



Formação e Acção nos Bancos de Tempo

RESUMEN DE RECOMENDACIONES PARA LA FORMACIÓN DE LOS/AS GESTORES/AS DE LOS BANCOS DEL TIEMPO

Este conjunto de recomendaciones refleja los puntos de vista compartidos por cuatro entidades que, en España, Italia y Portugal, se ocupan de impartir la formación dirigida a los/as gestores/as de los Bancos del Tiempo.

Durante más de dos años, estas cuatro entidades han llevado a cabo un trabajo conjunto de reflexión y puesta en común sobre las modalidades de formación en el marco del Proyecto de Formación y Acción en los Bancos del Tiempo financiado por el Programa Grundtvig de formación permanente. Este texto presenta el resultado de este proceso resaltando los temas sobre los que existe un consenso entre los socios.

DAR VALOR A LA FORMACIÓN

Los socios reconocen la necesidad de que los/as gestores/as de los Bancos del Tiempo reciban formación inicial y permanente. La formación es una pieza clave para conseguir un desarrollo positivo del proyecto y, por ello, las oportunidades formativas deben estar disponibles tanto al inicio como a lo largo de la vida de los Bancos del Tiempo.

ENTENDER LA FORMACIÓN EN UN SENTIDO AMPLIO Y FLEXIBLE

Los socios comparten una idea amplia y flexible sobre las modalidades y oportunidades formativas. Así, junto a la existencia de modelos estructurados de formación con objetivos y actividades específicas llevadas a cabo por formadores se proponen otros espacios formativos tales como reuniones y jornadas de los bancos del Tiempo.

Los socios reconocen el valor formativo que revisten los espacios de intercambio de experiencias y conocimientos entre los diversos promotores involucrados en los Bancos del Tiempo.



•10|12

Formação e Acção nos Bancos de Tempo

FORMACIÓN PARA LA ACCIÓN TRANSFORMADORA

Los socios consideran que la formación debe capacitar a los participantes para estar listos para la acción dotándoles de los conocimientos y las habilidades necesarias para gestionar el Banco del Tiempo en una determinada comunidad o territorio.

Asimismo, es crucial que la formación dé espacio a la reflexión crítica sobre la forma en que vivimos, cuestionando las desigualdades sociales, la exclusión y la lógica del consumismo y el individualismo que caracteriza nuestras sociedades. Es importante que los participantes vean el Banco del Tiempo como una propuesta que forma parte de un movimiento más amplio a favor de la economía social y que perciban su compromiso con los Bancos del Tiempo como una forma de promover la ciudadanía activa y un desarrollo más humano, equitativo, justo y solidario de las personas y de las comunidades.

PRIORIZAR LAS METODOLOGÍAS PARTICIPATIVAS

Los socios consideran que la formación debería anidar en contextos participativos y desarrollar métodos en consonancia. Los métodos formativos activos deben ser prioritarios de tal manera que faciliten una participación inclusiva evitando al máximo las exposiciones e intervenciones didácticas que sitúen a los alumnos en un rol pasivo.

Los socios recomiendan la utilización de técnicas de dinámica de grupo, juegos de rol, estudios de casos, visitas a los Bancos del Tiempo y, en general, la creación de espacios para el diálogo y el debate. El trabajo en pequeños grupos reviste una gran importancia ya que facilita el diálogo y la cooperación entre los participantes.

ESCUCHAR A LOS PARTICIPANTES

El principal reto de la formación, y especialmente de la formación permanente, es asegurar que los contenidos sean relevantes para los participantes y que enlacen con las expectativas y las necesidades surgidas en el contexto de la acción.

Los socios recomiendan que se estimule a los participantes a presentar propuestas relativas al contenido y el formato de la formación, de tal modo que ésta de adapte lo mejor posible a sus realidades y necesidades locales.



•10|12

Formação e Acção nos Bancos de Tempo

CAPITALIZAR LA EXPERIENCIA Y EL CONOCIMIENTO DE LOS PARTICIPANTES

Los socios entienden que el mejor punto de partida de la formación debe ser los conocimientos y los valores de los participantes. En el caso de la formación permanente resulta clave crear espacios de diálogo que promuevan el intercambio y la capitalización del conocimiento práctico adquirido por los participantes en su experiencia en el seno de los Bancos del Tiempo.

CUIDAR LOS ASPECTOS RELACIONALES

Los socios reconocen la necesidad de invertir en la creación de un clima relacional positivo en el seno de los grupos de formación y entre formadores y participantes mostrando interés y preocupación por todos y cada uno de los participantes.

La diversidad de participantes debe ser tomada en consideración y valorada positivamente. Todo el mundo debe tener voz en el seno de los grupos de formación. Por ello, resulta de suma utilidad promover dinámicas de inclusión en el grupo utilizando técnicas tales como juegos de presentación y cooperativos. Asimismo, deben establecerse espacios que estimulen las relaciones informales entre los participantes.

EL TAMAÑO DEL GRUPO IMPORTA

Los socios consideran que el grupo de formación no debe superar los 25 participantes, a fin de facilitar las relaciones personales entre todos y permitir la existencia de espacios de diálogo, participación y aclaración.

PRODUCIR Y DISTRIBUIR MATERIALES APROPIADOS

Es necesario producir materiales de promoción (carteles, folletos, presentaciones) que contribuyan al buen funcionamiento de los Bancos del Tiempo así como instrumentos jurídicos, reglamentarios y organizativos (formularios de inscripción, fichas de registro de los intercambios). También deben diseñarse y distribuirse materiales de apoyo a la formación tales como resúmenes de contenidos, diapositivas, etc.



•10|12

Formação e Acção nos Bancos de Tempo

IMPLICAR A FORMADORES CON UN PERFIL ADECUADO

Los formadores deberían ser personas con una amplia experiencia y conocimiento de los Bancos del Tiempo así como con un fuerte compromiso respecto al proyecto y su potencial.

Los formadores deberían tener la capacidad de adaptarse a diferentes contextos organizativos y a diversos grupos de participantes así como la habilidad de conducir el proceso de formación mediante técnicas y métodos participativos. Asimismo, entre los formadores podría contarse con personas expertas en ámbitos relevantes de conocimiento para la dinámica de los Bancos del Tiempo.

PROMOVER LA SOSTENIBILIDAD DE LA FORMACIÓN

Las organizaciones que ofrecen formación deben contar con las fuentes de financiación adecuadas de modo que la falta de recursos no comprometa la calidad y la cantidad de las propuestas formativas.

LOS CONTENIDOS ESENCIALES DE LA FORMACIÓN INICIAL

Los socios consideran esencial que, entre los múltiples contenidos de interés, la formación inicial aborde los siguientes temas: a) Historia de los Bancos del Tiempo, b) Los Bancos del Tiempo como propuesta alternativa y transformadora de la sociedad, c) Filosofía, principios y objetivos de los Bancos del Tiempo, d) Marcos legales e institucionales de los Bancos del Tiempo, e) Requisitos y fases para la creación de un Banco del Tiempo, f) Estrategias para potenciar los intercambios de tiempo y las relaciones entre los miembros de los Bancos del Tiempo (entrevistas, registros, información práctica, encuentros entre socios), g) Rutinas y normas de funcionamiento de los Bancos del Tiempo (registro de intercambios, gestión de cuentas corrientes de tiempo, bases de datos, comprobaciones), h) Adaptación de los Bancos del Tiempo a las características propias de las organizaciones y de las comunidades involucradas.



•10|12

Formação e Acção nos Bancos de Tempo

ASEGURAR UN PERIODO MÍNIMO DE FORMACIÓN

La formación inicial no debería tener una duración inferior a 8 horas con el fin de poder abordar los contenidos esenciales. Sin embargo, se asume que la duración de la formación debería ampliarse en función de las áreas geográficas, los contextos comunitarios e institucionales y las personas involucradas.

DAR VALOR A LA EVALUACIÓN

La evaluación es un componente esencial que debe estar presente a lo largo de todo el periodo de formación. La evaluación es una fuente de orientación para reformular y mejorar la calidad de los procesos formativos.

Es importante invertir en mecanismos permanentes de consulta sobre la percepción de los participantes en la formación así como en el análisis de los resultados en términos de aprendizaje y acción. Asimismo es altamente recomendable desarrollar procedimientos de autoevaluación para los formadores que ayuden a cuestionar de forma sistemática los estilos y contenidos de la formación.

GARANTIZAR EL ACOMPAÑAMIENTO POSTERIOR A LA FORMACIÓN

Con posterioridad a la formación inicial deben establecerse canales de comunicación abiertos y disponibles para los participantes. Asimismo deben preverse encuentros de acompañamiento, preferiblemente presenciales y sobre el terreno, a fin de facilitar la resolución de las dudas y problemas que surgen en la acción práctica



Formação e Acção nos Bancos de Tempo

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS DESTINÉES À LA FORMATION DES GESTIONNAIRES DES BANQUES DU TEMPS

Cet ensemble de recommandations reflète les points de vue partagés par quatre entités qui, en Espagne, en Italie et au Portugal, se chargent de fournir la formation destinée aux gestionnaires des banques du temps.

Pendant plus de deux ans, ces quatre entités ont effectué un travail conjoint de réflexion et de mise en commun concernant les modalités de formation dans le cadre du Projet de Formation et Action dans les Banques du Temps financé par le Programme Grundtvig de formation permanente. Ce texte incarne le résultat de ce processus et souligne les thèmes au sujet desquels il existe un accord entre les associés.

VALORISER LA FORMATION

Les associés reconnaissent la nécessité pour les gestionnaires des banques du temps de recevoir une formation initiale et permanente. La formation est un facteur clé dans l'obtention d'un développement positif du projet et c'est la raison pour laquelle les possibilités de formation doivent être disponibles tant au début que tout au long de la durée de vie des banques du temps.

COMPRENDRE LA FORMATION DANS UN SENS LARGE ET FLEXIBLE

Les associés partagent une idée large et flexible concernant les modalités et possibilités de formation. Ainsi, outre l'existence de modèles structurés de formation avec des objectifs et des activités spécifiques menées par des formateurs, d'autres espaces de formation sont proposés comme des réunions et des journées des banques du temps.

Les associés reconnaissent la valeur formative que revêtent les espaces d'échange d'expériences et de connaissances parmi les divers promoteurs impliqués dans les banques du temps.



Formação e Acção nos Bancos de Tempo

FORMATION POUR L'ACTION TRANSFORMATRICE

Les associés considèrent que la formation doit permettre aux participants d'être prêts pour l'action en leur apportant les connaissances et les capacités nécessaires pour gérer une banque du temps au sein d'une communauté ou d'un territoire déterminés.

De même, il s'avère essentiel que la formation laisse un espace à la réflexion critique sur notre mode de vie, en remettant en question les inégalités sociales, l'exclusion et la logique de la surconsommation et de l'individualisme qui caractérisent nos sociétés. Il est important que les participants voient la banque du temps comme une proposition appartenant à un mouvement plus large en faveur de l'économie sociale et qu'ils perçoivent leur engagement envers les banques du temps comme une manière de promouvoir la citoyenneté active et un développement plus humain, équitable, juste et solidaire des personnes et des communautés.

DONNER PRIORITÉ AUX MÉTHODOLOGIES PARTICIPATIVES

Les associés considèrent que la formation devrait s'insérer dans des contextes participatifs et développer des méthodes connexes. Les méthodes de formation actives doivent être prioritaires, de sorte à faciliter une participation inclusive tout en évitant au maximum les expositions et les interventions didactiques qui placent les élèves dans un rôle passif.

Les associés recommandent l'utilisation de techniques de dynamiques de groupes, jeux de rôle, études de cas, visites des banques du temps et, en général, la création d'espaces pour le dialogue et le débat. Le travail en petits groupes revêt une grande importance car il facilite le dialogue et la coopération entre participants.

ÊTRE À L'ÉCOUTE DES PARTICIPANTS

Le principal défi de la formation, et notamment de la formation permanente, est de garantir que les contenus soient appropriés pour les participants et qu'ils correspondent aux attentes et besoins survenus dans le contexte de l'action.

Les associés recommandent d'inciter les participants à présenter des propositions relatives au contenu et au format de la formation, afin que celles-ci s'adaptent le plus possible à leurs réalités et besoins locaux.



Formação e Acção nos Bancos de Tempo

CAPITALISER L'EXPÉRIENCE ET LA CONNAISSANCE DES PARTICIPANTS

Les associés considèrent que les connaissances et les valeurs des participants sont le meilleur point de départ d'une formation. Dans le cas de la formation permanente, il s'avère fondamental de créer des espaces de dialogue qui encouragent l'échange et la capitalisation des connaissances pratiques acquises par les participants dans leur expérience au sein des banques du temps.

SOIGNER LES ASPECTS RELATIONNELS

Les associés reconnaissent le besoin d'investir dans la création d'un climat relationnel positif au sein des groupes de formation et entre formateurs et participants, en s'intéressant et en se préoccupant pour chacun des participants.

La diversité des participants doit être prise en considération et appréciée positivement. Tout le monde doit pouvoir s'exprimer au sein des groupes de formation. C'est pourquoi il s'avère très utile de promouvoir des dynamiques d'inclusion dans le groupe en employant des techniques telles que les jeux coopératifs et de présentation. De même, des espaces stimulant les relations informelles entre les participants doivent être créés.

LA TAILLE DU GROUPE EST IMPORTANTE

Les associés considèrent que le groupe de formation ne doit pas dépasser les 25 participants afin de faciliter les relations personnelles entre tous et de permettre l'existence d'espaces de dialogue, de participation et d'éclaircissement.

PRODUIRE ET DISTRIBUER DU MATERIEL APPROPRIÉ

Il est nécessaire de produire du matériel de promotion (affiches, brochures, présentations) qui contribue au bon fonctionnement des banques du temps, ainsi que des instruments juridiques, réglementaires et organisationnels (formulaires d'inscription, fiches de registre des échanges). Il faut également concevoir et distribuer du matériel de soutien à la formation tel que des résumés de contenu, des diapositives, etc.



Formação e Acção nos Bancos de Tempo

IMPLIQUER DES FORMATEURS POSSÉDANT UN PROFIL ADÉQUAT

Les formateurs devraient être des personnes ayant une large expérience et une grande connaissance des banques du temps, sans oublier un ferme engagement envers le projet et son potentiel.

Les formateurs devraient avoir la capacité de s'adapter aux divers contextes organisationnels et aux divers groupes de participants, ainsi que la capacité de mener le processus de formation par le biais de techniques et de méthodes participatives. De même, les formateurs devraient compter des experts en certains domaines importants de connaissances pour la dynamique des banques du temps.

PROMOUVOIR LA DURABILITÉ DE LA FORMATION

Les organisations qui offrent la formation doivent compter sur les sources de financement adéquates de sorte que le manque de ressources ne compromette pas la qualité et la quantité des propositions de formation.

LES PRINCIPAUX CONTENUS DE LA FORMATION INITIALE

Il est essentiel pour les associés que parmi les multiples contenus d'intérêt, la formation initiale aborde les thèmes suivants : a) histoire des banques du temps ; b) les banques du temps en tant que proposition alternative et transformatrice de la société ; c) philosophie, principes et objectifs des banques du temps ; d) cadres légaux et institutionnels des banques du temps ; e) conditions requises et phases pour la création d'une banque du temps ; f) stratégies pour encourager les échanges de temps et les relations entre les membres des banques du temps ; g) routines et normes de fonctionnement des banques du temps (registre des échanges, gestion de comptes courants de temps, base de données, vérifications) ; h) adaptation des banques du temps aux caractéristiques propres des organisations et des communautés impliquées.

ASSURER UNE PÉRIODE MINIMALE DE FORMATION

La formation initiale ne devrait pas avoir une durée inférieure à 8 heures, et ce, afin de pouvoir aborder les contenus essentiels. Cependant, la durée de la formation devrait s'allonger en



Formação e Acção nos Bancos de Tempo

fonction des zones géographiques, des contextes communautaires et institutionnels, et des personnes impliquées.

VALORISER L'ÉVALUATION

L'évaluation est une composante essentielle qui doit être présente tout au long de la période de formation. Il s'agit d'une source d'orientation pour reformuler et améliorer la qualité des processus de formation.

Il est important d'investir dans des mécanismes permanents de consultation sur la perception des participants à la formation, ainsi que dans l'analyse des résultats en termes d'apprentissage et d'action. De même, il est vivement recommandable de développer des procédures d'autoévaluation pour les formateurs qui aident à remettre en question de manière systématique les styles et les contenus de la formation.

GARANTIR L'ACCOMPAGNEMENT POSTÉRIEUR À LA FORMATION

À la suite de la formation initiale, des canaux de communication ouverts et disponibles pour les participants doivent être établis. De même, des rencontres de suivi doivent être prévues, de préférence en personne et sur le terrain, et ce, dans le but de résoudre avec une plus grande facilité les doutes et problèmes survenus au cours de l'action pratique.



•10|12

Formação e Acção nos Bancos de Tempo

SUMMARY OF RECOMMENDATIONS FOR THE FORMATION OF FACILITATORS OF THE BANK OF TIME

The recommendations presented in this document reflect the perspectives shared by four organizations that, in Spain, Italy and Portugal, are dealing with formation of facilitators of the Bank of the Time.

Over two years, these four organizations made together a way sharing and reflecting on their formation practices in the realm of the Project Training and Action in the Banks of Time, funded by the Grundtvig sub-action of the Lifelong Learning Program. The text that follows is a result from this process and presents different issues agreed upon by the partners.

TO VALUE TRAINING

The partners assume initial and continuous training of facilitators of the Bank of Time as a relevant contribution to the successful development of this movement and recommend that regular initial and lifelong training opportunities be designed.

UNDERSTANDING FORMATION IN A BROADER SENSE

The organizations partners share a broad understanding of formation. They propose not only more structured training responses, based on the identification of objectives, with activities prepared and implemented by trainers but they also propose others, e.g., learning spaces, such as meetings among Banks of Time, Days of the Bank of Time, etc. The partners recognize the training value in moments of sharing among the diverse (and sometimes scattered) stakeholders involved in the Bank of Time, who share similar agendas.

TRAINING FOR TRANSFORMATION

In the opinion of the partner agencies formation for facilitators of Bank of Time should allow that participants get ready to act, appropriating knowledge and skills necessary to the management of a Bank of Time in a given territory.

At the same time it is essential that this training includes room for critical reflection about the way we live, questioning social inequalities, exclusion, consumerist/ productivist logic and the individualism which characterize our societies. It is important that participants acknowledge the Bank of Time as a proposal that fits into the broader movement of solidary economy and perceive the commitment in the Bank of Time as fostering active citizenship and development of more human, equal, fair and solidary individuals and communities.



Formação e Acção nos Bancos de Tempo

PRIORITIZING PARTICIPATORY METHODOLOGIES

The partners believe that the training offers should be rooted in participatory contexts and methods. In formation, active methods must be favored allowing the participation of everyone and predominantly expository and didactic interventions, placing the trainees in a merely passive role, must be avoided.

The partners recommend the use of group dynamics techniques, role playing, case studies, visits to Banks of Time and creation of spaces for dialogue and questioning. They also consider of great importance and potentiality the work in small groups since it allows dialogue and cooperation among participants.

LISTENING TO PARTICIPANTS

The main challenge of formation (and especially lifelong training) is to ensure that contents are relevant to learners, anchored in their expectations and their needs emerging in the context of action.

The partners recommend that participants are called to present proposals regarding the content and format of training responses, making them suitable to their needs and local realities.

CAPITALIZING ON EXPERIENCE AND KNOWLEDGE OF PARTICIPANTS

The partners believe that what participants know and value should be the starting point of training. Especially regarding lifelong training, spaces for dialogue should be created promoting sharing and capitalizing experiential knowledge acquired by participants in the practices of the Bank of Time.

CARING FOR RELATIONAL ASPECTS

The partners recognize the need to invest in the creation of a positive relational atmosphere in the group and among trainer and participants, manifesting concern for everyone involved.

Account must be taken to the diversity of participants and deal with it in a positive way.

Everyone must have a voice and to this end it is useful to use inclusion dynamics in the group, examples of which are presentation and cooperation games, among others. It is recommended that informal moments of exchange and acquaintance among participants take place in formation.

TO TAKE ACCOUNT OF THE SIZE OF THE GROUP

The partners believe that formation workshops should have no more than 25 participants in order that a personal relationship is established with everyone and allowing spaces for dialogue, participation and clarification to be created.



•10|12

Formação e Acção nos Bancos de Tempo

TO PRODUCE AND DISTRIBUTE SUITABLE MATERIALS

Material needed for the proper running of the Banks of Time should be made available, such as promotional material (leaflets, posters, presentations of the Bank of Time) as well as tools of legal and regulatory framework and other operational (registration forms, tools to record exchanges). Material to support formation (summary of contents, slideshow etc.) should also be made and distributed.

TO INVOLVE TRAINERS WITH THE APPROPRIATE PROFILE

Regarding the trainer's profile, it is important to involve in the training process people with experience and broad knowledge about the Bank of Time and with strong commitment to the project showing enthusiasm for its potential.

The trainers must have ability to adapt to different organizational contexts and different groups of trainees as well as ability to lead and mediate the formation process using participatory methods and techniques.

The possibility of involvement of experts in relevant areas of knowledge to the dynamics of the Bank of Time is to be considered.

FOSTERING SUSTENTABILITY

Given that resources are finite and insufficient, it is essential that training organizations find funding sources for formation, so that it becomes sustainable in order that lack of resources does not compromise the quality and quantity of training responses.

ADDRESSING NUCLEAR CONTENT IN INITIAL FORMATION

Although there are multiple contents of interest in initial training, this partnership finds it is important to address the following themes: history of the Bank of Time; the Bank of Time as an alternative and transforming proposal to society; philosophy of the Bank of Time (objectives and principles); institutional and/or legal framework; conditions and steps for starting a Bank of Time; strategies to stimulate time exchanges; relationship with members (interview, registration, information, communication, meetings of members); routine and mode of operation of a Bank of Time (entry of exchanges, counting of hours, database, checks); adaptation of the proposal to the local and organizations involved.

TO ENSURE A MINIMUM PERIOD

To address the contents above through the recommended methodologies, this formation can never be less than 8 hours. It is assumed, however, that this minimum may not be sufficient depending on contexts, geographic areas and persons involved.



•10|12

Formação e Acção nos Bancos de Tempo

TO VALUE ASSESSMENT

Assessment must be present in the whole training period. This is a condition to carry on changes that may be necessary in order that the quality of the process is continuously deepened.

It is important to invest in permanent consultation mechanisms of the perspectives of the trainees and analysis of the results in terms of learning and action. It is also recommended procedures of self-assessment for trainers, inviting to a systematic questioning of training practices.

TO ENSURE POST-TRAINING MONITORING

It is important to guarantee that, following the training process, there are communication channels available to be used by the trainees. It is also to be provided time for meeting and monitoring, preferably in person and on the spot, in order to give answers to doubts and problems that may arise in the action.



Formação e Acção nos Bancos de Tempo

•10|12

PROPOSTA DI DOCUMENTO DI SINTESI DELLE LINEE GUIDA PER LA FORMAZIONE DEI DINAMIZZATORI DELLE BANCHE DEL TEMPO

A conclusione del percorso si presentano le linee guida che riflettono le prospettive condivise da 4 enti, che in Spagna, Italia e Portogallo, si occupano di formazione degli operatori di Banche del Tempo.

Durante due anni, i 4 enti hanno fatto un percorso comune di condivisione e riflessione sulle pratiche formative nell'ambito del progetto "Formazione e Azione nelle Banche del Tempo", finanziato per i sotto-programmi riuniti nel Programma d'azione comunitaria nel campo dell'apprendimento permanente. Il testo che segue è il risultato di tale percorso.

VALORIZZARE LA FORMAZIONE

I partners considerano la formazione iniziale e continua degli operatori della Banca del Tempo come contributo rilevante per la crescita di queste iniziative e raccomandano che vengano strutturate regolari opportunità di formazione iniziale e continua degli operatori di Banca del Tempo.

COMPRENDERE LA FORMAZIONE IN SENSO LATO

Gli enti partner condividono una concezione ampia di formazione, propongono percorsi formativi più strutturati, basati sulla identificazione degli obiettivi, sia con attività di formazione strutturate per formatori, sia con attività di natura più informale, come ad esempio luoghi di esercitazioni pratiche, convegni tra Banche del Tempo, giornate nazionali, etc. I partners riconoscono il valore formativo dei momenti di condivisione tra i diversi (e talvolta disparati) attori che ruotano intorno alla Banca del tempo e che condividono programmi comuni.

FORMARE PER SVILUPPARE CAMBIAMENTO

Per gli enti partner, la formazione degli operatori della Banca del tempo deve permettere che i partecipanti si preparino per crescere, per appropriarsi di conoscenze e di competenze insispensabili per la gestione della Banca del tempo in un determinato territorio.

Nel contempo è indispensabile che nella formazione si includano spazi di riflessione critica sul modo in cui viviamo, per problematizzare le asimmetrie sociali, l'esclusione, la logica di consumare/produrre e l'individualismo che caratterizza la nostra società. E' importante che i partecipanti apprendano lo stretto legame del progetto della Banca del tempo con lo sviluppo di una comunità di persone più umane, uguali, giuste e solidali.



•10|12

Formação e Acção nos Bancos de Tempo

DARE PRECEDENZA A METODOLOGIE DI PARTECIPAZIONE

I partner concordano che le offerte formative debbano essere costituite da concetti e metodi partecipati. Devono privilegiare metodologie attive che permettano la partecipazione di tutti, evitando interventi prevalenti espositivi e didattici, che collocano i discenti in ruoli passivi, solo come riceventi.

I partner caleggiano il ricorso a tecniche di dinamica di gruppo, drammatizzazione, analisi di casi, visite a Banche del Tempo e creazione di spazi di dialogo e riflessione. Inoltre considerano di maggiore importanza e potenzialità il lavoro a piccoli gruppi, perché permette dialogo e cooperazione tra i partecipanti.

ASCOLTARE I PARTECIPANTI

La sfida centrale della formazione (e in particolare della formazione continua) è garantire contenuti rilevanti per i discenti, che sono ancorati ad aspettative e necessità che si manifestano nel contesto di azione.

I partner raccomandano che i partecipanti siano chiamati a fare proposte in relazione ai contenuti e alla forma delle risposte formative, per favorire l'adeguamento degli stessi alle loro necessità e alle realtà locali.

CAPITALIZZARE ESPERIENZE E SAPERI DEI PARTECIPANTI

I partner considerano che i partecipanti riconoscano e valorizzino la formazione come punto di partenza. Soprattutto nella formazione continua, si devono creare condizioni adeguate per il confronto e la partecipazione attiva di pratiche sperimentali e capitalizzazione dei saperi acquisiti dai partecipanti attraverso l'azione di formazione.

CURARE ASPETTI DI RELAZIONE

I partner riconoscono la necessità di investire nella creazione di un clima di relazione positiva all'interno del gruppo e fra formatore e partecipanti, dimostrando interesse per ciascuna persona partecipante.

PRODURRE E DISTRIBUIRE MATERIALI ADEGUATI

Devono essere disponibili i materiali necessari per il buon funzionamento delle Banche del Tempo. Materiali per la divulgazione (opuscoli, manifesti) e strumenti per l'inquadramento giuridico e regolamentare, altri materiali operativi (schede di iscrizione, strumenti per la registrazione degli scambi) e anche materiali informativi e di comunicazione (sintesi dei contenuti oggetto della formazione, presentazioni della Banca del Tempo).



•10|12

Formação e Acção nos Bancos de Tempo

COINVOLGIMENTO DI FORMATORI CON ADEGUATO PROFILO

I programmi di formazione degli animatori delle BT toccano diversi ambiti disciplinari e quindi chiamano in campo competenze anche specifiche da parte dei formatori. Fondamentale nel processo formativo è però soprattutto la funzione di trasmissione dell'esperienza e di indirizzo e sostegno delle motivazioni. Il ruolo chiave è quindi affidato a formatori con esperienza e conoscenza approfondita sulla Banca del Tempo e con forte adesione personale al progetto.

I formatori devono avere capacità di adattamento a differenti contesti di organizzazione e a diversi gruppi di alunni, avere capacità per condurre/ mediare il processo di formazione, utilizzando metodi e tecniche partecipative.

GARANTIRE IL SOSTENTAMENTO

Considerato che le risorse sono limitate e insufficienti, è fondamentale che gli enti formatori trovino fonti di risorse per la formazione, per essere sostenuti e per evitare che la carenza di risorse comprometta la quantità e la qualità delle offerte formative. Tuttavia, ha importanza garantire che la formazione sia accessibile, non soltanto a entità dotate di risorse finanziarie, ma anche per altri che si identificano con il progetto della Banca del Tempo.

AVERE ATTENZIONE ALLA DIMENSIONE DEL GRUPPO

I partner considerano che le azioni di formazione non devono avere più di 25 partecipanti, perchè sia possibile stabilire una relazione personale, di prossimità con i partecipanti e perchè sia percorribile la creazione di spazi di dialogo, partecipazione e chiarimento.

SCEGLIERE NUCLEI DI INTERESSE NELLA FORMAZIONE INIZIALE

Dal momento che molteplici interessi veicolano numerosi contenuti verso la formazione iniziale, i partner considerano fondamentale l'approccio ai seguenti contenuti: storia della Banca del Tempo; la Banca del Tempo come una proposta alternativa e trasformativa della società; la filosofia della Banca del Tempo, valori, obiettivi e principi; inquadramento istituzionale e/o legislativo: condizioni e tappe per la creazione della Banca del Tempo; strategie di movimentazione degli scambi di tempo; relazione con i soci/correntisti della Banca del Tempo (intervista, iscrizione, informazione, comunicazione, incontri dei soci); routine e modo di funzionamento della Banca del Tempo (registri degli scambi, contabilizzazione delle ore, data base dei dati, assegni); adattamento della proposta al territorio e organizzazioni coinvolte.



Formação e Acção nos Bancos de Tempo

GARANTIRE DURATA MINIMA

Perchè la formazione “abbia successo” è importante garantire che, nella formazione iniziale, sia assicurata una durata mínima di almeno due giorni di formazione.

VALORIZZARE LA VALUTAZIONE

La valutazione deve accompagnare tutto il ciclo formativo, la qual cosa è condizione necessaria perchè la qualità dei processi sia approfondita.

È importante investire in meccanismi permanenti di ascolto delle opinioni dei discenti e di analisi dei risultati della pratica. Si raccomandano inoltre procedimenti di auto-valutazione che invitano alla riprogettazione sistematica delle pratiche formative. E' convinzione dei partner che la valutazione sia indispensabile alla introduzione dei miglioramenti nelle pratiche formative.



Formação e Acção nos Bancos de Tempo

•10|12

PROPOSTA DE DOCUMENTO SÍNTESE DAS RECOMENDAÇÕES PARA A FORMAÇÃO DE DINAMIZADORES DO BANCO DE TEMPO

O conjunto de recomendações que se apresentam ao longo do texto espelham as perspectivas compartilhadas por 4 entidades, que em Espanha, Itália e Portugal, se ocupam da formação de dinamizadores dos Bancos de Tempo.

Ao longo de dois anos, estas 4 entidades fizeram um percurso conjunto de partilha e reflexão sobre as suas práticas formativas no âmbito do projecto Formação e Acção nos Bancos de Tempo, financiado pela sub-acção Grundtvig do Programa Aprendizagem ao Longo da Vida. O texto que se segue resulta deste processo.

VALORIZAR A FORMAÇÃO

Os parceiros assumem a formação inicial e contínua dos dinamizadores/as do Banco de Tempo como um contributo relevante para o bom desenvolvimento deste movimento e recomendam que sejam estruturadas que oportunidades regulares de formação inicial e contínua de dinamizadores do Banco de Tempo.

ENTENDER A FORMAÇÃO NUM SENTIDO LATO

As entidades parceiras partilham um entendimento lato da formação, propõem a existência de respostas formativas mais estruturadas baseadas na identificação de objectivos, com actividades preparadas e implementadas por formadores/as e outras de carácter mais informal de que são exemplos espaços de aprendizagem tais como encontros entre Bancos de Tempo, Jornadas etc. Os parceiros reconhecem o valor formativo de momentos de partilha entre os diversos (e por vezes dispersos) actores implicados no Banco de Tempo, que compartilham agendas semelhantes.

FORMAR PARA A AÇÃO TRANSFORMADORA

No entendimento das entidades parceiras a formação de dinamizadores do Banco de Tempo deve permitir que os/as participantes se preparem para agir, apropriando-se dos conhecimentos e competências necessárias à gestão de um Banco de Tempo num dado território.

Simultaneamente é indispensável que na formação se incluam espaços de reflexão crítica acerca do modo como vivemos, problematizando-se as assimetrias sociais, a exclusão, a lógica consumista/produtivista e o individualismo que caracteriza as nossas sociedades. Importa que os/as participantes apreendam o compromisso do Banco de Tempo com o desenvolvimento de indivíduos e comunidades mais humanas, igualitárias, justas e solidárias.



•10|12

Formação e Acção nos Bancos de Tempo

PRIORIZAR METODOLOGIAS PARTICIPATIVAS

É do entendimento dos parceiros que as ofertas formativas se devem enraizar em contextos e métodos participativos. Devem privilegiar-se metodologias activas na formação que permitam a participação de todos/as e evitar as intervenções de carácter predominantemente expositivo e didáctico que colocam os/as formandos num papel passivo, de meros receptores.

Os parceiros recomendam o recurso a técnicas de dinâmica de grupo, dramatizações, análise de casos, visitas a Bancos de Tempo e a criação de espaços de diálogo e questões. Consideram também de grande importância e potencialidade o trabalho em pequenos grupos, dado que permitem o diálogo e a cooperação entre os/as participantes.

AUSCULTAR OS PARTICIPANTES

O desafio central da formação (e em particular da formação continua) é garantir que os conteúdos são relevantes para os aprendentes, que se ancoram nas suas expectativas e nas necessidades que emergem no contexto de acção.

Os parceiros recomendam que os participantes sejam chamados a fazer propostas relativamente aos conteúdos e ao formato das respostas formativas, para tornar possível a adequação das mesmas às suas necessidades e às realidades locais.

CAPITALIZAR EXPERIÊNCIAS E SABERES DOS PARTICIPANTES

Os parceiros consideram que os/as participantes sabem e valorizam deve ser o ponto de partida da formação. Especialmente no que à formação contínua diz respeito, devem criar-se condições adequadas para a partilha e capitalização dos saberes experienciais adquiridos pelos participantes nas suas práticas.

CUIDAR ASPECTOS RELACIONAIS

Os parceiros reconhecem a necessidade de se investir na criação de um clima relacional positivo no interior do grupo e entre formador/a e os/as participantes, demonstrando-se interesse por cada pessoa em presença.

PRODUZIR E DISTRIBUIR MATERIAIS ADEQUADOS

Devem ser disponibilizados materiais necessários ao bom funcionamento dos Bancos de Tempo. Materiais de divulgação (folhetos, cartazes) bem como instrumentos de enquadramento jurídico e regulamentar, e outros operativos (fichas de inscrição, instrumentos de registo das trocas e outros materiais informativos e de comunicação (síntese dos conteúdos abordados na formação, apresentações do Banco de Tempo).

ENVOLVER FORMADORES/AS COM PERFIL ADEQUADO

Quanto ao **perfil dos/as formadores/as** é importante que sejam envolvidas pessoas na formação com experiência e conhecimento aprofundado sobre o Banco de Tempo e com forte adesão ao projecto, demonstrando entusiasmo pelas suas potencialidades.



Formação e Acção nos Bancos de Tempo

Os formadores/as devem ter capacidades de adaptação a diferentes contextos organizacionais e a diferentes grupos de formandos, ter capacidades de conduzir/mediar o processo de formação, utilizando métodos e técnicas participativas.

GARANTIR A SUSTENTABILIDADE

Tendo em conta recursos são finitos e insuficientes. É fundamental que as entidades formadoras encontrem fontes de financiamento da formação, para que se torne **sustentável** e a insuficiência de recursos não comprometa nem a quantidade nem a qualidade das respostas formativas. Contudo importa garantir que a formação é acessível não apenas a entidades com recursos financeiros, mas a outras que se identificam com a proposta do Banco de Tempo.

TER EM CONTA A DIMENSÃO DO GRUPO

Os parceiros consideram que as acções de formação não devem ter mais do que 25 participantes, para que seja possível estabelecer uma relação personalizada, próxima com os/as participantes e para que se viabilize a criação espaços de diálogo, participação e esclarecimento.

ABORDAR CONTEÚDOS NUCLEARES NA FORMAÇÃO INICIAL

Apesar de serem múltiplos os conteúdos de interesse na formação inicial, a parceria considera ser fundamental que se abordem os seguintes: história do Banco de Tempo; O Banco de Tempo como uma proposta alternativa e transformadora da sociedade, Filosofia do Banco de Tempo (objectivos e princípios); Enquadramento institucional e/ou legislativo; Condições e etapas para a criação de um Banco de Tempo; estratégias de dinamização das trocas de tempo; relação com os membros (entrevista, inscrição, informação; comunicação; encontros de membros); rotinas e modo de funcionamento de um Banco de Tempo (registos das trocas, contabilização das horas; bases de dados; cheques); adaptação da proposta ao território e organizações envolvidas.

GARANTIR DURAÇÃO MÍNINA

Para que a formação “aconteça” é importante garantir que, na formação inicial se assegura a duração mínima de um a dois dias de formação.

VALORIZAR A AVALIAÇÃO

A avaliação deve acompanhar todo o ciclo formativo o que é condição necessária para que qualidade dos processos seja aprofundada.

É importante investir em mecanismos permanentes de auscultação das perspectivas dos/as formandos e de análise dos resultados em termos de aprendizagem. Recomendam-se também procedimentos de auto-avaliação que convidem ao questionamento sistemático das práticas formativas. É convicção da parceria que a avaliação indispensável à introdução de melhorias nas práticas formativas.