oferta de incentivos é usar os insumos como recompensa (dado depois dos agricultores adoptaram a tecnologia que está a ser promovida) em vez de um incentivo (dado antes de terem adoptado a tecnologia promovida). Isto pode ser apresentado como um presente de graduação para todos os participantes que tenham concluído com êxito o processo de formação, ou como um prémio concedido para reconhecer os agricultores participantes que se destacaram.



Oficiais de campo do Malawi 'NCM' e 'SOLDEV' aprendem com os ensaios das estações de pesquisa de Chitedze e isso os tem motivado no seu trabalho.

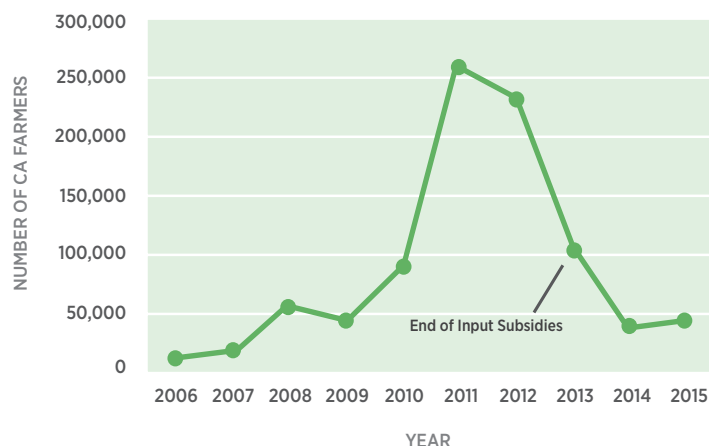


Figura 2 Subsídios de Insumos e Desadaptação de AC no Zimbábwe (Agritex, 2016)

AGRADECIMENTOS

Agradecimentos aos seguintes indivíduos por contribuírem para este documento:

Chrispin Mirambo - pelo material sobre Agricultores Líderes e o uso de agricultores como formadores

Dan Wiens - pelo material sobre acompanhamento e visitas

Mike Salomons - pela edição e aconselhamento

Putso Nyathi e Neil Rowe Miller, Oficiais Técnicos de Agricultura de Conservação, 'CFGB'

REFERENCES

Agritex, 2016. Lessons from CA Promotion in Zimbabwe. Presented at the 2016 CFGB CA Conference, Harare, Zimbabwe.

APÊNDICE A - MATERIAIS DE RECURSOS ADICIONAIS

Agricultura de Conservação

Rede Africana de Lavoura de Conservação - [African Conservation Tillage Network]: <http://www.act-africa.org/>.

Agricultura de Conservação - [Conservation Agriculture (FAO)]: <http://www.fao.org/ag/ca/>.

Pesquisa Global e Recursos de Agricultura de Conservação (Universidade de Cornell) - [Conservation Agriculture Global Research and Resources (Cornell University)]: <http://conservationagriculture.mannlib.cornell.edu/>.

Agricultura de Conservação (Universidade de Wageningen) - [Conservation Agriculture (Wageningen University)]: <http://www.wageningenur.nl/en/Expertise-Services/Chair-groups/Plant-Sciences/Plant-Production-Systems-Group/Conservation-Agriculture.htm> Unidade de Conservação da Agricultura (Zâmbia) - [Conservation Farming Unit (Zambia)] <http://conservationagriculture.org/conservation-farming-information>.

C2Africa (CIRAD): <http://ca2africa.cirad.fr/>.

Cultivar à Maneira de Deus - [Farming God's Way]: <http://farming-gods-way.org/home.htm>.

Fundações para a Agricultura - [Foundations for Farming]: <http://www.foundationsforfarming.org/>.

A Academia de Agricultura de Conservação - [The Conservation Agriculture Academy]: <http://www.ca-academy.net/index.html>.

Culturas de Adubação Verde/Cobertura

Lablab.org: <http://www.lablab.org/html/origin-distribution.html>.

N2Africa: <http://www.n2africa.org/>.

Forragens Tropicais: Uma Ferramenta Interativa de Selecção - [Tropical Forages: An Interactive Selection Tool]: <http://www.tropicalforages.info/key/Forages/Media/Html/Overview.htm>.

Abordagens de Treinamento para Exposição de Perguntas

Freire, P. 1970. Pedagogia dos oprimidos. - [Pedagogy of the oppressed.] New York: The Continuum Publishing Corporation.

O Instituto Freire - [The Freire Institute]: <http://www.freire.org/paulo-freire/concepts-used-by-paulo-freire>

Parceiros de Aprendizagem Global - [Global Learning Partners]: <http://www.globallearningpartners.com/resources>

Escolas de Campo para Agricultores

Conjunto de Ferramentas do Campo do Agricultor e da Escola de Negócios - [The Farmer's Field and Business School Toolkit]. <http://www.care.org/work/world-hunger/farmers-field-and-business-school-toolkit>

Documento de Orientação da Escola de Campo do Agricultor - [Farmer Field School Guidance Document. FAO]. <http://www.fao.org/3/a-i5296e.pdf>

Métodos de Extensão de Agricultor para

Extensão de Agricultor para Agricultor: Questões de Planeamento e Implementação - Farmer-to-Farmer Extension: Issues in Planning and Implementation: <https://dl.dropboxusercontent.com/u/15810717/Technical%20Notes/MEAS%20TN%20Farmer%20to%20Farmer%20-%20Simpson%20et%20al%20-%20May%202015.pdf>.

<http://www.worldagroforestry.org/downloads/Publications/PDFS/WP14391.pdf>

<http://www.worldagroforestry.org/downloads/Publications/PDFS/WP14380.pdf>

Controle de Pragas

Consórcio de África para a Saúde do Solo - [Africa Soil Health Consortium]: <http://africasoilhealth.cabi.org/materials/>.

Programa de Comunicação para Agricultores InfoNet Biovision - [InfoNet Biovision Farmer Communication Programme]: <http://www.infonet-biovision.org/>