



Modelo de Formação

Um conjunto de ferramentas para reforçar as competências dos/as formadores/as de Formação Profissional na Economia Social Solidária

2021



Cofinanciado pelo
Programa Erasmus+
da União Europeia

Coordenação e Edição:
Laura Aufrère e Jason Nardi (RIPESS Europe)

Coautores:
Laura Aufrère e Jason Nardi (RIPESS Europe)
Sofia Pereira (APDES – Portugal)
Soana Tortora e Chiara Bonifazi (Solidarius – Itália)
Mihaela Vetan (CRIES – Roménia)
Josette Combes e Bruno Lasnier (MES – França)
Laura Aufrère e Jason Nardi (RIPESS Europe)
Georgia Bekridaki e Elena Tzamouranou (DOCK – Grécia)
Günther Lorenz (TechNet – Alemanha)

Tradução:
Isabel Silva (APDES - Portugal)

**Este documento foi desenvolvido
no âmbito do projeto “SSE VET2 -
Strengthening VET trainers’
competences and skills”
(Agreement number 2018-1-PT0-
KA202-047501)**

O acesso a este documento está aberto
e estará disponível através da
Plataforma de Resultados do Projeto
Erasmus+ -

<http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/> - após a conclusão do projeto, bem como nos *websites* dos parceiros do projeto.

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval ao conteúdo, que reflete apenas os pontos de vista dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações nela contidas.

Parceiros do Projeto



www.apdes.pt



www.dock.zone



www.cries.ro



www.le-mes.org



www.ripesseu.net



www.solidariusitalia.it



www.technet-berlin.de

Tabela de Conteúdos

A formação-ação para ESS-FP.....	4
Propósito geral	4
Resultados específicos de aprendizagem da ESS.....	5
Capacidades, competências e ocupações transversais da ESS.....	5
Objetivos pedagógicos	7
Competências Cognitivas conteúdo do conhecimento.....	7
Competências Afetivas valores– sentimento – relações	8
Competências Conativas atuação – comportamento.....	10
Abordagem Metodológica	12
Compreender e implementar a abordagem de capacidade.....	12
Investigação-Ação e Formação em Ação	13
Construir uma comunidade de aprendizagem.....	13
Modelo para Programação de uma formação em 5 dias	16
1/ Quadro geral de uma formação de 5 dias para formadores/as.....	16
2/ Modelo de calendarização	19
3/ Rutura metodológica.....	21
PASSO 0 – Fase de preparação: seleção dos participantes	21
PASSO 1- Fase de avaliação.....	21
PASSO 2- Definição dos objetivos e conteúdos da formação.....	22
PASSO 3- Cocriação de um pacto de formação	23
PASSO 4- Cocriação de materiais e metodologias de formação	24
PASSO 5- Fase de avaliação	26
Processos e ferramentas pedagógicas	28
1/ Modelo de Formação <i>Webinar</i>	28
<i>Webinar</i> de formação sobre conceitos e noções.....	28
<i>Webinar</i> de formação num estudo de caso.....	29
2/ Como construir estudos de caso.....	31
Delinear Dados – Informação – Conhecimento.....	31
Visitas no local.....	31
O processo coletivo para construir um estudo de caso	32
3/ Foco no Pacote Inicial: 3 módulos de formação promovendo a Economia Social Solidária.....	33
Módulo 1. Valores e Princípios da Economia Social Solidária	34
Módulo 2. Gestão Democrática na Economia Social Solidária	36
Módulo 3. Finanças e Recursos Éticos e Solidários.....	38

Ferramentas de aprendizagem e (Re)Cursos para inspiração	41
Ferramentas para participação.....	41
Recursos Internacionais para inspiração	42
Anexos.....	45
Pacto de formação – um exemplo.....	45
Certificado – um exemplo.....	45

A formação-ação para ESS-FP

Propósito geral

Num contexto de políticas de FP que apontam para a resiliência no emprego, é consensual que a formação e a educação estejam no núcleo do desenvolvimento da cidadania e no desenvolvimento do percurso profissional escolhido individualmente. No entanto, ao mesmo tempo, as flexibilidades exigidas pelas políticas públicas orientadas para o mercado de trabalho tendem a pressionar ainda mais os/as trabalhadores/as. A responsabilidade da adaptação constante é polarizada a um nível individual. De maneira a não deixar que os programas FP se afastem do empoderamento que estes podem proporcionar aos/às trabalhadores/as, outra visão está a ser desenvolvida pelos parceiros deste projeto para a FP, com o objetivo de encorajar as suas capacidades de formação. A abordagem de capacidades baseia-se na noção desenvolvida por Sen (1999)¹ e Nussbaum (2000)², definindo um currículo que agrega competências que vão *"além de atributos individuais, que são muitas vezes o foco da literatura sobre capacidades do ensino superior, para considerar as condições sociais, económicas e culturais necessárias à realização das capacidades. Esta abordagem de FP ajudaria os/as formandos/as a tornarem-se autónomos, desenvolvendo a capacidade subjacente para serem capazes de realizar uma série de resultados diferentes"*³. Além disso, a FP deve ter em consideração a natureza coletiva e socialmente mediada de capacidades e competências, afastando-se dos conhecimentos individualmente situados para evoluir numa perspetiva profissional mais ampla.

A qualificação passaria de um pacote de capacidades e competências, para um conjunto negociado de normas profissionais a articular de acordo com os indivíduos, capacitando-os na construção do seu percurso profissional num determinado ambiente social e cultural.

O desafio que estamos a enfrentar é o futuro do trabalho. Estamos num momento de crise socioeconómica, ambiental e de saúde, alimentando uma crise política como aquela que estamos a experienciar em muitos dos nossos países e a nível global. É essencial repensar o trabalho e a formação profissional intimamente ligados ao desenvolvimento sustentável das comunidades locais e, ao reforço das competências e emancipação de todos, dando-lhes a possibilidade de se envolverem como atores de mudança.

1 Sen, A. (1999). *Commodities and Capabilities*, OUP India.

2 Nussbaum, M. C. (2000). *Women and human development: the capabilities approach*. Cambridge Editions.

3 Wheelahan, L., & Moodie, G. (2011). *Rethinking Skills in Vocational Education and Training*. Australia: NSW Department of Education & Communities.

Acreditamos que a ESS, enquanto movimento de iniciativas de base autogeridas, integra um desenvolvimento de capacidades que se encaminham para essa mudança necessária para um futuro sustentável. O desenvolvimento do SSE VET é agora crucial para proporcionar uma visão positiva e sustentável para o futuro do trabalho. A Declaração de Filadélfia, referência fundadora da Organização Internacional do Trabalho, afirma que o trabalho não é uma mercadoria, proporcionando uma bússola internacional para o desenvolvimento laboral decente. A abordagem de capacidade através do SSE VET está, de facto, a participar na promulgação do património institucional e jurídico.

Resultados específicos de aprendizagem da ESS

Capacidades, competências e ocupações transversais da ESS

O projeto Erasmus+ "SSE VET2 – Strengthening VET trainers' competences and skills" visa aumentar a compreensão dos/as formadores/as na perspetiva ESS, para que possam interpretar a sua tarefa educativa no contexto territorial e na realidade social local, para fomentar o desenvolvimento local sustentável. Isto significa envolver os/as formandos/as num processo de sensibilização para o bem comum, a ocupação autogerida e cooperativa, conectando-se com os atores da comunidade local para uma mudança concreta.

A natureza do trabalho em empreendimentos de ESS é diferente de um negócio de gestão com fins lucrativos e hierárquicos. A implementação de métodos e conceitos baseados no empreendedorismo privado nas iniciativas da ESS está a servir a economização e privatização do trabalho social/comunitário. Pelo contrário, o trabalho nas organizações sociais e, em particular, nas empresas sociais tem de se basear na Economia Social para poder alcançar a sustentabilidade e a emancipação.

Existe um conjunto significativo de capacidades transversais chamadas "*soft skills*" e competências transversais identificadas na formação profissional *mainstream*, tais como:

- Sentido de iniciativa e empreendedorismo (transformando ideias em ações, incluindo criatividade, inovação e ação de risco, capacidade de planear e gerir projetos para alcançar objetivos).
- Competências sociais e cívicas: competências pessoais, interpessoais e interculturais que permitam às pessoas participar e cooperar de uma forma construtiva na vida social e profissional e, resolver conflitos quando necessário.
- Consciência e expressão cultural: expressão criativa de ideias, experiências e emoções num conjunto de meios de comunicação, incluindo música, artes performativas, literatura e artes visuais.
- Comunicação na língua nacional e em línguas estrangeiras: capacidade de expressar e interpretar conceitos, pensamentos, sentimentos, factos e opiniões em diferentes contextos culturais e sociais.

- Competência matemática e competências básicas em ciência e tecnologia: compreender quais as capacidades para desenvolver e aplicar um pensamento lógico e espacial, o corpo de conhecimentos e metodologias possuídos, para resolver vários problemas e construir o objetivo e o serviço que responde aos desejos ou necessidades identificadas.
- Competência digital: utilização confiante e crítica das tecnologias da sociedade da informação (IST).
- Aprendendo a aprender: a capacidade de prosseguir e persistir na aprendizagem, de organizar a sua própria aprendizagem, através de uma gestão eficaz do tempo e da informação, tanto individualmente como em grupos.

Essas capacidades e competências transversais genéricas devem ser claramente especificadas e ajustadas às organizações e ao percurso profissional das ESS, bem como ao contexto local. Nesta perspetiva, os fins gerais da Formação em curso são os seguintes:

- > Assegurar a integração efetiva dos conteúdos e metodologias da ESS nos currículos de FP, permitindo que os/as formadores/as de FP (e formadores/as de organizações ESS) participem num programa de formação-ação, a fim de adquirir as capacidades e competências transversais, bem como uma abordagem inovadora da ESS;
- > Responder às necessidades da ESS através da inovação nos currículos de FP;
- > Desenvolver uma comunidade de formação (formadores/as, formandos/as, atores locais...) que acompanha e inspira todo o curso de formação-ação;
- > Desenvolver competências e conhecimento para organizar visitas de campo em organizações de ESS para formandos/as e formadores/as envolvidos no sistema de FP;
- > Desenvolver competências para promover a rede entre atores da ESS e FP, incluindo oportunidades de aprendizagem, estágios e estágios para estudantes.

Se considerarmos um vasto campo de conceitos e práticas que estão a ser cada vez mais reconhecidos e a ganhar destaque no movimento social e solidário – integrando diversas abordagens como as cooperativas, associações, economia social, economia solidária, economia sustentável, empreendedorismo social, consumo responsável e produção, comércio justo, agricultura apoiada pela comunidade, sustentabilidade ambiental, comunicação social, agricultura biológica, tecnologias de código aberto, turismo responsável, orçamento participativo, terceiro setor, setor sem fins lucrativos, microcrédito, inovação social – podemos afirmar que a ESS está cada vez mais presente em várias dimensões do sistema de educação e formação dos países mais participantes. Eventualmente, as Microeconomias ESS irão abrir novas descrições de emprego e perfis profissionais (por exemplo, “trabalhador económico comunitário” ou “administração de empresas empresariais sociais”, incluindo as seguintes questões:

- 1) Criação de Empresas de Solidariedade Social e Desenvolvimento de um Plano de Empresa Social
- 2) Construir e Investir “Capital Social”

- 3) Implementar a Gestão de Solidariedade Social
- 4) Desenvolver o Marketing/Comunicação da Solidariedade Social
- 5) Implementar a Contabilidade e Auditoria da Solidariedade Social
- 6) Desenvolver Instrumentos Financeiros Alternativos

Objetivos pedagógicos

O principal objetivo pedagógico do programa de formação é explorar a possibilidade de integrar competências relacionadas com a ESS para formadores/as de FP em diferentes disciplinas. Para que tal possa acontecer, os parceiros do projeto identificam um conjunto de três categorias de competências que irão ser combinadas num perfil de formador/a do ESS-FP:

- > Conhecimento geral específico ou/e formação académica denominada competência cognitiva;
- > Competências dos/as formadores/as orientadas para o valor, o sentimento e a relação, denominados afetivos;
- > Agir, comportamento chamado competências conativas.

Competências Cognitivas | conteúdo do conhecimento

Conhecimento especializado

Origens específicas e conhecimento que são consideradas importantes para um/a formador/a ESS ter. Devido à complexidade do conceito e práticas de ESS, este conhecimento deveria seguir uma abordagem interdisciplinar, incluindo os seguintes âmbitos:

- > Trabalho de fundo da ESS: história, conceitos, valores e princípios, dimensão social-económica-ambiental, aspetos culturais, variedade de práticas, desenvolvimento à escala europeia, características específicas em contraste com a economia de mercado *mainstream*, diversidade de organizações e coletivos, variedade dos campos de ação e figuras económicas a nível nacional, europeu e internacional. Políticas públicas, legais e fiscais a nível regional e nacional. Enquadramento e estratégias desenhadas a partir de instituições públicas, é também importante que os/as formadores/as saibam a nível nacional, se aplicável.
- > Formação Sociológica, Antropológica e Económica: impacto social e ambiental de uma realidade económica; recursos e ferramentas alternativos de sustentabilidade económica: do financiamento ético às moedas sociais e do mutualismo, como lidar com a complexidade em torno da discussão dos limites do sistema económico atual e da apresentação da ESS como forma para construir práticas económicas alternativas, abordagem socioeconómica integrada, propósito social, objetivos políticos, económicos, ecológicos e sociais.
- > Temas de Negócios, Governança e Empresas: Gestão geral de negócios, finanças, administrativos, conhecimentos de mercado. Tecnologias digitais, tomada de decisão e gestão democrática/horizontal, condições de trabalho em ESS, sustentabilidade e impacto social/económico, desenvolvimento de produtos/serviços dentro da ESS. Adicionalmente, recursos sociais, ambiente jurídico, envolvimento multi-partes interessadas, contabilidade social, finanças sociais, marketing social, capital social, sensibilização para as dinâmicas políticas e o conhecimento das leis em matéria de ambiente de trabalho. É importante também saber como relacionar-se com os representantes institucionais.

Conhecimento transversal

- > Conhecimento do contexto territorial: Conhecimento abrangente das realidades económicas e sociais que envolvem a comunidade e as necessidades emergentes das pessoas e dos grupos que lá vivem. Uma forte ligação com a realidade local e ferramentas específicas para conhecer o território, analisar as suas dinâmicas parece ser muito importante para que a ESS possa ser posta em prática.
- > Informação relativa aos direitos sociais: a sessão de formação deve incluir informação relativamente a direitos e condições de trabalho, de maneira a assinalar os que melhor se encaixam num ambiente de ESS ou para realçar formas híbridas e inovadoras de vida profissional.
- > Rede e parcerias: É importante que o/a formador/a saiba como ensinar mapeamento e compreensão das dinâmicas sociais e económicas. Os conhecimentos básicos sobre fluxos produtivos e cadeias de abastecimento como pré-condições para as organizações criarem parcerias e circuitos ESS, é considerado vital. É também importante conhecer como as dinâmicas sociais e políticas modificam o território, com atenção para as dinâmicas demográficas para construção de boas redes de pessoas e organizações, mobilizando recursos e potenciando a voz comum para alternativas.

Competências Afetivas | valores – sentimentos – relações

Muitas pesquisas mostram que a personalidade e as atitudes dos/as professores/as são tão importantes como o seu conhecimento sobre o assunto e as capacidades pedagógicas. A pesquisa demonstra que as competências afetivas dos/as professores/as afetam diretamente a aprendizagem dos/as alunos/as. Um equilíbrio entre conhecimento, *know-how* e atitude de apoio é a mistura perfeita para um curso de formação criativa, inovadora e eficiente. Os resultados do presente inquérito com formadores/as FP e atores ESS relativos ao perfil de competências adequado de um/a formador/a ESS são os seguintes:

> Valores e experiências ESS

As correspondências fortes entre o perfil/estilo pessoal do/a formador/a e os valores ESS são notavelmente mais importantes do que em qualquer outra categorização. Esta não é uma ligação aleatória, tendo em conta a forte carga de valor da ESS e o facto de que as visões alternativas socioeconómicas dependem da capacidade individual para integrar e suportar esses elementos alternativos. Simultaneamente, o desenvolvimento empresarial e as funções empresariais lutam por um alinhamento estratégico com os objetivos sustentáveis e transformadores que a ESS promove.

> Estilo e abordagem dos/as formadores/as

Os parceiros identificaram um conjunto de características no estilo e abordagem dos/as formadores/as que criaram um perfil geral:



- > Confiança e respeito mútuo entre alunos/as e professores/as-formadores/as é uma condição vital para uma aprendizagem e ensino bem-sucedidos.
- > Empatia com atores de empresas sociais, trabalhadores ESS, membros da cooperativa social ou voluntários.
- > Capacidades emocionais, prestar atenção a relações interpessoais, nomeadamente abordando a forma como as pessoas lidam com as suas próprias reações.
- > Os/As formadores/as devem partilhar valores fundamentais da ESS tais como a solidariedade, a responsabilidade, o respeito pelos direitos humanos, o compromisso para com a comunidade, a dignidade, a integridade, a justiça, a valorização da justiça e a visualização destes através da técnica educativa, do design de formação e do processo.
- > Os/As formadores/as devem ser capazes de estimular éticas pessoais porque a atuação na ESS não pode estar dissociada da ética individual mais profunda e da visão do mundo da pessoa.
- > Os/As formadores/as devem estar preparados para a possibilidade de os formandos/as virem de grupos vulneráveis e enfrentarem problemas sociais atuais (saúde, emprego, assistência social, etc.).
- > A parte empírica pode motivar os/as participantes e, ao mesmo tempo, criar uma compreensão profunda para um conceito que não é amplamente conhecido.
- > O estilo e abordagem do/a formador/a devem ser preferencialmente coerentes e em consonância com os resultados de aprendizagem e o âmbito geral do tópico, por exemplo, quando ele/ela ou eles/elas ensinam formas de participação ativa, inclusão e envolvimento,

deve ser óbvio no processo de ensino em si, ao mesmo tempo que tentam envolver ativamente todos os/as participantes.

> Os/As formadores/as podem chamar a atenção para a necessidade de alinhar o que a pessoa faz (atividades ESS governadas pelos princípios ESS) e o que a pessoa é (como ser humano).

Experiência dos/as formadores/as em organização/empresa social/ ONG ESS

Os/As participantes no inquérito mencionaram com grande importância que os/as formadores/as têm o seguinte conjunto de experiências e competências:

> Experiência (anterior ou atual) de estar envolvido na área da ESS, de participar em projetos de economia social, de fazer parte de uma empresa social ou de uma organização não governamental. O voluntariado ou o trabalho em organizações de ESS é crucial para compreender as suas diferenças em comparação com as organizações tradicionais.

> Ter uma experiência de relações de trabalho coletivas.

> Transmitir da sua própria experiência para estabelecer governação e gestão participativa.

> Saber como envolver todas as partes interessadas (membros voluntários, associados, utilizadores, colaboradores, parceiros, clientes/fornecedores), para torná-los partes interessadas completas.

> Trabalhar com criatividade: ajustando-se ao grupo de formandos/as, é essencial para ser capaz de traduzir a teoria em boas práticas e ter a capacidade de imaginar, escrever e implementar projetos.

> Estabelecer uma ligação com as realidades existentes para permitir que os/as estagiários/as tenham experiências reais de como é estar envolvido/a numa iniciativa da ESS.

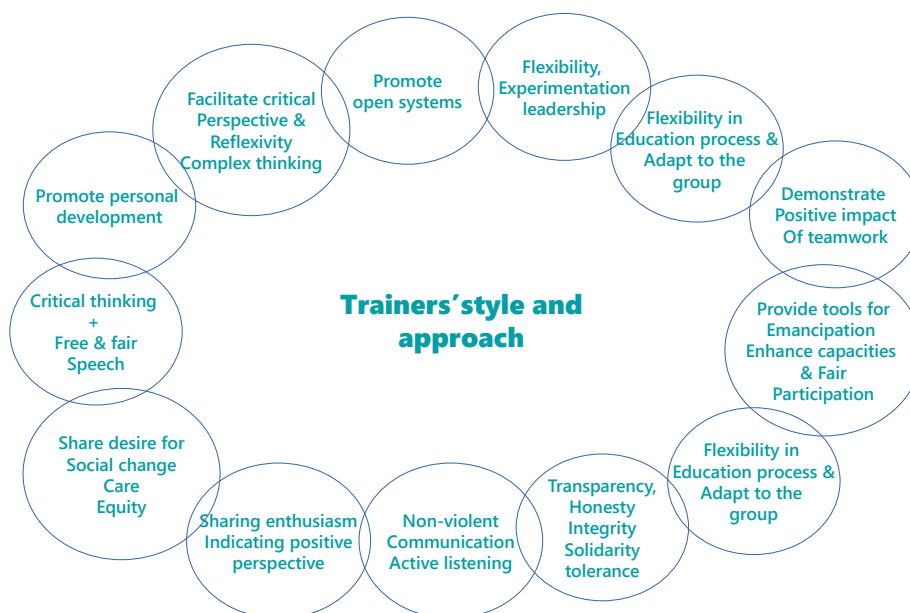


Competências Conativas | atuação – comportamento

A Competência Conativa refere-se à ligação de conhecimento que afeta o comportamento e está associada à questão do porquê.

Os/As participantes no inquérito mencionaram com grande importância que os/as formadores/as:

Poderia inspirar o desejo de ir ao encontro do pensamento crítico, ser capaz de “despertar consciências” enquanto cria um espaço que permitisse a criatividade e a liberdade de expressão.	Deve ser energético, ser cativante e entusiasta – esta qualidade é entendida pelos/as formandos/as que sentem uma vibração interna com o que está a ser discutido e aprendido, potenciando a experiência de aprendizagem.
Deve partilhar com os/as formandos/as o desejo de mudança social, cuidado com as pessoas, equidade, orientado para o bem-estar comum.	Deve praticar as capacidades de comunicação, tais como comunicação não violenta, escuta ativa.
Deve facilitar o pensamento prospetivo / pensamento complexo/ visão (a capacidade de desenhar coisas no future, de perceber a mudança e adaptar-se a ela, capitalizar oportunidades, etc.).	Deve realizar adaptabilidade e flexibilidade, trabalho cooperativo, experimentação e liderança. O/A formador/a deve colocar em ação uma dinâmica de formação apele à prática destas qualidades.
Fazer o esforço para libertar as mentes e atitudes das pessoas de uma visão capitalista/ hierárquica/ patriarcal e abrir a capacidade das pessoas para imaginar diferentes formas para organizar o mundo (económico).	Deve promover através de práticas educativas o desenvolvimento pessoal, encorajando a inovação, cria espaço para a interação.
Ter a capacidade de se ligar em rede com outras organizações, de colaborar e partilhar objetivos comuns com outras realidades, potenciando-se mutuamente.	Pode promover sistemas abertos (ligados ao “mundo”), por exemplo, construir ferramentas para uma avaliação contínua, para integrar a capacidade de levar em conta as expectativas das partes interessadas e informar sobre os impactos destas atividades.
Praticar com os/as formandos/as para que ajam com transparência, honestidade, integridade, responsabilidade moral, solidariedade e tolerância.	Deve demonstrar aos/ás formandos/as o impacto positivo do trabalho em equipa, do trabalho coletivo, a habilidade para participar num projeto coletivo.
Deve ser flexível no processo educativo e adaptar-se à dinâmica de grupo.	



Abordagem Metodológica

O curso de formação aqui proposto e, testado pelos diferentes parceiros, é baseado em quatro elementos que estão intimamente ligados e que caracterizam este caminho como um processo de evolução contínua:

- > abordagem de capacidade
- > investigação-ação
- > formação-ação
- > comunidade de aprendizagem

Os parceiros do projeto SSE VET2 identificaram a metodologia participativa incentivando os/as formadores/as a co-desenhar o programa de formação com os/as formandos/as. A perspetiva da ação-investigação revela ser eficaz e crucial para encarnar em noções teóricas da vida real. O desenvolvimento de estudos de caso aprofundados e a organização de visitas de campo dão aos/as formandos/as uma oportunidade para conhecer pessoas empenhadas que falam e explicam de uma perspetiva diferente a sua experiência em ESS. Os /As formandos/as podem experimentar a opção de fazer escolhas de organização orientadas para a ESS no desenvolvimento de um estudo de caso, ligando aqueles com as consequências (positivas) da vida real de tais escolhas.

Compreender e implementar a abordagem de capacidade

A abordagem de capacidade é baseada na noção desenvolvida por Sen (1999) e Nussbaum (2000), estabelecendo um currículo agregado de competências que *“vão além dos atributos individuais que muitas vezes são o foco da literatura de capacidades de ensino superior, para considerar as condições sociais, económicas e culturais que são necessárias para concretizar a capacidade”*.

Tal abordagem FP está em conformidade com os valores da ESS e especificidades organizacionais. Ajudaria os/as formandos/as a tornarem-se autónomos, desenvolvendo a capacidade subjacente para poderem realizar uma série diferente de resultados. A natureza social mediada de capacidades está a ser reconhecida, levando em consideração a natureza coletiva das capacidades e competências, afastando-se da competência individual exclusiva. A abordagem das capacidades está a ser desenvolvida através das práticas no local de trabalho. A qualificação está a mudar de um pacote de capacidades e competências, para um conjunto negociado de padrões profissionais a articular de acordo com os indivíduos, capacitando-os na construção do seu caminho profissional num determinado ambiente social e cultural.

A metodologia desta formação será o mais participativa possível, com os/as formadores/as a assumir o papel de animadores/as, promovendo discussões, debates e verdadeiros grupos de trabalho (um trabalho cooperativo, implicando a rotação de funções entre grupo e responsabilidade) de forma a criar um processo de aprendizagem em comum que irá resultar num melhoramento significativo da formação em curso de ação.

Os elementos recolhidos do Mapeamento do projeto (O1) dizem-nos que na formação – especialmente em questões da ESS – a formação de aspetos metodológicos parece ser tão importante quanto o conteúdo e as capacidades dos/as formadores/as. Uma das principais razões é que o processo completo de formação deve ser uma experiência positiva para a capacitação dos alunos, e uma simulação de como pode ser trabalhar num ambiente da ESS.⁴

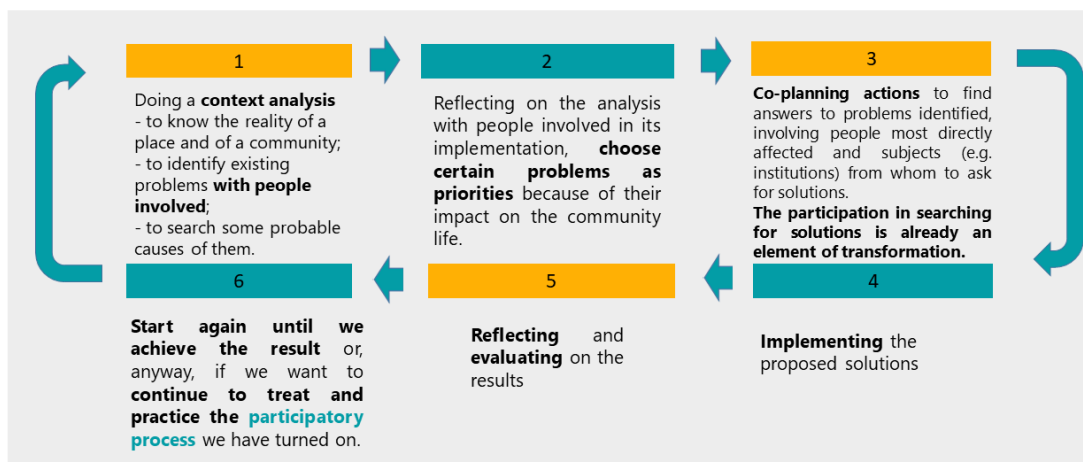
Investigação-Ação e Formação em Ação

Uma característica do processo de investigação-ação é a ligação entre noções teóricas e perspetiva com contextos reais para experimentar ações concretas e envolver os atores locais. Dentro deste caminho de formação continua fortemente ancorada a contextos locais, a metodologia de investigação-ação parece o modo de intervenção mais útil e adequado, porque *“a tarefa de investigação-ação não é para descrever o mundo como ele próprio se apresenta, mas ser capaz de delinear como poderia ser”*⁵. A investigação não é separada da ação: *é ação*. Liga o objetivo de conhecimento teórico com a produção de informação e compreensão da situação adquirida durante a implementação da investigação-ação. Este processo é sobre formação contínua e *“aprender através do fazer”*. Isto é o que chamamos de

4 Uma pesquisa foi realizada após cada formação nacional e tanto os/as formadores/as quanto os/as futuros/as formadores/as enfatizaram essas duas dimensões principais.

5 Arcidiacono C. “Ricerca-azione partecipata e “cooperative inquiry” (Participatory research-action and « cooperative inquiry”) in “La ricerca-intervento”, edited by Colucci-Colombo-Montali, Il Mulino Prismi, 2008.

formação-ação. O/A formador/a tem um papel crucial para facilitar e acompanhar este processo de forma participativa, mantendo o processo de aprendizagem no centro da ação. A investigação-ação é a principal ferramenta metodológica para uma formação-ação. É a que parte de uma análise de contexto e, esta fase é fundamental para garantir que a formação é realmente ancorada aos contextos locais.



Construir uma comunidade de aprendizagem

O conceito de comunidade de formação é fulcral na formação em trajetória de ação que propomos. Os dois elementos-chave identificados pelos parceiros no que diz respeito à participação dos/as formandos/as são ambos de posição equivalente como par entre pares – sejam elas já experiências de formandos/as no movimento ESS ou formandos/as descobrindo o campo de ação da ESS; e a relação horizontal de confiança e igualdade com os/as formadores/as. O cuidado – uma noção central na ESS que enfatiza a responsabilidade recíproca de prestar atenção a uma participação justa, bem-estar e sentimentos de segurança – é o ingrediente no centro da comunidade de aprendizagem emergente.

A aprendizagem dos pares e a troca horizontal com os/as formadores/as são o elemento principal para construir o quadro adequado para uma comunidade de aprendizagem. A ação-investigação dá aos participantes a oportunidade de construir uma comunidade de ação e de deliberar sobre o conhecimento comum relacionado com essa experiência. Com base nesta experiência partilhada, desenvolver um currículo para a ESS como exercício coletivo é um resultado muito positivo para esta formação ou futuros/as formadores/as. A formação deve combinar abordagem teórica da ESS, investigação-ação e currículos de formação de conceção, abrangendo todas as bases de uma formação para formadores/as. O design como uma ferramenta para futuros/as formadores/as é um elemento-chave a explorar.

Este apelo à integração da perspectiva dos/as formandos/as, tendo em conta as principais questões e assuntos que podem levantar no início da formação. Os/As formandos/as devem poder e encorajar a expressar as suas dúvidas, incertezas e até ceticismo. Essas perspectivas devem ser tidas em consideração no desenvolvimento do programa de formação ao longo do caminho, superar essas dúvidas deve ser considerado como um objetivo principal da formação. Para que tal aconteça, é crucial uma avaliação constante da compreensão e orientação dos/as

formandos/as – com o fluxo das diferentes fases da formação. Partilhar com os/as formandos/as objetivos comuns e explícitos é necessário para que a monitorização seja eficaz.

Os valores e princípios do movimento ESS devem ser compreendidos e idealmente partilhados pelos/as formandos/as, a fim de que a formação dissemine o seu papel de divulgação. A seleção de formandos/as é um momento crucial para formar um grupo de formandos/as, incluindo pessoas que ficarão entusiasmadas com isso. Isto não significa que os valores e princípios da ESS devam ser entregues como um dogma: é necessária uma abordagem dialética baseada na discussão e no debate. É a única abordagem coerente com a perspetiva da emancipação e da inovação social: a formação tem a ver com explorar o princípio e a experimentação de uma participação justa e democrática.

O processo de formação terá sempre de manter – entretanto – um duplo foco:

- Criar uma comunidade de formação entre os/as formadores/as que decidam participar neste processo como estagiários/as. Para além das indicações metodológicas, que podem ser encontradas no parágrafo seguinte, é importante concentrarmo-nos na construção da própria formação. Com efeito, os/as formadores/as e os/as formandos/as devem ser envolvidos desde o início na conceção da formação (cocriação), a partir da partilha dos objetivos de formação e continuamente envolvidos nas fases seguintes num ambiente de aprendizagem entre pares. Também a fase de avaliação do processo de formação terá de ser considerada num momento de formação e os momentos de autoavaliação serão fundamentais.
- Envolver os atores locais que se reúnem gradualmente através da investigação-ação no processo de formação e transformação para um desenvolvimento local sustentável e solidário.

Desta forma, podemos verdadeiramente transformar – passo a passo – as nossas comunidades em comunidades de formação para uma cidadania plena para todos, onde cada um assume a responsabilidade pelo bem comum e partilha com outros as suas competências numa perspetiva *peer-to-peer*.

Modelo para Programação de uma formação em 5 dias

1/ Quadro geral de uma formação de 5 dias para formadores/as

Esta formação piloto integra uma perspetiva de ESS na formação profissional para um desenvolvimento local sustentável.

TÍTULO	Formadores/as em ação: formação piloto para integrar uma perspetiva de ESS na formação profissional para um desenvolvimento local sustentável
DURAÇÃO	5 dias
PROPÓSITO GERAL	- Implementar um programa de formação dedicado à ESS de forma a proporcionar um desenvolvimento profissional mais completo e inclusivo para formadores/as de FP, conduzindo ao perfil de formador/a ESS-FP. - Facilitar a integração efetiva de conteúdos e metodologias inovadores de ESS nos currículos de FP. - Experimentar um programa de formação-ação, a fim de criar oportunidades para que as realidades das ESS e de FP se reúnam nas áreas da experimentação e, desencadeiem <i>feedbacks</i> positivos e processos de desenvolvimento local (isto é), estágios para estudantes em iniciativas de ESS. - Envolver formadores/as de FP a fim de: > validar os conteúdos e a estrutura do curso de formação; > participar ativamente no processo de formação-ação, produzindo conteúdos e metodologias para cursos ESS-FP. Este segundo objetivo é muito importante porque representa a parte mais inovadora do projeto, em termos de competências cognitivas, conativas e metodológicas que os/as formadores/as de FP devem desenvolver para permitir que os seus/suas formandos/as funcionem no seio das organizações ESS. Nesta fase será possível experimentar a cocriação de materiais didáticos adaptados ao contexto nacional. - Aumentar o número de formadores/as ESS-FP capazes de integrar conteúdos e metodologias de ESS nos currículos de FP.
RESULTADOS ESPECÍFICOS DE APRENDIZAGEM	- Tendo aumentado o conhecimento dos/as formadores/as de FP tanto no que diz respeito ao mundo da ESS em geral como no que diz respeito às experiências presentes no seu território.

	- Poder conhecer e analisar os contextos territoriais e os diversos fluxos ⁶ que fazem parte deles. - Poder explorar as possíveis ligações entre os diferentes atores, com o intuito de facilitar o trabalho em rede e orientar as cadeias económicas para um desenvolvimento local e sustentável - Saber como acompanhar formandos/as/estudantes/alunos/as para formas de trabalho e empreendedorismo decentes, criativas, colaborativas e coletivas a realizar na perspectiva da ESS. - Saber utilizar metodologias de formação de acordo com os princípios e valores da ESS. - Conhecer a metodologia de investigação em ação para fazer o curso de formação-ação de currículos de FP. - Desenvolver uma abordagem crítica das capacidades, olhar para as capacidades individuais no contexto social e nas capacidades coletivas. - Ter aumentado as capacidades digitais utilizando ferramentas digitais.
PALAVRAS-CHAVE	- Economia Social Solidária e Organizações de Economia Social e Solidária (OEES) - Empresa social/ empreendedorismo - Gestão democrática - Autogestão dos/as trabalhadores/as - Desenvolvimento local e sustentabilidade - Circuito ESS: cadeias de abastecimento e distribuição em redes da ESS - Recursos Éticos e Solidários - Recursos financeiros e não financeiros - Abordagem de capacidade - Metodologia de investigação-ação - Futuro do trabalho - Aprendizagem cooperativa e participativa - Currículo FP - Competências cognitivas, afetivas e conativas
CONTEÚDOS	0. Fase de Preparação 1. Perfis de formandos/as e avaliação de competências > Competências-chave e capacidades técnicas nos currículos FP em relação às necessidades da ESS: competências cognitivas, afetivas e conativas 2. Definição de objetivos e conteúdos de formação 3. Cocriação de um pacto de formação 4. Cocriação da metodologia de investigação em ação e da análise territorial > Foco no Pacote Inicial: 3 módulos de formação que promovem a Economia

⁶ Os fluxos são dinâmicos e permeiam cada território: fluxos naturais, culturais e económicos.

Para saber mais sobre a reorganização do fluxo na comparação ESS viste o seguinte endereço:

http://solidarius.com.br/mance/biblioteca/solidarity_economy.pdf

	Social Solidária Línguas e significados comuns para uma visão partilhada: diferenças entre ESS e a economia <i>mainstream</i>. O papel da ESS e da FP na perspetiva de um desenvolvimento local sustentável e solidário: o futuro do trabalho neste tempo de crise (crise económica, social, ambiental e cultural) e de fortes desafios tecnológicos. Composto por 3 módulos - Valores e princípios - Gestão - Finanças e recursos > Conteúdos específicos desenvolvidos de acordo com cada contexto nacional: análise de contexto, metodologias participativas, envolvimento de atores locais e mobilização destes para promover uma cidadania ativa e processos transformadores para um desenvolvimento local sustentável. 5- Fase de avaliação
--	--

2/ Modelo de calendarização

Dia 1	Dia 2	Dia 3	Dia 4	Dia 5
OBJETIVOS DO DIA – MANHÃ				
Partilhar a visão: ESS e FP para um desenvolvimento local sustentável	Identificar a lacuna entre as capacidades da ESS e as que se desenvolvem atualmente em FP	Observar e conhecer uma experiência da iniciativa ESS	Conhecer a metodologia de investigação-ação	Cocriação da estrutura de formação de 5 dias com futuros/as formadores/as
MANHÃ – Unidade 1				
MANHÃ. 1..1. Introdução 1.1.1. Apresentação dos participantes. 1.1.2. Apresentação do projeto (SSE IVET + SSE-VET2). 1.1.3. Apresentação do Quadro geral da formação.	MANHÃ. 2.1. Foco no conteúdo da formação ESS 2.1.1. Foco na Gestão Democrática em ESS (pacote de formação nº2) 2.1.2 Foco em Finanças e Recursos (nº3)	MANHÃ 3.1. Visita no local de uma iniciativa local	MANHÃ .4.1 <i>Feedback</i> sobre a visita de campo Resultados e conclusões da observação da visita de campo: Analisar a grelha de observação e reformular, reorganizar a informação, sublinhar as relações entre a informação e produzir um novo instrumento, estudo de caso.	MANHÃ 5.1 Conteúdos e metodologias de formação Como utilizar a Plataforma de e-learning Moodle
MANHÃ – Unidade 2				
MANHÃ.1.2. Foco nos Valores e Princípios da ESS (pacote de formação nº1).	MANHÃ 2.2. Como adaptar e/ou enriquecer competências-chave e capacidades técnicas em relação às necessidades da iniciativa ESS local? Ajuste da grelha projetada no Dia 1-TARDE.	MANHÃ .3.1. Visita no local de uma iniciativa local	MANHÃ 4.2. O processo de formação-ação nas áreas de experimentação: cocriação de um plano estratégico de ação para formações locais.	MANHÃ 5.2- Conceção conjunta e partilha de um módulo de formação piloto local durante 5 dias
Opções do horário de almoço: almoço no local, almoço em iniciativas locais de ESS, tempo livre.				

Dia 1	Dia 2	Dia 3	Dia 4	Dia 5
OBJETIVOS DO DIA - TARDE				
Partilhar a visão: ESS e FP para um desenvolvimento local sustentável	Identificar a lacuna entre as capacidades da ESS e as que se desenvolvem atualmente em FP	Observar e conhecer uma experiência da iniciativa de ESS	Conhecer a metodologia de investigação-ação	Cocriação da estrutura de formação de 5 dias com futuros/as formadores/as
TARDE – Unidade 3				
TARDE. 1.3. a) Construir uma “comunidade de formação”: apresentação do processo b) Abertura da análise do contexto local coletivo.	TARDE .2.3 Rumo à abordagem das capacidades: apresentação do quadro metodológico e das ferramentas	TARDE .3.3. Convidar ator(es) local(ais) para ser/em entrevistado/s pelos/as formados/as.	TARDE.4.3 – Entrevistas com atores locais como potenciais parceiros para desenvolver a formação local em SSE VET	Avaliação e sessão de <i>feedback</i>
TARDE – Unidade 4				
TARDE.1.4. Definição dos objetivos da formação e fase de conteúdo 1 Conceção com os/as formandos/as objetivos comuns e explícitos da formação. Cocriação do pacto de formação.	TARDE 2.4 Investigação-ação aplicada a um processo de formação-ação Preparação para a visita de campo no dia seguinte (recolha de dados e construção da grelha de observação)	TARDE. 3.4. Completar coletivamente a grelha de observação	TARDE. 4.4 – Jogo sério: construção de estudos de caso para alimentar o plano estratégico de formação local SSE VET	Avaliação e sessão de <i>feedback</i>
Opções de Final de Tarde: Festa de boas-vindas, jantar coletivo em iniciativas locais ESS, pequenos passeios, pequenas visitas opcionais, tempo livre. → Procure por um equilíbrio entre atividades sustentadas, a necessidade de tempos informais e a necessidade de pausas.				

3/ Rutura metodológica

PASSO 0 – Fase de preparação: seleção dos participantes

A fase de seleção dos participantes é crucial para a eficácia da formação, por isso é importante:

- > **escolher os participantes de ambas as áreas (formadores/as FP e atores ESS)** numa abordagem equilibrada: a composição mista do grupo de formandos/as é crucial;
- > **escolher os participantes com diferentes experiências e origens:** reunir formandos/as experientes na área de ESS e formandos/as que comecem por descobrir princípios de ação da ESS permite apoio mútuo, bem como debates. Isto ajuda a formar uma comunidade de aprendizagem dinâmica enriquecida pela diversidade de perspetivas. A presença de mais formandos/as experientes pode também facilitar a perspetiva de investigação-ação. Isto ajuda a formar uma comunidade de aprendizagem dinâmica e enriquecida pela diversidade de perspetivas. Os/As formadores/as têm de estar preparados para ajustar o conteúdo e o aspeto participativo ao nível inicial;
- > escolher os participantes que tenham um mínimo de conhecimento e adesão aos valores, princípios e práticas da ESS;
- > escolher os participantes que estejam dispostos a questionar o seu papel como formadores/as.

Uma constante presença dos participantes é necessária para construir uma comunidade de aprendizagem dinâmica, para alimentar as discussões e a criação de materiais de formação coletivos.

Poderia ser possível formar um grupo de formadores/as do mesmo centro de formação ou escola para que partilhassem a motivação na sua mudança de perspetiva, as suas dicas e experiência de formação, bem como um reflexo comum da sua responsabilidade enquanto formadores.

O grupo de formandos/as pode identificar-se como uma equipa recém-formada que se envolve com as iniciativas da ESS e redes locais para participar ativamente no desenvolvimento da ESS no futuro.

PASSO 1- Fase de avaliação

- > focando-se nas necessidades, expectativas e motivações dos participantes de acordo com o seu ambiente.

A análise do contexto é crucial para conhecer quais as realidades tanto da ESS como da FP que funcionam nesse território e quais as relações que eles já poderão ter.

Para fazer isso, podemos utilizar fontes objetivas e subjetivas: analisar dados, mapear o território, entrevistar outros/as formadores/as de FP e realidades ESS (isto é, usá-los como

estudos de caso para melhor compreender os valores e princípios da ESS), convidando os hóspedes (por exemplo, os empresários onde os estudantes FP vão fazer os seus estágios), a realização de visitas de campo ou *workshops* experienciais em empresas de ESS. Estas são algumas maneiras para conhecer o contexto no qual estamos a trabalhar e que queremos transformar e podemos escolhê-los de acordo com os contextos específicos.

No entanto, o mais importante não é utilizar estas ferramentas como objetivo final da nossa investigação-ação: estas são oportunidades para conhecimento e oportunidades para envolver atores e partes interessadas das comunidades locais na nossa formação-ação; envolver um número ainda maior de pessoas nos objetivos de transformação sustentável e solidária da economia e da sociedade; e expandir a comunidade de formação que nasce a partir da formação.

Sobre a comunidade de aprendizagem

O cuidado – uma noção central na ESS que enfatiza a responsabilidade recíproca de prestar atenção a uma participação justa, bem-estar e sentimentos de segurança – é o ingrediente no centro da comunidade de aprendizagem emergente.

O conceito de cuidado deve orientar a criação da comunidade de formação, o que significa ter alguma atenção específica.

Se a formação for presencial é importante ter em conta:

- > aspetos logísticos (isto é, a escolha do local para formação e para os momentos de pausa; da escolha dos produtos de consumo das empresas ESS);
- > proporcionar momentos de celebração e momentos de intercâmbio informal entre os participantes;
- > usar metodologias de formação que forneçam idiomas expressivos que não verbais (manual, corporeidade, desenho, etc.) melhorar o uso do corpo.

Se a formação é à distância é importante ter cuidado com:

- > limitar o tempo em frente aos ecrãs;
- > selecionar as ferramentas digitais para a formação para que todos os participantes possam utilizá-las e tenham acessibilidade total: se eles não conhecerem estas ferramentas de antemão, leve o tempo necessário para que todos aprendam a usá-las, superando assim qualquer divisão digital;
- > selecionar ferramentas digitais que permitam uma variedade de ações: partilhar materiais, canais de comunicação diferentes (chat, fóruns, etc.), gravação, criação de salas, etc.;
- > respeitar os horários estabelecidos;
- > providenciar as pausas necessárias.

PASSO 2- Definição dos objetivos e conteúdos da formação

A definição de comunidade de aprendizagem e de alguns princípios que orientam o seu desenvolvimento devem ser apresentados como uma introdução ao processo de formação. A cocriação dos objetivos de formação implica tornar explícito e ter em conta as primeiras questões e dúvidas dos/as formandos/as.

A abordagem metodológica deve ser bem explícita de maneira que os/as formandos/as se envolvam na formação participativa com base na análise das necessidades. A pedagogia deve ser um elemento constante discutido em todos os aspetos da formação, ultrapassando uma relação convencional de formador/a – formando/a numa relação horizontal.

Sobre a criação de uma comunidade de aprendizagem

- > Partilhar com os/as formandos/as objetivos comuns e explícitos: é necessário para que o controlo seja eficaz.
- > Priorizar atividades envolvendo os/as formandos/as como formadores/as, aqueles que visam ativamente o edifício comunitário é um elemento-chave.
- > Mentoria é um ingrediente ativo para construir uma comunidade de aprendizagem.
- > Dar tempo e espaço para um processo criativo coletivo e experimentação de forma a fortalecer o vínculo dentro da comunidade de formação emergente.
- > Dar tempo para momentos informais de introdução, discussão e partilha; trabalho em rede.
- > Encorajar os/as formandos/as a implementar o elemento entre a sessão ajuda a fornecer um *feedback* que pode em troca ajudar a melhorar a próxima sessão de formação, e fertilizar o processo de aprendizagem e partilha da comunidade.

PASSO 3- Cocriação de um pacto de formação

O processo gerador de investigação-ação é a metodologia de formação-ação utilizada para implementar a abordagem de capacidade como objetivo da formação. Cada participante deve sentir-se envolvido, pelo que o contrato de formador/a-formando/a deve incluir os seguintes ingredientes:

- > Relações Equilibradas / participação livre e justa. Deve ser criada e desenvolvida uma forte ligação e comunicação entre formadores/as e formandos/as, bem como entre os/as formandos/as, de modo que a formação seja uma experiência transformadora. Um discurso livre e justo é um elemento-chave a implementar para que todos os pontos de vista sejam ouvidos sem que ofendam outros participantes. A perspetiva crítica não deve sofrer com esta abordagem, a chave é uma atitude respeitosa. Estes elementos devem ser apresentados a todos os participantes – formandos/as e formadores/as – durante a abertura da formação.
- > Transformar-se em decisões e ações concretas. A formação tem de envolver formadores/as e formandos/as em decisões e em atividades práticas. Neste sentido, todas as pessoas envolvidas

na formação devem ser ouvidas e respeitadas e as decisões têm de ser tão consensuais quanto possível.

> Trabalho coletivo real. O trabalho em equipa é bastante clássico, mas normalmente, na prática, os grupos dividem o trabalho em tarefas que são concluídas individualmente e depois reunidas, muitas vezes contornando a experiência partilhada do trabalho coletivo do que está a ser aprendido.

> Aprendizagem coletiva. O trabalho em equipa precisa de ser substituído por um trabalho de cooperação rígido: por exemplo, tem de haver uma rotação de funções entre grupo e responsabilidade. O trabalho cooperativo implica mais tempo e um envolvimento alargado.

> Os/As formadores/as devem colocar o/a formando/a no centro da formação, acompanhando-os/as e levando-os/as a dar um passo atrás no seu projeto, na sua experiência e na sua prática.

PASSO 4- Cocriação de materiais e metodologias de formação

A implementação da investigação-ação num curso de formação é um elemento-chave para transmitir aos/às formandos/as, ou seja, aos/às formadores/as de FP/ESS e a outros intervenientes da ESS: devem experimentar a metodologia para que possam traduzir-se nos seus contextos locais. A noção de "investigação" pode ser explícita para explicar o princípio dos inquéritos de campo, estudos de caso e da epistemologia da ESS com base na diversidade de conhecimentos e perspetivas.

Garantir que as pessoas reforcem os seus conhecimentos sobre a ESS e FP e, garantam que os participantes entenderam o potencial do encontro ESS-FP no contexto mais amplo do desenvolvimento local, incluindo a perspetiva dos objetivos de desenvolvimento sustentável. Por esta razão, pode ser útil:

> partir de conteúdos reais de FP (programas, unidades de ensino, materiais) e analisá-los a partir do ponto de vista da ESS, comparando os objetivos da formação, palavras-chave e a linguagem utilizada;

> manter sempre uma abordagem dialética baseada na discussão, para que os valores e princípios da ESS não sejam descobertos como um dogma;

> colocar o conceito de transformação no centro do programa de formação. A noção de transformação na perspetiva da ESS como um elemento crucial no cerne do programa: os/as formandos/as para serem formadores/as têm de se envolver praticamente com a noção para que sejam capazes de construir um programa de formação no futuro. Eles também têm de estar conscientes do seu papel neste processo.

> integrar apresentações e discussões sobre como acompanhar o processo de mudança, entre o trabalho pessoal e a participação coletiva no interesse geral.

Sobre os recursos fornecidos

Devem ser disponibilizados recursos na língua nacional para ajudar os/as futuros/as formadores/as a ter acesso ao material, particularmente na descrição e testemunhos das iniciativas da ESS. Tanto quanto possível, esses recursos devem incluir uma diversidade de suportes: filmes, entrevistas e *podcasts*. Se faltarem, estes recursos deverão ser criados e fornecidos pela comunidade de formação, considerando também alguns exemplos de outros países, como fontes de inspiração.

Sobre métodos de ensino

É fundamental escolher uma abordagem de baixo para cima para a formação e ter tempo para desenhar programas de formação e conteúdos em conjunto com os/as formandos/as, a partir das suas próprias experiências. Lembre-se sempre que o/a formador/a tem que ser um facilitador e durante os debates ou exercícios práticos, é importante deixar tempo para a reflexão e resumir as conclusões alcançadas, lições aprendidas e implicar resultados. O processo de aprendizagem deve ser dinâmico, e orientado para a ação.

Para atingir este objetivo poderá ser útil:

- > A participação numa iniciativa da ESS “na vida real” parece muito importante. Tendo em consideração a dinâmica local, tem de ser debatido com os/as formandos/as se deve e pode ser como voluntário/a, visitante participante, consumidor, etc.
- > As visitas no local são um elemento-chave: os/as formandos/as devem ser capazes de entrevistar alguns dos trabalhadores incluindo os fundadores da iniciativa. Essas entrevistas têm de ser definidas e preparadas antecipadamente com os organizadores da formação, de maneira a explicar o processo de formação e de perguntar aos/as formandos/as o que é que eles esperam da entrevista, partilhando questões.
- > *Workshop* experimental e *role-playing* podem complementar a visita de campo. Jogos sérios podem ajudar os/as formandos/as a construir uma abordagem de estudo de caso para trazer de volta futuros/as formandos/as.
- > Sessões regulares de *feedback* devem proporcionar aos /às formandos/as a partilha das suas experiências e a expressarem as suas dúvidas. Noções específicas e elementos experienciais considerados como particularmente importantes pelos/as formandos/as no que respeita aos valores e práticas da ESS devem ser discutidos e debatidos.
- > Idealmente, o programa de formação deve incluir explicitamente a perspetiva dos objetivos de desenvolvimento sustentável, a integração da apresentação e discussões em como acompanhar a gestão da mudança, entre o trabalho pessoal e a participação coletiva no interesse geral. Sair entre as sessões, momentos nos quais os participantes possam colocar em prática os conteúdos da formação nos seus contextos de trabalho e vida pessoal;
- > fornecer sessões regulares de *feedback* na qual os participantes podem partilhar as suas experiências numa lógica *peer-to-peer* e expressar as suas dúvidas. As suas dúvidas devem ser

consideradas como um dos principais objetivos da formação: deve ser adaptada aos processos de aprendizagem reais dos/as formandos/as e às suas necessidades.

Sobre os estudos de caso

O desenvolvimento de estudos de caso aprofundados e a organização de visitas de campo dão aos/as formandos/as uma oportunidade de conhecer pessoas empenhadas que falam e explicam de uma perspetiva diferente a sua experiência em ESS. Os/As formandos/as podem experimentar a opção de fazer escolhas orientadas para a ESS de organização no desenvolvimento de um estudo de caso, conectando-os com as consequências na vida real (positivas) de tais escolhas.

Os estudos de caso são uma parte essencial da investigação-ação, mas não têm de a substituir: são uma ferramenta de conhecimento fundamental para a fase de análise de contexto e para o envolvimento de atores e partes interessadas locais; eles são uma ferramenta para a investigação-ação e podem enriquecer o processo e serem complementares para outras abordagens. Por isso, é importante criar uma ferramenta comum para construir e analisar estudos de caso, distinguindo 3 níveis de análise: dados, informação e conhecimento (ver abaixo).

Se a formação estiver presente:

- > A participação numa iniciativa da ESS “na vida real” parece muito importante. Tendo em consideração a dinâmica local, tem de ser debatido com os/as formandos/as se deve e pode ser como voluntário/a, visitante participante, consumidor, etc.;
- > poderá ser útil organizar um *workshop* experiencial;
- > os/as formandos/as podem entrevistar pessoas que trabalham no campo da FP e da ESS.

Se o treino está à distância é importante:

- > cada formando/a (ou grupos) organize algumas entrevistas com pessoas que trabalham no campo da FP e da ESS;
- > convidar convidados (outros/as formadores/as ou iniciativas/cooperativas da ESS), ouvir as suas experiências e debater em torno delas.

PASSO 5- Fase de avaliação

> Avaliação passo a passo da compreensão e envolvimento dos/as formandos/as com intervenções constantes e um momento de avaliação final.

A fase de avaliação deve estar explicitamente relacionada como pacto de formação e a definição dos objetivos e conteúdos da formação (passo 2).

De maneira a sustentar e estruturar a fase de avaliação, pode ser planeado um *feedback* diário. Esta avaliação pode integrar uma perspetiva colaborativa, assim como uma avaliação de autoavaliação.

A avaliação coletiva pode ser equipada com a utilização de post-it, Jamboard e Mentimeter para partilhar um *feedback* explícito que o grupo possa discutir. A autoavaliação necessita de uma avaliação mais privada, assim como um diálogo individual entre formando/a e pelo menos um/a formador/a.

Uma clara delimitação entre conhecimento e competências deve ajudar a clarificar o caminho de aprendizagem do grupo e, o que cada formando/a adquiriu. Uma grelha comum de capacidades e competências pode ser elaborada e afinada no início da sessão de formação.

Exemplo de grelha:

	SSE PRINCIPLES						CATEGORIES		ACQUISITION				TRAINING			
	Cooperation	Democracy	Sharing	Transparency	General/public interest	Collective benefit	Solidarity	Transversal : Transferable between different nature of organisation / from one position to another along a professional path	Specific to SSE/non specific to a considered occupation	Knowledge	Understanding of the professional environment, and of its SSE dimensions	Know-how	Know-how to be	How is it taken into account in the training ? - Level 1 : in our training for trainers - Level 2 : by the trainers in their own SSE teaching	Transmission method	Other comments
BASIC SKILL																
LEVEL 1 : basic skills																
Listen																
Understand																
Autonomy/capacity for initiative																
Organising ideas																
Demonstrate critical thinking skills																
LEVEL 2 : basic skills requiring the prior acquisition of level 1																
Participate																
Positioning yourself																
Arguing, making the case																
Acting collectively																
MISSIONS																
Production - Goals / Requirements and specifications / Actors, roles and responsibilities / Priorities / Planning and duration / Control, project monitoring, communication / Risks assessment																
General services /purchase/supply & logistics/maintenance																
Marketing, Sales and Promotion																
Information System / Communication strategy (internal & external)																
Public relations / cultural mediation / reception of the public / partnerships																
Management and organisation / decision making processes / governance																
Human Relation - monitoring the individual and collective professional path.																
Administration/Accountancy / Finance (including budget management, voluntary contributions, and compliance with legal and security rules)																

Processos e ferramentas pedagógicas

1/ Modelo de Formação *Webinar*

Como todos nós já experimentamos é possível estar numa situação em que a formação vai acontecer *online*. Nessa perspetiva, aqui está um pequeno guia em como preparar uma sessão *online* baseada nos materiais e atividades do projeto, slide a slide e gradualmente.

O material produzido pelos parceiros SSE VET2, ambos em inglês e em língua nacional, podem ser úteis. Pode encontrá-los aqui:

- **URL Socio-eco.org:** <https://www.socioeco.org/IVET2>
- **URL RIPESS Eu website:** <https://ripest.eu/en/ivet-and-sse/>

Webinar de formação sobre conceitos e noções

A sessão é concebida para durar cerca de 1h30.

1. Introdução das sessões (10 minutos)

=> Slide 1 – Introdução da sessão

- Detalhar o horário dos dias.
- Algumas palavras sobre o contexto podem ser incluídas.

=> Slide 2 – Objetivos da formação

- Planear os objetivos da formação do dia, com base no processo de cocriação com os/as formandos/as.
- Partilhar dúvidas e questões.

2. Conteúdo da formação (20 a 30 minutos)

=> Slide 3 e seguintes – apresentação das principais noções e conceitos

Incluindo:

- Definições claras.
- Ilustrações explícitas baseadas em estudos de caso curtos.
- Os debates e as informações mais recentes podem ser incluídas para dar uma perspetiva “societal”: alterações legais recentes ou agenda institucional, exemplos europeus e internacionais.

3. Sessão interativa (40 minutos)

- 3.1. Dividir em grupos menores para reunir perguntas e comentários. Cada grupo irá relatar uma síntese do diálogo de 10 a 15 minutos.
- 3.2. Sessão de *feedback*: usando ferramentas interativas (ver a secção de ferramentas para a participação), compartilhe as perguntas e os comentários. Delinear entre questões gerais e precisas.
- 3.3. Responder às questões principais.
- 3.4. Discutir como esta noção/conceito se relaciona com o programa de formação projetado em conjunto.
- 3.5. Avaliação coletiva da sessão.

Webinar de formação num estudo de caso

A sessão é concebida para durar cerca de 1h30.

1. Introdução das sessões (10 minutos)

=> Slide 1 – Introdução da sessão

- Detalhar o horário dos dias.
- Algumas palavras sobre o contexto podem ser incluídas.

=> Slide 2 – Objetivos da formação

- Planear os objetivos da formação do dia, com base no processo de cocriação com os/as formandos/as.
- Partilhar dúvidas e questões.

2. Conteúdo da formação (20 a 30 minutos)

=> Slide 3 e seguintes – Apresentação do principal estudo de caso

Incluindo:

- Perspetiva histórica do projeto, mas também do seu setor e contexto local.

Ex: história do projeto de agricultura de base comunitária numa região específica, qual o perfil socioeconómico da área de ação local, como é que está a fazer o setor agrícola nessa área.

- Ilustrações específicas de:

- governação;

- processos de produção;
- modelo económico;
- a comunidade, parceiros, atores envolvidos

- Ênfase num aspeto específico das iniciativas relacionadas com os objetivos da formação.

3. Sessão interativa (40 minutos)

3.1. Dividir em grupos menores para reunir perguntas e comentários. Cada grupo irá relatar uma síntese do diálogo de 10 a 15 minutos.

3.2. Sessão de *feedback*: usando ferramentas interativas (ver a secção de ferramentas para participação), compartilhe as perguntas e os comentários. Delinear entre questões gerais e precisas.

3.3. Responder às questões principais.

3.4. Discutir como este estudo de caso e os elementos específicos sublinhados se relacionam com o programa de formação coprojetado.

3.5. Avaliação coletiva da sessão.

2/ Como construir estudos de caso

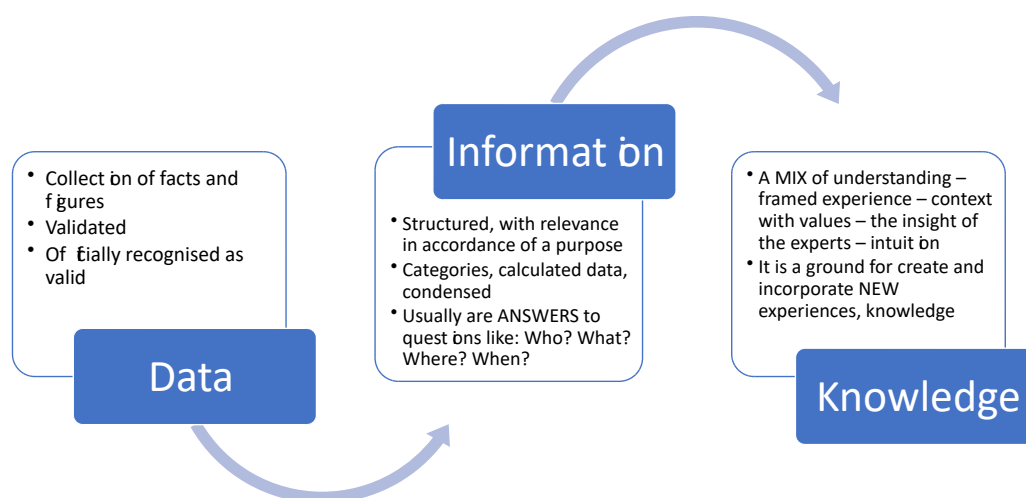
Delinear Dados – Informação – Conhecimento

O nível de dados em geral diz respeito à matéria-prima. No que diz respeito ao estudo de caso, estamos direcionados para qualquer dado que possa encontrar na internet, relatórios e apresentação integrando-se na descrição de comprimento, estatísticas, livros, etc.

O nível de informação requer uma ESTRUTURA dos dados selecionados. Normalmente, a estrutura é oferecida através de um questionário: Pergunta e Resposta para O QUÊ? QUANDO? QUEM? ONDE?

Para operar esta seleção e estruturação de dados, necessitará de um PROPÓSITO /um OBJETIVO. Para conceber claramente esse propósito, recomendamos desenhar uma GRELHA.

O nível de conhecimento diz respeito ao entendimento real. Para um estudo de caso, os/as formandos/as devem ser capazes de agarrar a tez da pessoa com os seus próprios valores, intuição, e está enraizada em experiência e contexto concreto. Reside na mente das pessoas. É sobre O SABER e SABER O QUÊ. O conhecimento é o terreno para a criação de novos conhecimentos



Visitas no local

As visitas no local são um ambiente privilegiado para partilhar uma experiência comum de ESS, para além de uma metodologia teórica, como um movimento incorporado, uma dinâmica de valores e práticas encarnadas. Sem essa opção (especialmente no caso de bloqueio próprio), ainda é possível basear a compreensão comum dos/as formandos/as com base na sua experiência anterior de iniciativa ESS, como profissional ou não. Existe uma oportunidade para os organizadores e para os/as formadores/as aproveitarem a oportunidade do módulo de formação para se envolverem com iniciativas locais de ESS e dinâmicas, e começar a considerar parcerias a longo prazo. Aprender através do fazer é o quadro adequado de formação para formar uma comunidade de aprendizagem coletiva, e para alimentar o debate sobre como

desenvolver e envolver com iniciativas transformadoras, e como se tornar um/a formador/a nessa matéria: como atrair e envolver formandos/as inexperientes.

O processo coletivo para construir um estudo de caso

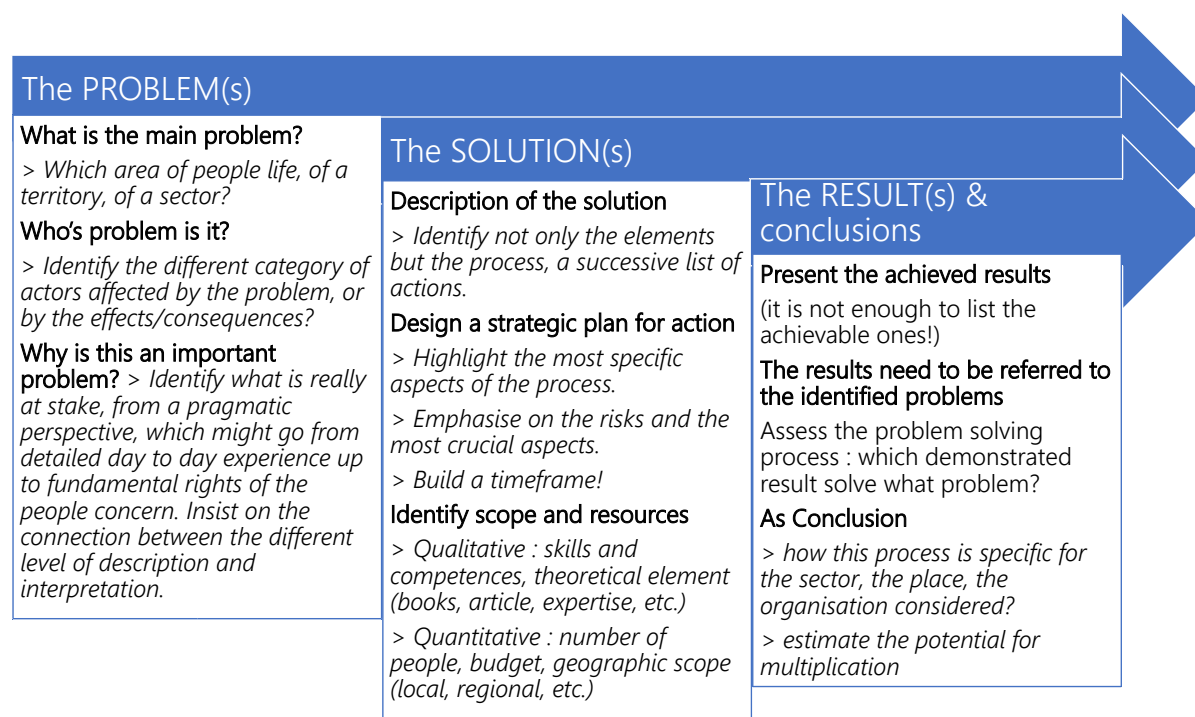
Processamento do estudo de caso

- > Recolher material e dados sobre o estudo de caso.
- > Construir juntamente com os/as formandos/as a grelha de observação (instrumento para enquadrar a informação).
- > Completar a grelha de observação com dados das visitas de estudo (nível de informação).
- > Analisar a grelha de observação e reenquadrar, reorganizar informação, sublinhar as relações entre a informação e produzir um novo instrumento, estudo de caso – nível de conhecimento.

Construir uma narrativa

O estudo de caso é típico da investigação qualitativa. Mesmo que os dados incluam elemento qualitativo, o objetivo é oferecer uma abordagem empírica, uma narrativa específica com uma mensagem replicável. O grupo deve tentar encarnar a perspetiva dos beneficiários como contador de histórias, a qual inclui, na verdade, uma perspetiva crítica. Contar histórias para um estudo de caso não precisa de ser ingénuo, mas abrangente. Para tal, o grupo deve identificar as diferentes componentes principais:

- O PROBLEMA dos beneficiários.
- As SOLUÇÕES desenhadas para o problema específico – processos, intervenções.
- Os RESULTADOS e CONCLUSÕES – como pelo menos uma solução parcial dos problemas iniciais e sobre os próximos passos, extensão e multiplicação.



3/ Foco no Pacote Inicial: 3 módulos de formação promovendo a Economia Social Solidária

Estes módulos de formação são uma ferramenta para formadores/as que trabalham na formação profissional e educativa inicial (IFEP). Estes módulos são resultados intelectuais resultantes de um trabalho colaborativo entre 8 organizações de diferentes países europeus, que se reuniram no âmbito do projeto: “Social and Solidarity Economy in Europe: affirming a new paradigm through IVET curricula innovation” (setembro 2016 – agosto 2018), cofinanciado pelo programa Erasmus+ da União Europeia.

Estes módulos são para ser incluídos como peças modulares nos cursos de FPI existentes, nomeadamente nas áreas da economia, gestão, finanças e social. Podem ser utilizados com flexibilidade, dependendo do perfil dos/as formandos/as e do grau de autonomia que os/as formadores/as têm em cada país para reformular ou adicionar partes ao currículo dos cursos de formação existentes.

Os três módulos de formação devem ser idealmente implementados em conjunto de forma sequencial, permitindo uma compreensão mais profundada de como funciona a ESS. Podem ser utilizados individualmente para uma curta abordagem introdutória à ESS.

Estes incluem:

- > A estrutura geral do Módulo, a sua duração, propósito geral, resultados específicos da aprendizagem, palavras-chave e conteúdos.
- > Uma lista de recursos existentes que podem ser utilizados como inspiração e contributos para formadores/as que irão desenvolver todos os conteúdos e atividades de aprendizagem adaptadas ao seu contexto de formação.
- > Dicas para formadores/as promoverem abordagens pedagógicas inovadoras.
- > Um glossário incluindo palavras-chave relevantes.
- > Estudos de caso de diferentes países europeus que apresentam exemplos de vida real em torno dos valores e princípios da ESS.
- > Exemplos adicionais úteis para formadores/as.

Este pacote é composto pelos seguintes módulos de formação:

Módulo 1. Valores e Princípios da Economia Social Solidária

Módulo 2. Gestão Democrática na Economia Social Solidária

Módulo 3. Finanças e Recursos Éticos e Solidários

Módulo 1. Valores e Princípios da Economia Social Solidária

TÍTULO	Valores e Princípios da Economia Social Solidária
DURAÇÃO	30 horas (duração sugerida; cada formador/a pode adaptar a duração de acordo com necessidades específicas)
PROPÓSITO GERAL	O principal objetivo deste módulo é entender o tema de Economia Social Solidária (ESS) como um movimento transversal, que liga valores e princípios à ação e práticas coletivas. No final deste módulo, os/as formadores/as irão compreender as dinâmicas da ESS, assim como também serão capazes de distinguir a ESS de outras dinâmicas económicas. Estarão também equipados com os principais conhecimentos, bem como com as competências básicas, para implementar esses valores e princípios na prática e na ação coletiva.
RESULTADOS ESPECÍFICOS DE APRENDIZAGEM	para entender a diferença entre público, privado e terceiro setor para entender a diferença entre Economia Social Solidária (ESS), Economia Social e Economia Solidária para saber a história e definição de ESS para estar atento aos principais valores e princípios da ESS para entender o conceito ESS e várias definições de ESS (incluindo ser capaz de construir a sua própria definição de ESS com base na sua experiência de vida/ formação) para compreender as especificidades dos valores e princípios da ESS no seio das organizações ESS para estar atento aos setores de atividades no seio da ESS para compreender o conceito de cadeias em ESS: produção, consumo, distribuição para saber como reconhecer diferentes tipos e formas de organizações ESS (cooperativas, empresas sociais, etc.) para compreender a definição de empresa social/empreendedorismo para saber o que é Responsabilidade Social Corporativa (RSC): oportunidades e riscos para compreender o conceito de rede ESS para distinguir os setores, as cadeias e organizações das redes ESS para saber reconhecer a situação atual na Europa e no país de cada formando/a
PALAVRAS-CHAVE	economia social solidária economia social economia solidária

	valores princípios três dimensões da sustentabilidade: económica, social e ambiental na ESS e em RSC e na tripla linha de fundo organizações de economia social e solidária (OESS) empresa social/empreendedorismo cooperativa economia comunitária e outras experiências de economia social solidária economia local e desenvolvimento local setor de atividade Circuitos ESS: cadeias de abastecimento e distribuição em ESS redes Intercooperação económica da ESS
--	--

CONTEÚDOS	• Introdução (racionalidade, situação atual, necessidades) • Economia Social Solidária 2.1. Breve história 2.2. A diferença entre Economia Social Solidária, Economia Social e Economia Solidária 2.3. Valores e princípios da ESS 2.4. Definições ESS (sublinhando a sua variedade) 3.1. Economia Social Solidária: da teoria à prática 3.2. Setores de atividade dentro da ESS 3.3. Cadeias: produção, consumo, distribuição em ESS 3.4. Diferentes tipos e formas de organizações ESS (cooperativas, empresas sociais, etc.), Responsabilidade Social Corporativa • Redes ESS 4.1. Dos setores e organizações à rede ESS 4.2. Definição e experiências da rede ESS 4.3. Ferramentas e metodologias: como construir uma rede ESS • Estudos de caso (elemento transversal)
-----------	---

PARA TER ACESSO AO MÓDULO COMPLETO (em inglês):

https://www.socioeco.org/bdf_fiche-outil-197_fr.html

Módulo 2. Gestão Democrática na Economia Social Solidária

TÍTULO	Gestão Democrática na Economia Social Solidária
DURAÇÃO	30 horas (duração sugerida; cada formador/a pode adaptar a duração de acordo com necessidades específicas)
PROPÓSITO GERAL	O propósito do módulo de formação intitulado “Gestão Democrática na ESS” é fornecer a todos os potenciais alunos/as e partes interessadas relevantes toda a informação necessária no que diz respeito aos aspetos de gestão democrática na Economia Social Solidária (ESS). Especialmente, no final deste módulo, os alunos serão capazes de compreender como a gestão democrática pode ser organizada e adaptada para um objetivo coletivo, quais são os benefícios deste tipo de gestão e como pode ajudar no desenvolvimento de organizações que operam no âmbito da ESS. Mobiliza uma pluralidade de princípios e ferramentas económicas que podem ser manifestados e utilizados em quase todas as áreas de atividade económica (agricultura, indústria, serviços, etc.) para gerir com sucesso uma OESS. Vai muito além de uma tomada de decisão, mas inclui todos os aspetos da governação e das estruturas organizacionais.
RESULTADOS DE APRENDIZAGEM ESPECÍFICA	para estar informado do passado histórico da Gestão Democrática na ESS para compreender os princípios de Gestão Democrática para reconhecer a importância de Gestão Democrática em organizações ESS para compreender as principais características da propriedade coletiva e da autogestão para identificar os desafios das organizações ESS para compreender o processo de operação institucional e de tomada de decisão de uma organização da ESS para identificar necessidades sociais com a finalidade de desenvolver uma organização ESS para compreender como as organizações ESS são criadas para ser economicamente bem-sucedidas para compreender como construir e utilizar o Capital Social para compreender como a gestão social/participativa beneficia as partes interessadas internas e externas para compreender como o Marketing Social pode ajudar a ganhar rendimento e confiança para compreender por que a contabilidade social e a auditoria são importantes para a sustentabilidade de uma organização ESS

PALAVRAS-CHAVE	Organizações de Economia Social e Solidária (OESS) Autogestão do trabalhador Gestão Democrática Capital Social Planeamento Empresarial Social Gestão Participativa Social Marketing Social Contabilidade Social e Auditoria
----------------	--

CONTEÚDOS	1. Delinear uma perspetiva sobre a gestão das Organizações de Economia Social e Solidária 1.1. Introdução ao conceito de Organizações de Economia Social e Solidária 1.2. Antecedentes históricos da Gestão Democrática nas OESS 1.3. A Filosofia da Gestão Democrática – Porque é que a gestão democrática é tão importante para as OESS 1.4. Desafios para as OESS 2. Introdução do estabelecimento e da gestão democrática de uma OESS 2.1. Como criar uma OESS (planeamento das empresas sociais) 2.2. Como é que a gestão social/participativa pode ser implementada numa OESS 2.3. Capital Social – Como é que a ligação e a ponte do capital social podem ser utilizadas em OESS 2.4. Como é que o Marketing Social pode ajudar a obter rendimento e confiança 2.5. Como é que a Contabilidade Social e Auditoria podem fornecer o quadro para avaliar o desempenho e o impacto 3. Estudos de Caso (elemento transversal)
-----------	---

PARA TER ACESSO AO MÓDULO COMPLETO (em inglês):

https://www.socioeco.org/bdf_fiche-outil-198_fr.html

Módulo 3. Finanças e Recursos Éticos e Solidários

TÍTULO	Finanças e Recursos Éticos e Solidários
DURAÇÃO	30 horas (duração sugerida; cada formador/a pode adaptar a duração de acordo com necessidades específicas)
PROPÓSITO GERAL	O principal objetivo do módulo de formação “Finanças e Recursos Éticos e Solidários” é clarificar o significado, princípios, mecanismos e ferramentas das Finanças Éticas e Solidárias. Os alunos serão introduzidos em diferentes perspetivas sobre Economia Social Solidária e irão aprender sobre oportunidades e potencial transformativo das Finanças Éticas e Solidárias como um caminho para a mudança social.
RESULTADOS DE APRENDIZAGEM ESPECÍFICA	– Abordar a definição e significado de Finanças Éticas e Solidárias. – Destacar a importância de lidar com as Finanças Éticas e Solidárias. – Identificar as principais descobertas/conclusões e exemplos de boas práticas na área de Finanças e Recursos Éticos e Solidários para a promoção da Economia Social Solidária. – Criar uma Comunicação e Rede Solidária como uma das condições importantes para o funcionamento da Economia Social Solidária e Finanças Éticas e Solidárias. – Ter uma maior perceção do papel potencial do ecossistema de Finanças Éticas e Solidárias, incluindo fornecedores de finanças, empresas sociais e partes interessadas que participaram na Economia Social Solidária. – Contribuição e impacto do investimento ético e solidário e das atividades de recurso para um sistema financeiro mais estável e inclusivo. – Compreender a complexidade dos recursos utilizados pelos recursos monetários e não monetários da ESS: trabalho voluntário de capital social, parcerias/redes, doações, pagamentos em géneros, moeda local, fundos públicos.
PALAVRAS-CHAVE	– Finanças Éticas e Solidárias – Finanças Sociais – Capital Social – Instrumento Financeiro – Sustentabilidade Financeira – Investimento <i>mainstream</i> – Impacto Social – Investimento Ético e Solidário – Organizações de Economia Social e Solidária – Economia Social Solidária

	– Bancos baseados em valores (por vezes conhecidos como bancos sociais) – Recursos financeiros e não financeiros
--	---

CONTEÚDOS	Compreensão geral do setor da solidariedade social: <i>(a secção é opcional e importante para aqueles que não têm um entendimento em Economia Social Solidária)</i> ▪ definição sobre Economia Social Solidária; ▪ princípios fundamentais das organizações de Economia Social e Solidária; ▪ conceitos chave da Economia Social Solidária; ▪ diferentes exemplos de Organizações de Economia Social e Solidária; ▪ contribuição (impacto multidimensional) das Organizações de Economia Social e Solidária. 1. Recursos para além do dinheiro: da escassez à abundância: ▪ Que tipo de recursos precisa a Economia Social Solidária: ▪ Exemplos de recursos financeiros (benefícios e custos): empréstimos, subvenções, subsídios, doações, ações, garantias, obrigações de caridade. ▪ Exemplos de recursos não financeiros: capacidade intelectual, relações sociais, capital social, conhecimentos especializados, redes, sistema de intercâmbio local, moeda local, património cultural, recursos ambientais, trabalho voluntário, financiamento coletivo. ▪ Como assegurar a coerência entre missão, necessidades e recursos necessários para as Organizações de Economia Social e Solidária. ▪ A importância de recursos mistos para Organizações de Economia Social e Solidária: recursos financeiros e não financeiros. 2. O papel do dinheiro e a principal característica do sistema de <i>mainstream</i> financeiro: ▪ Como é que o dinheiro foi criado e o papel tradicional do dinheiro; ▪ Principais características do sistema de <i>mainstream</i> financeiro. 3. Finanças Ética e Solidária: O que é? Porquê fazer? ▪ Definição de Finanças Ética e Solidária;
-----------	---

	▪ Definição de Finanças Sociais; ▪ O que diferencia Finanças Éticas de Finanças Solidárias e Finanças Sociais; ▪ A principal diferença entre sistema de <i>mainstream</i> financeiro e sistema de Finanças Ético e Solidário (valores e princípios); 4. Componentes-chave no ecossistema de Finanças Ético e Solidário: ▪ Principais esferas do ambiente que afeta os serviços sociais – regulação e esferas políticas, esfera de mercado, esfera da cultura. ▪ Atores envolvidos nas Finanças Ética e Solidária – empresas sociais, investidores sociais, setor público. ▪ O impacto social – um elemento importante para medir o sucesso das Organizações de Economia Social e Solidária. Encontrar um modelo de negócio valioso.
--	---

PARA TER ACESSO AO MÓDULO COMPLETO:

https://www.socioeco.org/bdf_fiche-outil-199_fr.html

Ferramentas de aprendizagem e (Re)Cursos para inspiração

- > Diversificação dos exemplos de vida real é crucial: um conjunto de monografias com foco específico relacionado deve ser partilhado com os/as formandos/as.
- > Alguns exemplos práticos de formações piloto nacionais devem ser incluídas de maneira a proporcionar diferentes experiências europeias e estudos de caso.
- > Recursos em língua nacional devem ser fornecidos por cada parceiro para ajudar os/as futuros/as formadores/as a terem acesso ao material, em particular a descrição e testemunhos de iniciativas da ESS. Tanto quanto possível, esses recursos devem incluir uma diversidade de apoios: filmes, entrevistas, *podcasts*. Se faltarem, estes recursos terão de ser criados e fornecidos pela comunidade de formação.
- > Os oradores convidados devem ser informados sobre o que vai ser discutido no grupo de formação antes de eles intervirem. É pelo menos necessário um inquérito sobre o que os /as formandos/as esperam do orador convidado. Podem ser preparadas questões antecipadamente, se necessário.

Ferramentas para participação

- *World café* · metodologia para a realização de um grande diálogo de grupo;
- Tecnologia *open space* · metodologia para reuniões auto-organizadas;
- Comunidade baseada em ativos · abordagem à comunidade sustentável – desenvolvimento impulsionado;
- *Dragon dreaming* · métodos para processos visionários, planeamento, implementação e avaliação;
- Sociocracia · reflete sobre o consentimento *versus* consenso;
- Comunicação não-violenta · capacidades de comunicação eficazes e resolução de conflitos;
- Análise SWOT · ferramenta útil para identificar “o estado” de uma empresa social ou organização social, analisando Pontos fortes, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças;
- Conjuntos Modificados de Aprendizagem de Ação (ALS) · frequentemente utilizados para ajudar um membro de um grupo a resolver um problema ou situação pela qual possa estar a passar;
- *Role play* e exercícios de simulação · para construir situações reais ou de ficção de gestão na sala de aula;
- Método *Jigsaw* · para fazer um verdadeiro trabalho de equipa cooperativo;

- Assembleia do Cuidado → útil para discutir questões importantes de cuidados na Comunidade, que permitirão um espaço seguro para construir o sentido de Comunidade;
- *I DO ARRT* → metodologia para cocriar e apresentar as intenções, desejos, resultados, agenda, regras, papéis e tempo de uma formação (por exemplo);
- *LEGO Serious Play* → para praticar e refletir sobre o Trabalho Colaborativo.

Recursos Internacionais para inspiração

SOBRE OS PROGRAMAS E ATIVIDADES DE FORMAÇÃO EM ESS
Módulo de Formação do Projeto Erasmus + “Social and Solidarity Economy in Europe : affirming a new paradigm through IVET curricula innovation” (setembro 2016-agosto 2018) : - Valores e Princípios da ESS - Gestão Democrática em ESS - Finanças e Recursos Éticos e Solidários https://apdes.pt/en/portfolio/ssee-social-and-solidarity-economy-in-europe/
CEST Learning Package https://www.technet-berlin.de/cesttransfer-en
KISS: Pretende contribuir para a promoção da sustentabilidade em iniciativas ESS, entre os seus atuais atores e os jovens que querem entrar no setor. https://www.kissproject.eu
Social and Solidarity Handbook tem muitos recursos com estudos de caso e atividades pedagógicas, ainda que a nível do ensino superior- a partir de um projeto liderado pela Universidade de York St. John, envolvendo a Universidade do Porto (Portugal) e financiado pelo programa Erasmus Mundus. https://www.yorks.ac.uk/social-economy/handbook/
Initiatives for a Social Solidarity Economy (ISSE) – Community Work, é um projeto de parceria financiado pelo programa Erasmus+. O seu objetivo é identificar abordagens, estratégias e ferramentas comuns para promover a consciencialização, o reconhecimento, o desenvolvimento e a advocacia da ESS. Manual de formação: https://isseccommunityworks.files.wordpress.com/2016/05/training-manual-final-10-12-16.pdf Portefólio de competências: https://isseccommunityworks.files.wordpress.com/2016/04/portfolio-of-competence-english-version.pdf
O Projeto SUSY compila vários recursos disponíveis em inglês e noutras línguas: http://www.solidarityeconomy.eu/
SOBRE AS COMPETÊNCIAS-CHAVE
RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO de 22 de maio de 2018 sobre competências-chave para a aprendizagem ao longo da vida https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN
Relatórios do CEDEFOP sobre competências-chave em FP – 2015

<https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet/thematic-perspectives/key-competences-in-vet>

Declaração dos Ministros encarregados do ensino e educação profissionais – dos Estados-Membros da EU, dos Países Candidatos, dos Países do Espaço Económico Europeu – 2015

https://www.efvet.org/wp-content/uploads/2016/08/rigaconclusions_revised_21-06.pdf

SOBRE A INVESTIGAÇÃO-AÇÃO

Cilliers, W.J., An experiential learning process for the advancement of previously disadvantaged employees in an industrial context – (Chapter 3 – Research methods) – University of Pretoria

<https://it.scribd.com/document/355806841/02chapter3-pdf>

O'Brien R., An Overview of the Methodological Approach of Action Research in Roberto Richardson (Ed.), *Teoria e Prática da Pesquisa Ação [Theory and Practice of Action Research]*. João Pessoa, Brazil : Universidade Federal da Paraíba. 1998

<http://www.web.ca/~robrien/papers/arfinal.html>

Riel, M. (2010-2019). Understanding Collaborative Action Research. Center For Collaborative Action Research, Pepperdine University CA, USA (Last revision Mar 2019).

<http://cadres.pepperdine.edu/ccar/define.html>

Smith, M. K. (1996; 2001, 2007) 'Action research', the encyclopedia of informal education. Action research and the development of some different traditions.

<http://infed.org/mobi/action-research/>

Iowa State University – University Library – Research Methodologies Guide
A collection of resources describing research methods in the social sciences

<https://instr.iastate.libguides.com/c.php?g=49332&p=318066>

What is action research?

Vídeo. Duração : 8':50"

<https://www.youtube.com/watch?v=Ta21Oat1bro>

SOBRE A ABORDAGEM DE CAPACIDADE

Rethinking skills in Vocational Education and Training
NSW Department of Education & Communities, 2011

<https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A48914>

The Capability Approach: its development, critiques and recent advances
Global Poverty Research Group Institute for Development Policy and Management, University of Manchester, UK, 2006

http://www.gprg.org/pubs/workingpapers/pdfs/gprg-wps-032.pdf
An Introduction to the Human Development and Capability Approach Edited by Sèverin Deneulin with Lila Shalhani, 2009 https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/40248/IDL-40248.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Amartya Sen's Capability approach and education: enhancing social justice In LISA e-journal Vol. XIV nº1 2016 https://journals.openedition.org/lisa/8913
SOBRE O TRABALHO
ILO – Declaração de Filadélfia https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy_guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf
ILO – Decent work indicators 2013 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf

Anexos

Pacto de formação – um exemplo

Certificado – um exemplo

Este documento foi desenvolvido dentro do projeto “SSE VET2 – *Strengthening VET trainers’ competences and skills*” (Acordo número 2018-1-PT0-KA202-047501)

O acesso a este documento está aberto e estará disponível através da Plataforma de Resultados do Projeto Erasmus+

<http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/> – após a conclusão do projeto, bem como nas páginas de internet dos parceiros do projeto, e do Centro de Pesquisa socioeco.org

O apoio da Comissão Europeia para a produção desta publicação não constitui uma aprovação do conteúdo que reflita apenas as opiniões dos/as autores/as e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações nela contidas.

Parceiros do projeto