

Programa de formació



EU Food Security Hub

Adreçat als professionals de l'educació
i la Formació Professional que implementen
itineraris verds en els sectors de l'agricultura
i la seguretat alimentària.



www.eufoodsecurityhub.org



Co-funded by
the European Union

Aquesta publicació ha estat elaborada per ACRA com a part del Consorci que implementa el projecte EU Food Security Hub (Ref: 2022-1-ES01-KA220-VET-000087378). Aquest informe ha estat elaborat en el marc de les activitats implementades en el Paquet de Treball 2 - Plantar la llavor (WP2) dirigit per ACRA.

Entitats sòcies del Consorci

Associació Benestar i Desenvolupament - ABD (Barcelona, Espanya) – Coordinadora del projecte

ACRA ETS (Milà, Itàlia)

IASIS (Atenes, Grècia)

Land Impresa Sociale (Palerm, Itàlia)

Urgenci (França)

EQU (Espanya)

Es pot trobar més informació a la pàgina web: <https://eufoodsecurityhub.org/ca>

Autoria de la publicació

Entitats sòcies del Consorci

Equip de l'EU Food Security Hub

Catarina Alves, Laura Buehler, Maria Creixell, Marina Fancelli, Mireia Munté Martín i Teresa Peset d'ABD

Marco Ferrari, Martina Pedrazzoli, Davide Tuniz, Alessandra Alloni i Lucia Maggioni d'ACRA

Thanos Loules, Elli Nikolakopoulou, Theodora Alexopoulou, Dimitra Noni, Myrto Pigidi i Nela Pacani d'IASIS

Giovanni Barbieri i Alejandra Infante de Land Impresa Sociale

François Guiton, Flavia Fattuzo i Samuel Holderfrom d'Urgenci

Laia Perez i Ana Rodriguez d'EQU

Disseny gràfic per Lucia Maggioni

Maquetació per Lucia Maggioni

Contacte de l'entitat: info@acra.it

Aquesta publicació ha estat cofinançada pel programa de finançament Erasmus+ KA220-VET Cooperation Partnerships in vocational education and training. Aquesta publicació ha estat elaborada amb el suport financer de la Unió Europea. El contingut d'aquesta publicació representa les opinions de les entitats autores i és responsabilitat exclusiva del Projecte EU Food Security Hub i no reflecteix necessàriament l'opinió de la Unió Europea.



Índex

Introducció.....	5
1. Gestió Operativa dels Programes de Sobirania i Seguretat Alimentària	7
Unitat de formació #1 - Selecció de productors d'acord amb requisits de sostenibilitat per a l'oferta de Programes de Sobirania i Seguretat Alimentària	12
Unitat de formació #2 - Planificació efectiva i habilitats organitzatives dels programes de sobirania i seguretat alimentària.....	23
Unitat de formació #3 - Col·laboració amb socis educatius i socials en programes de seguretat alimentària.....	34
2. Gestió inclusiva d'equips	44
Unitat de formació #1 - Estereotips	51
Unitat de formació #2 – Fer front els discursos d'odi i promoure una comunicació inclusiva	58
Unitat de formació #3 – Prevenció i gestió de conflictes	66
3. Orientació per a la formació i la inclusió laboral	80
Unitat de formació #1 - Competències transversals bàsiques per a un bon rendiment laboral	86
Unitat de formació #2 - Competències transversals avançades per al bon exercici laboral.....	101
Unitat de formació #3 - Tancar el cercle i construir una imatge professional	114
4. Sensibilització activació comunitària	125
Unitat de formació #1 – Construcció de grups: lideratge i apoderament cap a l'activació comunitària	129
Unitat de formació #2 – Desitjos, canvi, visió i activació comunitària	140
Unitat de formació #3 – Narratives: autocrear-se i comunicar-se	149
5. Solucions d'economia circular	161
Unitat de formació #1 – Introducció a l'economia circular	164

Unitat de formació #2– Sistemes alimentaris circulars a les ciutats	171
Unitat de formació #3– Feines verdes a l'economia circular	176
 6. Emprenedoria.....	184
Unitat de Capacitació #1 - Introducció a l'Emprenedoria en Seguretat Alimentària	189
Unitat de capacitació #3: Llançament i ampliació d'empresa de seguretat alimentària	199
Unitat de formació #3 – Llançament i ampliació d'una empresa de seguretat alimentària	212
 7. Mòdul de formació sobre sistemes alimentaris sostenibles.....	221
Unitat de formació #1 – Introducció als sistemes alimentaris sostenibles	226
Unitat de formació #2 – Canvi climàtic i sistemes alimentaris	241
Unitat de formació #3 – Cadena de subministrament i consum d'aliments sostenibles	252
 8. Mòdul de formació en agricultura sostenible.....	261
Unitat de formació #1 – Introducció a les granges sostenibles	268
Unitat de formació #2 – Sistemes de certificació i producció agrícola	275
Unitat de formació #3 – Relacions entre persones productores i consumidors agrícoles.....	284

Introducció.

El projecte “EU Food Security Hub”



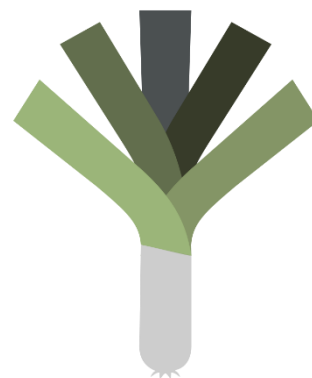
El projecte EU Food Security HUB té com a objectiu promoure la cooperació, l'intercanvi de coneixements i l'ampliació de bones pràctiques entre les organitzacions que fomenten la creació d'ocupacions verdes en els ecosistemes de l'agricultura i la seguretat alimentària; al mateix temps que augmenta el desenvolupament professional de professionals i organitzacions de formació per a millorar la inclusió social dels grups vulnerables.

El projecte pretén adaptar l'educació i formació professionals a les exigències del mercat laboral, basant-se en la urgent necessitat d'una transició cap a un sistema socioeconòmic més integrador i sostenible, i en la creixent demanda d'ocupacions verdes i competències mediambientals en tots els sectors.

EU Food Security HUB, finançat per Erasmus+ i coordinat per [Associació Benestar i Desenvolupament ABD](#), s'ha dut a terme de desembre de 2022 a juny de 2025 amb els entitats sòcies [IASIS](#), [LAND Impresa Sociale](#), [Fondazione ACRA ETS](#), [Urgenci](#) i [EQU](#).

El Programa Formatiu

El projecte EU Food Security Hub ha creat tot un seguit de materials de formació transversal (programa de formació, MOOC i manual) que contribueix a continuar desenvolupant programes de formació que despleguin itineraris professionals verds dins d'aquests sectors, permetent a les organitzacions de formació públiques i privades augmentar i adaptar la seva oferta formativa a les necessitats emergents en el mercat laboral des d'un enfocament d'inclusió social.



Un procés basat en l'anàlisi de necessitats i la col·laboració

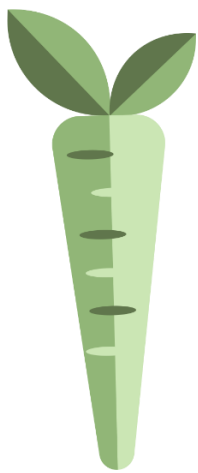
El procés de desenvolupament del Programa de Formació es va basar en un enfocament estructurat i col·laboratiu en el qual van participar diverses parts interessades del sector, inclosos actors clau, experts i institucions de formació. A través de l'anàlisi de les millors pràctiques identificades per les entitats sòcies en els seus respectius territoris i àrees d'intervenció, d'enquestes realitzades entre persones formadores i professionals implicades en projectes de seguretat alimentària i inclusió sociolaboral de persones vulnerables, i de la construcció d'un Marc de Competències, va ser possible identificar les competències clau per les professionals de formació que treballen amb persones en risc d'exclusió social i aquelles específiques requerides per als itineraris formatius en l'àmbit de la seguretat alimentària i les ocupacions verdes.

A partir d'aquest procés d'anàlisi, es va desenvolupar el present Programa de Formació, estructurat en mòduls orientats a enfortir les competències de les persones participants del curs en les principals àrees temàtiques identificades: gestió d'equips inclusius; gestió operativa de programes de sobirania i seguretat

alimentària; emprenedoria; agricultura sostenible; sensibilització i activació comunitària; solucions d'economia circular; formació i orientació a la inclusió laboral; i sistemes alimentaris sostenibles.

A qui va dirigit el programa de formació?

El programa s'ha dissenyat per a un ampli ventall de perfils, amb especial atenció a les professionals de formació i a les organitzacions que treballen en l'àmbit de la seguretat alimentària. En concret, es dirigeix a:



- Persones formadores i educadores que desitgin reforçar i actualitzar les seves competències i adoptar metodologies innovadores per a la formació en el sector de la seguretat alimentària.
- Professionals d'ONGs i organitzacions socials compromeses en programes d'inclusió laboral i sostenibilitat alimentària.
- Institucions públiques i administracions locals, interessades a desenvolupar estratègies de seguretat alimentària més inclusives i sostenibles.
- Empreses d'economia social, treballant per crear oportunitats laborals per a persones en situació de vulnerabilitat.

Un enfocament innovador i interactiu

El programa s'organitza en mòduls de formació, cada mòdul inclou unitats educatives amb continguts teòrics i pràctics, metodologies participatives i eines per a l'aprenentatge interactiu. Els mòduls estan dissenyats per ser flexibles i adaptables a diversos contextos educatius i professionals.

El Programa de Formació adopta un enfocament basat en l'aprenentatge dialògic, l'aprenentatge entre iguals i les metodologies de formació mixta, combinant activitats presencials amb eines digitals per maximitzar l'eficàcia de l'aprenentatge.



1. Gestió Operativa dels Programes de Sobirania i Seguretat Alimentària

1.1. Breu descripció del mòdul

Títol del Mòdul: **Gestió Operativa de Programes de Seguretat Alimentària Sostenible**

Objectius:

Objectius principals

- Proporcionar a les persones participants una comprensió integral dels principis i les pràctiques de la gestió operativa en el context dels programes de seguretat alimentària
- Apoderar a les persones participants amb la capacitat de planificar, organitzar i assignar recursos de manera efectiva per a programes de seguretat alimentària.
- Dotar a les persones participants del coneixement i les habilitats necessàries per prendre decisions informades en seleccionar productors per a programes de seguretat alimentària, garantint l'alineació amb els requisits de sostenibilitat i els objectius del programa a llarg termini.

Objectius secundaris

- Apoderar els/les líders amb habilitats estratègiques per a la gestió i presa de decisions sostenibles;
- Promoure la identificació i el suport d'iniciatives de producció d'aliments sostenibles alineades amb els contextos i les necessitats locals.
- Desenvolupar estratègies per promoure l'agricultura sostenible i un procés de selecció de productors que s'alineïn amb els requisits de sostenibilitat.
- Capacitar per coordinar i col·laborar amb organitzacions socials i educatives.

1.2. Competències generals i específiques abordades:

Competències generals

- Capacitat d'aprenentatge (Habilitat per obtenir o ampliar coneixements i tècniques relacionades amb la tasca. Captura i aplicació de nova informació, sistemes i mètodes de treball)
- Capacitat de pensament crític (Capacitat per qüestionar i argumentar conceptes, idees i situacions, i discriminar fal·làcies, inconsistències i errors lògics)
- Capacitat de planificació i organització (Capacitat per definir prioritats, establir plans d'acció necessaris per assolir èxits, ajustar-se a pressupostos, distribuir recursos i establir mesures de control i seguiment)
- Coneixement de metodologies d'aprenentatge basat en el treball (aquelles que recreen un entorn laboral real)
- Impartir accions formatives per millorar les competències personals i professionals.

Competències específiques

- Criteris d'elecció de productors que compleixin els requisits de sostenibilitat (economia social, agroecologia, bon tracte animal, etc.)
- Coneixement del Fons Europeu d'Ajuda per als més necessitats (European Aid Fund for the Most Deprived) o similar
- Diferents formes de relació entre entitat o persona productora i persones consumidores (AMAP, CSA, LSPA)
- Capacitat de coordinació i cooperació amb organitzacions socials i educatives

1.3. Durada aproximada (en hores)

6 hores, dividides de la següent manera:

Unitat 1	Unitat 2	Unitat 3
2 hores	2 hores	2 hores

1.4. Grups destinataris

Segons l'informe Itineraris d'Ocupació Verda, inclòs al document Marc de Competències, aquest Mòdul de Formació està dirigit a aquests perfils professionals:

Àrea de Gestió general de projectes i recursos	● Coordinador/a o Cap de Projecte Gerent d'administració i comptabilitat
Àrea de Producció Agropecuària i Recollida d'Excedents	● Coordinador/a de l'àrea de producció. ● Coordinador/a de l'àrea de recol·lecció d'excedents
Àrea de Transformació	● Coordinador/a de l'àrea de Cuina i Transformació: ● Persona de suport a l'àrea de Transformació
Àrea d'emmagatzematge, logística i distribució.	● Coordinador/a de l'àrea d'emmagatzematge, logística i distribució/ Responsable d'emmagatzematge i logística ● Auxiliar de logística/treballador de magatzem ● Operador/a d'atenció al client
Àrea d'educació	● Educador/a d'adults en habilitats interpersonals; ● Educador/a d'adults en agricultura sostenible i sistema alimentari; educador/a ambiental; educador/a escolar.

1.5. Metodologia

L'enfocament de la capacitació utilitza una àmplia gamma de metodologies participatives destinades a l'aprenentatge efectiu i al desenvolupament d'habilitats. Utilitza l'aprenentatge basat en activitats, emfatitzant la participació pràctica mitjançant exercicis interactius, estudis de casos, jocs de rols i projectes grupals per promoure l'aplicació activa del coneixement.

A més, l'aprenentatge experiencial submergeix les persones participants en escenaris del món real, seguits de sessions reflexives per extreure'n idees valuoses. El treball de camp i l'observació ofereixen experiència pràctica i presa de decisions participativa, emprant tècniques com la pluja d'idees i la creació de consens, empoderen les persones participants en la presa de decisions.

Els rols dins de l'equip també s'exploren mitjançant estudis de casos i exercicis de joc de rols.

Finalment, també s'hi aplica un enfocament mixt, que integra teoria i aplicacions pràctiques per a una experiència d'aprenentatge holística; així com l'aprenentatge entre iguals i la col·laboració que promouen l'intercanvi de coneixements i el treball en equip a través de projectes grupals i sessions interactives, millorant la comprensió. El compromís amb aquestes metodologies participatives garanteix un viatge educatiu més atractiu, eficaç i personalitzat que ofereix resultats valuosos consistentment.

1.6. Eines

Per a les activitats d'aquest mòdul són necessaris els següents recursos:

- Materials de comunicació: Materials com a imatges del projecte, dossiers i materials de presentació per comunicar-se efectivament amb potencials productors i explicar les necessitats i prioritats del Programa de Seguretat Alimentària.
- Informació de pressupost: Informació detallada sobre el pressupost disponible per a compres, així com recursos complementaris com donacions i excedents.
- Targetes de criteris de selecció: Targetes o documents que descriguin els criteris de selecció d'entitats o persones productores, incloent-hi sostenibilitat, producció local, impacte social i altres factors rellevants.
- Targetes d'informació del productor: Targetes que contenen informació sobre potencials entitats o persones productores, incloent-hi el que produeixen, preus, condicions, ubicació i la seva relació amb persones consumidores.
- Taula de verificació creuada: Una taula o document per creuar els criteris de selecció de potencials entitats o persones productores, ajudant en la presa de decisions.
- Material audiovisual: Projector o pantalla per a presentacions, equips d'àudio, inclosos micròfons, si són necessaris.



- Material de papereria i altres: Pissarra blanca, rodafoli o tauler per a materials de suport visual, retoladors i notes adhesives.
- Eines d'avaluació: Qüestionaris d'avaluació prèvia i posterior a la formació per a les persones participants o enquestes per a participants (al kit d'eines)

1.7. Infraestructura

Per al desenvolupament del mòdul es necessiten les següents eines, materials i infraestructura:

- Tecnologia: L'accés a Internet és crucial per a realitzar la investigació d'identificació de potencials productors i recopilació d'informació sobre els seus productes i practiques; accés a impressora en cas de necessitar imprimir materials físics com ara acords o informes.
- Lloc de la sessió: Una sala o espai de formació adequat que pugui acomodar les persones participants amb taules i cadires preparat per a debats i activitats en grup.

1.8. Accessibilitat

Aquest mòdul ofereix la possibilitat d'adaptar materials en múltiples formats accessibles, assegurant la compatibilitat amb tecnologies d'assistència, proporcionant una navegació clara, oferint alternatives als senyals sensorials, etc. Cal obrir canals perquè les persones participants sol·licitin adaptacions i informin problemes amb promptitud. L'enfocament del mòdul té com a objectiu fomentar un entorn d'aprenentatge on cada individu, independentment de les seves habilitats úniques, pugui participar-hi plenament i prosperar en aquesta capacitat.

1.9. Altres mecanismes d'inclusió

Aquesta activitat no té mecanismes d'inclusió predefinits, ja que podrien variar depenent de la institució amfitriona. Cal obrir canals perquè les persones participants sol·licitin adaptacions i informin problemes amb promptitud. L'enfocament del mòdul té com a objectiu fomentar un entorn d'aprenentatge on cada individu, independentment de les seves habilitats úniques, pugui participar-hi plenament i prosperar en aquesta capacitat.

1.10. Altres dades d'interès

Material i recursos de formació existents

- Generalitat de Catalunya. (n.d.). [Agricultura i ramaderia ecològica](#).
- Ajuntament de Barcelona. (n.d.). [Economia Social i Solidària](#).
- ES Impact. (n.d.). [Impacte social](#).
- Alimentació Sostenible Barcelona. (2021). [Alimentació Sostenible: Manual per a ciutats](#).
- European Commission. (n.d.). [Food-based dietary guidelines in Europe: Source documents](#).
- Food and Agriculture Organisation of the United Nations (FAO). (n.d.). [Open Knowledge Repository](#).

Unitat de formació #1 - Selecció de productors d'acord amb requisits de sostenibilitat per a l'oferta de Programes de Sobirania i Seguretat Alimentària

1. Tipologia

Aquesta unitat pertany al mòdul de Gestió Operativa de Programes de Sobirania i Seguretat Alimentària.

2. Descripció

Aquesta unitat està adreçada a la coordinació i direcció de programes de sobirania i seguretat alimentària. Està enfocat a la selecció de productors/res segons els requisits de sostenibilitat (economia social, agroecologia, bon tracte animal, etc.) per a l'oferta de Programes de Sobirania i Seguretat Alimentària. Aquesta unitat formativa se centra principalment en l'aprenentatge basat en activitats, amb una aplicació pràctica posterior del marc teòric subjacent. Inclou els fonaments de les pràctiques alimentàries sostenibles mitjançant la definició dels criteris més rellevants en aquest camp; una guia integral per desenvolupar (1) una anàlisi significativa sobre el seu projecte de Sobirania i Seguretat Alimentària i (2) un procés de mapatge modelat pels criteris de sostenibilitat per a la identificació de productors verds. La part pràctica està dissenyada per posar en pràctica els coneixements adquirits organitzant una política de compres adaptada a les necessitats específiques del programa.

3. Durada

La durada total d'aquesta activitat és de 2 hores.

Bloc 1: Introducció	30 minuts
Bloc 2: Crea el teu projecte de política de compres sostenible	30 minuts
Activitat 1: Exercici pràctic final	60 minuts

4. Recursos i espai

Per realitzar l'activitat descrita calen les eines, materials i infraestructura següents:

- Lloc: un espai de reunió que permet la col·laboració i el debat entre les persones participants
- Tecnologia: Un ordinador i un projector. L'accés a Internet és crucial per a recerca en línia per a identificar a possibles productors i recaptar informació sobre els seus productes i pràctiques, accés a una impressora.
- Papereria i materials: Rodafolis, retoladors i notes adhesives per als debats en grup i pluja d'idees
- Recursos específics de la unitat:
- Materials de comunicació: Materials com a imatges de projectes, dossiers i materials de presentació per a comunicar-se eficaçment amb els productors potencials i explicar les necessitats i prioritats del Programa de Seguretat Alimentària.

- Informació pressupostària: Informació detallada sobre el pressupost disponible per a compres, així com recursos complementaris com a donacions i excedents.
- Fitxes de criteris de selecció: Fitxes o documents en els quals es descriuen els criteris de selecció dels productors, incloent-hi la sostenibilitat, la producció local, l'impacte social i altres factors rellevants.
- Targetes d'informació per a productors: Targetes que contenen informació sobre potencials entitats o persones productores, incloent el que produeixen, preus, condicions, ubicació i la seva relació amb les persones consumidores.
- Taula de verificació creuada: Taula o document per a acabar els criteris de selecció amb potencials entitats o persones productores, ajudant en el procés de presa de decisions.
- Eines d'avaluació: qüestionaris o enquestes d'avaluació previs i posteriors a la formació per a participants (en el kit d'eines)

5. Objectius

- Proporcionar a gerents, coordinadors/es i directors/es el coneixement, les eines i les metodologies per construir una estratègia de compres manejable i sostenible.
- Ensenyar com avaluar críticament les necessitats i prioritats del programa o iniciativa
- Proporcionar els mitjans per identificar iniciatives de producció d'aliments sostenibles, culturalment i socialment inclusives a les rodalies
- Desenvolupar i millorar les capacitats organitzatives i de planificació, inclosa la capacitat de definir prioritats, crear plans d'acció per assolir objectius, complir les restriccions pressupostàries, assignar recursos de manera eficient i implementar mesures de monitorització i control de manera efectiva
- Facilitar l'adaptació de les necessitats al context local de producció sostenible

6. Marc de competències

Competències generals:

- Capacitat d'aprenentatge (Habilitat per obtenir o ampliar coneixements i tècniques relacionades amb la tasca. Captura i aplicació de nova informació, sistemes i mètodes de treball)
- Capacitat de pensament crític (Capacitat per qüestionar i argumentar conceptes, idees i situacions, i discriminar fal·làcies, inconsistències i errors lògics)
- Capacitat de planificació i organització (Capacitat per definir prioritats, establir plans d'acció necessaris per assolir èxits, ajustar-se a pressupostos, distribuir recursos i establir mesures de control i seguiment)

Competències específiques:

- Criteris d'elecció de productors que compleixin els requisits de sostenibilitat (economia social, agroecologia, bon tracte animal, etc.)
- Coneixement dels fons d'ajuda nacionals i europeus actius per a la compra d'aliments.
- Diferents formes de relació entre productor i consumidors (AMAP, CSA, LSPA)

7. Sessió d'unitat detallada

BLOC 1 – INTRODUCCIÓ

Iniciatives sòlides i responsables per a la sobirania i la seguretat alimentària tenen com a objectiu donar suport a sistemes alimentaris i agrícoles sostenibles i inclusius. Per assolir els nostres objectius, necessitem dues coses importants. Primer, necessitem un pla clar que connecti totes les nostres accions. Això significa que tot el que fem, com la manera com compartim aliments, manegem les deixalles, recol·lectem aliments, treballem amb les persones i més, ha d'encaixar bé. També hem de continuar generant noves idees i estar preparats per canviar quan canviïn les coses al nostre voltant. Hem de ser creatius, flexibles i oberts a noves maneres de fer les coses. En segon lloc, hem de tenir bones relacions amb les persones i organitzacions que ens envolten i que ens ajuden amb la nostra feina, els nostres proveïdors. Per això, quan triem els nostres proveïdors, hem d'assegurar-nos que compleixin certs criteris que ens ajudin a ser sostenibles i responsables.

Per garantir que la nostra iniciativa sigui sostenible i socialment responsable, els criteris següents han de servir com a principis rectors. No dubteu a prendre el seu temps per llegir totes les definicions i explorar més sobre els criteris.

Llistat de criteris i definicions:

Sostenibilitat social, econòmica i ecològica	Sostenible: L'alimentació consisteix a alimentar tota la població d'una manera que beneficiï les persones, els territoris i el planeta. Per a les persones, significa garantir que tothom tingui accés a la informació, la capacitat i els recursos necessaris per produir, preparar, comprar i gaudir d'aliments segurs, saludables, de qualitat i saborosos que els permetin portar una vida plena. Pel que fa als territoris, l'alimentació sostenible promou economies locals pròsperes i diversificades que distribueixen els beneficis de manera equitativa i són capaços de respondre a l'adversitat. Finalment, a nivell planetari, la sostenibilitat implica que els aliments es produeixin, transformin, distribueixin, obtinguin, comprin i eliminin de manera que es conservin i regenerin recursos i ecosistemes limitats.
Producció local i de temporada	Aliment local és aliment que prové de la terra, la ramaderia o la pesca o és el resultat d'un procés d'elaboració o transformació en una distància propera entre la producció i el consum (de vegades definits com a productes d'una regió i d'altres on la distància entre el lloc on es produeixen i el lloc d'on procedeixen és a un nombre determinat de quilòmetres). A més, el consum de productes locals promou la sobirania alimentària i ajuda a regenerar la cultura alimentària de la zona. Aliments de temporada són aquells que es compren i consumeixen al voltant de l'època de la seva recol·lecció o corresponen a temporades de pesca que ajuden a mantenir les poblacions marines a llarg termini i, per tant, només

	estan disponibles al mercat per un període de temps limitat en algun moment de l'any.
Producció ecològica	Productes animals ecològics: Provenen d'una ramaderia que proporciona condicions de vida dignes al bestiar i als ramats, respectant les necessitats biològiques i comportamentals. Productes vegetals ecològics: S'han cultivat sense fertilitzants químics ni pesticides (fungicides, insecticides o herbicides). Per tant, sense residus d'aquestes substàncies. Productes orgànics processats: Productes agrícoles vegetals i animals processats utilitzant tècniques que minimitzin la contaminació i les pèrdues de qualitat, restringint l'ús d'additius i coadjuvants de tecnològics.
Productes de l'Economia social i solidària	L'economia social i solidària és el conjunt d'iniciatives socioeconòmiques, formals o informals, individuals o col·lectives, que prioritzen la satisfacció de les necessitats de les persones i el seu entorn en lloc del benefici econòmic. Font: enllaç
Aliments amb impacte positiu	Aliments que en la seva producció, processament i/o distribució generen canvis positius (entesos com una millora de les condicions humanes) per a individus, grups o comunitats a llarg termini.
Recuperació/ús d'aliments	La recuperació d'aliments és una eina clau contra la pèrdua i el malbaratament d'aliments, un problema amb conseqüències socioeconòmiques i ambientals importants. Es tracta d'estratègies i/o projectes que han impedit que aliments sortissin de la cadena comercial i hagin acabat essent gestionats com a residus, o per a compostatge o reintroduïts al terra de les mateixes explotacions.
Interculturalitat o alimentació culturalment apropiada	Totes les persones mereixen tenir accés a aliments de qualitat i adequats a la cultura alimentària.

Alimentació saludable	L'alimentació saludable és aquella que assegura un òptim creixement i desenvolupament, la promoció de l'exercici i el benestar físic, la prevenció de deficiències en la nutrició i la prevenció del risc de malalties i/o trastorns relacionats amb l'alimentació. És un aliment saciant, suficient, complet, equilibrat, saludable, segur, sostenible, assequible i adaptat al consumidor i al medi ambient.
Accessibilitat	L'alimentació és un dels drets humans fonamentals segons el Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals signat per Espanya i reconegut per les Nacions Unides com a indissociable de la dignitat humana i indispensable per al gaudi d'altres drets consagrats a la Declaració Universal dels Drets Humans. Drets. Per tant, el sistema alimentari ha de garantir l'accés físic i econòmic a aliments segurs, saludables, sostenibles i de qualitat. Pobresa alimentària -definida com a deficiències, excessos o desequilibris en la ingesta d'energia i/o nutrients d'una persona que no permeten aliments suficients, segurs i saludables- i deserts alimentaris -àrees on les persones tenen accés limitat a una varietat d'aliments saludables-. Cal abordar objectius que garanteixin que totes les persones visquin en entorns alimentaris sostenibles i saludables.

BLOC 2: CREA EL TEU PROJECTE DE POLÍTICA DE COMPRES SOSTENIBLE

Un cop llegit i explorat els criteris i les seves definicions, ara repassarà alguns dels temes més importants a considerar en decidir quins productors i criteris són els més adequats a la política de compres del seu projecte.

Per prendre aquestes decisions de forma coherent es requereix una anàlisi exhaustiva de la situació i les necessitats del seu projecte. Pren-te el teu temps per reflexionar sobre cada pregunta i tema proposat, pren notes de punts importants, possibles problemes que podrien sorgir, noves idees que sorgeixin, etc. Necessitaràs tota aquesta informació per als propers passos i activitats de la Unitat.

PAS 2.1. – ENTENENT ELS REQUISITS DEL SEU PROJECTE I LES NECESSITATS DE LES PERSONES USUÀRIES

Sobre el projecte: Podem conservar productes frescos? Amb quina freqüència distribuïm productes? Només distribuïm menjar? Quantes persones rebran els productes?

Altres qüestions que cal tenir en compte a l'hora de planificar la política de compres són totes les altres opcions de captació de recursos:

- Reps donacions? És a dir, de particulars, recollida a escoles, altres iniciatives socials com a bancs d'aliments, altres organitzacions, etc.
- Tens accés a finançament? És a dir, fons actius d'ajuda local, nacional i europea per a la recollida d'aliments.
- Utilitzeu canals de recuperació d'aliments? Desaprofitaments i desviaments agrícoles, espigolaments, i excedents de supermercats i mercats majoristes.

També és fonamental fer una anàlisi adequada del perfil dels clients per establir les característiques i necessitats dels clients col·lectius i individuals del Programa. Exemples:

Famílies: És fonamental saber quantes famílies hi ha i de quina mena són perquè les decisions entorn de la política de compres s'adaptin a les seves necessitats específiques:

- Família nuclear o mixta: almenys 2 persones adultes i una criatura
- Família monoparental: una persona adulta i almenys una criatura
- Família extensa: 1 o més progenitors, 1 o més criatures i altres parents adults.

Composició de la llar: És important establir quants adults, criatures i nadons viuen a cada llar i quines són les seves necessitats (dietètiques i altres):

- Dietètica de la criatura i del nadó (llets de fórmula i senceres -no semidesnatada ni desnatades fins als 5 anys-, productes per preparar farinetes, purés, etc.; garantia de desenvolupament: greixos, proteïnes, ferro, etc.) i altres necessitats no dietètiques com bolquers.
- Productes sanitaris per a adults com tovalloles sanitàries.
- Al·lèrgies i intoleràncies alimentàries: lactosa (llet i productes derivats); gluten (blat, sègol, ordi, civada o les seves varietats híbrides, i productes derivats); peixos, mol·luscs i crustacis; fruits secs (ametlles, cacauets, festucs, etc.); ous; soja; api; mostassa; llavors de sèsam i altres.
- Condicions de salut: diabetis, colesterol alt, pacients oncològics, etc.

La situació residencial poden plantejar diferents necessitats, quan no hi ha un lloc estable per viure, estan vivint al carrer o en males condicions d'habitatge (disponibilitat i qualitat dels serveis, falta d'electrodomèstics, característiques de l'edifici, etc.) els impedeix refrigerar o cuinar calent.

PAS 2.2. – Dissenyar una cistella bàsica

Quan es realitza el diagnòstic i anàlisi de les característiques de la persona usuària i les seves necessitats, es recomana establir una cistella bàsica de productes que satisfaci les seves necessitats alimentàries primàries. Aquí es poden trobar algunes recomanacions sanitàries i culturals. Tots els recursos aportats suggereixen diferents maneres d'establir les necessitats alimentàries primàries en funció de la disponibilitat i la cultura del context en què es desenvolupa el Programa Alimentari.

- Conduïx a un conjunt de directrius dietètiques basades en aliments de la UE per país segons la seva cultura dietètica¹.

¹ Consultar el kit d'eines

- Proporciona una sèrie de directrius oficials i no oficials per a les pràctiques alimentàries sostenibles de països dins i fora la UE².
- Altres informacions rellevants sobre inclusió social, interculturalitat i sostenibilitat es poden trobar a l'informe final del projecte de Food Relations

PAS 2.3. – Mapatge de productors

En aquest punt, es pot iniciar el mapatge dels productors a partir del contingut bàsic de la cistella. El pas següent és la cartografia dels productors. Els Programes de Sobirania i Seguretat Alimentària amb una perspectiva sostenible han de guiar la selecció dels productors mitjançant criteris específics³ i d'acord amb les necessitats i prioritats prèviament definides pels Programes. Aquest procés de mapatge ha de seguir sis passos:

- 1) El primer factor a tenir en compte són les àrees geogràfiques on té lloc la producció: local, comarcal, i altres divisions intermèdies segons l'organització de cada territori. Per exemple, en el cas de La Botiga, les àrees geogràfiques de referència són: local (El Prat de Llobregat), comarcal (Baix Llobregat), provincial (Barcelona) i regional (Catalunya).
- 2) Dins de cada àmbit, s'hi poden trobar diferents tipus de productors més o menys alineats amb els criteris de sostenibilitat a:
 - Iniciatives dins de l'Economia Social i Solidària (ESS)
 - Iniciatives agroecològiques
 - Parcs agroecològics
 - Altres productors locals
- 3) Tipus de producció
 - Què es produeix: alineat amb la cistella bàsica i altres necessitats prioritàries del programa, característiques dels productes.
 - Com es produeix i es distribueix: costos i impacte social i ambiental.
- 4) Tipus de relacions amb els productors: Definir el tipus de relació desitjada, entenent l'impacte de les comandes en projectes concrets, és fonamental per a establir vincles sòlids amb cada proveïdor. Per a més informació, consulteu el Mòdul de Formació en Agricultura Sostenible.
 - Aliances Locals i Solidàries per a l'Agroecologia (ALSA): Segons la descripció d'Urgenci, les ALSA es basen en aliances, intercanvis locals o relacions directes on les persones productores poden guanyar-se la vida dignament, i les consumidores comparteixen els riscos i els beneficis de l'agricultura sostenible a canvi de la seva part d'aliments sans, nutritius i de proximitat.
 - Agricultura Sostenible amb Suport Comunitari (ASC): Segons la xarxa ASC del Regne Unit, consisteix en una aliança entre pagesos i consumidores en què es comparteixen les responsabilitats, els

² Consultar kit d'eines

³ Consultar kit d'eines

riscos i els beneficis de l'activitat agrícola. El principi fonamental de l'ASC és que la comunitat dona suport a la pagesia mitjançant una connexió directa: allò que es produeix a la finca va directament a la persona consumidora.

- Associacions per al Manteniment d'una Agricultura Pagesa (AMAP): Consisteixen en una aliança entre un grup de consumidores i una explotació agrària, basada en un sistema de distribució de “cistelles” amb productes de la finca. Es tracta d'un contracte solidari, basat en el compromís econòmic de les persones consumidores, que paguen per avançat una part de la producció durant un període determinat segons el tipus de producció i la ubicació geogràfica.

Segons l'opció escollida, l'acord establirà el nombre mínim de comandes requerides (una o més) i la durada de la relació (a curt o llarg termini).

5) Recomanacions

Maneres de mapejar nous productors:

- Recerca en línia: utilitzar cercadors d'internet i xarxes socials (principalment Instagram) mitjançant hashtags o paraules clau relacionades amb els criteris de selecció pot ser molt útil, especialment quan es volen identificar projectes nous i emergents a prop.
- Contactar amb administracions locals i altres agents clau: pot ser útil per recollir informació i identificar les principals xarxes o nodes de productors propers.
- Visites presencials: ajuden a mostrar i explicar millor el Programa de Seguretat Alimentària i les seves necessitats. A més, visitar directament els espais dels productors facilita la recollida d'informació per a la presa de decisions i per a futures negociacions i acords.
- Oferir acords amb benefici mutu: fer una proposta a un productor que beneficiï ambdues parts. Per exemple, oferir un compromís de compra a llarg termini a canvi d'un producte làctic bàsic a un preu reduït: hi ha un productor de l'ESS que ven iogurts de diferents sabors, i es pot oferir un volum alt de iogurt natural durant 18 mesos.
- Materials de comunicació: el material de difusió, com ara imatges del projecte i dossiers, hauria d'estar ben preparat i explicat de manera clara.
- Comprovació de la informació recollida: creuar la informació obtinguda durant el procés de mapatge amb els criteris de selecció és l'últim pas abans d'iniciar el procés de presa de decisions, que culminarà amb la política de compres⁴.

D'acord amb les necessitats i prioritats específiques del Programa, les persones professionals han de triar el productor més adequat. Un cop mapejats els productors i contrastats amb els criteris, les persones responsables han d'avaluar de manera crítica quins són els criteris més adients per seleccionar el productor més apropiat. Per exemple, un productor d'ous ecològic pot no cobrir del tot la necessitat d'ous del programa. En aquest cas, la persona responsable haurà de combinar aquesta producció amb la d'un altre productor local que pugui abastir la quantitat requerida, tot i que no compleixi amb la resta de criteris de sostenibilitat establerts.

⁴ Un exemple de la taula de comprovació està disponible al kit d'eines

ACTIVITAT 1 – EXERCICI PRÀCTIC

L'exercici pràctic consisteix en l'elaboració de la política de compres derivada de la millor combinació possible entre els requisits del projecte i les necessitats de les persones usuàries, els resultats del procés de mapatge i la matriu de comprovació. Es tracta d'un document que exposa i justifica la decisió de comprar productes específics a proveïdors seleccionats. Hauria d'incloure:

- El pressupost disponible per a les compres.
- Els recursos complementaris (donacions, excedents, etc.).
- Tots els elements interns clau del Programa que defineixen les prioritats i necessitats i orienten la presa de decisions, juntament amb el directori de recomanacions dietètiques.
- Llista i definició dels criteris de selecció.
- Llista i explicació dels productors ja seleccionats.
- La matriu final de correlació entre els criteris i els productors (taula de contrast).

Dinàmica de l'activitat: Treball individual o en equip si la mida del grup ho permet. L'activitat sobre la política de compres pot referir-se a una experiència real i coneguda o a una situació fictícia inclosa a la caixa d'eines. Si és possible, es farà una presentació final i una posada en comú. La presentació de la política de compres hauria d'incloure el treball pràctic desenvolupat:

- Els requisits del projecte i les necessitats de les persones usuàries (pressupost, altres recursos, perfil de les persones destinatàries, etc.), juntament amb la descripció de les necessitats i prioritats.
- Els criteris de comprovació i la matriu de productors.
- Conjunt de propostes per als productors seleccionats: acords amb benefici mutu, tipus de relació, etc.

8. Procés metodològic

La metodologia d'aquesta unitat ha estat desenvolupada de manera que permet tant l'autoaprenentatge individual o en grup com també metodologies formador/a-participants. Aquesta activitat pot ser realitzada com una formació d'autoaprenentatge per part d'un/a responsable, coordinador/a o director/a de programes de Sobirania i Seguretat Alimentària. A més, es pot dur a terme com una activitat grupal entre l'equip tècnic del programa. No és necessari tenir experiència ni coneixements específics sobre el tema per facilitar una sessió grupal d'aquesta activitat.

La part teòrica proporciona el marc lògic general dins del qual s'ha d'ajustar el resultat final. Aquest marc inclou tots els elements clau d'un Programa de Seguretat Alimentària que determinaran l'estratègia de compres, els passos principals per desenvolupar aquesta estratègia seleccionant els productors més adients segons els criteris proposats de sostenibilitat i inclusió social. També ofereix material útil per a una anàlisi més detallada i aprofundida.



La part pràctica de la unitat permet aplicar tot aquest coneixement de manera conscient i crítica. Consisteix en l'avaluació crítica de la situació del programa i en l'elaboració d'un mapa de productors contrastat amb els criteris de selecció proposats. Tots aquests elements, combinats, conformen una política de compres viable per a un Programa de Seguretat Alimentària.

9. Nombre i perfil del formador/a

Aquesta és una activitat d'autoavaluació i autoformació adreçada a responsables, coordinadors/es i directors/es de programes de Sobirania i Seguretat Alimentària, amb l'objectiu què incorporin una perspectiva sostenible i agroecològica al seu projecte de Sobirania i Seguretat Alimentària. No cal una persona facilitadora per dur a terme l'activitat proposada.

10. Ràtio

En cas de fer una sessió en grup, es recomana una ràtio d'1 facilitador/a o formador/a per cada 10 participants.

11. Avaluació

El sistema d'avaluació d'aquesta unitat està dissenyat com una rúbrica per valorar el nivell d'adquisició i familiaritat amb els continguts de la unitat, centrant-se principalment en l'elaboració i presentació de la política de compres. Aquesta rúbrica està pensada per ser emplenada individualment per cada participant i, en cas de sessió grupal, pot ser complementada pel/la formador/a o per un altre equip d'aprenentatge com a avaluació externa⁵.

⁵ El formulari està disponible al Kit d'eines

Unitat de formació #2 - Planificació efectiva i habilitats organitzatives dels programes de sobirania i seguretat alimentària

1. Tipologia

Aquesta unitat pertany al mòdul de Gestió Operativa de Programes de Sobirania i Seguretat Alimentària.

2. Descripció

La formació "Planificació efectiva i habilitats organitzatives dels programes de sobirania i seguretat alimentària" és una sessió integral de 2 hores dissenyada per proporcionar als participants coneixements essencials i habilitats pràctiques en l'àmbit de la sobirania alimentària, l'avaluació de necessitats, la planificació d'accions, l'elaboració de pressupostos i el seguiment de programes.

La formació comença amb una introducció dinàmica als conceptes de sobirania i seguretat alimentària, posant èmfasi en la seva importància per afrontar els reptes relacionats amb l'alimentació. A continuació, les persones participants aprofundeixen en els processos d'avaluació de necessitats, aprenent a identificar i prioritzar les demandes dels programes alimentaris. Posteriorment, es treballa en el desenvolupament de plans d'acció amb tasques clares, assignació de responsabilitats i calendaris d'execució, assegurant una implementació efectiva dels programes. També s'explora la importància del seguiment i l'avaluació, mitjançant l'anàlisi de mesures i indicadors clau. A més, les persones participants adquireixen competències en l'elaboració de pressupostos per a programes alimentaris, dominant aspectes bàsics de la planificació financera. La sessió culmina amb activitats en grup i debats, que permeten posar en pràctica els coneixements adquirits i col·laborar en l'anàlisi de casos pràctics relacionats amb la planificació de programes alimentaris.

3. Durada

La durada total d'aquesta activitat és de 2 hores:

Bloc 1: Introducció i comprensió de la Sobirania Alimentària	15 minuts
Activitat 1: Avaluació i priorització de necessitats / Elaboració de plans d'acció	30 minuts
Bloc 2: Mesures de control i seguiment	15 minuts
Bloc 3: Pressupost i planificació financera	30 minuts
Activitat 2: Activitat grupal i debat	30 minuts

4. Recursos i espai

Per realitzar l'activitat descrita calen les eines, materials i infraestructura següents:

- Espai: Una sala de formació adequada o un espai amb taules i cadires que permeti acomodar còmodament les persones participants, organitzat per facilitar les discussions i activitats en grup.
- Tecnologia: Projector o pantalla per a presentacions; equip de so, incloent-hi micròfons si és necessari.
- Material de papereria i suport visual: Pissarra blanca, flipchart o plafó de presentació per a suports visuals i debats.
- Eines d'avaluació: Qüestionaris o enquestes d'avaluació previs i posteriors a la formació per a les persones participants.

5. Objectius

Aquest mòdul formatiu, "Sobirania Alimentària i Gestió de Programes", està dissenyat per aprofundir en la comprensió i les capacitats pràctiques de les persones participants en l'àmbit de la sobirania alimentària i la gestió operativa d'iniciatives de seguretat alimentària. Els objectius específics d'aquesta sessió són:

- Familiaritzar les persones participants amb els principis de la sobirania i la seguretat alimentària.
- Millorar les habilitats per identificar i prioritzar les necessitats dels programes
- Guiar en l'elaboració de plans d'acció amb tasques definides i calendaris concrets

6. Marc de competències

Competències generals:

- Capacitat de pensament crític: És important que la persona pugui prendre decisions encertades i assolir els objectius proposats
- Capacitat de planificació i organització: L'organització és una eina fonamental per assolir les fites.
- Capacitat de lideratge: Per poder portar a terme tot l'anterior, cal ser una persona amb capacitat de liderar de manera efectiva.
- Capacitat per gestionar dinàmiques de grup: Reconèixer la dinàmica de cada grup facilita molt l'organització i el treball col·lectiu.
- Capacitat per identificar habilitats: Només reconeixent les capacitats de cadascú es pot assignar el lloc adequat a cada persona

Competències específiques:

- Economia circular: La distribució dels recursos es pot gestionar de manera més eficient.
- Gestió d'incidències: Les incidències existeixen i, com que no es poden evitar del tot, cal saber com gestionar-les i organitzar les accions per abordar-les adequadament.
- Coordinació operativa de magatzems i centres logístics: Aquesta capacitat facilita la distribució de recursos i l'establiment de mesures de control i seguiment.
- Normativa per a la manipulació, emmagatzematge i conservació adequada dels aliments: Igual que la competència anterior, és essencial per garantir una gestió eficient i segura dels aliments.

7. Unitat detallada

Bloc 1: Introducció i comprensió de la Sobirania Alimentària

Contingut:

- Definició de la sobirania alimentària i la seva rellevància.
- Diferències entre sobirania alimentària i seguretat alimentària
- Principis i objectius de la sobirania alimentària

Activitat: La persona formadora inicia amb una breu presentació, seguida d'un debat guiat per afavorir la participació activa. Es convida les persones participants a compartir les seves perspectives i preguntes.

Debat.

PAS 1.1. – Pregunta inicial

Persona formadora: "Per començar, us proposo una pregunta senzilla: Què significa per a vosaltres el concepte de 'sobirania alimentària'? Preneu-vos un moment per reflexionar i després farem una ronda per escoltar les vostres primeres impressions."

PAS 1.2. – Definició de Sobirania Alimentària

Persona formadora: "La sobirania alimentària fa referència al dret de les persones, comunitats i pobles a controlar els seus propis sistemes alimentaris, incloent-hi la producció, distribució i consum d'aliments, d'una manera justa, sostenible i culturalment adequada."

PAS 1.3. – Principis i objectius de la Sobirania Alimentària

Formadora: "La sobirania alimentària es fonamenta en diversos principis clau, com el dret a l'alimentació, l'agricultura sostenible i la presa de decisions democràtica dins dels sistemes alimentaris. Els seus objectius inclouen l'apoderament de les comunitats locals, la protecció del medi ambient i l'assoliment de la justícia social en el sistema alimentari."

PAS 1.4. – Debat obert

Formadora: "Ara que hem repassat els conceptes bàsics, m'agradaria obrir el debat. Com connecteu personalment amb el concepte de sobirania alimentària? Podeu pensar en exemples, reptes o preguntes relacionades? Sentiu-vos lliures de compartir les vostres reflexions."

PAS 1. 5 – Implicació de les persones participants

- Anima les persones participants a compartir les seves perspectives, preguntes o experiències personals relacionades amb la sobirania alimentària.
- Fomenta un debat que explori diversos punts de vista i inquietuds. Utilitza preguntes estimulants per afavorir el pensament crític i una comprensió més profunda. Alguns exemples poden ser:
 - "Podeu pensar en algun principi de la sobirania alimentària que sigui difícil d'implementar en certs contextos?"

- "Segons la vostra opinió, per què és important que les comunitats tinguin control sobre els seus sistemes alimentaris?"
- "Per què és important que l'alimentació sigui culturalment adequada dins del sistema alimentari d'una comunitat?"
- "Quins reptes poden enfrontar les comunitats quan intenten assolir la sobirania alimentària, especialment davant dels sistemes alimentaris globals?"

És recomanable mostrar exemples reals o estudis de cas que il·lustrin els principis i els reptes de la sobirania alimentària. Exemple: [La Via Campesina – Un moviment global de persones pageses.](#)

Principis il·lustrats:

- Control comunitari: La Via Campesina, un moviment global format per persones pageses, petites productores i treballadores agrícoles, posa èmfasi en la importància que les comunitats tinguin el control sobre els seus sistemes alimentaris. Les organitzacions membres defensen polítiques que donin suport a una agricultura local i sostenible.

Reptes destacats:

- Agronegoci corporatiu: Un dels principals reptes que afronta La Via Campesina és el predomini de les grans empreses agroalimentàries en el sistema alimentari global. Aquestes multinacionals sovint prioritzen el benefici econòmic per sobre de les necessitats de les comunitats locals, fet que pot posar en perill els esforços per aconseguir la sobirania alimentària.

ACTIVITAT 1 - AVALUACIÓ I PRIORITZACIÓ DE NECESSITATS / ELABORACIÓ DE PLANS D'ACCIÓ

Contingut:

- La importància de l'avaluació de necessitats en la planificació de programes
- Passos de la realització d'una avaluació de necessitats
- Desenvolupament de plans d'acció amb tasques, responsabilitats i terminis clars

Activitat:

Avaluació de necessitats: Realització d'una avaluació de necessitats per a programes alimentaris. Les persones participants realitzen un exercici guiat per identificar i prioritzar les necessitats d'un hipotètic programa alimentari:

L'exercici:

Instruccions:

PAS 1. 1 – Introducció a l'escenari



El formador presenta un escenari hipotètic relacionat amb un programa alimentari. Aquest escenari pot implicar una comunitat o organització que busca abordar els reptes de la seguretat alimentària. Per exemple, l'escenari podria descriure una comunitat que té dificultats per accedir a aliments nutritius a causa de restriccions econòmiques.

PAS 1.2. – Pluja d'idees de necessitats

Les persones participants es divideixen en grups petits o treballen individualment, depenent de la mida del grup. Se'ls dona un període curt (3 minuts) per fer una pluja d'idees i enumerar totes les possibles necessitats i reptes que la comunitat o organització hipotètica podria afrontar pel que fa a la seguretat alimentària. Cada grup o participant anota les seves idees en notes adhesives o en un full de treball.

PAS 1.3 - Compartició i discussió en grup

Cada grup o participant comparteix les seves necessitats identificades amb el grup més gran. El formador facilita una discussió on els participants poden explicar les seves opcions i discutir la rellevància i la urgència de cada necessitat.

PAS 1. 4 - Votació i priorització

Després de la discussió, les persones participants reben un nombre limitat de vots (per exemple, tres vots per persona) per prioritzar les necessitats més crítiques de la llista. Dipositen els seus vots a les notes adhesives que representen les necessitats que creuen que s'han d'abordar primer.

PAS 1.5. – Recollida de resultats i debat

El formador fa el recompte dels vots per determinar les necessitats més prioritàries basant-se en les aportacions dels participants. El grup discuteix els resultats i identifica el consens sobre les necessitats més urgents.

PAS 1.6. - Conclusió

El formador resumeix les necessitats prioritzades i destaca la importància de centrar els esforços en abordar aquests reptes específics a l'hora de planificar un programa alimentari.

PAS 1.7. - Desenvolupament de plans d'acció

Els participants treballen individualment o en grups petits per crear plans d'acció basats en les necessitats identificades. Defineixen tasques específiques, assignen responsabilitats i estableixen terminis.

BLOC 2 - MESURES DE CONTROL I MONITORITZACIÓ

PAS 2.1 - La importància del seguiment en la gestió de programes

Contingut:

- Definició de monitorització en la gestió de programes.
- El paper del seguiment per garantir l'eficàcia del programa.
- Mesures i indicadors clau de seguiment, inclosa la manera d'establir-los.

El formador dirigeix un debat sobre el seguiment, utilitzant exemples i estudis de casos per il·lustrar la seva importància. S'anima els participants a fer preguntes i compartir els seus punts de vista.

Exemple:

Imagineu un programa alimentari que proporciona suport nutricional a famílies amb baixos ingressos en una comunitat rural. El programa inclou distribucions mensuals d'aliments, sessions d'educació nutricional i horts comunitaris. El seguiment en aquest context implica el seguiment de diversos indicadors.

Un dels indicadors monitoritzats és el "Percentatge de criatures menors de cinc anys amb un estat nutricional millorat". L'avaluació de referència realitzada abans del programa va revelar que el 25% dels nens de la comunitat tenien un pes inferior al normal. Per il·lustrar la importància del monitoratge, vegem l'escenari següent:

Després d'un any d'implementació del programa, les dades de seguiment mostren que el percentatge de nens amb baix pes ha disminuït fins al 10%. Això representa una millora significativa.

Tanmateix, després d'un examen més detallat, l'equip del programa s'adona que l'assistència a les sessions d'educació nutricional ha disminuït i que els rendiments dels horts comunitaris han disminuït. En analitzar aquestes dades, descobreixen que la reducció de nens amb baix pes es deu a les distribucions mensuals d'aliments, però altres components del programa no són tan eficaços com haurien de ser.

A partir d'aquesta constatació, l'equip del programa decideix ajustar el seu enfocament. Augmenten la freqüència i la rellevància de les sessions d'educació nutricional i inverteixen en la millora de la gestió dels horts comunitaris. Com a resultat, veuen una millora més holística en l'estat nutricional dels infant.

Estudi de cas:

Considerem un cas pràctic de la vida real d'un programa de sobirania alimentària en un barri urbà de baixos

ingressos:

Descripció del programa:

El programa té com a objectiu abordar la inseguretat alimentària a la comunitat proporcionant accés a productes frescos i de proximitat. Opera un mercat setmanal de pagesos on els agricultors locals i els membres de la comunitat poden vendre i comprar fruites i verdures fresques. El programa també ofereix tallers de nutrició i classes de cuina.

Mesures de seguiment:

- Nombre de persones pageses i venedores que participen al mercat.
- Freqüència de les visites al mercat per part de les persones membres de la comunitat.
- Percentatge de participants que assisteixen a tallers de nutrició.

Conclusions inicials:

Després de sis mesos d'implementació del programa, les dades de seguiment mostren un augment constant del nombre de persones agricultores que participen al mercat. No obstant això, l'assistència al mercat per part de les persones membres de la comunitat continua sent baixa i el percentatge de participants que assisteixen als tallers de nutrició està disminuint.

Debat:

La persona formador anima a parlar sobre la baixa assistència al mercat malgrat el nombre creixent de persones venedores. Les participants comparteixen les seves perspectives sobre possibles obstacles, com ara la manca de conscienciació o els problemes de transport.

L'estudi de cas destaca la importància del seguiment continu per identificar els reptes del programa i adaptar-ne les estratègies.

Les persones participants debaten possibles solucions, com ara campanyes de sensibilització comunitària per augmentar la conscienciació i el suport al transport per a les persones residents.

Impacte del seguiment:

Mitjançant un seguiment i una adaptació contínues de les estratègies basades en els comentaris i les dades dels participants, el programa aborda amb èxit els obstacles identificats. Amb el temps, augmenta l'assistència al mercat i més membres de la comunitat assisteixen a tallers de nutrició, cosa que millora l'accés als aliments i la nutrició al barri.

Aquests exemples i estudis de casos demostren com el seguiment pot revelar coneixements, impulsar millores i, en última instància, millorar l'eficàcia de les iniciatives de sobirania alimentària i de gestió de programes. S'anima les persones participants a fer preguntes, analitzar dades i compartir les seves

perspectives per participar activament en el debat i aplicar els principis del seguiment als seus propis programes.

BLOC 2 – PRESSUPOST I PLANIFICACIÓ FINANCERA

PAS 3.1 - Principis de la planificació financera per a programes alimentaris

El facilitador hauria d'explicar l'anterior.

Pressupost basat en les necessitat:

Comença per dur a terme una avaluació exhaustiva de les necessitats per comprendre els requisits específics de la població objectiu. Identifica els reptes de seguretat alimentària i les necessitats nutricionals de la comunitat. El pressupost ha d'estar alineat amb aquestes necessitats identificades.

Transparència i responsabilitat:

Mantenir la transparència en el procés pressupostari documentant clarament totes les fonts d'ingressos, despeses i assignacions. Assegurar-se que els registres financers siguin accessibles per a la seva revisió per part de les parts interessades del programa i els finançadors. Implementar sistemes de rendició de comptes i presentació d'informes financers.

Cost-eficàcia:

Esforçar-se per maximitzar l'impacte dels recursos disponibles. Avaluar la relació cost-efectivitat de diverses intervencions i prioritzar les que produeixen els resultats més significatius en termes de seguretat alimentària i nutrició.

Flexibilitat i adaptabilitat:

Reconeixeu que els pressupostos poden necessitar ajustar-se en funció de circumstàncies canviants, com ara canvis en els preus dels aliments, esdeveniments inesperats (per exemple, desastres naturals) o canvis en les necessitats de la comunitat. Desenvolpeu plans de contingència per abordar reptes imprevistos.

Diversificació de recursos:

Busqueu diverses fonts de finançament per donar suport als programes alimentaris. Exploreu opcions com ara subvencions, donacions, associacions i activitats generadores d'ingressos per reduir la dependència d'una única font de finançament.

Planificació de la sostenibilitat:

Considereu la sostenibilitat a llarg termini planificant la sostenibilitat financera més enllà del període de finançament inicial. Exploreu activitats generadores d'ingressos, contribucions comunitàries o altres estratègies per donar suport a les operacions en curs del programa.

Gestió de riscos:

Identificar els possibles riscos financers i desenvolupar estratègies per mitigar-los. Per exemple, implementar controls financers per prevenir el frau o el mal ús dels fons i establir un fons de reserva per a emergències

ACTIVITAT 2 - ACTIVITAT EN GRUP I DEBAT

PAS 2.1 - Els participants treballen en grups en un estudi de cas

Estudi de cas: Programa de formació en agricultura sostenible

Fons:

Sou formadors de formació professional amb l'encàrrec de dissenyar un programa de formació en agricultura sostenible per a una comunitat rural. La comunitat depèn en gran mesura de l'agricultura per a la seva subsistència, però s'enfronta a reptes relacionats amb la seguretat alimentària, la sostenibilitat ambiental i l'accés al mercat. L'objectiu del programa és dotar els agricultors locals dels coneixements i les habilitats necessàries per a la transició a pràctiques agrícoles sostenibles.

Tasca:

En els vostres grups de formació, la vostra missió és desenvolupar un programa de formació integral que abordi les necessitats i els reptes únics de la comunitat, alhora que promogui pràctiques agrícoles sostenibles.

Informació clau:

Perfil de la comunitat:

- Una comunitat rural amb una àmplia gamma de conreus i bestiar.
- La majoria de la població depèn de l'agricultura a petita escala per obtenir ingressos i subsistència.
- Accés limitat a les tècniques i tecnologies agrícoles modernes.
- Preocupacions per la degradació del sòl, l'escassetat d'aigua i els canvis en els patrons climàtics.

Objectius de formació:

- Millorar el rendiment i la qualitat dels cultius mitjançant pràctiques agrícoles sostenibles.
- Millorar la resiliència al canvi climàtic i mitigar l'impacte ambiental.
- Fomentar la col·laboració comunitària i l'intercanvi de coneixements.

Recursos disponibles:

- Un equip de formadors i facilitadors agrícoles experimentats.
- Finançament per al desenvolupament i la implementació del programa
- Accés a experts locals en agricultura sostenible.

PAS 2.2 - Presentació i debat de plans d'acció i pressupostos

PAS 2.3 - Aspectes destacats del pla d'acció

- Proporcionar una visió general d'alt nivell del pla d'acció.
- Destaqueu els objectius, les metes i les activitats principals del programa.
- Destaqueu qualsevol fita crítica i les parts responsables

PAS 2.4 - Resum del pressupost

- Presentar un resum del pressupost, centrant-se en les categories principals.
- Destaqueu l'import total del pressupost i les fonts de finançament

PAS 2.5 - Discussió en grup

Obriu la sessió per a preguntes i comentaris breus.

8. Procés metodològic

Aprenentatge basat en l'acció: L'aprenentatge per acció implica abordar els reptes del món real als quals s'enfronten els participants o les seves organitzacions. Anima els participants a identificar prioritats, desenvolupar plans d'acció, assignar recursos i implementar mesures de seguiment en un context pràctic (s'utilitzarà per a: "Introducció i comprensió de la sobirania alimentària", "Mesures de control i seguiment").

Presentació i ajudes visuals: Els formadors comencen presentant els plans d'acció i els pressupostos als participants. Utilitzen ajudes visuals com ara diapositives, gràfics i diagrames per fer que la informació sigui clara i accessible. Aquest mètode ajuda a transmetre els detalls dels plans i pressupostos de manera eficient dins del termini limitat. (S'utilitzarà per a "Introducció i comprensió de la sobirania alimentària", "Mesures de control i seguiment", "Pressupostatge")

Discussió en grup: S'anima els participants a participar activament en la discussió fent preguntes, donant comentaris i compartint les seves perspectives. Aquest mètode fomenta la col·laboració, el pensament crític i les habilitats de comunicació entre els participants. (s'utilitzarà per a: "Introducció i comprensió de la sobirania alimentària", "Avaluació de necessitats i priorització/Desenvolupament de plans d'acció", "Mesures de control i seguiment" i "Activitat i discussió en grup").

Resolució de problemes: La discussió també serveix com a plataforma per a la resolució de problemes. Els participants poden identificar reptes, proposar solucions i explorar maneres de millorar els plans d'acció pressupostos. Aquest mètode promou les habilitats de resolució de problemes i una mentalitat orientada a les solucions. (S'utilitzarà per a les "Mesures de control i seguiment").

9. Número i perfil de la persona formadora

El mòdul de formació estarà dirigit per un formador principal amb experiència en gestió de projectes, sobirania alimentària i desenvolupament comunitari. Gestionarà la impartició general de la formació, facilitarà debats i guiarà els participants a través de sessions temàtiques sobre avaluació de necessitats, planificació d'accions, seguiment i pressupostació. El formador també gestionarà activitats de grup, ajudant els participants a treballar a través d'estudis de casos. S'utilitzaran metodologies com l'aprenentatge per acció, la presentació de suports visuals, les discussions en grup i la resolució de problemes per assolir els objectius de la formació.

10. Ràtio

La ràtio recomanada és d'1 facilitador/formador cada 10-15 participants i de 0 a 2 experts en la matèria o 1 facilitador/formador cada 15-30 participants i 1 o 2 experts en la matèria.

11. Avaluació

Avaluació entre iguals.

Mètode: Animar els participants a avaluar i donar retroalimentació sobre el treball dels seus companys durant les activitats o projectes de grup.

Indicadors: La capacitat d'avaluar críticament i proporcionar comentaris constructius sobre els plans d'acció, els pressupostos i les estratègies d'assignació de recursos dels companys.

Qüestionaris i enquestes

Mètode: Administrar qüestionaris o enquestes a les persones participants abans i després de la formació per recollir les seves percepcions, opinions i millores autoidentificades⁶.

Indicadors: Millores autoidentificades en les competències, així com la satisfacció de les persones participants amb el programa de formació i la seva rellevància.

Unitat de formació #3 - Col·laboració amb socis educatius i socials en programes de seguretat alimentària

1. Tipologia

Aquesta unitat pertany al mòdul de Gestió Operativa de Programes de Sobirania i Seguretat Alimentària.

2. Descripció

En un programa de formació concís i específic de 2 hores, els participants adquiriran les habilitats i els coneixements crítics necessaris per a una col·laboració reeixida amb organitzacions socials i educatives externes, amb un èmfasi principal en la millora de les experiències educatives dels estudiants. Aquest programa integral cobreix àrees clau com la identificació de col·laboracions, l'avaluació de necessitats, la planificació col·laborativa, l'assignació de recursos i el seguiment i l'avaluació. Capacita els participants per navegar amb confiança per les complexitats de la col·laboració, equipant-los amb les eines per millorar el benestar educatiu dels estudiants mitjançant una coordinació eficaç amb socis externs.

3. Durada

La unitat durarà 2 hores i 20 minuts, dividides de la següent manera:

⁶ El formulari d'avaluació està disponible al kit d'eines



Bloc 1: Introducció	30 minuts
Bloc 2: Identificació de col·laboracions i avaluació de necessitats	30 minuts
Bloc 3: Planificació col·laborativa	30 minuts
Bloc 4: Implementació i manteniment d'iniciatives col·laboratives	30 minuts
Activitat 1: Activitat en grup: Disseny d'un pla d'implementació de serveis de suport	20 minuts

4. Recursos i espai

Per dur a terme aquesta unitat de formació, es necessiten els següents recursos i espais:

- Lloc: Una sala o espai de formació adequat amb taules i cadires que puguin allotjar còmodament els participants, preparat per a debats i activitats en grup.
- Tecnologia: Projector o pantalla per a presentacions; Equip d'àudio, inclosos micròfons, si cal;
- Papereria i materials: Pissarra blanca, rotafoli o pissarra de presentacions per a ajudes visuals i debats.
- Eines d'avaluació: Qüestionaris o enquestes d'avaluació prèvia i posterior a la formació per als participants

5. Objectius

- Establiment de col·laboracions: Identificar i establir col·laboracions productives amb organitzacions socials i educatives que puguin proporcionar suport específic als estudiants
- Avaluació de necessitats: dur a terme una avaluació exhaustiva de les necessitats per comprendre els reptes i els requisits específics dels estudiants
- Implementació de serveis de suport: Implementar una gamma de serveis i iniciatives de suport que responguin a les necessitats identificades dels estudiants
- Seguiment i avaluació: Per fer un seguiment i una avaluació regulars de l'impacte de la col·laboració en els resultats dels estudiants.

6. Marc de competències

Competències generals:

- Capacitat d'escolta: per cooperar amb els altres, la capacitat d'escoltar els altres és molt important per a una cooperació correcta
- Capacitat de pensament crític: És útil per prendre decisions correctes
- Assertivitat: Evitar conflictes durant la cooperació és realment important.

7. Unitat detallada

BLOC 1 – INTRODUCCIÓ

PAS 1.1 - Benvinguda i visió general de la formació

PAS 1.2 - Importància de la coordinació i la cooperació amb organitzacions externes

Explica el següent:

- Accés i compartició de recursos: Les organitzacions externes sovint posseeixen recursos, experiència i capacitats que poden no estar fàcilment disponibles dins d'una entitat en particular. Mitjançant la coordinació i la cooperació, es pot accedir a aquests recursos i compartir-los, cosa que comporta un estalvi de costos i una millora de l'eficiència.

Competències específiques:

- Capacitat per coordinar-se i cooperar amb organitzacions socials i educatives, responsables dels estudiants des del punt de vista educatiu;
 - Capacitat per donar suport a l'autonomia i la responsabilitat dels estudiants en el treball de camp.
-
- Experiència especialitzada: Moltes organitzacions externes s'especialitzen en àrees específiques. La col·laboració amb aquests experts permet a una entitat aprofitar coneixements i habilitats especialitzades que milloren les seves pròpies capacitats.
 - Sinergia i innovació: La col·laboració pot impulsar la innovació i la creativitat. Diferents organitzacions aporten perspectives, idees i enfocaments diversos. Treballant juntes, poden desenvolupar solucions i estratègies innovadores que potser no haurien estat possibles de manera aïllada

PAS 1.3 - Objectius clau de la sessió de formació

Explica el següent:

- Comprensió del rol: Assegureu-vos que els participants tinguin una comprensió clara del rol de coordinar i cooperar amb organitzacions externes en el context de les institucions educatives, especialment des de la perspectiva del benestar educatiu dels estudiants.

- **Habilitats de comunicació:** Millorar la capacitat dels participants per comunicar les necessitats, els objectius i els èxits de la institució educativa a socis i parts interessades externes de manera clara i persuasiva.
- **Avaluació de necessitats:** Capacitar els participants en la realització d'avaluacions de necessitats efectives per identificar els requisits educatius dels estudiants, els reptes i les àrees on cal suport extern.
- **Assignació de recursos:** Ensenyar als participants com assignar recursos, inclosos els financers, humans i materials, per abordar les necessitats i prioritats identificades de manera eficaç.
- **Sostenibilitat:** Destacar la importància de crear col·laboracions i iniciatives sostenibles a llarg termini que continuïn beneficiant els estudiants al llarg del temps.

BLOC 2 - LEXEND BLACK 12 CAPS LOCK

PAS 2.1 - Identificació de possibles organitzacions associades (Com fer-ho)

Aclarir els objectius

- Defineix els objectius i les metes específiques que vols assolir a través de la col·laboració.
- Determineu les àrees on necessiteu suport o col·laboració

Realitzar una avaluació de necessitats:

- Avalueu els punts forts i febles de la vostra organització.
- Identificar les mancances o les àrees on es requereix suport o experiència externa

Conèixer el públic objectiu:

- Identifica els grups o parts interessades clau que poden contribuir als teus objectius.
- Comprendre els seus interessos, necessitats i prioritats en relació amb els vostres objectius.

Realització d'una avaluació de necessitats per a estudiants (com fer-ho)

- Definir l'abast i els objectius: articular clarament el propòsit i els objectius de l'avaluació per centrar-se en àrees específiques de les necessitats dels estudiants
- Recopilació de dades: utilitzeu mètodes adequats com ara enquestes i entrevistes per recopilar informació sobre les necessitats, els reptes i les preferències dels estudiant
- Formular recomanacions: analitzar dades, prioritzar necessitats i desenvolupar recomanacions pràctiques per abordar les àrees de preocupació identificades

PAS 2.2 - Discussió en grup: Identificació dels reptes comuns dels estudiants

L'entrenador hauria de:

- Fomentar la participació activa: Involucrar activament tots els participants convidant-los a compartir les seves perspectives. Utilitzar preguntes obertes per fomentar l'elaboració i evitar respostes de sí/no.
- Promoure la perspectiva de l'estudiant: Emfatitzar la importància d'escoltar directament els estudiants sobre les seves experiències i reptes. Animar els estudiants participants a compartir les seves opinions.
- Fomentar solucions: Desplaçar la conversa cap a la generació d'idees per a possibles solucions o intervencions per als reptes prioritzats. Fomentar la creativitat i la col·laboració en la cerca de solucions

BLOC 3 - PLANIFICACIÓ COL·LABORATIVA

Principis de la planificació col·laborativa

Visió i objectius compartits: La planificació col·laborativa comença amb una visió compartida i uns objectius comuns. Tots els participants han d'entendre i acordar els objectius finals que volen aconseguir mitjançant la col·laboració.

Inclusivitat: La col·laboració hauria d'incloure un grup divers de parts interessades que aportin perspectives, coneixements i experiències variades al procés de planificació. La inclusió garanteix que totes les veus siguin escoltades.

Comunicació oberta: Una comunicació eficaç és fonamental. Els participants s'han de sentir còmodes expressant les seves idees, preocupacions i comentaris de manera oberta i respectuosa. La comunicació transparent genera confiança.

Presa de decisions col·lectiva: La planificació col·laborativa implica prendre decisions col·lectivament en lloc de fer-ho per una sola persona o un grup petit. Les decisions s'han de basar en el consens o en un acord majoritari.

Resolució de conflictes: Poden sorgir conflictes en la planificació col·laborativa. Caldria implementar mecanismes eficaços de resolució de conflictes per abordar els desacords i trobar solucions mútuament acceptables.

Rols i responsabilitats: clars Cada participant hauria de tenir rols i responsabilitats definits dins del procés de planificació. Aquesta claredat garanteix que tothom sàpiga què s'espera d'ells.

PAS 3.1 - Definició i assignació de rols

- **Habilitats i competències**: Assignar rols en funció de les habilitats, qualificacions i competències de les persones, garantint que siguin adequades per a les tasques en qüestió.
- **Experiència i coneixements**: Cal tenir en compte l'experiència i els coneixements rellevants de les persones a l'hora d'assignar rols per aprofitar la seva trajectòria i coneixements.
- **Interès i motivació**: tenir en compte l'interès i la motivació de les persones per a rols específics per tal de millorar el seu rendiment i la satisfacció laboral.

PAS 3.2 - Desenvolupament d'un pla d'acció compartit

- **Objectius i metes clarament definits**.
- **Assignació de tasques i responsabilitats**: Assignar tasques, responsabilitats i terminis als membres de l'equip per garantir la responsabilitat i la claredat sobre qui és responsable de què.
- **Seguiment i adaptació regulars**: Establir un sistema de seguiment, presentació d'informes i adaptació continuus per fer un seguiment del progrés i fer els ajustaments necessaris al llarg de la implementació del pla.

BLOC 4 - IMPLEMENTACIÓ I MANTENIMENT D'INICIATIVES COL·LABORATIVES

1) Priorització i avaluació de necessitats

Comença per dur a terme una avaluació exhaustiva de les necessitats per identificar els requisits específics del teu projecte o organització. Prioritza aquestes necessitats en funció de la seva importància i la seva alineació amb els teus objectius. Assigna recursos primer a les necessitats crítiques que tinguin l'impacte més substancial en els teus objectius.

2) Anàlisi cost-benefici

Realitzeu una anàlisi cost-benefici per a diverses opcions d'assignació de recursos. Avalueu el retorn potencial de la inversió per a cada decisió d'assignació. Aquesta anàlisi us ajuda a prendre decisions informades sobre com assignar els recursos limitats de manera eficient i eficaç.

3) Incorpora flexibilitat al teu pressupost i a l'estratègia d'assignació de recursos

Reconeix que poden ocórrer canvis inesperats o emergències. Destina una part dels teus recursos com a fons de contingència per afrontar reptes imprevistos sense interrompre el progrés del teu projecte ni les operacions organitzatives.

PAS 4.2 - Seguiment i avaluació d'iniciatives col·laboratives

1) Objectius i indicadors clars

Definiu objectius clars i mesurables per a la iniciativa col·laborativa. Aquests objectius han d'estar alineats amb els objectius generals de la col·laboració. A més, establiu indicadors clau de rendiment específics que puguin mesurar objectivament el progrés i l'èxit. Aquests indicadors poden incloure dades quantitatives, comentaris qualitius o una combinació d'ambdós.

2) Recopilació i presentació d'informes periòdics de dades:

Implementeu un procés sistemàtic de recopilació de dades per recopilar informació sobre el progrés de la iniciativa. Això pot incloure enquestes periòdiques, entrevistes, grups focals o anàlisis de documents i informes rellevants. Assegureu-vos que els mètodes de recopilació de dades siguin coherents i fiables entre totes les parts col·laboradores. A més, establiu un calendari d'informes que descrigui quan i com es compartiran les actualitzacions de progrés i les conclusions de l'avaluació entre els col·laboradors.

ACTIVITAT 1 - ACTIVITAT EN GRUP: DISSENY D'UN PLA D'IMPLEMENTACIÓ DE SERVEIS DE SUPORT

PAS 1.1 - Introducció

Expliqueu breument l'objectiu de l'activitat: crear un pla d'implementació per a un servei de suport. Destaqueu la restricció de temps de 15 minuts.

PAS 1.2 - Pluja d'idees sobre els components clau

Demaneu als participants que facin una pluja d'idees individual sobre els components clau necessaris per implementar el servei de suport. Animeu-los a pensar en tasques, recursos, responsabilitats i terminis.

PAS 1.3 - Compartir idees

Convida cada participant a compartir un component clau de la seva pluja d'idees. Escriu aquests components en notes adhesives i enganxa-les a la pissarra blanca.

PAS 1.4 - Esbossa el pla

A partir de les idees compartides, creeu el vostre pla d'acció.

PAS 1.5 - Assignar responsabilitats

Assigna ràpidament responsabilitats per a cada tasca o component. Assegura't que tothom tingui un paper a desenvolupar en la implementació.

8. Procés metodològic

Conferència i presentació (mètode didàctic): La formació comença amb una conferència i presentació introductòries, que ofereixen a les persones participants una visió general dels objectius i del contingut del programa. Aquest mètode transmet de manera eficaç la informació essencial, estableix el context i introdueix conceptes clau.

Debats interactius i activitats en grup: Al llarg de la formació, es fan servir debats interactius per involucrar activament les persones participants. Els debats en grup fomenten l'intercanvi de coneixements, el pensament crític i l'aprenentatge entre iguals. Aquests espais creen oportunitats perquè les persones reflexionin sobre les seves experiències i perspectives, fomentant una comprensió més profunda de la matèria.

Avaluació de necessitats i planificació d'accions (aplicació pràctica): Per reforçar la importància de l'avaluació de necessitats i la planificació d'accions, les persones participants realitzen exercicis pràctics. Aprenen a dur a terme avaluacions de necessitats i a desenvolupar plans d'acció adaptats a contextos educatius específics.

9. Nombre i perfil del formador/a

Hi haurà un formador principal, expert en gestió de projectes, sobirania alimentària i desenvolupament comunitari, que són aspectes crítics de la formació, que supervisarà tot el programa de formació. En



diversos segments, presentarà la formació als participants, els guiarà a través de la identificació de col·laboracions i l'avaluació de necessitats, dirigirà exercicis de planificació col·laborativa i supervisarà la implementació d'iniciatives col·laboratives. Mitjançant l'ús de metodologies com l'aprenentatge per l'acció, ajudes visuals, debats en grup i resolució de problemes, el formador facilitarà sessions interactives per assolir els objectius de la formació i garantir la comprensió i la participació exhaustives dels participants

10. Ràtio

La ràtio recomanada és d'1 persona facilitadora o formadora per cada 10-15 participants, amb el suport de 0 a 2 persones expertes en la matèria; o bé d'1 persona facilitadora o formadora per cada 15-30 participants, amb el suport d'1 a 3 persones expertes en la matèria.

11. Avaluació

Avaluació entre iguals

Mètode: Fomentar que les persones participants avaluïn i ofereixin retroalimentació sobre la feina de les altres persones del grup durant les activitats o projectes col·lectius.

Indicadors: La capacitat d'avaluar críticament i de proporcionar comentaris constructius sobre els plans d'acció, els pressupostos i les estratègies d'assignació de recursos de la resta de participants

Qüestionaris i enquestes

Mètode: Administrar qüestionaris o enquestes a les persones participants abans i després de la formació per recollir les seves percepcions, comentaris i millores autoidentificades⁷.

Indicadors: Millores de competències autoidentificades, així com la satisfacció de les persones participants amb el programa de formació i la seva rellevància.

⁷ El qüestionari d'avaluació està disponible al kit d'eines

2. Gestió inclusiva d'equips

2.1. Breu descripció del mòdul

Títol del mòdul: **Gestió inclusiva d'equips**

Objectius:

Objectius principals

- Promoure la inclusió i fomentar un entorn d'equip inclusiu;
- Promoure la comunicació i la col·laboració inclusives;
- Crear un entorn físic i cultural obert i acollidor per a tothom;
- Construir un equip divers, garantint que tothom sigui escoltat, valorat i compromès;
- Habilitar la capacitat de les persones de diversos orígens per identificar més fàcilment oportunitats culturals específiques i gestionar possibles conflictes interculturals;
- Explicar els avantatges i les dificultats de la inclusió i com poden afectar el rendiment i el benestar de l'equip;
- Reconèixer i abordar qualsevol biaix, estereotip o suposició que pugui impedir la inclusió, així com la manera de superar-los;
- Fomentar i recompensar comportaments i accions inclusives, com ara escoltar, compartir, donar suport i respectar-se mútuament.

Objectius secundaris

- Eliminar la discriminació;
- Publicitar els beneficis de la inclusió;
- Impulsar el rendiment de l'equip, la creativitat i la innovació;
- Reduir la rotació de personal i els conflictes.

Competències generals i específiques abordades:

Competències generals

- Capacitat per incorporar la diversitat social i cultural del grup en el contingut de la formació i els processos d'aprenentatge;
- Enfocament de sensibilitat intercultural (es refereix a la consciència d'una persona de la seva pròpia cultura i d'altres cultures, la seva capacitat d'empatitzar amb persones d'altres cultures i d'analitzar un esdeveniment o comportament des d'una o més perspectives culturals);
- Capacitat de pensament crític (capacitat de qüestionar i argumentar conceptes, idees i situacions, i discriminar fal·làcies, inconsistències i errors lògics);
- Assertivitat (Capacitat d'expressar les pròpies necessitats o interessos tenint en compte els dels altres, sense atacar ni evitar conflictes, i amb amabilitat i respecte).
- Habilitats de comunicació intercultural (comprendre un conjunt d'habilitats necessàries per comunicar-se o compartir informació amb persones d'altres cultures i grups socials);
- Capacitat per gestionar la dinàmica de grup (és a dir, afrontar conflictes i interrupcions en els grups d'aprenentatge);
- Promoció dels principis d'igualtat i feminisme en la transversalitat de les accions;
- Coneixement de com incorporar la perspectiva de gènere en el contingut de la formació i els processos d'aprenentatge;
- Capacitat d'escoltar

Competències específiques

- Justícia social i drets laborals en iniciatives agrícoles/alimentàries
- Nutrició, salut i estils de vida
- Criteris per triar productors que compleixin els requisits de sostenibilitat
- Gestió de personal
- Diferents formes de relació entre productor i consumidor

Durada aproximada (en hores)

6 hores dividides de la següent manera:

Unitat 1	Unitat 2	Unitat 3
2 hores	2 hores	2 hores

2.2. Grups destinataris

Segons l'informe Itineraris d'ocupació verda, inclòs al document Marc de Competències, aquest mòdul està dirigit a aquests perfils professionals:

Àrea de gestió general de projectes i recursos	• Professionals de coordinació i gestió de projectes • Professionals de gestió administrativa i comptable • Professionals de gestió de recursos humans • Professionals d'intervenció social • Voluntariat
Àrea de Comunicació i Sensibilització	• Professionals de coordinació i gestió de accions comunicatives
Àrea de Recollida de Producció i Excedents Agrícoles	• Professionals en coordinació de l'àrea de producció • Professionals a tasques agrícoles i de suport a la granja • Professionals en coordinació de l'àrea de recollida d'excedents • Professionals de suport tècnic i logístic a la zona de recollida d'excedents
Àrea de transformació	• Professional en la coordinació de l'àrea de cuina i transformació • Professional de suport a l'àrea de transformació
Àrea d'emmagatzematge, logística i distribució	• Professional de coordinació de l'àrea d'emmagatzematge, logística i distribució / Cap d'emmagatzematge i logística • Professional auxiliar de logística / de treball en magatzem • Professional d'atenció a les persones usuàries
Àrea d'educació	• Professional de l'educació d'adults en general • Professional de l'educació d'adults en agricultura i sistemes alimentaris sostenibles / educació ambiental • Professional de l'educació escolar

2.3. Metodologia

L'enfocament de formació emprà una gamma diversa de metodologies participatives destinades a l'aprenentatge eficaç i al desenvolupament d'habilitats. Utilitza l'aprenentatge basat en activitats, emfatitzant la participació pràctica a través d'exercicis interactius, estudis de casos, jocs de rol i projectes en grup per promoure l'aplicació activa del coneixement. A més, l'aprenentatge experiencial submergeix els participants en escenaris del món real, seguit de sessions reflexives per extreure informació valuosa. El treball de camp i l'observació proporcionen experiència pràctica i presa de decisions participativa, utilitzant tècniques com la pluja d'idees i la construcció de consens, per apoderar les persones en la presa de decisions. Els rols d'equip també s'exploren a través d'estudis de casos i exercicis de jocs de rol. Finalment, també s'aplica un enfocament combinat, que integra teoria i aplicacions pràctiques per a una experiència d'aprenentatge holística; així com l'aprenentatge entre iguals i la col·laboració que promouen l'intercanvi de coneixements i el treball en equip a través de projectes en grup i sessions interactives, millorant la comprensió. El compromís amb aquestes metodologies participatives garanteix un viatge educatiu més atractiu, eficaç i personalitzat que ofereix constantment resultats valuosos.

2.4. Eines

Per a les activitats d'aquest mòdul són necessaris els següents recursos:

- Material de papereria: Retoladors, retoladors i notes adhesives per a debats en grup i pluja d'idees.
- Recursos digitals: Accés al test d'associació implícita en línia per a cada participant. Una llista de recursos online seleccionats, articles i materials de lectura addicionals sobre com abordar els estereotips i promoure la inclusió.
- Eines d'avaluació: Qüestionaris o enquestes d'avaluació prèvia i posterior a la formació per als participants (al kit d'eines)



2.5. Infraestructura

Per al desenvolupament del mòdul es necessiten les següents eines, materials i infraestructura:

- Tecnologia: Un ordinador i un projector o pantalla per mostrar presentacions i contingut multimèdia, un sistema de so amb micròfons per garantir una comunicació clara i ordinadors o tauletes amb accés a Internet per facilitar la prova d'associació implícita (IAT) i accedir a recursos en línia; accés a una impressora en cas que calgui imprimir fulls d'escenaris.
- Espai: Una sala espaiosa i ben ventilada que pugui allotjar còmodament tots els participants i que tingui la possibilitat de fer grups petits. Ha de permetre la col·laboració i les discussions en subgrups separats entre els participants.

2.6. Accessibilitat

El funcionament del mòdul hauria de permetre l'adaptació dels materials en múltiples formats accessibles, garantint la compatibilitat amb eines de suport a l'accessibilitat, proporcionant una navegació clara i oferint alternatives a les indicacions sensorials, entre altres aspectes. Cal habilitar canals perquè les persones participants puguin sol·licitar adaptacions i comunicar incidències amb agilitat. L'enfocament del mòdul té com a objectiu fomentar un entorn d'aprenentatge on cada persona, independentment de les seves capacitats o característiques, pugui participar plenament i desenvolupar-se en aquesta formació.

2.7. Altres mecanismes de inclusió

Aquesta activitat no compta amb mecanismes d'inclusió predefinits, ja que poden variar segons la institució amfitriona. El mòdul està dissenyat per ser inclusiu i acollidor per a totes les persones participants, i molts dels materials estan disponibles en diversos idiomes per adaptar-se a persones de diferents orígens culturals. A més, els equips facilitadors han d'estar preparats per donar suport a qui es trobi amb barreres lingüístiques, utilitzant eines com DeepL o Google Translate per accedir a continguts en línia, i garantir així que els materials siguin comprensibles per a tothom quan calgui. Finalment, cal tenir sempre present l'ús d'un llenguatge inclusiu. És una bona pràctica preguntar a cada persona quin pronom de gènere prefereix i procurar emprar fórmules inclusives durant les explicacions o intervencions orals.

2.8. Altres dades d'interès

2.8.1. Material i recursos de formació existents

- [Del discurs d'odi a la comunicació no violenta](#) (en anglès)

El manual, editat pel UNDP, descriu diverses manifestacions de discurs d'odi amb anàlisis i exemples, amb èmfasi en els aspectes ètics de l'ús de diverses formes de discurs d'odi en l'espai mediàtic. Es donen recomanacions per transformar el discurs d'odi en comunicació no violenta.

- [El paper del sarcasme en els discursos d'odi: una perspectiva multilingüe](#) (en anglès)

Un breu article de la investigadora Simona Frenda vol investigar el paper que juguen els recursos lingüístics creatius, especialment el sarcasme, en el discurs d'odi en un context multilingüe.

2.8.2. Comentaris i recomanacions generals

Tractar aquest tema requereix un alt nivell de sensibilitat i cura. Treballar amb persones adultes en situacions de vulnerabilitat pot ser complex, ja que poden haver viscut experiències traumàtiques o tenir una sensibilitat emocional més elevada. Per aquest motiu, és essencial crear un entorn d'aprenentatge segur, acollidor i de suport. A continuació es presenten algunes recomanacions:

- Facilitadores: És preferible comptar amb dues persones facilitadores a la sala, i si pot ser, amb identitats de gènere diverses. Això permet aportar diferents perspectives, trajectòries i experiències al taller, així com afavorir una millor dinàmica de grup.

- Crear un espai segur: cal posar en relleu la importància de generar un entorn d'aprenentatge segur i respectuós. Cal fer saber a les persones participants que els seus pensaments, sentiments i experiències seran tractats amb confidencialitat i no es compartiran fora de l'espai.
- Fer ús d'avisos de contingut sensible: cal tenir present que alguns temes relacionats amb discursos d'odi o discriminació poden generar respostes emocionals intenses. És recomanable avisar prèviament sobre el contingut potencialment colpidor per tal que les persones participants puguin preparar-se millor emocionalment.
- Començar amb una dinàmica per a trencar el gel pot ajudar a reduir tensions i fomentar el sentiment de grup.
- Organitzar un espai amb cafè o refrigeri abans, durant o després del taller pot contribuir a crear un ambient més acollidor i propici per a la interacció i la cohesió del grup.



Unitat de formació #1 - Estereotips

1. Tipologia

Aquesta unitat pertany al mòdul de Gestió inclusiva d'equips.

2. Descripció

Aquesta activitat formativa de 2 hores té com a objectiu sensibilitzar les persones participants sobre els estereotips presents en els programes de sobirania alimentària i seguretat alimentària, mitjançant un enfocament estructurat. La sessió comença amb una breu revisió sobre els estereotips i els biaixos inconscients, seguida de debats en grup on es comparteixen experiències personals i coneixements sobre el Test d'Associació Implícita. A continuació, les persones participants prenen part en jocs de rol per abordar escenaris d'estereotips en un entorn segur i controlat. En el segment següent, es presenten bones pràctiques per afrontar els estereotips, així com exercicis que fomenten l'empatia, l'escolta activa i l'assertivitat. La sessió conclou amb un espai de posada en comú dels aprenentatges clau, on cada participant pot identificar compromisos personals per combatre els estereotips, i es faciliten recursos addicionals per aprofundir en el coneixement i l'aprenentatge continuat.

3. Durada

La durada total d'aquesta activitat és de 2 hores:

Bloc 1: Introducció	15 minuts
Bloc 2: Debats en grup: Comprensió dels biaixos a través del pes IAT	25 minuts
Activitat 1: Jocs de rol	40 minuts
Bloc 3: Discurs constructiu	40 minuts

4. Recursos i espai

Per realitzar l'activitat descrita calen les eines, materials i infraestructura següents:

- Espai: Una sala àmplia i ben ventilada, que pugui acollir còmodament totes les persones i que disposi d'espais o configuracions flexibles per treballar en grups reduïts.

- Tecnologia: Un projector i una pantalla per mostrar presentacions i contingut multimèdia, un sistema de so amb micròfons per garantir una comunicació clara i ordinadors o tauletes amb accés a Internet per facilitar la prova d'associació implícita (IAT) i accedir a recursos en línia.
- Papereria: retoladors i notes adhesives per a debats en grup i pluja d'idees.
- Recursos en línia: Accés al test d'associació implícita (IAT) en línia per a cada participant. Una llista de recursos en línia seleccionats, articles i materials de lectura addicionals sobre com abordar els estereotips i promoure la inclusió.
- Eines d'avaluació: Qüestionaris o enquestes d'avaluació previs i posteriors a la formació per a les persones participants (incloses al kit d'eines).

5. Objectius

- Dotar les persones participants d'una comprensió dels biaixos inconscients, especialment pel que fa al pes, i de com poden manifestar-se en l'àmbit de la sobirania i la seguretat alimentàries.
- Fomentar l'autoconeixement entre les persones participants pel que fa als seus propis biaixos, utilitzant l'eina IAT sobre el pes com a recurs de reflexió.
- Facilitar el diàleg obert i les experiències d'aprenentatge compartit sobre el tema del biaix relacionat amb el pes, promovent l'empatia i el respecte mutu.
- Introduir estratègies pràctiques per abordar i mitigar els biaixos relacionats amb el pes dins dels equips i de les comunitats, afavorint la inclusió en la gestió dels programes.
- Crear un entorn de suport on les persones participants puguin expressar obertament els reptes i les possibles solucions relacionades amb el biaix de pes, tot promovent una cultura d'aprenentatge i millora contínua
- Subratllar les implicacions més àmplies del biaix de pes en la salut, l'educació nutricional i la participació comunitària dins de les iniciatives de seguretat alimentària, per preparar les persones participants a gestionar millor aquestes qüestions en els seus contextos professionals.

6. Marc de competències

Competències generals:

- Capacitat d'escoltar
- Capacitat d'integrar la diversitat social i cultural
- Capacitat de pensament crític
- Habilitats de comunicació intercultural
- Enfocament de sensibilitat intercultural
- Assertivitat

Competències específiques:

- Justícia social i drets laborals en iniciatives agrícoles/alimentàries
- Nutrició, salut i estils de vida Assertivitat
- Capacitat per gestionar la dinàmica de grup
- Criteris per triar productors que compleixin els requisits de sostenibilitat
- Gestió de personal
- Diferents formes de relació entre persones productores i consumidores

7. Unitat detallada

BLOC 1 – Introducció

PAS 1.1. – Breu resum

Un breu resum del que són els estereotips i els biaixos, centrant-nos en els biaixos relacionats amb el pes i

el seu impacte (5 minuts).

PAS 1.2 - Objectius de l'activitat

S'han de descriure els objectius de les activitats, explicant la rellevància d'explorar els biaixos de pes en el context de la sobirania i la seguretat alimentàries (5 minuts).

PAS 1.3 - Formació de grups

S'ha de dividir el grup en subgrups més petits

PAS 1.4 - Definicions

- Els estereotips són creences o suposicions sobregeneralitzades sobre les característiques, els comportaments o les preferències d'un grup concret basades únicament en la seva pertinença al grup (Culture and Psychology, 2020)
- El prejudici es defineix com una actitud adversa o hostil envers un grup o els seus membres, generalment formada sense fonaments justificats o abans de proves suficients. Es caracteritza per creences irracionals i estereotipades (Britannica)
- La discriminació implica actuar sobre la base de prejudicis tractant les persones injustament en funció de la seva pertinença a un grup en lloc de les seves característiques o mèrits. Afavoreix o perjudica sistemàticament un grup.

PAS 1.5 - Impacte a les nostres vides

Els estereotips, els prejudicis i la discriminació poden tenir un impacte profund en les persones i les comunitats. Poden perpetuar la desigualtat, la marginació i la divisió social. Les persones sotmeses a aquestes actituds i comportaments negatius poden experimentar una autoestima menor, un estrès més gran i una manca d'oportunitats en diversos àmbits de la vida, com l'educació, l'ocupació i l'atenció sanitària.

PAS 1.6 - Perpetuació en els contextos de formació i de treball

En contextos de formació, els estereotips poden afectar les expectatives i els judicis de les persones formadores i participants, cosa que pot influir en els resultats d'aprenentatge, el rendiment i la interacció. Els prejudicis i la discriminació en la formació poden donar lloc a un tracte injust, a un accés desigual als recursos i a una manca de diversitat i inclusió.

En contextos laborals, els estereotips poden conduir a pràctiques de contractació esbiaixades, salaris desiguals i oportunitats limitades d'avanç per als grups marginats. En reconèixer els efectes perjudicials dels estereotips, els prejudicis i la discriminació, es poden dissenyar programes de formació per qüestionar i abordar aquestes qüestions, promovent un entorn més inclusiu, equitatiu i respectuós tant en els contextos de formació com de treball.

BLOC 2 – INTRODUCCIÓ

PAS 2.1. - Compartir experiències personals

Les persones participants comparteixen experiències personals amb estereotips en 5 minuts dins dels seus grups.

PAS 2.2 - Administració de l'IAT sobre el pes corporal

Les persones participants completen en 15 minuts, individualment i en línia, la prova d'associació implícita de pes (IAT), per descobrir qualsevol biaix inconscient pel que fa al pes corporal.

PAS 2.3 – Debat en grup

Les persones participants comparteixen, en 5 minuts, els resultats i les reflexions de l'IAT dins dels seus grups petits, discutint qualsevol coneixement o sorpresa de la prova.

ACTIVITAT 1 - JOCS DE ROL (Roleplaying)

PAS 1.1 - Informació de l'escenari

Present escenaris que reflecteixen situacions del món real en programes de sobirania i seguretat alimentària, on els estereotips podrien entrar en joc. Aquest pas prendrà 10 minuts.

PAS 1.2 – Joc de rols

Els grups representen els escenaris, navegant a través dels estereotips presentats. Aquest pas durarà 20 minuts.

PAS 1.3 – Informe

Debaten durant 10 minuts: els escenaris, la identificació d'estereotips, com es van abordar i què es podria fer de manera diferent.

Escenaris suggerits:

- **Escenari de participació comunitària:** “Un equip d'un programa de seguretat alimentària interactua amb una comunitat local per avaluar les seves necessitats alimentàries. Tanmateix, algunes persones de l'equip tenen nocions preconcebudes sobre els hàbits i preferències alimentàries basades en els antecedents culturals de la comunitat.”.
- **Escenari d'assignació de recursos:** “En un escenari on els recursos són limitats, les persones de l'equip han de decidir com assignar els recursos de manera justa entre els diferents grups comunitaris. Els estereotips poden influir en les decisions, cosa que podria conduir a una distribució injusta”.

- **Escenari de contractació:** “L’equip de contractació per a un projecte de sobirania alimentària està entrevistant persones candidates de diversos orígens. Els estereotips poden influir en el procés, afectant les decisions de contractació i, potencialment, l’èxit del projecte”.
- **Escenari de comunicació pública:** “El seu equip té la tasca de desenvolupar campanyes de comunicació pública per tal de promoure la seguretat alimentària. No obstant això, certs estereotips podrien influir en la representació de diferents grups comunitaris a les campanyes, perpetuant potencialment biaixos perjudicials”.
- **Escenari de resposta a la crisi:** “En cas d’una crisi alimentària, el vostre equip ha de respondre ràpidament per brindar ajuda a les comunitats afectades. Els estereotips podrien afectar l’eficàcia i la justícia de la resposta, ja que els biaixos podrien influir en l’avaluació de les necessitats i la distribució de l’ajut”.

BLOC 3 - DISCURS CONSTRUCTIU

PAS 3.1 – Bones pràctiques

Comparteix bones pràctiques per abordar constructivament els estereotips, promoure la comunicació oberta, el respecte i la comprensió. Aquest pas durarà 20 minuts. Bones pràctiques per abordar estereotips i promoure entorns inclusius en programes de sobirania i seguretat alimentària:

- Comunicació oberta
- Escolta activa
- Buscar perspectives diverses
- Desafiar els estereotips
- Evitar suposicions
- Compromís respectuós
- Promoure la igualtat i la justícia
- Oferir reforç positiu
- Retroalimentació contínua
- Mecanismes de resolució de conflictes

PAS 3.2 – Reflexió en grup

Els grups reflexionen en 5 minuts sobre com es poden aplicar aquestes pràctiques al seu entorn laboral.

PAS 3.3 – Informe de l’activitat

El grup debat durant 10 minuts les conclusions clau de les activitats i com contribueixen a un entorn més inclusiu.

PAS 3.4 – Compromís personal

Les persones participants comparteixen una acció que es comprometin a realitzar per combatre els estereotips en els seus entorns professionals. Aquest pas prendrà 5 minuts. grup

8. Procés metodològic

L'activitat de capacitatció ha estat dissenyada per involucrar a les persones participants en una exploració integral dels estereotips, centrant-se particularment en la seva intersecció amb la seguretat alimentària. Discussions grupals i el compromís personal. Aquests procediments metodològics estan estructurats per garantir que s'explorin en profunditat els estereotips i el seu impacte en la sobirania i la seguretat alimentària, aconseguint així els objectius educatius proposats i desenvolupant les habilitats necessàries per a la gestió inclusiva d'equips.

9. Nombre i perfil del formador/a

El mòdul de capacitatció estarà dirigit per una persona formadora principal, amb amplis coneixements en gestió de projectes, sobirania alimentària i comunicació inclusiva. Gestionarà la impartició general de capacitatció, facilitarà debats i guiarà les persones participants mitjançant sessions temàtiques sobre avaluació de necessitats, pluja d'idees i debats grupals. Es faran servir metodologies com l'aprenentatge actiu, la presentació d'ajudes visuals i la resolució de problemes per complir els objectius de la capacitatció. Opcionalment, l'activitat pot involucrar una persona experta en la matèria, com a professional especialitzada en prejudicis i estereotips, especialment relacionats amb la seguretat alimentària.

10. Ràtio

La proporció recomanada és d'una persona formadora o facilitadora per cada 10 a 15 participants i de 0 a 2 persones expertes en la matèria, o bé d'una persona formadora o facilitadora per cada 15 a 30 participants i d'1 a 2 persones expertes.

11. Avaluació

Avaluació per parells: Les persones participants s'emparellaran per avaluar la comprensió i aplicació dels conceptes i habilitats clau discutits durant la capacitatció.

- **Indicadors:** Comunicació efectiva, aplicació de pràctiques inclusives i retroalimentació constructiva.

Qüestionaris: S'administraran qüestionaris previs i posteriors a la formació per avaluar la comprensió i l'aplicació del contingut per part de les persones participants.

- **Indicadors:** Augment del coneixement sobre estereotips, comunicació inclusiva i comprensió dels desafiaments vinculats a la seguretat alimentària.

Activitat - Participació i contribució: S'avaluarà el grau de compromís i les aportacions de les persones participants en discussions grupals, jocs de rol i altres activitats interactives.

- **Indicadors:** Participació activa, aportacions rellevants i compromís col·laboratiu.



Unitat de formació #2 – Fer front els discursos d’odi i promoure una comunicació inclusiva

1. Tipologia

Aquesta unitat pertany al mòdul de Gestió inclusiva d’equips.

2. Descripció

Aquesta unitat pretén presentar la definició de discurs d’odi, els tipus i les característiques, específicament com reconèixer el discurs d’odi i treballar amb les persones participants per trobar una comunicació inclusiva i no violenta que permeti crear un clima constructiu i inclusiu dins d’un grup.

3. Durada

La durada total d’aquesta activitat és de 2 hores:

Bloc 1: Introducció	15 minuts
Bloc 2: Debats en grup: Comprensió dels biaixos a través del pes IAT	25 minuts
Activitat 1: Jocs de rol	40 minuts
Bloc 3: Discurs constructiu	40 minuts

4. Recursos i espai

Per realitzar l'activitat descrita calen les eines, materials i infraestructura següents:

- **Espai:** Una sala àmplia i ben ventilada, que pugui acollir còmodament totes les persones i que disposi d'espais o configuracions flexibles per treballar en grups reduïts.
- **Tecnologia:** Un projector i una pantalla per mostrar presentacions i contingut multimèdia, un sistema de so amb micròfons per garantir una comunicació clara i ordinadors o tauletes amb accés a Internet per facilitar la prova d'associació implícita (IAT) i accedir a recursos en línia.
- **Papereria:** retoladors i notes adhesives per a debats en grup i pluja d'idees.
- **Recursos en línia:** Accés al test d'associació implícita (IAT) en línia per a cada participant. Una llista de recursos en línia seleccionats, articles i materials de lectura addicionals sobre com abordar els estereotips i promoure la inclusió.
- **Eines d'avaluació:** Qüestionaris o enquestes d'avaluació previs i posteriors a la formació per a les persones participants (incloses al kit d'eines).

5. Objectius

- Dotar les persones participants d'una comprensió dels biaixos inconscients, especialment pel que fa al pes, i de com poden manifestar-se en l'àmbit de la sobirania i la seguretat alimentàries.
- Fomentar l'autoconeixement entre les persones participants pel que fa als seus propis biaixos, utilitzant l'eina IAT sobre el pes com a recurs de reflexió.
- Facilitar el diàleg obert i les experiències d'aprenentatge compartit sobre el tema del biaix relacionat amb el pes, promovent l'empatia i el respecte mutu.
- Introduir estratègies pràctiques per abordar i mitigar els biaixos relacionats amb el pes dins dels equips i de les comunitats, afavorint la inclusió en la gestió dels programes.
- Crear un entorn de suport on les persones participants puguin expressar obertament els reptes i les possibles solucions relacionades amb el biaix de pes, tot promovent una cultura d'aprenentatge i millora contínua
- Subratllar les implicacions més àmplies del biaix de pes en la salut, l'educació nutricional i la participació comunitària dins de les iniciatives de seguretat alimentària, per preparar les persones participants a gestionar millor aquestes qüestions en els seus contextos professionals.

6. Marc de competències

Competències generals:

- Capacitat d'escoltar
- Capacitat d'integrar la diversitat social i cultural
- Capacitat de pensament crític
- Habilitats de comunicació intercultural
- Enfocament de sensibilitat intercultural
- Assertivitat

Competències específiques:

- Justícia social i drets laborals en iniciatives agrícoles/alimentàries
- Nutrició, salut i estils de vida Assertivitat
- Capacitat per gestionar la dinàmica de grup
- Criteris per triar productors que compleixin els requisits de sostenibilitat
- Gestió de personal
- Diferents formes de relació entre persones productores i consumidores

7. Unitat detallada

BLOC 1 – Introducció

PAS 1.1. – Breu resum

Un breu resum del que són els estereotips i els biaixos, centrant-nos en els biaixos relacionats amb el pes i

el seu impacte (5 minuts).

PAS 1.2 - Objectius de l'activitat

S'han de descriure els objectius de les activitats, explicant la rellevància d'explorar els biaixos de pes en el context de la sobirania i la seguretat alimentàries (5 minuts).

PAS 1.3 - Formació de grups

S'ha de dividir el grup en subgrups més petits

PAS 1.4 - Definicions

- Els estereotips són creences o suposicions sobregeneralitzades sobre les característiques, els comportaments o les preferències d'un grup concret basades únicament en la seva pertinença al grup (Culture and Psychology, 2020)
- El prejudici es defineix com una actitud adversa o hostil envers un grup o els seus membres, generalment formada sense fonaments justificats o abans de proves suficients. Es caracteritza per creences irracionals i estereotipades (Britannica)
- La discriminació implica actuar sobre la base de prejudicis tractant les persones injustament en funció de la seva pertinença a un grup en lloc de les seves característiques o mèrits. Afavoreix o perjudica sistemàticament un grup.

PAS 1.5 - Impacte a les nostres vides

Els estereotips, els prejudicis i la discriminació poden tenir un impacte profund en les persones i les comunitats. Poden perpetuar la desigualtat, la marginació i la divisió social. Les persones sotmeses a aquestes actituds i comportaments negatius poden experimentar una autoestima menor, un estrès més gran i una manca d'oportunitats en diversos àmbits de la vida, com l'educació, l'ocupació i l'atenció sanitària.

PAS 1.6 - Perpetuació en els contextos de formació i de treball

En contextos de formació, els estereotips poden afectar les expectatives i els judicis de les persones formadores i participants, cosa que pot influir en els resultats d'aprenentatge, el rendiment i la interacció. Els prejudicis i la discriminació en la formació poden donar lloc a un tracte injust, a un accés desigual als recursos i a una manca de diversitat i inclusió.

En contextos laborals, els estereotips poden conduir a pràctiques de contractació esbiaixades, salaris desiguals i oportunitats limitades d'avanç per als grups marginats. En reconèixer els efectes perjudicials dels estereotips, els prejudicis i la discriminació, es poden dissenyar programes de formació per qüestionar i abordar aquestes qüestions, promovent un entorn més inclusiu, equitatiu i respectuós tant en els contextos de formació com de treball.

BLOC 2 – INTRODUCCIÓ

PAS 2.1. - Compartir experiències personals

Les persones participants comparteixen experiències personals amb estereotips en 5 minuts dins dels seus grups.

PAS 2.2 - Administració de l'IAT sobre el pes corporal

Les persones participants completen en 15 minuts, individualment i en línia, la prova d'associació implícita de pes (IAT), per descobrir qualsevol biaix inconscient pel que fa al pes corporal.

PAS 2.3 – Debat en grup

Les persones participants comparteixen, en 5 minuts, els resultats i les reflexions de l'IAT dins dels seus grups petits, discutint qualsevol coneixement o sorpresa de la prova.

ACTIVITAT 1 - JOCS DE ROL (Roleplaying)

PAS 1.1 - Informació de l'escenari

Present escenaris que reflecteixen situacions del món real en programes de sobirania i seguretat alimentària, on els estereotips podrien entrar en joc. Aquest pas prendrà 10 minuts.

PAS 1.2 – Joc de rols

Els grups representen els escenaris, navegant a través dels estereotips presentats. Aquest pas durarà 20 minuts.

PAS 1.3 – Informe

Debaten durant 10 minuts: els escenaris, la identificació d'estereotips, com es van abordar i què es podria fer de manera diferent.

Escenaris suggerits:

- **Escenari de participació comunitària:** “Un equip d'un programa de seguretat alimentària interactua amb una comunitat local per avaluar les seves necessitats alimentàries. Tanmateix, algunes persones de l'equip tenen nocions preconcebudes sobre els hàbits i preferències alimentàries basades en els antecedents culturals de la comunitat.”.
- **Escenari d'assignació de recursos:** “En un escenari on els recursos són limitats, les persones de l'equip han de decidir com assignar els recursos de manera justa entre els diferents grups comunitaris. Els estereotips poden influir en les decisions, cosa que podria conduir a una distribució injusta”.

- **Escenari de contractació:** “L’equip de contractació per a un projecte de sobirania alimentària està entrevistant persones candidates de diversos orígens. Els estereotips poden influir en el procés, afectant les decisions de contractació i, potencialment, l’èxit del projecte”.
- **Escenari de comunicació pública:** “El seu equip té la tasca de desenvolupar campanyes de comunicació pública per tal de promoure la seguretat alimentària. No obstant això, certs estereotips podrien influir en la representació de diferents grups comunitaris a les campanyes, perpetuant potencialment biaixos perjudicials”.
- **Escenari de resposta a la crisi:** “En cas d’una crisi alimentària, el vostre equip ha de respondre ràpidament per brindar ajuda a les comunitats afectades. Els estereotips podrien afectar l’eficàcia i la justícia de la resposta, ja que els biaixos podrien influir en l’avaluació de les necessitats i la distribució de l’ajut”.

BLOC 3 - DISCURS CONSTRUCTIU

PAS 3.1 – Bones pràctiques

Comparteix bones pràctiques per abordar constructivament els estereotips, promoure la comunicació oberta, el respecte i la comprensió. Aquest pas durarà 20 minuts. Bones pràctiques per abordar estereotips i promoure entorns inclusius en programes de sobirania i seguretat alimentària:

- Comunicació oberta
- Escolta activa
- Buscar perspectives diverses
- Desafiar els estereotips
- Evitar suposicions
- Compromís respectuós
- Promoure la igualtat i la justícia
- Oferir reforç positiu
- Retroalimentació contínua
- Mecanismes de resolució de conflictes

PAS 3.2 – Reflexió en grup

Els grups reflexionen en 5 minuts sobre com es poden aplicar aquestes pràctiques al seu entorn laboral.

PAS 3.3 – Informe de l’activitat

El grup debat durant 10 minuts les conclusions clau de les activitats i com contribueixen a un entorn més inclusiu.

PAS 3.4 – Compromís personal

Les persones participants comparteixen una acció que es comprometen a realitzar per combatre els estereotips en els seus entorns professionals. Aquest pas prendrà 5 minuts. grup

8. Procés metodològic

L'activitat de capacitatció ha estat dissenyada per involucrar a les persones participants en una exploració integral dels estereotips, centrant-se particularment en la seva intersecció amb la seguretat alimentària. Discussions grupals i el compromís personal. Aquests procediments metodològics estan estructurats per garantir que s'explorin en profunditat els estereotips i el seu impacte en la sobirania i la seguretat alimentària, aconseguint així els objectius educatius proposats i desenvolupant les habilitats necessàries per a la gestió inclusiva d'equips.

9. Nombre i perfil del formador/a

El mòdul de capacitatció estarà dirigit per una persona formadora principal, amb amplis coneixements en gestió de projectes, sobirania alimentària i comunicació inclusiva. Gestionarà la impartició general de capacitatció, facilitarà debats i guiarà les persones participants mitjançant sessions temàtiques sobre avaluació de necessitats, pluja d'idees i debats grupals. Es faran servir metodologies com l'aprenentatge actiu, la presentació d'ajudes visuals i la resolució de problemes per complir els objectius de la capacitatció. Opcionalment, l'activitat pot involucrar una persona experta en la matèria, com a professional especialitzada en prejudicis i estereotips, especialment relacionats amb la seguretat alimentària.

10. Ràtio

La proporció recomanada és d'una persona formadora o facilitadora per cada 10 a 15 participants i de 0 a 2 persones expertes en la matèria, o bé d'una persona formadora o facilitadora per cada 15 a 30 participants i d'1 a 2 persones expertes.

11. Avaluació

Avaluació per parells: Les persones participants s'emparellaran per avaluar la comprensió i aplicació dels conceptes i habilitats clau discutits durant la capacitatció.

- **Indicadors:** Comunicació efectiva, aplicació de pràctiques inclusives i retroalimentació constructiva.

Qüestionaris: S'administraran qüestionaris previs i posteriors a la formació per avaluar la comprensió i l'aplicació del contingut per part de les persones participants.

- **Indicadors:** Augment del coneixement sobre estereotips, comunicació inclusiva i comprensió dels desafiaments vinculats a la seguretat alimentària.

Activitat - Participació i contribució: S'avaluarà el grau de compromís i les aportacions de les persones participants en discussions grupals, jocs de rol i altres activitats interactives.

- **Indicadors:** Participació activa, aportacions rellevants i compromís col·laboratiu.



Unitat de formació #3 – Prevenció i gestió de conflictes

1. Tipologia

Aquesta unitat pertany al mòdul de Gestió inclusiva d'equips.

2. Descripció

Després de les unitats anteriors dedicades als estereotips, els discursos d'odi i la comunicació inclusiva, aquesta unitat ofereix una anàlisi holística i constructiva dels conflictes. Té com a objectiu proporcionar coneixements sobre:

- Com prevenir els conflictes mitjançant l'exposició d'algunes estratègies de prevenció de conflictes

- Com reconèixer les causes més comunes de conflicte en un grup i quins són els principals tipus de conflictes
- Com gestionar i desmantellar un conflicte: un conjunt d'estratègies de resolució de conflictes, amb èmfasi en l'estratègia de mediació

Aquesta unitat està dissenyada per començar amb una breu introducció sobre una visió general dels conflictes, que conduirà a les tres seccions d'aprenentatge que conclouen amb una activitat de joc de rol. Aquesta estructura permet dur a terme tot el contingut teòric en un exercici de pràctica en grup.

3. Durada

La durada total d'aquesta activitat és de 2 hores:

Bloc 1: Introducció	5 minuts
Activitat 1: Prevenir	10 minuts
Bloc 2: Reconèixer	20 minuts
Bloc 3: Desmuntatge	45 minuts
Activitat 2: Interpretació de rols	45 minuts

4. Recursos i espai

Per realitzar l'activitat descrita calen les eines, materials i infraestructura següents:

- Lloc: Una sala àmplia i ben ventilada que pot allotjar còmodament totes les persones participants i amb opcions per a grups reduïts.
- Tecnologia: Un projector i una pantalla per mostrar presentacions i contingut multimèdia i accés a una impressora.
- Papereria i materials: retoladors i notes adhesives per a debats en grup i pluja d'idees
- Eines d'avaluació: qüestionaris o enquestes d'avaluació prèvia i posterior a la formació per als participants (al kit d'eines)

5. Objectius

- Permetre reconèixer els primers signes i indicadors de conflictes en l'equip de treball, capacitant-los per abordar els possibles problemes de manera proactiva i reduir la probabilitat que els conflictes s'agreugin.
- Proporcionar els coneixements i les eines per reconèixer els conflictes i fonamentar les causes explícites i implícites dels conflictes entre individus i grups
- Proporcionar un seguit d'estratègies de resolució de conflictes, amb especial èmfasi en la mediació com a forma inclusiva i col·laborativa de gestionar i desmantellar conflictes de manera eficaç
- Familiaritzar-se amb quan i com aplicar aquestes estratègies de resolució per resoldre conflictes laborals de manera eficaç
- Desenvolupar habilitats de comunicació i empatia per afavorir converses constructives i gestionar els aspectes emocionals dels conflictes
- Permetre a les persones participants aplicar el contingut teòric après durant la unitat de formació a situacions pràctiques. Això inclou la utilització d'estratègies de prevenció, reconeixement i resolució de conflictes en situacions de la vida real.
- Capacitat per gestionar dinàmiques de grup

6. Marc de competències

Competències generals:

- Capacitat d'escoltar
- Capacitat d'aprenentatge
- Responsabilitat
- Capacitat de pensament crític
- Capacitat de planificació i organització
- Assertivitat
- Capacitat per gestionar la dinàmica de grup
- Capacitat de lideratge
- Utilitzar metodologies d'aprenentatge basades en el treball

Competències específiques:

- Gestió de personal

7. Unitat detallada

BLOC 1 – INTRODUCCIÓ

La persona formadora presenta el contingut de la unitat, el seu plantejament i l'estructura. Si es considera necessari, es pot dur a terme una activitat per trencar el gel.

El conflicte pot esdevenir un procés valuós mitjançant el qual totes les parts implicades obtenen una comprensió més profunda dels objectius de les altres, fet que pot conduir, en última instància, a un compromís i una implicació majors en el futur. Tanmateix, no s'ha de subestimar el seu potencial perjudicial. Per això, les habilitats efectives de resolució de conflictes són essencials: tenen com a objectiu evitar que els desacords s'agreugin, facilitar el diàleg continu entre les diferents perspectives i, finalment, afavorir una resolució col·laborativa i beneficiosa per a tothom.

Aquesta unitat abordarà els conflictes des d'un punt de vista que considera la comunicació, la consciència emocional i l'empatia com a elements crucials de la resolució de conflictes que poden conduir a relacions saludables i satisfactòries en tots els aspectes de la vida. La mediació és un enfocament valuós per a la resolució de conflictes que prioritza la col·laboració grupal, l'apoderament, la comunicació oberta i constructiva i la preservació de les relacions. També garanteix un major compromís amb els acords, ja que són solucions personalitzades, adaptades a les necessitats i interessos específics de les parts implicades, que condueixen a resultats més sostenibles.

Aquesta formació inclou 3 seccions de contingut principals que consisteixen en:

- 1) Com prevenir conflictes mitjançant algunes estratègies de prevenció de conflictes
- 2) Com reconèixer les causes més comunes de conflicte en un grup i quins són els principals tipus de conflictes
- 3) Com gestionar i desmantellar un conflicte: un conjunt d'estratègies de resolució de conflictes, amb èmfasi en l'estratègia de mediació.

Acabarà amb una activitat de joc de rol, que permetrà posar en pràctica tots els següents continguts teòrics: actituds envers un conflicte, rols, tipus i causes de conflictes, etc.

ACTIVITAT 1 – PREVENIR

PAS 1.1. – Pluja d'idees

Primer, les persones formadores faran una breu pluja d'idees per recapitular el contingut après sobre estereotips, discursos d'odi i comunicació inclusiva de les unitats anteriors; hauria de durar com a màxim 5 minuts.

PAS 1.2. – Punts clau de la prevenció de conflictes

A continuació, les persones formadores expliquen el contingut següent, "Punts clau de la prevenció de conflictes", de manera exhaustiva. Si és possible, les persones formadores haurien d'incorporar els resultats de la pluja d'idees a l'explicació del contingut. Aquesta part hauria de durar com a màxim 10 minuts.

Per prevenir eficaçment conflictes futurs, hem de tenir en compte diversos aspectes clau.

- Promoure la diversitat implica respectar tots els orígens, amb un enfocament de gènere i cultura, i fer accions adequades per a tothom, considerant les diferents llengües, edats i identitats culturals de la comunitat. Aquesta inclusió garanteix que tota la comunitat pugui entendre i participar en les mesures preventives establertes. La unitat d'aquest mòdul sobre estereotips pot ser un bon punt de partida per explorar més a fons aquest aspecte.
- Implicació comunitària. Els esforços de prevenció i sensibilització han de ser inclusius i dirigits a tota la població. Ningú no ha de quedar exclòs i s'ha de sensibilitzar tots els membres de la comunitat tenint en compte les seves perspectives
- Comunicació oberta: Anima a participar en una comunicació honesta i respectuosa, i permet expressar preocupacions, perspectives i necessitats. Mitjançant l'escolta activa i l'intercanvi d'idees, les parts implicades poden comprendre millor els punts de vista de les altres i treballar juntes per trobar punts en comú i solucions mútuament acceptables. En promoure la comunicació i la col·laboració contínues, aquesta estratègia ajuda a evitar que els conflictes s'agreugin i crea un entorn on les diferències es poden resoldre pacíficament.

BLOC 2 – RECONÈIXER

PAS 2.1. – Pluja d'idees

Les persones encarregades de conduir la sessió introduiran una pluja d'idees sobre els temes: senyals d'alerta de conflictes, causes i tipus de conflicte.

PAS 2.1. – Pluja d'idees

A continuació, les persones formadores desenvoluparan i explicaran el contingut següent:

Definició de conflicte:

Un conflicte és una situació de tensió i incomoditat que sorgeix quan entren en joc punts de vista polaritzats, opinions contradictòries, estils de comunicació, actituds, etc. Quan un conflicte no es gestiona, pot provocar una escalada de tensió i violència.

Per tant, és essencial poder afrontar els conflictes a temps, ja que com més greus siguin, més difícil serà gestionar-los. Cal esbrinar quin és el problema subjacent, quines són les parts implicades i, per tant, on seria rellevant iniciar el procés de resolució. A partir d'aquí, seria crucial proposar tenir un espai per parlar i veure quan podria ser el moment adequat i si cal i quin tipus de suport.

Aquí n'hi ha alguns avisos de conflicte:

- A la mínima interacció o diàleg, hi ha tensió, incomoditat o reaccions que no són del tot proporcionals al que es diu.
- Silencis, rialles nervioses, gent que comença a parlar alhora, crits i expressions d'emocions intenses
- Hi ha un atac o una crítica forta cap a algú i això genera reaccions
- Alguns temes s'eviten i és difícil parlar-ne.

Suggeriment pel desenvolupament de la sessió: Es pot demanar que comparteixin els seus pensaments i contribucions a la llista d'avisos de conflictes.

Les causes més comunes de conflicte en un grup

Aquests són els dos inicis principals dels brots de conflicte:

- 1) El xoc o la tensió entre almenys dues parts i els seus interessos, valors, punts de vista, necessitats, etc.
- 2) La diversitat es viu com una amenaça (viure l'opinió, la percepció o l'experiència de l'altre com un impediment per afirmar el teu punt de vista o necessitat).

Quan el conflicte es produeix dins d'un grup de persones, hi pot haver diferents causes fonamentals:

- Hi ha un problema que no està regulat pel grup i es presenta en forma de conflicte entre persones.
- Conflictes relacionats amb la presa de decisions: consens poc clar, interpretacions diferents, no està clar què passa quan no es compleix un acord, una decisió es bloqueja i el grup queda paralitzat sense saber què fer, etc.
- Diferències entre visions i presència de subgrups amb visions polaritzades

Suggeriment pel desenvolupament de la sessió: Es pot demanar que comparteixin si reconeixen algun dels desencadenants explicats al seu lloc de treball.

Tipus de conflictes

Hi ha molts tipus diferents de conflictes segons la seva visibilitat (latent, explícit, emmascarat, etc.), les parts implicades (inter/intrapersonals o inter/intragrupals) o el seu contingut. Aquesta última classificació és la que més ens interessa, ja que ens ajuda a entendre millor els assumptes subjacents i com resoldre'ls amb èxit.⁸

BLOC 3 – RESOLUCIÓ

PAS 3.1 – Definicions

⁸ La taula està disponible al kit d'eines

La persona formadora desenvoluparà i explicarà el contingut següent. Es pot involucrar les persones participants preguntant com han gestionat conflictes en el passat o com començarien a afrontar-los.

Un cop detectat un conflicte, cal trobar una solució. És necessari fer una anàlisi del conflicte per identificar la manera més adequada d'abordar-lo i gestionar-lo. Els elements clau per analitzar els conflictes, que ens permeten comprendre'n la complexitat, són:

- Identificació:
 - Quines són les principals persones o grups implicats?
 - Quin és el seu paper en el conflicte?
 - Les influències rebudes de tercers
- Analitzar la relació entre les parts implicades en el conflicte.
 - Valors compartits
 - Nivell de confiança
 - Presència d'hostilitat, evitació, etc.
 - Tipus de relació: amistat, relacions de poder pel que fa a gènere, cultura, posició econòmica i laboral, etc.
 - Indiqueu els interessos contraposats de cada part i les solucions que proposen
- Analitza l'actitud de la gent quan ha sorgit el conflicte:
 - **Evasiu:** davant la incapacitat d'afrontar el conflicte, aquest no s'admet o s'evita, deixant-lo latent, amb la possibilitat que pugui tornar a sorgir en qualsevol moment.
 - **Còmode:** en comptes de lluitar per trobar una solució, hom opta per encaixar en el problema. Aquesta actitud tendeix a generar infelicitat.
 - **Culpar:** es busca algú altre a qui culpar, ja sigui un mateix o algú altre. No ajuda a trobar solucions.
 - **Competitiu:** pretén sortir victoriós contra l'altra persona. Crea ressentiment i és probable que el conflicte torni a sorgir, perquè una de les parts sent que és la perdedora.
 - **Comprometre:** facilitaran la solució, perquè es pensen que són els millors. Això vol dir que no els importa gaire o que preferiries cedir que preocupar-te per trobar solucions.
 - **Col·laboratiu o cooperatiu:** les diferents parts treballen conjuntament per trobar solucions i arribar a un acord en què tothom hi guanyi. Es parteix d'una posició de confiança en l'altre i en un mateix, intentant entendre ambdues posicions. Aquesta actitud creativa és la millor manera de resoldre un conflicte positivament i enfortir la relació.

Aquest darrer punt és important, ja que algunes actituds poden facilitar el procés, mentre que d'altres poden causar dificultats a l'hora de dur a terme estratègies de resolució de conflictes.

Estratègies de resolució de conflictes

Un cop feta aquesta breu anàlisi del conflicte, es pot trobar i dur a terme l'estratègia més adequada per resoldre'l. Les estratègies més utilitzades en la resolució de conflictes són la negociació i l'arbitratge, però com que apostem per promoure un entorn d'equip inclusiu a través d'una comunicació i col·laboració inclusives, la resolució de conflictes més adequada seria un procés de mediació.

PAS 3.2 – Pluja d'idees: Procés de mediació

Les persones participants poden intervenir fent una breu pluja d'idees sobre com imaginem un procés de mediació. A continuació, les persones formadores continuen presentant el contingut.

Definició de mediació: És una negociació guiada durant tot el procés per una tercera persona. La figura facilitadora és responsable d'ajudar a trobar solucions de manera imparcial i de moderar la conversa. Les parts implicades són les que han d'exposar el problema i definir les solucions.

Els objectius principals d'un procés de mediació són:

- Facilitar el restabliment d'una nova relació entre les parts en conflicte.
- Augmentar el respecte, l'honestat i la confiança entre les parts.
- Corregir la informació errònia i les percepcions errònies sobre el conflicte i/o les parts implicades.
- Assumir la responsabilitat del nostre impacte en els altres.
- Reduir els comportaments violents.
- Augmentar la capacitat de resolució de conflictes de manera no violenta, tot permetent que el grup estableixi els límits que necessita establir.

Els passos que segueixen un procés de mediació són els següents:

Establir les condicions prèvies:

- Establir un lloc i un horari neutrals per reunir-se amb totes les parts implicades.
- Les parts implicades accepten el procés de mediació i es comprometen a respectar les normes que els indiqui el mediador
 - No insultis;
 - No facis acusacions ni preguntes;
 - No utilitzeu llenguatge fort;
 - No interrompis;
 - Respectar els temps acordats;
 - Mantenir una postura corporal bona i respectuosa

Explica el procediment de mediació:

- Passos següents
 - Quin és el paper del facilitador
 - La participació en el procés de mediació és voluntària i confidencial
-
- Reunió de les parts. Quan totes les parts s'hagin reunit a l'hora i el lloc acordats, definiran el conflicte des del seu propi punt de vista: cada part defineix el conflicte des del seu propi punt de vista, expressant els seus sentiments i el que vol aconseguir.
 - Escolta activa repetint els punts de vista. Cada part repeteix el que ha dit l'altra, com a forma de verificar si realment ha entès l'altra part i si li ha quedat clar.
 - Cerca de solucions: les parts implicades, ajudades pel facilitador si cal, proposen diferents solucions que satisfacin ambdues parts.

PAS 3.3 – El paper de facilitació

Es pot interactuar amb els participants preguntant-los com s'imaginen el paper del facilitador en aquest pas. En aquest pas, el facilitador hauria de:

- Ajudar a aconseguir una versió consensuada del conflicte.
- Explorar els interessos subjacents a les posicions i orientar el diàleg en termes d'interessos.
- Tractar els problemes comuns i més fàcils de solucionar primer genera confiança i manté l'interès.
- Assegurar l'acord de les parts en els moviments cap a una solució positiva o transformació del conflicte.
 - Negociar i decidir: la solució hauria de ser la que satisfaci àmpliament ambdues parts. És el moment de decidir qui ha de fer què, com, quan i on. L'objectiu és avaluar les propostes, els avantatges i les dificultats de cadascuna, i arribar a un acord.
 - Redacció d'un contracte : es fa un resum de tot el procés i es redacta un contracte amb els acords assolits.

PAS 3.4 – Què faries?

Es pot interactuar amb les persones participants preguntant què es faria en aquest punt. A continuació, es pot continuar amb la presentació.

Finalment, és important establir una estratègia de seguiment. No tot es resol només parlant; sovint cal temps per percebre els canvis. Per exemple: planificar reunions periòdiques per comprovar si es respecta l'acord, establir fites per mantenir el compromís de totes les parts implicades, etc.

PAS 3.5 – Recapitulació

Es pot involucrar les persones participants tornant al resum de les unitats anteriors i preguntant-les com s'imaginen el paper de facilitació en un procés de mediació. Durant la conversa, aquest paper consisteix en:

- Crear una atmosfera positiva i un intercanvi respectuós de missatges: el facilitador ha de fomentar el diàleg entre les parts, promoure el reconeixement dels sentiments i el respecte pels silencis.
- Generar pensaments sobre el conflicte: objectius personals en el conflicte i altres maneres d'aconseguir-los, sentiments personals i els de l'altra part.
- Donant importància a aspectes del contingut del conflicte com ara la relació entre les parts.
- Mostrar interès perquè les parts expliquin més, es descarreguen de la càrrega, evitant la sensació d'interrogatori.
- Escoltar atentament les preocupacions i els sentiments de cada part, utilitzant tècniques com l'escolta activa, la reformulació, els sentiments, el resum, etc.
- Neutralització de comportaments negatius.
- No fer valoracions ni donar consells, ni definir què és cert o fals, què és just o injust, què és correcte o incorrecte.

ACTIVITAT 2 – JOC DE ROL

Aquesta activitat de joc de rol proporciona a les persones participants una comprensió completa de la resolució de conflictes en el context dels projectes de seguretat alimentària. En incorporar el rol de facilitació i mediació, les persones participants aprenen a abordar conflictes complexos de manera eficaç i la importància del rol de mediació neutrals per fomentar la resolució.

La sessió informativa i el debat ofereixen una plataforma perquè les persones participants reflexionin, comparteixin idees i debatin els enfocaments de resolució de conflictes més adequats en diversos escenaris.

Durada: 45 minuts

Objectiu: Proporcionar als participants experiència pràctica en l'aplicació d'habilitats de resolució de conflictes en el context d'un projecte de seguretat alimentària, amb èmfasi en el paper dels facilitadors de mediació.

Escenaris suggerits:

Formes part d'un equip que treballa en un projecte de seguretat alimentària en un país europeu. L'objectiu del projecte és establir un sistema de distribució d'aliments per proporcionar productes frescos a una zona desfavorida.

- Grup A: Responsable de les compres, el transport i la gestió del magatzem.
- Grup B: També responsable de les compres, el transport i la gestió del magatzem, però amb èmfasi en les pràctiques de sostenibilitat.

Punts clau del conflicte:

- El grup A considera que l'èmfasi del grup B en les pràctiques de sostenibilitat està alentint les tasques de compres i transport.
- El grup B creu que l'enfocament del grup A pot comprometre els objectius ambientals del projecte.

Tots dos grups s'esforcen per trobar un equilibri entre eficiència i sostenibilitat.

- Grup A: Responsable de la recollida i distribució d'aliments, amb èmfasi en el rescat dels excedents d'aliments dels mercats locals.
- Grup B: També responsable de la recollida i distribució d'aliments, però amb èmfasi en treballar directament amb els agricultors locals per promoure pràctiques agrícoles sostenibles.

Punts clau del conflicte:

- El grup A creu que l'enfocament del grup B en treballar amb els agricultors fa que el seu procés de recollida d'aliments sigui menys eficient.

- El grup B està preocupat perquè l'èmfasi del grup A en la recollida d'excedents d'aliments no aborda les causes fonamentals del malbaratament alimentari ni la sostenibilitat.

Ambdós grups lluiten per trobar un equilibri entre l'eficiència i les pràctiques sostenibles.

- Grup A: Aquest grup està format principalment per residents de llarga data amb un historial de treball en projectes similars.
- Grup B: Aquest grup estava format per migrants recents de diversos països amb orígens culturals diversos.

Punts clau del conflicte:

- El grup A està acostumat a utilitzar pràctiques agrícoles tradicionals europees i té un flux de treball ben establert per al projecte. Creuen que els seus mètodes agrícoles tradicionals estan provats i comprovats, i són resistents als canvis que perceben com un alentiment del progrés del projecte.
- El grup B aporta diferents enfocaments operatius influenciats pels seus orígens culturals, incloent-hi tècniques i eines agrícoles innovadores. Consideren que les seves diverses experiències poden millorar l'eficiència operativa i la sostenibilitat, i estan frustrats per la resistència del grup A al canvi.

Tots dos grups s'enfronten a reptes en la comunicació i la col·laboració efectives. El grup A troba difícil entendre i adaptar-se als mètodes del grup B, i el grup B sent que les seves idees i contribucions sovint són ignorades.

PAS 2.1 - Configuració i preparació de l'escenari

- Les persones participants es divideixen en grups petits, assegurant-se que cada grup estigui format per 3-5 membres. Dues persones addicionals han de fer el paper de facilitador.
- Cada grup rebrà una fitxa d'escenaris que descriu una situació de conflicte comuna en un projecte de seguretat alimentària. Les persones facilitadores no poden llegir ni sentir de què tractarà el conflicte.
- Les persones participants haurien de:
 - Llegir i comenteu l'escenari i les seves preocupacions i punts de vista específics.
 - Assignar rols
 - Decidir l'estil d'afrontament de conflictes que planegen utilitzar (per exemple, col·laboració, evasió, culpabilització, etc.).

Mentrestant, els facilitadors tornen a llegir el contingut relacionat amb el seu rol: els passos del procés de mediació, com ara la recopilació d'informació, la identificació d'avisos de conflicte, la proposta de mediació, la realització del diàleg i el suggeriment d'una estratègia de seguiment.

PAS 2.2 - Configuració i preparació de l'escenari

- Part 1 (5 min): L'escenari l'interpreta cada part seguint els seus rols i l'estil d'afrontament del conflicte

El grup A és responsable de mantenir la conversa indefinidament fins que els facilitadors l'interrompin, mentre que el grup B reacciona a les conclusions d'A. Tots dos grups han de mostrar actituds d'acord amb les seves la posició de conflicte (col·laborativa, evitativa, etc.), el tipus de conflicte en què estan involucrats (de valors, relacional, de rol, etc.) i els seus rols (basats en el gènere, l'origen cultural, el lloc de treball, etc.).

Els facilitadors han de recopilar informació i identificar els problemes subjacents i els avisos de conflicte: per exemple, escalada emocional, interrupció de la comunicació o intransigència.

- Part 2 (10 min): Els facilitadors interrompan quan s'identifiquin 3 avisos de conflicte i proposaran un procés de mediació seguint els passos apresos.
- Part 3 (5 min): Els facilitadors han de conduir el diàleg entre les parts en conflicte, guiant-les cap a un acord. Quan s'arriba a un acord, han de fomentar un debat sobre una estratègia de seguiment per garantir la sostenibilitat de la resolució.

PAS 2.3 - Discussió

Cal promoure una reflexió sobre l'experiència general, tenint en compte el paper de la persona facilitadora de la mediació, i compartir els aprenentatges obtinguts durant el joc de rol. Es pot encoratjar el grup a comentar quins enfocaments de resolució de conflictes han resultat més efectius. Finalment, es convida a compartir allò que ha funcionat bé i les àrees que es podrien millorar.

8. Procés metodològic

La metodologia ha estat escollida acuradament per oferir un enfocament integral a la gestió de conflictes dins d'aquesta unitat de formació. Incorpora tant components teòrics com pràctics, proporcionant un marc lògic que permet abordar els conflictes de manera metòdica i prevenir-ne l'escalada.

La part teòrica de la unitat estableix una base sòlida, oferint una manera estructurada i sistemàtica de fer front als conflictes, pas a pas. S'hi presenten els elements essencials d'una estratègia eficaç de gestió de conflictes, amb un èmfasi especial en la inclusió i la col·laboració com a principis fonamentals. Aquest marc no només proporciona coneixements per a la prevenció de conflictes, sinó que també actua com a guia per afrontar situacions conflictives en entorns reals.

El punt fort de la unitat rau en el component pràctic i experiencial, representat principalment pel joc de rol. Aquesta secció ofereix l'oportunitat d'aplicar de manera conscient i crítica les eines i estratègies treballades, alhora que permet una anàlisi i deconstrucció profunda d'escenaris de conflicte.

Combinant coneixements teòrics amb experiència pràctica, aquesta unitat de formació dota els participants d'un conjunt holístic d'habilitats per a la prevenció i gestió de conflictes, fomentant un enfocament proactiu, col·laboratiu i informat per gestionar els conflictes en diversos contextos personals i professionals.

9. Nombre i perfil del formador/a



Es necessita un expert en gestió de conflictes o un facilitador com a formador. Es recomana un formador addicional, no necessàriament un expert, per al suport i la facilitació del joc de rol.

10. Ràtio

La ràtio recomanada és de 2 persones encarregades de la facilitació/formació per a cada 8-12 participants.

11. Avaluació

Per avaluar el rendiment dels participants, els formadors poden assignar puntuacions a cada nivell de competència i avaluar els participants en funció de les seves habilitats i competències demostrades durant l'activitat de formació. Aquesta rúbrica ajudarà els formadors a proporcionar comentaris constructius i a mesurar el seu progrés d'acord amb els objectius i les competències abordades en aquesta unitat.

3. Orientació per a la formació i la inclusió laboral

3.1. Breu descripció del mòdul

Títol del mòdul: **Orientació a la formació i la inclusió laboral**

Objectius:

Objectius principals

- Construir una base sòlida per a una feina reeixida rendiment
- Millorar les competències per a una interacció professional eficaç
- Fomentar un treball divers i inclusiu medi ambient i igualtat oportunitats per a persones de diversos orígens i capacitats
- Capacitar els participants per participar en un autodesenvolupament continu i creixement personal.

Objectius secundaris

- Desenvolupar la capacitat de crear currículums professionals i atractius que destaquin per a possibles ocupadors.
- Dotar els participants de les habilitats necessàries per preparar-se i destacar en entrevistes de treball
- Augmentar l'autoconfiança dels participants en entorns professionals
- Permetre als participants expressar els seus pensaments i idees de manera eficaç, respectant alhora els punts de vista dels altres.
- Permetre als participants respondre eficaçment als canvis i als reptes del lloc de treball
- Millorar les habilitats de treball en equip: permetre als participants col·laborar perfectament amb els seus companys i contribuir a l'èxit de l'equip.
- Millorar les habilitats de gestió del temps dels participants per augmentar l'eficiència i reduir l'estrès laboral
- Inculcar una cultura d'aprenentatge continu i autosuperació entre els participants, promovent el desenvolupament professional a llarg termini

Competències generals i específiques abordades:

Competències generals

- Oferir accions formatives per millorar les habilitats personals i professionals
- Capacitat per incorporar la diversitat social i cultural del grup en el contingut de la formació i l'aprenentatge.

Competències específiques

- Capacitat per donar suport a l'autonomia i la responsabilitat dels estudiants en el treball de camp
- Gestió de personal
- Capacitat per servir al públic

Durada aproximada (en hores)

7 hores dividides de la següent manera:

Unitat 1	Unitat 2	Unitat 3
3 hores	2 hores	2 hores

3.2. Grups destinataris

Segons l'informe Itineraris d'ocupació verda, inclòs al document Marc de Competències, aquest mòdul està dirigit a aquests perfils professionals:

Gestió general de projectes i recursos	• Professionals de coordinació i gestió de projectes • Professionals de voluntariat • Professionals de recursos humans • Professionals de treball social
Àrea de Recollida de Producció i Excedents Agrícoles	• Professionals a la coordinació de l'àrea de producció
Àrea d'educació	• Professionals d'educació d'adults • Professionals d'educació d'adults en agricultura i sistemes alimentaris sostenibles, • Professionals d'educació ambiental • Professionals d'educació escolar

3.3. Metodologia

L'enfocament de formació incorpora una àmplia varietat de metodologies participatives, orientades a un aprenentatge eficaç i al desenvolupament d'habilitats. Es fonamenta en l'aprenentatge basat en activitats, que prioritza la participació activa mitjançant exercicis interactius, estudis de cas, jocs de rol i projectes en grup, per tal de promoure l'aplicació pràctica del coneixement.

Així mateix, es recorre a l'aprenentatge experiencial, en què les persones participants s'endinsen en escenaris inspirats en situacions reals i posteriorment reflexionen conjuntament per extreure'n conclusions significatives. El treball de camp i les activitats d'observació ofereixen experiència directa, alhora que fomenten la presa de decisions col·lectiva mitjançant tècniques com la pluja d'idees i la construcció de consens, amb l'objectiu d'afavorir l'apoderament en la presa de decisions.

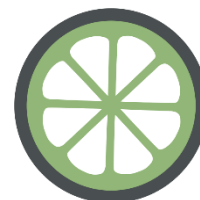
També es treballen els rols dins dels equips a través d'estudis de casos i dinàmiques de joc de rol. A més, s'aplica un enfocament combinat que integra teoria i pràctica per garantir una experiència d'aprenentatge holística. L'aprenentatge entre iguals i la col·laboració s'hi consideren elements centrals, ja que promouen l'intercanvi de coneixements i el treball en equip mitjançant projectes col·lectius i sessions participatives, afavorint una comprensió més profunda.

El compromís amb aquestes metodologies garanteix una experiència formativa atractiva, personalitzada i efectiva, que es tradueix en resultats significatius.

3.4. Eines

Per a les activitats d'aquest mòdul són necessaris els següents recursos:

- Papereria i materials: fulls de paper, dispositius digitals per prendre notes, pautes, fulls d'escenaris, bolígrafs, llapis, apunts, fulls de treball, plantilles de presentació de propostes, consells per a entrevistes de treball i exemples de currículums basats en habilitats. Tots els materials necessaris s'especifiquen a cada unitat.
- Materials de l'activitat: assignats al kit d'eines.
- Eines d'avaluació: qüestionaris o enquestes d'avaluació prèvia i posterior a la formació per les persones participants (al kit d'eines)





3.5. Infraestructura

Per al desenvolupament del mòdul es necessiten les següents eines, materials i infraestructura:

- **Tecnologia:** un ordinador i un projector. L'accés a Internet és crucial per a la recerca en línia; accés a una impressora si cal imprimir materials.
- **Lloc:** un espai de reunions ampli que permeti la col·laboració i els debats entre les persones participants, un lloc o espai de formació adequat amb seients per les persones participants, il·luminació i ventilació adequades.

3.6. Accessibilitat

El rendiment del mòdul hauria de garantir l'accessibilitat universal dels materials formatius, mitjançant l'adaptació a múltiples formats que siguin compatibles amb tecnologies d'assistència. Això inclou, entre d'altres, una navegació intuïtiva, l'oferta d'alternatives a les indicacions sensorials i la presentació de continguts de manera clara i estructurada. S'han d'habilitar canals accessibles i àgils perquè les persones participants puguin sol·licitar adaptacions específiques i comunicar incidències relacionades amb l'accessibilitat de manera efectiva i sense barreres. L'enfocament adoptat pel mòdul té com a objectiu promoure un entorn d'aprenentatge inclusiu, on tothom, independentment de les seves capacitats, pugui participar de manera activa i significativa, i desenvolupar-se plenament al llarg del procés formatiu.

3.7. Altres mecanismes de inclusió

Aquesta activitat no incorpora mecanismes d'inclusió predefinitos, ja que aquests poden variar segons les condicions i polítiques de la institució amfitriona. No obstant això, el mòdul està concebut per ser acollidor i inclusiu per a totes les persones participants. Una part significativa dels materials es proporciona en diversos idiomes, amb l'objectiu d'adaptar-se a una diversitat d'orígens culturals. Així mateix, es recomana que les persones facilitadores estiguin preparades per donar suport a aquelles que puguin trobar-se amb barreres lingüístiques, utilitzant eines de traducció automàtica com DeepL o Google Translate per fer accessibles els continguts digitals quan sigui necessari.

L'objectiu és garantir que tothom pugui accedir a la informació de manera equitativa i participar activament en el procés formatiu.

3.8. Altres dades d'interès

3.8.1. Material i recursos de formació existents

- Projecte HEAL. Materials de formació multidisciplinària per a l'ocupabilitat. Disponible a <https://healproject.eu/>
- [Més de 50 preguntes més freqüents en entrevistes de feina](#)



Unitat de formació #1 - Competències transversals bàsiques per a un bon rendiment laboral

1. Tipologia

Aquesta unitat pertany al mòdul de Orientació per a la formació i la inclusió laboral.

2. Descripció

Aquest mòdul serveix com a fase fonamental per augmentar el rendiment laboral. És el primer nivell dins del mòdul, amb una unitat posterior de nivell superior. L'objectiu és cultivar competències transversals fonamentals que són essencials per aconseguir un bon rendiment laboral. Les persones participants aprofundiran en temes clau, com ara l'autoconcepte, l'autoestima i la confiança, totes les quals tenen un paper fonamental en el creixement personal i professional. A més, el mòdul explora àmpliament la importància de la comunicació assertiva, el foment de relacions interpersonals positives, l'adaptació a diversos escenaris laborals i l'assumpció de la responsabilitat de les pròpies accions. Dominant aquestes competències, les persones poden augmentar significativament la seva ocupabilitat i millorar notablement en les seves carreres.

3. Durada

La durada total d'aquesta activitat és de 3 hores:

Bloc 1: : Introducció i trenca-gel	10 minuts
Bloc 2: Autoconcepte, autoestima i confiança	10 minuts
Activitat 1: Llista de punts forts	20 minuts
Bloc 3: Comunicació assertiva	10 minuts
Activitat 2: Practicant la nostra comunicació assertiva	20 minuts
Bloc 4: Relacions interpersonals	15 minuts
Activitat 3: El nou repte de la integració laboral	30 minuts
Bloc 5: Adaptabilitat i responsabilitat	20 minuts

4. Recursos i espai

Per realitzar l'activitat descrita calen les eines, materials i infraestructura següents:

- Espai: Espai ampli per a reunions que permet la col·laboració i el debat entre les persones participants.
- Tecnologia: Un projector i una pantalla per mostrar presentacions i contingut multimèdia, accés a una impressora, i un temporitzador o cronòmetre.
- Recursos digitals/ en línia: L'accés a internet és fonamental per fer investigacions en línia que permetin identificar possibles productors i recopilar informació sobre els seus productes i pràctiques.
- Recursos d'oficina i materials : Rotafoi i marcadors per prendre notes (opcional per a l'activitat. Impressores i papereria: si cal imprimir materials físics, és possible que sigui necessari accedir a impressores i papereria.
- Eines d'avaluació : Qüestionaris o enquestes d'avaluació previs i posteriors de la formació per les persones participants (inclosos al kit d'eines)

5. Objectius

- Fomentar el creixement personal i professional: Donar suport a les persones participants a desenvolupar l'autoconcepte, l'autoestima i la confiança per millorar el desenvolupament personal i professional.
- Promoure el pensament crític, fomentant habilitats de pensament crític per analitzar l'autopercepció i el seu impacte en l'exercici laboral.
- Facilitar la comunicació assertiva, dotant les persones participants d'habilitats de comunicació assertiva, crucials per a interaccions efectives.
- Donar suport a relacions positives: Proporcionant eines per construir relacions interpersonals positives.
- Adaptar-se a diversos entorns laborals: Desenvolupar l'adaptabilitat a diversos escenaris laborals, amb un enfocament als reptes únics de les iniciatives de seguretat i sobirania alimentària, per millorar l'efectivitat de l'assessorament laboral.

6. Marc de competències

Competències generals i específiques:

- Impartir accions formatives per millorar les competències personals i professionals
- Capacitat de pensament crític
- Assertivitat
- Capacitat per donar suport a l'autonomia i la responsabilitat al treball de camp

7. Unitat detallada

BLOC 1 – INTRODUCCIÓ

Objectiu: aquesta activitat està dissenyada per ajudar els participants a conèixer-se, trencar el gel i crear un ambient còmode i acollidor.

Les persones formadores presentaran l'enfocament del mòdul i una descripció general de la primera unitat. Exemple per trencar el gel: "DUES VERITATS I UNA MENTIDA"⁹.

BLOC 2: AUTOCONCEPTE, AUTOESTIMA I CONFIANÇA

PAS 1.1. – Explicar els conceptes

- Autoconsciència:

L'autoconsciència és el procés d'autoreflexió que ens permet recopilar informació sobre qui som, què ens agrada, què no ens agrada, què destaquem i on enfrontem dificultats, com ens relacionem amb els altres, com reaccionem a situacions de la vida, i més. Aquest autoconeixement ens ajuda a l'hora de prendre decisions. Comprendre les pròpies característiques permet enfocar millor les trajectòries formatives i laborals. A més, incorporar perspectives de persones de l'entorn proper pot enriquir aquest procés d'autoconeixement, aportant punts de vista complementaris i afavorint una comprensió més completa de les pròpies fortaleeses i àrees de millora.

⁹ Instruccions de l'activitat disponibles al kit d'eines

- **Autoestima:**

L'autoestima és la percepció que cada persona té sobre si mateixa al llarg de la vida, i té un impacte significatiu en la qualitat de vida. Quan l'autoestima és saludable, es pot experimentar satisfacció pel fet de ser qui s'és. El respecte per una mateixa persona es fonamenta en dues idees bàsiques: sentir-se digne de ser estimat i reconèixer el propi valor. Això no només s'aprèn, sinó que cal viure-ho de manera real i quotidiana. Un nivell baix d'autoestima pot anar acompanyat de sensacions d'ansietat, manca de confiança i desorientació, especialment durant etapes vitals sensibles. Cal recordar una idea essencial: l'única presència amb què es conviu tota la vida és amb una mateixa persona. Per això, val la pena cultivar una relació sana, respectuosa i positiva amb el propi jo.

Segons la definició de Villegas (2015), l'autoestima és "l'avaluació positiva o negativa que una persona fa de si mateixa en funció dels seus pensaments, sentiments i experiències personals. És un terme provinent de la psicologia, encara que s'usa comunament en el llenguatge quotidià per referir-se, de manera general, al valor que una persona s'assigna a si mateixa, està relacionat amb la autoimatge autoacceptació, que implica reconèixer les pròpies qualitats i defectes. Una persona es valora a si mateixa sovint està influenciada per factors externs i pot canviar amb el temps."

ACTIVITAT 1 – LLISTA DE FORTALESES

L'objectiu d'aquesta activitat és identificar les pròpies fortalezes més importants i aprenguin a quines àrees destaquen i com poden traslladar les habilitats adquirides a la seva vida diària a la recerca de feina.

PAS 1.1

La persona formadora distribueix entre els participants una llista de les competències VIA18. Aquesta llista de competències és un qüestionari d'autoavaluació per a adults de més de 18 anys que avalua de manera integral les fortalezes de 24 caràcters d'una persona.

PAS 1.2

La persona que condueix la sessió demanarà al grup que s'identifiquin amb les cinc característiques amb què ressonen més.

PAS 1.3

Posteriorment, es farà una reflexió amb les persones participants sobre com es poden aplicar aquestes característiques tant per avançar en el seu pla de carrera com per trobar feina.

BLOC 3: COMUNICACIÓ ASSERTIVA

PAS 3.1. – Explicar els conceptes

Assertivitat és la capacitat d'expressar lliurement les opinions i els sentiments propis sense vulnerar els drets dels altres. Representa una alternativa a l'agressivitat i els individus assertius tendeixen a considerar els seus propis sentiments, desitjos i necessitats, així com els dels altres. El seu objectiu és establir relacions honestes i autèntiques. El seu objectiu no és guanyar o fer perdre l'altra persona, sinó comunicar-



se respectuosament sense manipulació, engany o ofensa. Les persones assertives se senten segures de si mateixes i sovint desenvolupen bones relacions interpersonals. Les persones que utilitzen aquest estil de comunicació solen presentar les següents característiques personals:

- Tenen una alta autoestima.
- Mostren pensaments i actituds positives que faciliten les relacions.
- Assumeixen la responsabilitat de les seves accions, ja siguin bones o dolentes.
- Accepten la resta de persones.
- Entenen els propis drets i els drets de la resta.
- Saben quan expressar els seus pensaments i emocions.
- Utilitzen paraules i gestos apropiats per a diferents situacions.

Tanmateix, quins són els beneficis de saber comunicar de manera assertiva? Alguns exemples inclouen:

- 1) Resoldre conflictes sense fer-se mal ni fer mal a ningú
- 2) Preservar o fins i tot enfortir les relacions.
- 3) Impulsant l'autoestima ja que et sents capaç de demanar allò que vols i necessites.
- 4) Més control sobre els propis impulsos, gestionant les emocions de manera saludable i posant en pràctica estratègies útils tant a nivell personal com en les relacions amb altres persones.
- 5) Major empatia, com opinions diferents, sense sentir inseguretat i transmetent respecte per les opinions de la resta.
- 6) Reduint discussions, dedicant menys temps a discutir i més temps a dialogar i arribar a acords més ràpidament.
- 7) Projectar una imatge positiva davant de les altres persones, demostrar confiança respectant la resta de persones, i mantenir les maneres en situacions de conflicte.

Com es pot veure, la comunicació assertiva està molt relacionada amb els nostres factors emocionals a cada situació. Sovint el nostre entorn ens influencia negativament, sense ser conscients de les conseqüències que això tindrà per a nosaltres. La majoria de vegades això passa a causa d'interferències en la nostra comunicació. Sovint assumim que altres ja coneixen o han entès el nostre missatge, encara que no ho hagin fet. Aquí és on normalment trobem una manca de comunicació efectiva i, com a resultat, es torna menys eficient. El model de comunicació assertiva cerca aconseguir un resultat efectiu fent-ho correctament i en el moment adequat. Així, aquest model pretén crear un Estat efectiu sense agredir els altres i sense estar subjecte a la voluntat o als desitjos dels altres. Però com ho podem aconseguir?

Aquests són els principals passos a seguir:

- Expressar com ens sentim:
Desenvolupar aquest primer pas és fonamental. Expresseu els vostres sentiments sobre la situació de manera oberta i sincera. Feu-ho en primera persona: "Em sento..." i eviteu escalar



el conflicte. En expressar-ho des dels vostres sentiments, la persona estarà més receptiva i oberta al diàleg i la col·laboració. Mai no ho expressi en segona persona ("M'estàs fent sentir") ja que culpa directament l'altra persona, i com a resultat, se sentirà atacada i intentarà defensar la seva actitud o punt de vista.

- Dir el que es pensa:
Comuniqueu tot el que penseu sobre la situació o conflicte en qüestió. Expresseu el vostre punt de vista de la manera més honesta, clara i concisa possible i accepteu altres punts de vista sense excuses i sense fer acusacions ni judicis.
- Expressar el que volem que passi:
Expresseu de manera concisa el que us agradaria que passi a partir d'ara pel que fa al conflicte o la situació actual, i mostri estima per l'atenció de l'altra persona, així com la intenció que els seus propis desitjos siguin correspostos.

Amb aquests tres senzills passos es pot aconseguir una comunicació més assertiva i efectiva, tant amb les altres persones com amb una mateixa. Si s'apliquen en la vida quotidiana, els resultats es faran evidents de manera gairebé immediata. Ara bé, cal tenir present una cosa important: si no es posa en pràctica, tot això es queda només en informació. I la paraula ja ho diu: informar per actuar. La informació sense acció no transforma res. La ment és com un paracaigudes: funciona millor quan està oberta. I per obtenir-ne els beneficis, és important seguir les orientacions amb atenció i constància.

ACTIVITAT 2 – PRACTICAR LA NOSTRA COMUNICACIÓ ASSERTIVA

Aquesta dinàmica permet a les persones participants practicar activament la comunicació assertiva en un ambient controlat, fomentant la seva confiança i les seves habilitats per manejar situacions de la vida real on l'assertivitat és clau. L'objectiu és practicar habilitats de comunicació assertiva i generar confiança per expressar pensaments i sentiments amb respecte.

PAS 2.1. – Preparació de l'escenari

La persona facilitadora presenta una sèrie d'escenaris diaris que típicament requereixen una comunicació assertiva. Aquests podrien incloure situacions com rebutjar feina addicional, demanar un augment o donar comentaris constructius a un col·lega. Alguns exemples d'escenaris podrien ser:

- Escenari 1 - Demanant ajuda: Sents molt aclaparament per la teva càrrega de treball i notes que una col·lega, Sara, té una mica de temps lliure. Necessites la seva ajuda amb un projecte, però dubtes a demanar ajuda. Com t'aproparies assertivament a la Sara i li demanaries ajuda sense sentir-te culpable?
- Escenari 2 - Lidar amb una situació disruptiva al lloc de treball: Durant una reunió d'equip, un company de treball, Joan, constantment interromp i desvia la discussió amb comentaris fora de lloc. Com pots abordar assertivament el comportament del Joan durant la reunió?
- Escenari 3 - Reserva de Restaurant: Tu i la seva parella van fer una reserva per sopar a un restaurant per a una ocasió especial. Tot i això, cal canviar l'horari de la reserva a causa de circumstàncies

imprevistes. Com trucaríeu assertivament al restaurant per sol·licitar un canvi a la reserva sense sentir ansietat?

- Escenari 4 - Lidiar amb el soroll al barri: Amb freqüència, al pis del costat organitzen festes sorolloses fins a altes hores de la nit, cosa que pertorba el teu somni. Vol abordar el problema sense causar conflicte. Com et pots acostar assertivament amb les persones responsables per discutir el problema del soroll?

PAS 2.2. – Formació de grups i distribució d'escenaris

La persona que condueix la sessió divideix el grup en petits grups o parelles i distribueix còpies dels escenaris a cada grup, els quals han de fer un joc de rols amb una persona prenent el paper de comunicador assertiu i l'altra com a contrapart.

PAS 2.3. – Discussió i reflexió

Després de l'exercici de joc de rols, reuneixi a tot el grup novament i demani a cada grup que comparteixi les seves experiències i discuteixi què va funcionar bé i què es podria millorar en el seu enfocament de comunicació assertiva. Si hi ha prou temps, la persona facilitadora també pot fer que les persones participants reflexionin individualment sobre el que han après durant l'exercici i demanar que considerin com poden aplicar la comunicació assertiva a la seva vida diària i en les properes situacions laborals.

PAS 2.4. – Conclusió

Acabeu la sessió resumint els punts clau i reforçant la importància de la comunicació assertiva en diverses situacions de la vida.

BLOC 4: RELACIONS INTERPERSONALS

PAS 4.1. – Què en sabem?

En aquest apartat, mitjançant la tècnica de la “pluja d'idees”, es realitzarà un mostreig per conèixer què saben les persones participants sobre el concepte clau “Relació Interpersonal”. Posteriorment, es demanarà al grup classe que cerquin informació (per parelles) utilitzant el cercador del telèfon mòbil (Google) sobre el concepte esmentat anteriorment. La idea és comprendre el concepte i desenvolupar encara més les competències digital.

Una comprensió més profunda:

Relacions interpersonals: Quan parlem de relacions interpersonals, ens referim a la manera com les persones es connecten entre si, aprofundint en les seves emocions, sentiments, interessos, activitats socials i més. Aquestes relacions formen la base de la nostra existència en societat i es manifesten de diverses maneres a la nostra vida quotidiana, ja sigui dins de l'entorn familiar, d'amistats, laboral, esportius, matrimonial i en moltes altres situacions en què dos o més individus poden mantenir la comunicació. Són tan intrínsecs a la vida humana que fins i tot podrien estar regits per la llei, la tradició o el costum. Aquesta intricada xarxa de connexions i grups socials dóna forma col·lectivament a la nostra societat. De fet, la



capacitat de gestionar les relacions interpersonals és una fita crucial al creixement personal d'un individu. Les relacions interpersonals poden ser increïblement diverses i complexes, i és possible que algunes ni tan sols tinguin un nom específic. No obstant això, a grans trets solem reconèixer més o menys els tipus següents:

- Relacions íntimes o afectives: Es tracta de connexions que busquen un vincle profund amb altres individus i que abasten principalment diversos graus d'afecte. Es caracteritzen per un fort sentit de confiança i desig de perdurar en el temps, associat a sentiments plaents, protecció, solidaritat i sentit de pertinença. Exemples d'aquesta categoria inclouen l'amor i l'amistat.
- Relacions superficials: Aquestes relacions operen en un nivell superficial de comprensió entre individus, sovint en etapes inicials i no particularment profundes, siguin plaents o no. Són connexions breus que no són particularment significatives ni centrals per a la vida emocional d'un individu, a diferència de les relacions íntimes. Són el tipus de relacions que formem amb estranys, persones que sabem que tindran un impacte a curt termini o fins i tot amb un company de viatge en un avió a qui probablement mai no tornarem a veure.
- Relacions circumstancials: Aquestes relacions cauen a l'espectre intermedi entre el que es considera íntim i superficial. Es tracta de persones amb qui interactuem habitualment, però no sentim un aferrament molt profund per elles. Aquest tipus d'enllaç es pot aprofundir o tornar més superficial amb el temps, segons les circumstàncies. Per exemple, les relacions que es mantenen en l'àmbit laboral acostumen a encaixar en aquesta categoria.
- Relacions de rivalitat: Aquestes relacions sorgeixen d'enemistat, competència o emocions més profundes com l'odi. Generalment són connexions negatives que desencadenen les nostres emocions en diversos graus, però que no es consideren les nostres relacions íntimes. Tot i això, la seva categorització pot canviar segons les circumstàncies. En aquesta categoria trobem els nostres rivals i enemics.
- Relacions familiars: Aquesta categoria engloba les persones amb qui compartim arbre genealògic o vincle genealògic, aquelles amb què vam néixer. Moltes d'aquestes relacions també poden implicar un cert grau d'autoritat, per la qual cosa podem experimentar sentiments d'amor o d'antipatia. Aquestes relacions poden variar en profunditat i superficialitat, però sovint persisteixen en el temps, a diferència d'altres. Per descomptat, els nostres pares en són l'exemple per excel·lència.

PAS 4.2. – Són importants les relacions interpersonals?

La gestió de les relacions interpersonals és un pilar fonamental del desenvolupament personal i un aspecte inseparable de la vida quotidiana. Això subratlla el seu paper central en el nostre viatge personal i el seu potencial per ser fonts de gran satisfacció o angoixa significativa, depenent de les decisions que prenguem i el tipus de vincles que es construeixin amb les altres persones. En conseqüència, relacions més harmonioses amb els altres tendeixen a fomentar individus socialment més sans, més adaptables i tolerants o, almenys, més ben equipats per integrar-se a la societat i navegar amb èxit les interaccions amb els altres. És fonamental assenyalar que la comunicació, com a capacitat d'intercanviar informació, constitueix la base de totes les formes de relacions interpersonals. De fet, perquè es desenvolupi una relació entre dues o més persones, deuen poder comunicar-se, fins i tot si és per expressar

descontentament. En aquest sentit, la comunicació és una habilitat fonamental i definitiva de la nostra integració social. Sorprenentment, fins i tot pot transformar enllaços superficials o de confrontació en amistats profundes o dissoldre connexions que abans se suposaven duradores.

ACTIVITAT 3: EL NOU REPTE DE LA INTEGRACIÓ LABORAL

L'objectiu d'aquesta activitat de joc de rols és ajudar els participants a aplicar els seus coneixements sobre relacions interpersonals en un context professional, específicament en començar un treball nou. Els prepara per als aspectes socials de la integració al lloc de treball i els equipaments amb habilitats pràctiques per navegar les relacions i la comunicació de manera efectiva en els seus nous rols¹⁰.

PAS 3.1. – Donar instruccions

PAS 3.2. – Preparació

Es creen perfils de personatges per a cada participant, centrats en el paper que exercirà en un entorn professional. Incloeu el vostre lloc, departament i una breu descripció de la seva personalitat i estil interpersonal.

Elaboreu una llista d'escenaris habituals en l'inici d'una nova etapa laboral, com ara presentacions, reunions d'equip o situacions de resolució de conflictes. Organitzeu l'espai amb taules i cadires per simular un entorn de treball realista i acollidor.

PAS 3.3. – Joc de rol

A cada participant se li assigna un perfil de personatge que representa el seu rol al lloc de treball. S'han de familiaritzar amb els antecedents i els trets interpersonals del personatge. Les persones participants faran torns per representar dos escenaris laborals. Configureu un cronòmetre de 10 minuts per a cada escenari. Animeu a aplicar els coneixements sobre relacions interpersonals i els cinc tipus de relacions per enfrontar eficaçment cada escenari.

PAS 3.4. – Escenaris del lloc de treball

Exemples d'escenaris:

- Escenari 1: Presentar-se a un nou equip.
- Escenari 2: Resoldre un conflicte amb un col·lega.
- Escenari 3: Participar en una reunió d'equip.
- Escenari 4: cercar ajuda o orientació d'un company de feina.
- Escenari 5: Donar i rebre una retroalimentació d'un supervisor

PAS 3.5.

¹⁰ Els materials necessaris estan disponibles al kit d'eines

Després de cada escenari, assigneu uns minuts per a comentaris i discussió. Les persones participants poden compartir les seves experiències i coneixements sobre com van aplicar els seus coneixements sobre relacions interpersonals al lloc de treball.

Utilitzeu els formularis d'avaluació perquè qui ha participat a l'activitat proporcionin retroalimentació entre si. Fomenteu la crítica constructiva i ressaltu les fortaleces de l'exercici de cada participant.

PAS 3.6.

Trenqueu els rols i escenaris, permetent que cada participant experimenti diferents situacions en el lloc de treball. Continueu configurant el cronòmetre durant 10 minuts per al segon escenari.

PAS 3.7. Discussió

Després que totes les persones participants hagin completat diversos escenaris, reuneixi tothom per a una discussió grupal de 5 minuts. Analitzeu la importància de les relacions interpersonals en un entorn professional i com la comunicació i la gestió de relacions eficaçes poden afectar l'èxit professional.

Animeu les persones participants a reflexionar sobre com poden utilitzar aquestes habilitats en començar un nou treball i al llarg de les seves carreres.

BLOC 5: ADAPTABILITAT I RESPONSABILITAT

En aquesta secció, les persones formadores portaran a terme una pluja d'idees per avaluar la comprensió de les persones participants sobre adaptabilitat i responsabilitat. Posteriorment, si es considera necessari, s'encarregarà al grup fer una investigació (per parelles) utilitzant el cercador del telèfon mòbil (és a dir, Google) per explorar els conceptes abans esmentats. L'objectiu és millorar-ne la comprensió dels conceptes i cultivar-ne encara més les competències digitals. Després, les persones formadores presentaran el contingut teòric de la manera següent:

PAS 5.1. Una comprensió més profunda sobre l'adaptabilitat

El concepte d'adaptabilitat fa referència a l'habilitat d'ajustar ràpidament i apropiadament el comportament d'una persona en resposta a circumstàncies canviants i a diversos individus. Les característiques notables dels individus que demostren un alt nivell d'adaptabilitat inclouen:

- Mantenir una disposició positiva davant del canvi: Quan s'enfronten a canvis en el seu entorn professional, aquests individus responen amb maneres i optimisme, esforçant-se activament per alinear-se amb les noves condicions.
- Adaptar la conducta d'acord amb les orientacions de superiors i col·legues: En adaptar hàbilment el seu comportament basant-se en les directives de supervisors o companys de treball, aquests individus reconeixen efectivament la necessitat o beneficis potencials d'aquests ajustaments.
- Abordar amb agilitat els reptes que puguin sorgir en l'exercici de les seves funcions professionals: Aquestes persones demostren la capacitat de resoldre ràpidament els problemes que sorgeixen en el curs de les seves responsabilitats, mantenint-se dins dels límits de les funcions i obligacions definides.

- Adaptar-se fàcilment a noves tasques, metodologies o situacions inexplorades: Quan noves tasques, procediments de treball o escenaris desconeguts, son presentades, aquest tipus de persones exhibeixen una gran capacitat per acceptar el canvi, com ho demostren el comportament i les accions.

L'adaptabilitat sovint es considera una competència central en el lloc de treball contemporani. És una habilitat fonamental que els empleats necessiten per a prosperar en un entorn laboral en constant canvi. i com l'adaptabilitat és la resposta a aquests desafiaments, els ajuda a comprendre per què aquesta habilitat és crucial.

- Gestió del canvi: La gestió del canvi és un enfocament sistemàtic per abordar el canvi organitzacional. Implica planificar, implementar i sostenir els canvis de manera efectiva. Relacionada amb aquest darrer enfocament, una habilitat clau és l'Agilitat d'Aprenentatge com la capacitat d'aprendre ràpidament de l'experiència i d'incorporar nous procediments, mètodes i informació clau diferent.
- Resiliència: L'adaptabilitat està estretament lligada a la resiliència, la capacitat de recuperar-se de revessos i desafiaments.
- La innovació i la creativitat: En molts contextos laborals, l'adaptabilitat està lligada a la innovació i la creativitat. Els empleats que són adaptables solen ser millors a l'hora de generar idees i enfocaments nous.

Es pot involucrar el grup demanant-los que proporcionin exemples d'aquestes tres darreres afirmacions. Per assolir l'adaptabilitat, és crucial un lideratge adaptatiu juntament amb un enfocament intercultural. Consisteix en un estil de lideratge que s'enfoca a facilitar el canvi i l'adaptabilitat dins una organització.

PAS 5.2. Una comprensió més profunda sobre la responsabilitat

La responsabilitat, en essència, gira entorn de la cura que brindem tant a nosaltres mateixos com als altres, tot recolzat per la confiança que ens atorguen els nostres parells. Demostrar responsabilitat és, de fet, una declaració del nostre compromís amb el benestar de la nostra comunitat, que influeix profundament en diversos aspectes de les nostres vides: les nostres famílies, l'educació, el treball i el compromís cívic. Una persona responsable compleix diligentment les seves obligacions amb puntualitat i eficiència. Per exemple, la puntualitat en la vida professional i la realització assídua de les tasques assignades tan bé com es pugui són trets característics de la responsabilitat. La responsabilitat també s'estén a acceptar les conseqüències de les accions pròpies. Per exemple, si algú fa malbé involuntàriament la propietat d'una altra persona, una persona responsable està disposada a reparar-la o reemplaçar-la per una de nova.

Els casos de responsabilitat inclouen:

- Responsabilitat cap a un mateix: mantenir la higiene personal, assegurar una nutrició adequada i mantenir-se informat a través de la lectura.
- Responsabilitat a casa: participar activament en les feines de la llar, mantenir l'ordre i la neteja, i estar atent a les necessitats comunes.
- Responsabilitat en el compliment dels compromisos: puntualitat, complir promeses, complir expectatives i donar el millor esforç.
- Responsabilitat cívica: mantenir-se ben informat, votar, reparar qualsevol dany causat als altres, pagar impostos, denunciar delictes, participar en activitats caritatives i ser protectors del medi ambient.

A continuació, s'ofereixen també algunes pautes pràctiques per fomentar la responsabilitat al lloc de treball:

- Abraça la individualitat: Eviteu la trampa de comparar-se amb la resta. Centreu-vos en allò que aporteu de manera única i valuosa a l'equip.
- Participa amb comentaris constructius: escolta activament les crítiques que aportin millores. Quan calgui, defensa la teva perspectiva amb respecte, però no dubtis a reconèixer els propis errors. Si el resultat d'una tasca no arriba als objectius previstos, analitza'n les causes amb esperit crític i utilitza aquest aprenentatge com una oportunitat de creixement per a futures iniciatives..
- Mentalitat sense excuses: Abstenir-se d'inventar excuses; en el seu lloc, utilitzeu els contratemps com a oportunitats per créixer i aprendre. Resisteixi la temptació d'inventar excuses o donar la culpa a factors externs per evadir la responsabilitat.
- Mantenir la motivació: Seguir avançant. Trobeu satisfacció en el vostre treball i considereu-lo com una plataforma d'anàlisi i millora contínua.
- Positivitat i proactivitat: Mantenir una actitud positiva i proactiva. Abordeu les vostres responsabilitats amb entusiasme i esperit positiu. En comptes de romandre passiu o evitar compromisos quan es justifica l'acció o el canvi, preneu la iniciativa. Aquest enfocament proactiu no només en reforça la reputació, sinó que també ho mostra com un líder responsable en el seu àmbit professional.

Per a un enfocament més personalitzat sobre la responsabilitat al lloc de treball, considereu el següent:

- Igualtat de tasques: No avalueu les tasques basant-vos únicament en la importància percebuda. La responsabilitat s'estén a totes les responsabilitats, independentment de la mida o de l'entusiasme percebut.
- Enfronti els desafiaments de front: Quan sorgeixin obstacles inesperats, com ara un embaràs no planificat o la necessitat de reprendre un curs, enfrontar-los directament en lloc d'eludir la responsabilitat.
- Iniciativa pròpia: Conrear la responsabilitat per un mateix. Compliu amb les tasques assignades sense dependre constantment de supervisió o validació externa.
- Comenceu amb el petit: En gestionar una càrrega de treball substancial o bregar amb una major irresponsabilitat, comenceu per abordar tasques més petites i manejables abans d'abordar-ne d'altres de més complexes.

ACTIVITAT 4: JOC DE ROL D'ADAPTABILITAT I RESPONSABILITAT

Aquesta activitat de joc de rols proporciona una forma pràctica i atractiva perquè els participants apliquin els seus coneixements sobre adaptabilitat i responsabilitat en un context laboral dinàmic. Ajuda a reforçar aquestes habilitats crítiques i els prepara per als desafiaments de la vida real a les seves trajectòries professionals. En incorporar moments de reflexió i ensenyament a l'activitat de joc de rols, els participants obtenen una comprensió més profunda de com s'entrellacen l'adaptabilitat i la responsabilitat en un context professional. Aprenen que ser adaptable no es tracta d'eludir responsabilitats sinó de complir-les fins i tot quan les circumstàncies canvien, contribuint en última instància a un ambient de treball exitós i eficient¹¹.

¹¹ Els materials necessaris estan disponibles a l'annex 4 del kit d'eines

- Objectiu: Posar en pràctica els conceptes d'adaptabilitat i responsabilitat en el context laboral durant un itinerari d'orientació laboral.
- Participants: 10 participants màx.

PAS 4.1. INTRODUCCIÓ

- Configuració de l'escenari: Recapituli breument en 5 minuts els conceptes claus d'adaptabilitat i responsabilitat, emfatitzant-ne la importància en el lloc de treball. Expliqueu que la següent activitat de joc de rols està dissenyada per aplicar i millorar aquests conceptes.
- Describeu l'escenari: Els participants són empleats d'una empresa fictícia, "ProConnect Inc." L'empresa està treballant en un projecte crucial i estan a punt d'enfrontar un canvi sobtat a les prioritats del projecte.
- Assignació de rols i desafiaments: A cada participant se li assigna un rol dins de l'empresa, inclosos els gerents, els líders d'equip i els membres de l'equip. Distribuiu targetes de rols a cada participant, descrivint els seus llocs de treball, funcions i responsabilitats dins de l'empresa. Assegureu-vos que compreguin les seves funcions.

PAS 4.2. El repte

Distribuiu el full d'informació del desafiament. Els participants ho hauran de llegir atentament abans de començar. El repte durarà 5 minuts.

1) La pastisseria

Imagina que treballes per a un petit forn anomenat 'Sweet Delights'. Actualment el forn es troba preparant una gran comanda per a un casament, que inclou diversos tipus de pastissos, brioixeria i postres. Tot va per bon camí per al dia del casament, però tot just una setmana abans de l'esdeveniment, els nuvis sol·liciten un canvi important a la carta de postres.

La parella ara vol una taula de postres amb una temàtica completament diferent i una nova gamma de pastissos i pastissos que inicialment no estaven previstes. El canvi es deu a algunes restriccions dietètiques imprevistes entre els convidats al casament.

Aquest canvi inesperat a la comanda requereix que el personal de la fleca, inclosos les persones encarregades del forn, decoració i gerència, s'adaptin ràpidament als nous requisits i, alhora, garanteixin que es compleixin totes les responsabilitats relacionades amb el fornejat, decoració i el lliurament en el temps establert. El repte és adaptar-se a la nova sol·licitud i mantenir la responsabilitat de lliurar unes boniques i delicioses postres per al casament.

- Rols i desafiaments per a 5 participants:
 - Gerent/a de Forn: responsable de supervisar tota l'operació, gestionar els recursos i garantir que tot funcioni sense problemes.
 - Cap forner/a: encarregat de coure i supervisar els altres forners, assegurant la qualitat i consistència de les postres.
 - Decoració: responsable de decorar els pastissos i pastissos, aferrant-se a la temàtica sol·licitada pels nuvis.

- Rebosteria: encarregat de crear la nova rebosteria i postres segons el menú actualitzat.
- Representant de relacions amb el client: serveix d'enllaç entre el forn de pa i la parella, transmetent les seves sol·licituds i garantint la satisfacció del client.

2) Botiga de mascotes Happy Paws

Happy Paws Pet Store és reconeguda pels seus productes i serveis de cura per a mascotes d'alta qualitat. L'equip de màrqueting ha estat treballant diligentment en una campanya destinada a mostrar els seus serveis de cura de mascotes a les botigues. sol·licitud. més àmplia, sense deixar de complir les seues funcions i tasques específiques de manera efectiva.

- Rols per a 5 participants:
 - Gerència de la botiga: supervisa totes les operacions a Happy Paws i pren les decisions finals sobre el torn de campanya.
 - Coordinació de Màrqueting: responsable de la creació i adaptació de campanyes per centrar-se en esdeveniments de mascotes, inclosa la revisió de materials i contactes amb els mitjans.
 - Organització d'esdeveniments: funció recentment agregada per planificar i executar esdeveniments d'adopció de mascotes, inclosa la logística i la promoció en col·laboració amb Paws of Love.
 - Disseny gràfic: renova els materials visuals per reflectir el nou enfocament a l'adopció de mascotes en cartells, fulletons i gràfics de xarxes socials.
 - Enllaç del refugi d'animals: facilita la comunicació entre HappyPaws i Paws of Love, assegurant l'èxit dels esdeveniments d'adopció de mascotes i la campanya més àmplia

PAS 4.3. Joc de rol

Les persones participants representen els rols, tenint en compte els requisits del nou projecte. L'equip ha d'ajustar les tasques, les persones responsables de la gestió han de facilitar la transició, i totes han de col·laborar de manera efectiva. Aquesta activitat hauria de durar 15 minuts.

PAS 4.4. Destacar la responsabilitat

Feu una pausa en el joc de rols per a una reflexió de 5 minuts. Destaqueu els casos de responsabilitat observats durant l'activitat. Per exemple, persones treballadores que assumeixen les noves tasques, lideratges d'equip que comuniquen eficaçment els canvis i gestories que ofereixen orientació i recursos. Emfatitzeu la importància de complir amb les responsabilitats, fins i tot davant de canvis inesperats. Analitzeu com aquest compromís genera confiança dins de l'equip i amb les persones clients.

PAS 4.5. Destacar l'adaptabilitat

Continueu el joc de rols. Introduïu un gir nou a l'escenari, com una sol·licitud urgent d'un client. Demaneu als participants que s'adaptin a aquest nou desenvolupament en el moment, modificant el vostre enfocament, comunicació i tasques en conseqüència.

PAS 4.6. Reflexió

Després del joc de rols, torneu a reunir els participants en un cercle. Discutiu en 5 minuts l'experiència i ressalteu exemples específics d'adaptabilitat i responsabilitat demostrats durant l'activitat. Animeu els participants a compartir el que van aprendre sobre com manejar canvis inesperats sense deixar de complir amb els seus rols.

8. Procés metodològic

En aquesta unitat s'hi aplica una metodologia de dues parts que inclou teoria i pràctica. El contingut teòric comença il·lustrant competències avançades com ara el treball en equip, la gestió del temps, la gestió emocional, la gestió de la frustració i l'enfrontament de conflictes. Es proporcionen exemples de la vida real i recomanacions pràctiques perquè aquestes competències siguin identificables i pràctiques dins de les realitats laborals individuals. La secció pràctica implica una activitat dinàmica de discussió en grup, caracteritzada per un element de compte enrere que afegeix una sensació d'urgència, reflectint les pressions reals al lloc de treball. Els facilitadors guien els participants a través de l'exercici, tot fomentant la col·laboració i la comunicació efectiva per arribar a un consens o acord sobre com abordar escenaris desafiadors. La reflexió posterior a l'activitat i la recopilació de comentaris permeten als participants vincular les seves experiències pràctiques amb els conceptes teòrics, formular plans d'acció individuals i garantir que el contingut s'adapti a les seves necessitats úniques. Aquesta metodologia garanteix que els participants comprenguin les competències i puguin aplicar-les amb confiança a les seves funcions professionals.

9. Nombre i perfil del formador/a

Una persona facilitadora o instructora principal: ha de tenir experiència en orientació laboral, així com en el disseny i la facilitació d'activitats de joc de rols. Serà l'encarregada de guiar les persones participants, preparar els escenaris corresponents i assegurar-se que l'activitat es desenvolupi de manera fluida.

10. Ràtio

Una persona encarregada de la facilitació per a cada 10 participants.

11. Avaluació

Per avaluar l'exercici del grup, les persones formadores poden assignar puntuacions a cada nivell de competència i avaluar el grup en funció de les seves habilitats i competències demostrades durant les activitats de formació. Aquesta rúbrica¹² ajudarà els formadors a proporcionar comentaris constructius i mesurar el seu progrés d'acord amb els objectius i les competències abordats en aquesta unitat.

¹² Disponible al kit d'eines

Unitat de formació #2 - Competències transversals avançades per al bon exercici laboral

1. Tipologia

Aquesta unitat pertany al mòdul de Orientació per a la formació i la inclusió laboral.

2. Descripció

Aquesta unitat segueix l'anterior sobre competències transversals com el nivell següent en el nostre viatge per millorar l'exercici laboral. A partir dels temes introduïts a la primera unitat, aquesta segona explora competències avançades més profundes, com el treball en equip, el temps, la gestió de les emocions i la frustració i la confrontació de conflictes. Aquests proporcionaran als participants coneixements sòlids sobre com respondre diferents situacions individuals i interpersonals, inclosos conflictes i crisis entre professionals i/o clients del projecte. Aquesta unitat inclou el marc teòric d'aquestes habilitats i l'oportunitat de mostrar-les en una sessió de dinàmica grupal. Aquesta unitat pertany al mòdul de Orientació per a la formació i la inclusió laboral.

3. Durada

La durada total d'aquesta activitat és de 2 hores:

Bloc 1: Gestió emocional i tolerància a la frustració	15 minuts
Bloc 2: Gestió del temps	25 minuts
Bloc 3: Gestió de conflictes	25 minuts
Bloc 4: Treball en equip	5 minuts
Activitat 1: Arribar a l'illa	45 minuts

4. Recursos i espai

Per realitzar l'activitat descrita calen les eines, materials i infraestructura següents:

- Espai: Un espai de reunió ampli que permeti la col·laboració i el diàleg entre les persones participants.
- Tecnologia: Un projector i una pantalla per mostrar presentacions i contingut multimèdia
- Recursos específics de la unitat: Només cal un full que inclogui la llista d'elements per a l'activitat final.
- Eines d'avaluació: Qüestionaris o enquestes d'avaluació prèvies i posteriors de la formació per als participants (inclosos al kit d'eines)

5. Objectius

- Desenvolupar les competències transversals introduïdes a la unitat anterior i desenvolupar competències més avançades que són essencials per a l'exercici laboral, inclòs el treball en equip, la gestió del temps, la gestió emocional i la gestió de la frustració.
- Emfatitzar la importància de la inclusió i la diversitat als entorns professionals, promovent un entorn on tots siguin respectats i valorats.
- Equipar les persones participants amb el coneixement i les habilitats per respondre a les crisis en un entorn professional, emfatitzant la importància de mantenir les maneres i l'eficàcia durant situacions desafidores.
- Desenvolupar la competència dels participants en els primers passos de la gestió de conflictes i proporcionar-los estratègies i tècniques individuals per abordar eficaçment els conflictes que puguin sorgir en diferents interaccions laborals.
- Facilitar oportunitats perquè les persones participants apliquin i practiquin aquestes habilitats en sessions dinàmiques de grup per reforçar el seu aprenentatge i millorar l'aplicació a la vida real.

6. Marc de competències

Competències generals:

- Capacitat per escoltar
- Capacitat per incorporar la diversitat social i cultural del grup als continguts formatius i processos d'aprenentatge.
- Responsabilitat
- Capacitat de pensament crític
- Habilitats de comunicació intercultural.
- Enfocament de sensibilitat intercultural
- Assertivitat
- Capacitat per gestionar dinàmiques de grup.
- Impartir accions formatives per millorar les competències personals i professionals.
- Metodologies d'aprenentatge basades en el treball

Competències específiques:

- Capacitat de servir el públic
- Gestió de personal
- Gestió d'incidències

7. Unitat detallada

En aquesta unitat, les persones formadores primer mostraran tot el contingut teòric i finalment facilitaran una activitat grupal. Per tant, es recomana utilitzar interaccions i preguntes interessants amb les persones participants. A l'inici, faran un resum de les competències transversals bàsiques i explicaran que aquesta unitat aprofundirà. El primer tema és el maneig de les emocions i la frustració com una de les principals fonts de disrupció personal a l'exercici laboral.

BLOC 1: GESTIÓ EMOCIONAL I TOLERÀNCIA A LA FRUSTRACIÓ

PAS 1.1. – Introducció

En primer lloc, les persones formadores poden introduir una breu pluja d'idees per recopilar les idees i els coneixements dels participants sobre els quatre conceptes següents. Després presenteu-los a les persones participants.

Definicions

Intel·ligència emocional: La capacitat duna persona per conèixer-se a si mateixa, controlar el seu estat d'ànim, gestionar eficaçment les seves emocions per poder viure amb més serenitat. Aquest autoconeixement també és la base per potenciar les relacions personals positives.

Gestió emocional: És un procés d'aprenentatge que inclou habilitats tan importants com comprendre, controlar i modificar els sentiments i les emocions propis, però que també ens permet comprendre millor com se sent una altra persona. Ens ajuda a comprendre que no som agents passius dels nostres propis estats emocionals, sinó que sempre tenim l'actitud de fer alguna cosa quan ens sentim de certa manera. Per això és tan important valorar el factor emocional i no només el racional per poder harmonitzar tots dos plans a la recerca de l'equilibri d'una vida feliç. La gestió emocional és necessària en àmbits molt diversos de la vida: la vida personal, el context empresarial, les relacions personals (parella, amics, família), les celebracions i la relació amb un mateix. No es tracta de considerar el pensament racional com un factor secundari, sinó d'equilibrar l'equilibri necessari. Tot i que tothom pot haver experimentat ansietat o nerviosisme en algun moment, no sempre en som conscients ni sabem com gestionar-ho adequadament. Una gestió emocional deficitària pot portar a bloquejos importants. Cal tenir en compte que moltes emocions estan vinculades a estímuls concrets: per exemple, parlar en públic pot generar ansietat o despertar una sensació de perill, com si estiguéssim posant en risc la nostra seguretat. La por, en aquests casos, pot ser una resposta automàtica però també gestionable amb eines adequades.

No obstant això, també podem reaccionar emocionalment davant d'una situació només imaginada o anticipada, encara que no s'hagi produït realment. Les emocions són reaccions temporals: solen ser intenses al començament i disminueixen a mesura que l'estímul s'allunya. Tot i així, hi ha persones que tendeixen a mantenir estats emocionals freqüents, intensos i prolongats. De manera conscient o inconscient, poden perpetuar un estat d'ànim negatiu fins i tot quan la situació que el va provocar ja ha desaparegut. Aquest manteniment emocional pot tenir un impacte important en la salut i provocar un desgast considerable dels recursos personals. D'altra banda, la manera com reaccionem emocionalment també està relacionada amb la importància que atribuïm a la situació. Dit d'una manera més tècnica, la intensitat de la nostra reacció emocional és directament proporcional a la valoració cognitiva que fem d'allò que està passant.

Finalment, la tolerància a la frustració està relacionada amb la capacitat de saber gestionar les nostres emocions davant d'un esdeveniment que no resulta com ho imaginem. És a dir, quan no es compleixen les nostres expectatives pot aparèixer la frustració. Les persones amb baixa tolerància a la frustració són molt exigents, especialment amb elles mateixes, però també amb els altres. Alhora, tendeixen a ser rígides, amb poca capacitat d'adaptació. Solen quedar-se amb el sabor amarg del que no s'ha aconseguit. D'altra banda, una tolerància baixa a la frustració pot derivar en dificultats interpersonals, tant en les relacions laborals com en les familiars o d'amistat. Això passa perquè la persona és incapaç de controlar el malestar que sent quan se sent insatisfeta. Sovint culpen altres per interposar-se en el seu camí. La tolerància a la frustració es pot aprendre i exercitar, per la qual cosa sempre és possible fer diferents activitats per desenvolupar-la. Entre elles podem trobar la gestió de les emocions. Amb el ritme de la vida quotidiana, la majoria de les persones

no dediquen prou temps a pensar com se senten o com els afecten certs esdeveniments. En molts casos, es recomana fer servir un diari per aprendre a identificar i gestionar les emocions. Les emocions es registren i després s'analitzen segons la situació. Era apropiat reaccionar així? Podries haver fet el contrari?

PAS 1.2. - Pluja d'idees sobre emocions

Les persones que condueixen la sessió poden demanar a les participants que escriguin les seves emocions durant els darrers dies. Després, després de 5 minuts com a màxim, reflexionen individualment sobre allò que els va fer sentir així i ho comparteixen amb una altra persona durant un parell de minuts. Per acabar, es preguntarà si han trobat alguna coincidència o similitud entre les anàlisis de cada participant. Les conclusions es compartiran durant 2-3 minuts. Exemples: Ambdues persones participants van descobrir que se sentien estressades per un procediment no regulat al seu lloc de treball o per manca de planificació prèvia. Tot seguit, es poden explicar estratègies per gestionar el temps, ja que sovint és un dels principals desencadenants de frustració en l'entorn laboral.

BLOC 2: GESTIÓ DEL TEMPS

La gestió del temps implica ser capaços d'organitzar i distribuir correctament el temps de què disposem i assignar-ho segons les activitats necessàries per aconseguir els nostres objectius a curt, mitjà i llarg termini. Això ha esdevingut un requisit no sols d'eficiència sinó, molt més important, de salut física i mental. Gestionar el temps significa distribuir-lo segons prioritats, per tant, és inevitable que, si no ens involucrem personalment en l'organització del nostre temps, siguin els altres i les circumstàncies externes en general els qui, per exigències creixents, acabin condicionant el que fem i quan ho fem, amb el ben conegut refrany que "allò urgent acaba dominant el que és important".

PAS 2.1. - Tasca urgent i important

Es pot començar preguntant al grup com planifiquen habitualment el dia, la setmana, el mes, etc. i quines eines o mètodes utilitzen. La principal clau per gestionar correctament el temps és diferenciar entre tasques urgents i importants:

- Una tasca urgent és una demanda o necessitat urgent.
- Una tasca important és una cosa que resulta molt convenient o de gran pes, però que no és urgent en termes de temps.

Ara bé, què és important i què és urgent? La teoria és molt fàcil, ja que només hi ha dos conceptes i la intersecció entre ells:

	IMPORTANT	NO IMPORTANT
URGENT	FES-HO ARA	DELEGAR LA TASCA
NO URGENT	DECIDEIX QUAN HO FARÀS	FES-HO DESPRÉS

Aquí hi ha un parell d'exemples:

- Urgent: Sortir de l'edifici en cas d'incendi.
- Important: Disposeu d'extintors en cas d'incendi.

És urgent sortir de l'edifici si està en flames, i alhora és important disposar d'extintors. Les persones formadores poden demanar més exemples:

- Important: tenir una pàgina web, dedicar temps a R+D, fer pluja d'idees, millorar el producte o servei.
- Urgent: respondre una trucada telefònica, solucionar un problema amb un client, acabar un projecte a temps.

Si tenim algun problema amb el servidor de correu i no podem rebre correus electrònics, l'hem de solucionar urgentment.

El problema és quan les coses urgents es mengen les importants, quan les tasques importants es van posposant una vegada i una altra, fins que un dia es tornen urgents i de vegades ja és massa tard. Per exemple, el treball del dia a dia no permet disposar de temps per crear la pàgina web i es continua posposant i un dia descobreixes que has perdut (i deixat d'atreure) molts clients per no tenir-ne una, i com a conseqüència deixes de guanyar diners o fins i tot has de tancar el negoci. El mateix amb R+D, reunions de pluja d'idees o millorar els seus productes o serveis. Les coses importants cal fer-les, encara que no siguin urgents.

PAS 2.2. – MALS HÀBITS

En primer lloc, les persones que condueixen la sessió poden introduir ràpidament una pluja d'idees sobre els mals hàbits que han identificat en el seu exercici laboral anterior.

- Dir "sí" a tot

És un problema molt comú no saber dir no a les peticions. Potser ja s'és conscient que accepta tot allò que li proposen, però potser no s'ha adonat que sempre que diu que sí, diu no a res més.

Viure en mode extintor.

Comences el dia, mires el teu correu electrònic i és ple de sol·licituds i problemes. Comences a treure correus electrònics i cada vegada que et desfàs d'un, dos o tres més apareixen. Trucades telefòniques, més correus electrònics, el teu cap, un col·lega.... I abans que te n'adonis, ja és hora de dinar. El pitjor és que avui has hagut de preparar una presentació per demà i encara no està acabada. Penses: "Ho faré a la tarda". Després de dinar, segueixes netejant el correu una estona i quan t'adones ja són les 16:30. En una hora el teu dia haurà acabat, però encara no has començat a preparar la presentació. Saps que un cop més acabaràs treballant hores extres per acabar la presentació. I penses: "No ho aconseguiré". Potser això mai no t'ha passat exactament, però si canvies algunes paraules, segur que el resultat serà el mateix.

En definitiva, tens el costum de viure en allò urgent i això et fa perdre el temps. I viure en aquesta urgència et consumeix, et crema i t'esgota. És més, si no et dediques a allò important, amb el temps es tornarà urgent. Per tant, allò urgent anirà creixent. Per tant, comença el dia fent les tasques que siguin importants per a tu. Les urgències alienes vindran, però tu ja tindràs els deures fets.

Procrastinació:

Segurament et passa que hi ha algunes tasques que de forma recurrent deixes a la teva llista de tasques pendents. Ja els has vist tantes vegades que creus que no ho fas perquè et molesten. Però en realitat, no fer-ho té un efecte negatiu en tu. Comences a creure que ets un gandul, que no les pots fer.... I el pitjor és que la majoria de vegades no té res a veure amb això. És qüestió de tenir el costum de no escriure bé les tasques que van a la teva llista de tasques pendents.

Solució: El cervell funciona molt millor quan hi ha una recompensa al final del camí. Li agraden especialment les tasques que es poden donar per finalitzades, i marcar-les com a completades és important: el fet que una tasca es pugui tancar o visualitzar com a assolida ens facilita molt completar-la. Adquirir l'hàbit de definir les tasques d'una manera que les faci molt més desitjables és una manera d'evitar caure a la procrastinació.

No gestionar bé les interrupcions:

Tenir el costum de tenir sempre el telèfon encès i totes les notificacions enceses, la safata d'entrada del correu electrònic oberta (i fins i tot amb notificacions per cada correu rebut), no avisar la resta de persones del teu voltant perquè no et molestin en determinats moments, etc. Tots aquests factors fan que s'acabi esgotant l'energia vital de les persones. Cada vegada que un experimenta una interrupció, necessita consumir energia i temps per tornar al nivell de concentració on estava, perquè, encara que es pugui pensar que les interrupcions només l'afecten mentre duren, no és així. El cervell intenta

"carregar el context" on era abans de la interrupció.

Solució:

En aquest cas la proactivitat és clau:

- Prendre mesures preventives és allò que protegirà d'interrupcions no desitjades.
- Desactiveu totes les alertes al telèfon o ordinador.
- Utilitzeu els mètodes de "no molestar".
- Abans de començar la tasca següent, suprimiu totes les distraccions possibles. Faràs les tasques més ràpidament i amb més qualitat.

Anar corrent a tot arreu (estrès)

Tenir una agenda tan atapeïda que gairebé ha de menjar dret i anar corrents a tot arreu el fa patir un esgotament terrible. Tard o d'hora haurà de parar.

Solució: Comenceu a introduir moments en què no feu res. Apreneu a parar mitjançant tècniques de relaxació com el Mindfulness. Entrenar-nos per aturar ens permet recuperar la llibertat de respondre i no viure reaccionant a tot allò que se'ns presenti.

Suggeriment: una sessió ràpida de pluja d'idees sobre nous mals hàbits que no havien identificat abans en la vostra pròpia experiència i quins bons hàbits es podrien introduir.

Ara que sabem quins són els mals hàbits que ens fan perdre el temps, quines són les millors recomanacions per optimitzar el temps? Algunes d'aquestes recomanacions són les següents:

- Fixeu les vostres metes de manera clara i realista perquè sàpiga què vol aconseguir.
- Establir prioritats: Definir quines tasques són urgents i quines importants i, segons aquesta prioritat, dur-les a terme.
- Establir una rutina: definiu uns horaris i unes tasques que pugueu mantenir, per evitar distraccions i pèrdues de temps.

- Prendre descansos: delimitau un període de temps, per breu que sigui, entre tasques per donar-vos un respir i poder atendre allò que és important.
- Demanar ajuda: Identifiqueu quan necessiteu que algú us ajudi.
- Aprendre a delegar: No podeu fer-ho pel vostre compte, delegueu tasques i confieu en el vostre equip.

En aquest punt, les persones formadores presentaran a les persones participants la competència de gestió de conflictes com una de les situacions més complicades que s'enfronten al lloc de treball. Es pot començar per una pluja ràpida d'idees o recapitular algunes de les competències transversals bàsiques ja introduïdes a la unitat 1: comunicació assertiva i relacions interpersonals.

BLOC 3 - GESTIÓ DE CONFLICTES

Aquesta secció té com a objectiu proporcionar coneixements i eines perquè les persones gestionin els conflictes sorgits i contribueixin positivament a les intervencions grupals.

Definició: Un conflicte és una situació de tensió i malestar, que sorgeix quan entren en joc visions polaritzades, opinions oposades, estils de comunicació, actituds, etc. Quan un conflicte no s'aborda, pot provocar una escalada de tensió i violència. Per tant, és fonamental poder afrontar els conflictes a temps, perquè com més s'agreugin, més difícil serà resoldre'ls.

Davant d'un conflicte, les persones involucrades poden mostrar actituds diferents i algunes poden donar lloc a malentesos i situacions poc clares, que poden suposar obstacles al procés de resolució de conflictes o fins i tot al reconeixement de la seva existència.

PAS 3.1. - Pluja d'idees sobre conflictes

Les persones participants poden participar mitjançant una pluja ràpida d'idees sobre com elles mateixes o altres persones solen reaccionar inicialment quan sorgeix un conflicte.

Les actituds següents són les més comunes entre les persones que enfronten conflictes:

- Evasiva: davant la dificultat d'afrontar el conflicte, s'opta per no reconèixer-lo o evitar-lo, deixant-lo latent i amb el risc que torni a emergir en qualsevol moment.
- Còmoda: en lloc de lluitar per trobar una solució, s'escull adaptar-se al problema. Aquesta actitud pot generar malestar i insatisfacció a llarg termini.
- Culpabilitzadora: es busca una persona a qui atribuir la responsabilitat del conflicte, ja sigui una altra o una mateixa. Aquesta actitud no contribueix a la resolució.
- Competitiva: té com a objectiu imposar-se i "guanyar" el conflicte davant de l'altra part. Això pot generar ressentiment i augmentar les possibilitats que el conflicte es repeteixi, ja que una de les parts se sent perdedora.
- Compromesa: Actitud que facilitarà trobar una solució, perquè creuen que són les millors. Significa que no els importa gaire o que preferirien cedir abans que preocupar-se de trobar solucions.
- Col·laborativa o cooperativa: les diferents parts treballen juntes per trobar solucions i arribar a un acord en què totes guanyin. Es parteix d'una posició de confiança en l'altre i en un mateix, intentant comprendre les dues posicions. Aquesta actitud creativa és la millor manera de resoldre un conflicte de manera positiva i enfortir la relació.

Cal resoldre la resolució de conflictes des d'una actitud col·laborativa i fomentant el diàleg. El procés d'aprendre a resoldre conflictes es basa en l'intercanvi de pensaments i sentiments i el considera un procés constructiu per a cada individu i grups involucrats.

És important trobar el moment adequat per poder parlar i crear el clima emocional adequat, basat en el respecte i la confiança. En aquestes converses podem parlar de les emocions i sentiments de cadascuna de nosaltres davant d'esdeveniments concrets. A la conversa és útil emmarcar què es farà, quin és l'objectiu i quin tipus de clima i estil comunicatiu es vol fomentar.

Tots els involucrats han de fer un esforç per garantir que:

- 1) Les coses es diuen amb claredat, respecte i honestedat
- 2) Les persones assumeixen la responsabilitat del seu impacte als altres
- 3) Buscar punts en comú i acords
- 4) Facilitar l'expressió i l'escolta de diferents punts de vista, experiències, emocions, etc.
- 5) Donar suport a la identificació de consensos i punts d'entesa i aprenentatge.

PAS 3.2. – Habilitat individual per al reconeixement i la resolució de conflictes

Aquí hi ha 3 habilitats individuals que cal desenvolupar per contribuir positivament al reconeixement i resolució de conflictes.

1) Escolta activa i comunicació assertiva.

Al centre de tota estratègia de resolució de conflictes hi ha l'escolta activa. L'escolta activa fa referència a la pràctica de centrar-se en el que diu l'altra part i després incloure el missatge en fer les seves pròpies declaracions. Tenir habilitats d'escolta activa no només facilita les discussions i augmenta l'enteniment mutu, sinó que també permet que cada part se senti escoltada. Algunes recomanacions són:

- Mantenir contacte visual, assentir i fer gestos d'alè i respostes reflexives com “entenc com et sents”, “sona com si estiguessis dient...”, “ja veig”, “continua”, o “això té sentit”. Tot això demostra una escolta activa i una actitud receptiva envers el missatge de l'altra persona.
- Parafrasejar, fer preguntes aclaridores o recapitular per resumir o fer preguntes obertes sobre el que ha dit l'orador per assegurar-vos que heu entès correctament el vostre missatge.
- Escoltar de forma silenciosa i reservar la resposta, o sigui, donar-li a la persona un moment de silenci després que hagi acabat de parlar per assegurar-se que hagi expressat tot allò que vol compartir.
- Evitar el judici i acceptar la perspectiva de la persona sense crítica immediata.

Per a una comunicació efectiva i assertiva, algunes recomanacions addicionals:

- Dir "no" respectuosament: La comunicació assertiva us permet rebutjar sol·licituds o invitacions de manera cortès però ferma. Podria dir: "Aprecio la proposta, però no em puc comprometre amb aquesta setmana".
- Sol·licitar canvis: Si no esteu satisfets amb una situació, podeu sol·licitar canvis de manera assertiva. Per exemple, "M'encantaria que poguéssim programar reunions periòdiques de l'equip per millorar la nostra coordinació".
- Lidiar amb les crítiques: En rebre crítiques, utilitzeu la comunicació assertiva per reconèixer els comentaris i discutir com abordar-los de manera constructiva.
- Felicitar els altres: Practicar la comunicació assertiva també significa reconèixer i felicitar els altres quan mereixen reconeixement.

2) Declaracions en primera persona

Les declaracions permeten a la persona promoure una comunicació clara i eficaç. Ajuden a articular allò que hom necessita o com percep una situació, fomentant la comprensió i l'empatia.

Ajuden a construir un enfocament de resolució de conflictes no acusatori. Expressen com sent o pensa la persona sense culpar l'altra persona. És menys probable que aquest enfocament posi l'altra part a la defensiva. A més d'això, minimitza la probabilitat de desencadenar una actitud defensiva a l'altra part, cosa que facilita que les dues parts estableixin una conversa constructiva. Tot això pot portar el conflicte a un procés de desescalada.

Per exemple, en lloc de dir "sempre ignores les meves opinions", cosa que es pot percebre com a acusatori i pot portar a una actitud defensiva, es podria utilitzar una declaració en primera persona com "no em sento escoltat/a quan no es reconeixen les meves opinions, podem trobar una manera d'assegurar que es consideri la meva opinió?". En última instància, les "declaracions en primera persona" són una eina valuosa en la resolució de conflictes i la comunicació interpersonal, ja que promouen un diàleg més obert, honest i empàtic, cosa que condueix a una resolució de conflictes més eficaç i a millors relacions.

3) Regulació emocional

La regulació emocional es fa servir per a prevenir la volatilitat i els insults a l'hora de gestionar i resoldre conflictes. En recolzar-se en la intel·ligència emocional, establir les expectatives correctes i utilitzar habilitats d'enfrontament de la ira, totes dues parts poden arribar a un acord amb calma, evitant que les reaccions emocionals influeixin en el resultat. En els conflictes interpersonals, la regulació emocional implica mantenir la calma i les maneres durant la discussió, fins i tot si l'altra part s'enfada. Això pot ajudar a reduir la intensitat del conflicte i conduir a converses més constructives.

A continuació, s'ofereixen alguns consells per a la regulació emocional:

- Reconèixer les emocions: El primer pas en la regulació emocional és ser conscient de les pròpies emocions. Per exemple, quan senti que la ira augmenta durant un desacord reconegueu-la en lloc de negar-la o reprimir-la.
- Establir límits: Establir i comunicar límits personals en les relacions pot ajudar a regular les emocions en prevenir situacions que podrien provocar angoixa emocional.
- Tècniques de respiració: en moments d'estrès o quan es noti aclaparament emocional, es poden practicar exercicis de respiració profunda per calmar la resposta fisiològica a les emocions fortes. Inhalar de manera profunda i lenta, mantenir la respiració durant uns segons i exhalar a poc a poc, centrant l'atenció en el ritme respiratori, pot ajudar a recuperar la calma.
- Temps morts: si, durant una conversa o discussió, les emocions desborden, prendre un breu descans per calmar-se i ordenar els pensaments pot ser una estratègia eficaç de regulació emocional.

Les persones que condueixen la sessió presentaran el darrer contingut abans del tancament de l'activitat, fet que ajuda a presentar la idea general sobre com s'ha de gestionar l'activitat dins dels grups participants.

BLOC 4: TREBALL EN EQUIP

El treball en equip com a competència personal consistiria en la voluntat individual i la col·laboració amb altres persones en la realització d'activitats per assolir objectius comuns, intercanviar informació, assumir responsabilitats, superar les dificultats que es presentin i contribuir a la millora i el desenvolupament col·lectiu.

Abans d'explicar els continguts, es pot introduir una breu pluja d'idees per recopilar les idees i els coneixements de les persones participants.

Les característiques d'una bona feina en equip són:

- La presència d'un lideratge compartit, que orienta i condueix l'equip, però no el controla.
- Les reunions són discussions obertes on les persones membres col·laboren a la resolució de problemes.

- Clara cohesió, esperit col·lectiu centrat en les tasques i la satisfacció amb la qualitat dels seus processos de treball.
- Es discuteix la feina, es treballa en conjunt i preval la cooperació entre les persones membres. Tothom és el motor de l'equip.
- Les persones membres són responsables de si mateixos i de l'equip.
- Innovació constant: es milloren els procediments existents o se n'inventen de nous. L'objectiu és obtenir els mateixos resultats o millors amb menys recursos.
- S'aconsegueix una integració harmoniosa de les funcions i les activitats a realitzar.

Pel que fa a les habilitats personals de l'equip, hi ha d'haver competència en planificació, presa de decisions en grup, adaptabilitat, flexibilitat i relacions interpersonals.

ACTIVITAT 1 – Arribant a l'illa

Aquest és un exercici de resolució de conflictes, treball en equip i comunicació. Els objectius de l'activitat "Assolint l'illa" són els següents:

- 1) Analitzar la capacitat per abordar un conflicte.
- 2) Analitzar els rols que s'assumeixen i com flueixen durant l'activitat.
- 3) Analitzar el procés de presa de decisions en grup.
- 4) Analitzar com és la comunicació i com flueix.

PAS 1.1. – ESCENARI

Per a preparar l'activitat, cal explicar l'escenari del viatge d'un vaixell cap a una illa desconeguda:

El grup és a bord de vaixell. El vaixell navega per aigua salada no potable i és a set unitats de distància d'una illa deshabitada i desconeguda. Aquestes unitats de distància no es mesuren en metres, quilòmetres, hores o minuts; són unitats úniques que es poden cobrir descartant certs elements del vaixell. És fonamental aclarir que independentment del pes o volum dels objectes llançats, cada objecte avança la nau una unitat de distància. Com s'ha explicat abans, l'objectiu final és arribar a l'illa i, per tant, les persones membres de la tripulació han d'optar per descartar 7 dels 10 elements disponibles al vaixell per poder avançar. És important tenir en compte que no és possible consumir aliments durant el viatge.

Es desconeixen les característiques de la illa; hi pot haver vegetació o no; hi pot haver o no aigua potable; potser hi hagi o no animals; només se sap que l'illa no és habitada per altres persones. L'espera de la tripulació a l'illa durarà exactament seixanta dies, i transcorreguts aquests seixanta dies, un grup de rescat tornarà per portar-los de tornada a casa. No obstant això, aquí rau el dilema: la tripulació només es pot quedar amb tres dels deu elements que tenen a bord. A més, és important recordar que els objectes llençats no es poden recuperar. Això significa que la tripulació haurà de prendre decisions crítiques sobre allò que és essencial per a la seva supervivència i benestar durant aquest període.

Elements que té el grup al vaixell:

- 1) Un contenidor amb bidons plens de seixanta litres d'aigua potable.
- 2) Una maleta amb records personals: per exemple, fotografies familiars, cartes d'amor, quaderns de primària, regals especials rebuts en dates assenyalades... Cadascú s'imaginarà que en aquesta caixa hi ha els seus objectes més estimats sentimentalment.
- 3) Un contenidor de seixanta llaunes d'un quilo cadascuna; vint llaunes de fruita, vint llaunes de verdura i vint llaunes de carn, embotits, etc.
- 4) Una pistola automàtica amb seixanta carregadors de vint-i-quatre bales cadascun
- 5) Un maletí que conté cent cinquanta milions de dòlars en efectiu i el bitllet guanyador del sorteig d'un automòbil d'última generació, un pis a la ciutat que s'esculli i una vila



- 6) Una farmaciola de primers auxilis amb medicaments, sèrum, betadine, alcohol, llumins, gases, cotons, tisoires, agulla, fil, cinta adhesiva, etc.
- 7) Una caixa que conté els llibres favorits dels tripulants del vaixell, quaderns en blanc, llapis i bolígrafs.
- 8) Una caixa que contenia diversos objectes sagrats, pertanyent a una església que els va haver d'enviar mitjançant aquest vaixell a una altra seu eclesiàstica i el tripulant es va oferir a traslladar-los. Inclou relíquies.
- 9) Un set de supervivència que conté un ganivet, alicates, tornavís, martell, claus, brúixola, llumins, encenedor, martell, martell, claus, brúixola, llumins, encenedor, agulla, fil, hams, fil de pescar, tisoires.
- 10) Una caixa amb una ràdio gravadora i cintes amb la música preferida de la tripulació. La ràdio funciona exclusivament com a receptor, en cap cas com a transmissor. A dins la caixa hi ha piles suficients per mantenir-la en funcionament dia i nit durant els seixanta dies d'espera del rescat. L'antena és prou potent per captar les emissores que la tripulació sol escoltar habitualment. Rep senyals en modulació d'amplitud (AM), modulació de freqüència (FM) i ona curta.

PAS 1.2 – TREBALL EN GRUP

Després de 40 minuts de deliberació, el grup ha d'arribar a un consens sobre quins tres elements triaran.

8. Procés metodològic

En aquesta unitat s'hi aplica una metodologia que inclou teoria i pràctica. El contingut teòric comença il·lustrant competències avançades com ara el treball en equip, la gestió del temps, la gestió emocional, la gestió de la frustració i l'enfrontament de conflictes. Es proporcionen exemples de la vida real i recomanacions pràctiques perquè aquestes competències siguin identificables i pràctiques dins de les realitats laborals individuals. La secció pràctica implica una activitat dinàmica de discussió en grup, caracteritzada per un element de compte enrere que afegeix una sensació d'urgència, reflectint les pressions reals al lloc de treball. Les persones encarregades de la facilitació guien les participants a través de l'exercici, tot fomentant la col·laboració i la comunicació efectiva per arribar a un consens o acord sobre com abordar escenaris desafiadors. La reflexió posterior a l'activitat i la recopilació de comentaris permeten a les persones participants vincular les seves experiències pràctiques amb els conceptes teòrics, formular plans d'acció individuals i garantir que el contingut s'adapti a les seves necessitats úniques. Aquesta metodologia garanteix que els participants comprenguin les competències i puguin aplicar-les amb confiança a les seves funcions professionals.

9. Nombre i perfil de la persona formadora

Cal una persona encarregada de portar la formació que domini el contingut teòric i tingui experiència en l'ensenyament.

10. Ràtio

La ràtio recomanada és de 1 persona facilitadora per a cada 10 participants i 1 facilitadora addicional per a l'activitat pràctica.

11. Avaluació





Per avaluar l'exercici del grup, les persones formadores poden assignar puntuacions a cada nivell de competència i avaluar les participants en funció de les seves habilitats i competències demostrades durant les activitats de formació. Aquesta rúbrica ajudarà els formadors a proporcionar comentaris constructius i mesurar el seu progrés d'acord amb els objectius i les competències abordats en aquesta unitat, disponible al kit d'eines.

12. Recomanacions i comentaris generals

Es recomana utilitzar interaccions dinàmiques i preguntes interessants amb les persones participants.

Unitat de formació #3 - Tancar el cercle i construir una imatge professional

1. Tipologia

Aquesta unitat pertany al mòdul de Orientació per a la formació i la inclusió laboral.

2. Descripció

Aquesta unitat està dissenyada per capacitar les persones amb les habilitats i els coneixements essencials per iniciar el seu viatge cap a l'èxit personal i professional. Aquest complet programa inclou tant continguts teòrics com activitats pràctiques. La secció teòrica inclou una introducció al concepte de marca personal, ajudant les persones participants a comprendre la importància de definir i comunicar la seva identitat única. Això segueix un desenvolupament pràctic d'habilitats a través d'activitats interactives, que inclouen jocs de rols de discursos d'ascensor i simulacions d'entrevistes de treball, per augmentar la confiança i la competència en escenaris del món real. La segona secció teòrica consisteix a elaborar currículums basats en habilitats. Proporciona a les persones participants les eines necessàries per donar forma i comunicar de manera eficaç la seva marca personal a possibles entitats ocupadores. Aquesta unitat culmina en una activitat aplicada que afavoreix el descobriment de les pròpies competències, cosa que permet identificar i posar en valor les fortaleces individuals per accedir a oportunitats professionals significatives.

3. Durada

La durada total d'aquesta activitat és de 2 hores:

Bloc 1: Currículum basat en habilitats	10 minuts
Activitat 1: Descobrint les Competències	30 minuts
Bloc 2: Marca Personal	30 minuts
Activitat 2: Presentació de l'ascensor (elevator pitch): Joc de rols	30 minuts
Activitat 3: Joc de rol per a una entrevista de treball	

4. Recursos i espai

Per realitzar l'activitat descrita calen les eines, materials i infraestructura següents:

- Espai: un lloc o espai adequat amb seients per les persones participants, il·luminació i ventilació adequades.

- Tecnologia: Un projector i una pantalla per mostrar presentacions i contingut multimèdia
- Recursos d'oficina i materials: Fulls de paper en blanc o dispositius digitals per prendre notes, marcadors, bolígrafs o llapis.
- Eines d'avaluació: Qüestionaris o enquestes d'avaluació prèvia i posterior a la formació per les participants

5. Objectius

- Millorar les habilitats de comunicació i entrevistes
- Desenvolupar les habilitats necessàries per definir i comunicar la seva identitat, valors i fortaleces en un context professional.
- Dotar les persones participants dels coneixements i les habilitats necessaris per crear currículums eficaços basats en habilitats, que mostrin les seves competències i la seva marca personal.
- Dotar les persones participants del coneixement i les eines necessàries per navegar al mercat laboral.

6. Marc de competències

Competències generals:

- Millorar les habilitats de comunicació i entrevistes
- Desenvolupar les habilitats necessàries per definir i comunicar la seva identitat, valors i fortaleces en un context professional.
- Dotar les persones participants dels coneixements i les habilitats necessaris per crear currículums eficaços basats en habilitats, que mostrin les seves competències i la seva marca personal.
- Dotar les persones participants del coneixement i les eines necessàries per navegar al mercat laboral.

Competències específiques:

- Capacitat de suportar l'autonomia i la responsabilitat.
- Gestió de personal

7. Unitat detallada

Les persones formadores han de fer un resum del contingut après a les unitats anteriors. Es pot fer una breu pluja d'idees. Amb les contribucions del grup, les persones formadores els hi presentaran currículums basats en habilitats:

BLOC 1: CV BASAT EN HABILITATS O COMPETÈNCIES

Pas 1.1. – Definició

Un currículum basat en habilitats, també conegut com a currículum basat en competències, és un document dissenyat per ressaltar les competències i qualificacions bàsiques d'un individu.

A diferència dels currículums tradicionals que prioritzen l'historial laboral i els detalls cronològics, els currículums basats en habilitats emfatitzen les capacitats i les experiències més pertinents per al lloc de treball sol·licitat. L'objectiu principal d'aquest tipus de currículum és mostrar com les habilitats i les

qualificacions s'alineen amb els requisits específics d'un treball. Aquest enfocament és particularment valuós per qui canvia de carrera i per a persones amb bretxes en oportunitats laborals.

El currículum basat en habilitats és una eina per donar forma i comunicar una marca personal individual. Mostra habilitats, experiència i valors únics, cosa que ajuda a crear una imatge coherent i convincent en diverses plataformes professionals. Quan tots dos estan alineats, el currículum basat en habilitats enforteix la marca personal en comunicar de manera efectiva les qualitats que distingeixen una candidatura i la converteixen en un actiu valuós al camp triat.

Pas 1.2. – Cv Comú i Currículum Basat En Habilitats

Preguntes a les persones participants sobre la diferència entre un CV comú i un currículum basat en habilitats.

Pas 1.3. – Currículums Tradicionals I Basats En Habilitats

Presentació del següent contingut:

Diferències clau entre currículums tradicionals i basats en habilitats:

Els currículums tradicionals acostumen a començar amb informació de contacte i declaració d'objectius, seguits d'una llista cronològica d'experiència laboral. Per contra, els currículums basats en habilitats comencen amb un resum d'habilitats o una secció de qualificacions, emfatitzant habilitats, èxits i competències clau abans de presentar l'historial laboral. Mentre que els currículums tradicionals subratllen l'historial laboral i la progressió professional, els currículums basats en habilitats emfatitzen les fortaleces de cada candidatura. Reconèixer aquestes diferències és essencial per adaptar el seu currículum a les demandes úniques d'un treball i una entitat ocupadora específiques.

Passos per elaborar un currículum basat en habilitats:

1) Identificació de competències bàsiques:

La creació d'un currículum basat en competències requereix una exhaustiva anàlisi de la descripció i els requisits del lloc. Això implica identificar paraules clau i frases que reflecteixin habilitats i competències crítiques buscades per l'ocupador. Aquests poden abastar habilitats tècniques, habilitats interpersonals, certificacions i àrees de coneixement específiques. Reconèixer aquestes competències bàsiques és fonamental per alinear el seu currículum amb les expectatives de l'ocupador i demostrar-ne de manera efectiva la idoneïtat per al lloc.

2) Fent èmfasi en les habilitats transferibles:

Les habilitats transferibles, sovint anomenades habilitats interpersonals o habilitats universals, són qualitats que es poden aplicar en diversos treballs i indústries. Aquestes habilitats comprenen comunicació, resolució de problemes, adaptabilitat, treball en equip i lideratge. Destacar la seva capacitat per adaptar aquestes habilitats a diferents rols el distingeix com un candidat versàtil.

3) Estructurant el CV:

- Reprendre pautes de format i disseny: L'aspecte visual del currículum té una gran importància. És imperatiu un disseny ordenat, ben estructurat i fàcil de llegir. Aquesta secció aprofundirà en aspectes com la selecció de fonts, l'espaiat, els marges i l'ús de vinyetes per a més claredat. Aprenderà com crear un currículum visualment atractiu mantenint una aparença professional.

- Importància d'un llenguatge clar i concís:

El llenguatge del currículum ha de ser senzill, sense argot ni terminologia tècnica excessiva. Aquest segment explorarà com transmetre les competències amb precisió, evitant complexitats innecessàries. L'objectiu és permetre a l'ocupador comprendre'n ràpidament les qualificacions.

- Seccions apropiades i el seu ordre:

Per elaborar un currículum eficaç basat en habilitats, és essencial una estructuració adequada. Per tant, abordarem els apartats següents:

- Resum/Qualificacions: una breu descripció general de les competències bàsiques.
- Habilitats: una llista detallada d'habilitats rellevants, categoritzades per a més claredat.
- Experiència laboral: una presentació concisa del seu historial laboral, amb un enfocament als èxits.
- Educació: detalls sobre la formació acadèmica i qualificacions.

ACTIVITAT 1: DESCOBRINT LES PRÒPIES COMPETÈNCIES

Pas 1.0 – Explicar

Aquesta és una guia per a qui faciliti la formació. Es recomana a les persones formadores compartir i explicar l'objectiu de l'activitat i els materials necessaris. Posteriorment, s'introduirà pas a pas el desglossament general de l'activitat.

L'objectiu d'aquesta activitat és ajudar les persones participants a reflexionar sobre les seves habilitats, competències i èxits i iniciar el procés de redacció d'un currículum basat en habilitats o competències. En identificar les seves competències bàsiques, les persones participants estaran més ben equipades per crear currículums específics i impactants.

Materials necessaris: Fulls de paper en blanc o dispositius digitals per prendre notes; marcadors, bolígrafs o llapis

Pas 1.1 – Autoreflexió

Demaneu a cada participant que prengui un moment per a reflexionar sobre les seves habilitats, competències i èxits personals. Poden considerar les preguntes següents:

- Quines habilitats destaquen en mi?
- De quins èxits sento més orgull?
- Quines fortaleces tinc que em fan destacar en un context professional?

Deixeu aproximadament 10 minuts com a mínim per a la reflexió autònoma de cada participant.

Pas 1.2 – Discussió en grup

Animeu les persones participants a compartir algunes de les competències que han identificat durant l'autoreflexió. Analitzeu la importància de reconèixer les habilitats transferibles que es poden aplicar en diferents rols laborals.

Pas 1.3 – Identificació de competències

Proporcioneu a les persones participants un full de treball o una plantilla d'identificació de competències. El full de treball ha de tenir seccions per a habilitats tècniques, habilitats interpersonals i altres competències rellevants. Indiqueu a les persones participants que completin el full de treball, enumerant-ne les competències identificades.

Pas 1.4 – Redacció del currículum

Proporcioneu a les persones participants una plantilla o guia de currículum basat en habilitats i demaneu que comencin a redactar el seu currículum basat en habilitats utilitzant les competències que han identificat. Emfatitzeu que aquest és només un esborrany preliminar i que poden perfeccionar-lo encara més en el futur. Doneu temps als participants perquè treballin individualment en els seus esborranys de currículum basats en habilitats, almenys 15 minuts.

Pas 1.5. – Compartir i comentar

Convideu les persones participants a compartir el que han inclòs als seus esborranys. Animeu les altres a brindar comentaris constructius o fer preguntes per ajudar a perfeccionar els seus esborranys.

Pas 1.6 – Conclusió

Resumiu la importància de reconèixer competències i com aquest procés contribueix a crear un currículum eficaç basat en habilitats. Esmenteu que les persones participants poden continuar perfeccionant els seus esborranys i buscar orientació addicional segons calgui.

En aquest punt, les persones capacitadores introduiran la segona part teòrica d'aquesta unitat de formació. Funciona com a tancament del mòdul. Després d'haver entrenat diferents competències transversals i haver-les identificat en si mateixes, ara toca posar-les en pràctica.

BLOC 2 - MARCA PERSONAL

PAS 2.1. DEFINICIÓ

Marca personal o imatge professional és un concepte a través del qual es treballa la imatge personal com si fos una marca comercial, amb l'objectiu d'aconseguir la diferenciació i l'èxit professional. Quan parlem de marca personal, no només ens referim a habilitats o pràctiques professionals, que també són molt importants, sinó que també parlem d'una combinació d'habilitats i experiències que fan que cada persona sigui qui és. Amb la influència omnipresent de les noves tecnologies i les xarxes socials, és més necessari que mai oferir una marca personal a les altres persones per tal de enviar un missatge transparent sobre la nostra identitat i valor com a persones i professionals. Per tant, construir, potenciar i controlar la seva pròpia marca personal ajudarà a crear noves oportunitats i facilitarà l'assoliment de metes i objectius. La creació i la consolidació d'una marca personal no s'ha de deixar a la improvisació; requereix seguir una estratègia de marca personal capaç d'emmotllar la imatge de forma real, òptima i eficient.

Per aquesta raó, cal considerar diversos passos o tasques que ajudin en el procés de desenvolupament de la seva marca. A continuació, s'enumeren i descriuen alguns dels passos següents:

PAS 2.1. – METES, OBJECTIU, MISSATGE, IMATGE, ACCIONS, RESULTATS

Per tal d'activar el grup, es pot començar preguntant sobre els aspectes seran explicats més endavant: objectius, colors i tipografia, accions, etc.

- Definir els vostres objectius: Una estratègia de marca personal ha de començar amb la definició dels objectius. Pot tenir molts objectius al cap, per la qual cosa és recomanable prioritzar i definir els més necessaris o immediats. Quins objectius professionals vol assolir? Què tan lluny vol anar-hi? Aconseguir nova feina, clients, vendre més, generar noves oportunitats, contactes? On estarà d'aquí a tres anys?
- Determinar el públic objectiu: Definir el públic objectiu ajudarà a generar no només bon contingut, sinó el contingut adequat per aconseguir els seus objectius. La definició de marca personal està molt lligada als objectius marcats, per això s'ha de tenir en compte a qui es vol dirigir: persones col·laboradores, clients, proveïdores, contactes professionals o altres perfils més específics

- Definir el missatge i estil de comunicació: Un dels consells inicials per a desenvolupar la seva marca personal és l'ús de paraules i idees senzilles per transmetre el missatge. Cal ser coherent amb la pròpia identitat i descriure de manera honesta qui s'és i què s'ofereix. Adoptar un to proper, obert i motivador pot afavorir la connexió amb l'audiència, generar confiança i, com a resultat, fidelitat envers la marca. El to i l'estil de comunicació s'han d'ajustar al públic objectiu: informatiu, amable, emotiu, etc.
- Dissenyar la imatge corporativa: Una altra clau per construir una marca personal amb èxit és la imatge corporativa. Tota marca personal va associada a una imatge corporativa que en reflecteix les característiques. No és fàcil aconseguir crear una imatge corporativa que reflecteixi qui s'és; s'han de tenir en compte aspectes rellevants, incloent-hi identificar conceptes amb què vol que el públic objectiu reconegui la marca personal. També s'ha de relacionar objectes o elements que aportin valor al perfil de marca personal. El color i la tipografia també són fonamentals, i no s'ha d'oblidar que és un procés creatiu i cada detall contribueix a alinear-se amb la identitat. Per exemple, l'elecció del color pot transmetre diferents emocions.
- Planificar les vostres accions: Hi ha un ampli ventall d'accions que ajudaran a fer que la seva marca personal creixi i guanyi més valor. El més important és tenir curiositat, ganes d'aprendre i una curiositat innata per saber-ne més sobre els seus interessos i públic diana. La planificació d'accions ha d'estar lligada a una coherència constant orientada a la consecució dels objectius desitjats. Mesurar els resultats: Les noves tecnologies i les xarxes socials són les plataformes més importants per a la marca personal, on la informació flueix en grans quantitats. És hora de descobrir quin impacte està tenint l'estratègia de màrqueting personal, per això és necessari mesurar i quantificar els resultats.

PAS 2.3. – PER QUÈ ÉS RELLEVANT TREBALLAR A LA MARCA PERSONAL?

Es pot involucrar els/les participants fent-los aquestes preguntes i recopilant-ne les respostes. Després, compareu-les amb les següents. Algunes de les raons són:

- Diferenciació respecte d'altres perfils professionals: Gairebé tots els sectors professionals s'enfronten a una alta competència, i diferenciar-se i oferir un valor nou i innovador a través de la seva marca personal et pot ajudar a destacar.
- Visibilitat: Una marca personal ben desenvolupada us proporcionarà més visibilitat, la qual cosa us permetrà accedir a una varietat més àmplia de possibilitats i oportunitats.
- Desenvolupament d'Imatge Personal i Professional: El procés de desenvolupament de marca personal us ajuda a tenir un major coneixement del perfil personal i professional, oferint més transparència sobre les aspiracions i objectius.
- Posicionament i Missatge: Una marca personal ben desenvolupada el posiciona professionalment i li permet donar més força i veu al vostre missatge.

ACTIVITAT 2: JOC DE ROL A L'ASCENSOR

Es recomana a les persones formadores compartir i explicar l'objectiu de l'activitat i els materials necessaris. Posteriorment, s'introduirà pas a pas el desglossament general de l'activitat.

- Objectiu:

Aquesta activitat de joc de rols anima les persones participants a sortir de la seva zona de confort i millora les seves habilitats de comunicació i presentació. En observar els discursos de presentació dels seus col·legues, les participants poden obtenir una comprensió més profunda de les fortaleses i aspiracions dels seus col·legues, alhora que milloren la seva capacitat per articular les seves pròpies marques personals de manera efectiva¹³.

¹³ El material necessari està disponible al kit d'eines

PAS 2.1 – PREPARACIÓ

Entregueu a cada participant un fullet que descrigui els elements clau d'un discurs d'ascensor eficaç. Aquest fullet ha d'incloure orientació sobre l'estructura, el contingut i la presentació dels discursos de l'ascensor.

Expliqueu en 5 minuts que cada participant tindrà l'oportunitat de presentar el discurs d'ascensor a un petit grup de col·legues.

PAS 2.2 – FORMACIÓ DE GRUPS PETITS

Dividiu en 2 minuts les persones participants en petits grups de 3-4 persones. Idealment, cada grup hauria d'estar format per persones de diversos orígens professionals.

PAS 2.3 - CREACIÓ DEL ELEVATOR PITCH

Indiqueu a les persones participants que formen parelles. Es prendran uns minuts per crear un discurs de presentació per a l'altra persona, centrant-se en mostrar les habilitats, les experiències i les aspiracions professionals úniques de la seva parella.

Emfatitzeu que les presentacions han de ser concises, atractives i d'aproximadament 30 segons de durada. Aquest pas prendrà 8 minuts en total.

PAS 2.4 – JOC DE ROL

Cada participant fa torns per presentar el discurs de presentació que va preparar per a la seva parella (5 minuts per participant). Animeu les persones a parlar com si estiguessin presentant-la en un context professional: davant clients o ocupador potencial.

Després de cada presentació, la persona per a qui es va fer la presentació proporciona comentaris. Poden compartir quins aspectes del discurs els van ressonar i qualsevol suggeriment per millorar.

PAS 2.5 – ROTACIÓ

Passeu torn de l'altre membre de la parella fins que tots al grup petit hagin tingut l'oportunitat de practicar i rebre retroalimentació en 2 minuts mitjançant els discursos de presentació.

PAS 2.6. – DISCUSSIÓ EN GRUP

Torneu a reunir-vos com un grup més gran i tingueu una breu discussió de 3 minuts sobre l'experiència. Demaneu a les persones participants que comparteixin qualsevol coneixement que hagin obtingut en presentar les presentacions i rebre comentaris.

ACTIVITAT 3: EXERCICI DE ROL PER A UNA ENTREVISTA DE TREBALL

Aquesta serà la darrera activitat. Es recomana a les persones formadores compartir i explicar l'objectiu de l'activitat i posteriorment s'introduirà, pas a pas, el desglossament general de l'activitat.

L'objectiu d'aquesta activitat és dotar els participants de les habilitats i la confiança que necessiten per exercir-se bé en les entrevistes de treball i, per extensió, millorar-ne l'ocupabilitat i la capacitat per aconseguir una feina adequada.

El joc de rols és una tècnica on se simula una situació de la vida real en què els participants assumeixen rols específics i creen un escenari com si fos real. Posar els alumnes en la situació d'una entrevista de feina us ajudarà a sentir-vos més segurs quan arribi el veritable moment.

PAS 3.1. – ACLARIR ELS ROLS

La persona formadora ha d'actuar com a facilitador/a del joc de rols, explicant la situació que es simularà i com es desenvoluparà. Per facilitar-ho, els rols han d'estar clarament definits:

- Persona entrevistadora: A la primera simulació, el/la facilitador/ao una de les participants pot assumir aquest rol; En exercicis posteriors, aquest rol es pot assignar a les participants del taller. La persona entrevistadora ha d'adoptar un paper neutral, sense característiques autoritàries. No es tracta d'intimidat la persona entrevistada, però tampoc no es tracta d'una reunió social.
- Persona entrevistada: Totes les participants del taller haurien d'assumir aquest rol en algun moment com a cercadores de feina. La persona entrevistada ha d'abordar la simulació com una prova de foc, per la qual cosa cal considerar tots els aspectes rellevants en una entrevista. És recomanable “ser un mateix” i actuar amb naturalitat, evitant sobreactuar.
- Persones observadores: La resta del grup haurà d'observar el que veu i escolta a l'entrevista, centrant-se en dos aspectes: allò que necessita millorar (punts febles) i allò que va sortir molt bé (fortaleses). Inicialment s'ha de consensuar el lloc de treball ofert, el salari i les característiques bàsiques segons el que busca el candidat.

PAS 3.2. – LA SIMULACIÓ

Després, la persona formadora divideix el grup en parelles i distribueix els rols. Cada parella simularà una entrevista de feina. Es recomana que l'entrevista no duri més de 10 minuts. L'entorn de l'entrevista s'ha de gestionar amb cura i es pot utilitzar una taula on s'asseurà la persona entrevistadora per atendre la persona sol·licitant d'ocupació. S'han de tenir en compte les fases i els consells següents a donar als participants que estiguin exercint el paper d'entrevistats. Aquesta informació també es pot facilitar per escrit.

Etales del joc de rols:

Salutacions: La primera impressió és crucial. Presenteu-vos amb naturalitat i mantingueu les maneres. Una encaixada de mans ferma revela confiança en un mateix. Mentre les persones tímides dubten, les audaços se'n van anar, van conquerir i van tornar. La persona entrevistadora ha de ser neutral. Comentari introductori: La persona que fa l'entrevista hauria d'intentar trencar el gel i reduir una mica la tensió.

Desenvolupament: Per triomfar no n'hi ha prou de tenir qualitats, cal saber com vendre-les. L'entrevista no té poders telepàtics per entendre com està la persona i per triomfar ha de mostrar les seves qualitats. Intenteu respondre "Les preguntes més típiques d'una entrevista de treball" que es proporcionen a la secció següent d'aquest document. L'entrevistadora fa les preguntes que considera rellevants. Per concloure, cal informar el demandant d'ocupació del lloc ofert o preguntar-li si té algun dubte. Podeu preguntar sobre el lloc, l'empresa o les condicions laborals, però deixeu que l'entrevistadora abordi la qüestió salarial.

Comiat: L'objectiu és entendre com continuarà el procés de selecció. Assegureu-vos que el comiat sigui cordial.

Després: Utilitzeu les experiències per aprendre. Treure conclusions amb el grup, individu o company actuant. Examineu què es pot millorar i què es pot recordar com a aspectes positius¹⁴.

PAS 3.3 – OBSERVACIÓ

Posteriorment, el grup realitzarà una ronda de 5 minuts on qui observa compartirà les seves observacions i comentaris.

¹⁴ Per facilitar la simulació, al kit d'eines hi ha alguns exemples de les preguntes més comunes sobre personalitat, educació, treballs anteriors i relacionades amb el treball.

PAS 3.4 – CONSELLS

Per al desenvolupament de l'activitat es proporciona una llista de 25 consells que s'han de considerar abans d'una entrevista de treball. També es podran facilitar per escrit les persones participants:

- 1) Realitzeu investigacions prèvies
- 2) Seguiu el bloc i les xarxes socials de l'empresa.
- 3) Pregunteu sobre el tipus d'entrevista de treball que tindreu.
- 4) Revisa i actualitza el teu CV.
- 5) Actualitzeu i completeu el vostre perfil de LinkedIn.
- 6) Reviseu la vostra trajectòria professional.
- 7) Prepareu el vostre elevator pitch.
- 8) Creeu una llista de possibles preguntes i practiqueu les vostres respostes.
- 9) Penseu en com respondrà preguntes difícils.
- 10) Creeu una llista de qualsevol pregunta que puguis tenir.
- 11) Vesteix apropiadament.
- 12) Descansea prou i arribeu a temps.
- 13) Saludeu amb un somriure i una ferma encaixada de mans.
- 14) Adreceu-vos a la persona que fa l'entrevista pel seu nom.
- 15) Seieu dret amb ambdós peus a terra.
- 16) Eviteu creuar els braços o amagar les mans.
- 17) Mantingueu contacte visual amb la persona entrevistadora.
- 18) Escolteu atentament i eviteu interrompre l'entrevistador.
- 19) Parleu de manera clara, concisa i segura.
- 20) Utilitzeu un llenguatge senzill i positiu.
- 21) Eviteu respostes d'una sola paraula.
- 22) Mantingueu la honestat i eviteu mentir.

- 23) Mantigueu una actitud cortès.
- 24) Mostreu interès i expresseu gratitud en acabar l'entrevista.
- 25) Gestioni amb cura la seva presència en línia.

8. Procés metodològic

La sessió de capacitació combina components teòrics amb activitats pràctiques per impartir coneixements i habilitats relacionades amb la marca personal i currículums basats en habilitats per als que busquen feina. Mitjançant un enfocament centrat en la persona participant, que inclou conferències, discussions grupals, estudis de casos, autoreflexió, jocs de rols i redacció de currículums, els participants aprenen els conceptes i els apliquen.

Aquests mètodes tenen com a objectiu dotar les persones participants d'una comprensió més profunda del procés de recerca de feina, permetent crear currículums efectius i marques personals convincents que els distingeixin en el mercat laboral competitiu.

9. Nombre i perfil del formador/a

La persona formadora principal ha de tenir experiència en recursos humans, orientació professional o un camp relacionat. Ha de tenir un profund coneixement de la marca personal, la redacció de currículums i tècniques d'entrevista. ha d'assumir el paper central en la impartició de la formació, dirigir presentacions, facilitar debats i oferir orientació durant les sessions teòriques. També supervisarà el programa general i garantirà que es compleixin els objectius d'aprenentatge.

10. Ràtio

La proporció recomanada és de 1 persona formadora per a cada 10 participants.

11. Avaluació

Per avaluar l'exercici del grup, les persones formadores poden assignar puntuacions a cada nivell de competència i avaluar els/les alumnes en funció de les seves habilitats i competències demostrades durant les activitats de formació. Aquesta rúbrica ajudarà els formadors a proporcionar comentaris constructius i mesurar el seu progrés d'acord amb els objectius i les competències abordats en aquesta unitat i està disponible al kit d'eines.



4. Sensibilització activació comunitària

4.1. Breu descripció del mòdul

Objectius:

Objectius principals

- Permetre a les persones beneficiàries crear una comunitat que pugui fer els seus objectius i desitjos.
- Crear un grup que sigui capaç d'entendre la seva visió de canvi al món.
- Minimitzar la desmotivació de les persones beneficiàries, motivant-ne l'activisme.
- Transferir capacitat de lideratge per liderar una comunitat grupal.
- Potenciar que el grup sigui autònom i responsable.
- Proveir habilitats de comunicació intercultural per difondre les causes.
- Permetre als beneficiaris crear una història i una narrativa per comunicar-ne les causes.
- Dotar de competències per gestionar i desenvolupar un treball comunitari i un procés participatiu.

Objectius secundaris

- Construir un grup que pugui ser un actor de canvi.
- Crear un impacte a la comunitat i fora de la comunitat.

Competències generals i específiques abordades:

Competències generals

- Gestió i desenvolupament del treball comunitari i de processos participatius.
- Gestió i desenvolupament del treball comunitari i de processos participatius.
- Capacitat per afrontar la desmotivació dels estudiants.
- Capacitat de lideratge (Capacitat per canviar el comportament dels altres, per assolir objectius comuns, i per exercir el paper de líder d'un grup o equip i generar entusiasme i compromís entre els membres d'aquest grup)
- Habilitats de mentoria i coaching.

Competències específiques

- Capacitat per donar suport a l'autonomia i la responsabilitat dels estudiants en el treball de camp..

Durada aproximada (en hores)

6 hores dividides de la següent manera:

Unitat 1	Unitat 2	Unitat 3
3 hores	3 hores	3,50 hores

4.2. Grups destinataris

Segons l'informe Itineraris d'Ocupació Verda, inclòs al document Marc de Competències, aquest Mòdul de Formació està dirigit als següents perfils professionals:

Àrea de gestió general de projectes i recursos	• Professionals de coordinació i caps de projectes
Àrea de Comunicació i Sensibilització	• Professional responsable de comunicació
Àrea d'emmagatzematge, logística i distribució	• Professional de coordinació de l'àrea d'emmagatzematge, logística i distribució / Cap d'emmagatzematge i logística • Professional auxiliar de logística / de treball en magatzem • Professional d'atenció a les persones usuàries
Àrea d'educació	• Professional de l'educació d'adults en habilitats interpersonals • Professional de l'educació d'adults en agricultura i sistemes alimentaris sostenibles / educació ambiental • Professional de l'educació escolar

El mòdul no té límits d'edat, diferències de gènere, ni limitacions per mobilitat o discapacitat.

4.3. Metodologia

La metodologia parteix dels principis d'educació no frontal, educació no formal, educació entre parells, formació-acció.

La metodologia barreja, de vegades, marcs teòrics amb la pràctica, però gairebé tots els continguts es duen a terme amb un aprenentatge basat en activitats.

Eines metodològiques: Discussió en grup, discussió en subgrups, forma d'expressió pròpia i col·lectiva, metodologies d'aprenentatge no formal com a pensament crític, resolució de problemes, aprenentatge cooperatiu en grup, estratègia d'autoavaluació, metodologia Cafeteria del món (World cafe)

4.4. Eines

Per a les activitats d'aquest mòdul són necessaris els següents recursos:

- Material de papereria: Retoladors, notes adhesives, cartells blancs i rotafolis, targetes, fulls de paper, patafix, pinzells i pintura.
- Recursos digitals: Accés a internet i ordinador.





4.5. Infraestructura

Per al desenvolupament del mòdul es necessiten les següents eines, materials i infraestructura:

- **Espai:** És aconsellable que les activitats es realitzin en una àrea espaiosa, per garantir que els grups de treball puguin asseure's en diferents taules i treballar sense molestar-se entre si. L'ambientació és un aspecte fonamental: una disposició de taules adequada per acollir un grup reduït de persones, que pot variar entre 4 i 7 persones, a les diferents activitats.

4.6. Accessibilitat

Les activitats del mòdul estan dissenyades per ser inclusives i fàcilment adaptables. Cap activitat no implica un esforç motor especial. L'ús d'eines senzilles com rodafolis o post-it tenen com a objectiu reduir les barreres d'inaccessibilitat. A més a més, cada activitat es pot remodelar per adaptar-la a qualsevol necessitat concreta, sense perdre valor ni eficàcia.

4.7. Altres mecanismes de inclusió

Les activitats del mòdul estan dissenyades per fer-se en espais inclusius i segurs.

Hi ha algunes normes i conceptes que és important posar sobre la taula. Pel Formador/a, és fonamental aclarir que aquest és un espai segur: els prejudicis, els judicis sobre la persona i les faltes de respecte no són tolerats en aquest espai. Tothom s'ha de sentir segur, no jutjat i amb llibertat per expressar-se.

En aquest espai tampoc no hi ha observacions i comentaris ridículs o insignificants, perquè tots arriben a l'autopercepció, l'autoexpressió i el punt de vista personal. És important estimular l'escolta activa entre les persones participants.

Només hi ha una regla: “Necessito sentir-me lliure per expressar-me, sentir-me segur/a, no jutjat/da i escoltat/da activament - de la mateixa manera, he de crear un espai acollidor, on no he de jutjar l'autoexpressió de la resta i he d'escoltar-los activament.”

Si sorgeixen ocasions d'incomoditat i de discriminació, és responsabilitat del Formador/a assegurar-se que els conflictes es mitiguin i es resolguin.

4.8. Altres dades d'interès

4.8.1. Material i recursos de formació existents

Manual We can! Prendre mesures contra el discurs d'odi mitjançant contra narratives i narratives alternatives, escrit per Agata de Latour, Nina Perger, Ron Salaj Claudio Tocchi i Paloma Vell Otero, Consell Europeu.

Disponible a: <https://rm.coe.int/wecan-eng-final-23052017-web/168071ba08>



4.8.2. Comentaris i recomanacions generals

- Trencagels i energitzants: El primer consell és començar amb activitats per trencar el gel o energitzants abans d'iniciar les activitats. És important crear un ambient tranquil i relaxat i començar a enfortir la cohesió del grup, fent servir el temps adequat per construir-la.
- Mòdul de gestió d'equips inclusius: Realitzeu aquesta Unitat després d'haver llegit el Mòdul de Gestió d'Equips Inclusius, per tenir en compte els vostres suggeriments i enfocament. La unitat següent pretén donar eines i consells en el camp de la sensibilització i activació comunitària. No obstant això, és important que els formadors/es o facilitadors/es ajustaran el llenguatge i les activitats a les necessitats del grup i les seves característiques. És obligatori que els formadors/es treballin de forma a involucrar totes les persones participants, utilitzant un llenguatge inclusiu i que no sigui agressiu, sexista, ofensiu o vulgar. S'utilitzaran ell/ella/ells per crear un llenguatge inclusiu.
- Nota sobre els objectius del Mòdul: Aquestes unitats tenen com a objectiu iniciar l'activació i la presa de consciència dins del grup –això ha de ser construït de manera cohesiva– i després portar-les fora del grup. Les persones beneficiàries encara no són activistes i no estan constituïts en un grup. Iniciaran el camí amb les activitats. L'impacte de l'activació comunitària i la sensibilització s'anirà construint: començarà des de dins i després anirà cap a fora.

Unitat de formació #1 – Construcció de grups: lideratge i apoderament cap a l'activació comunitària

1. Tipologia

Aquesta unitat pertany al mòdul de Sensibilització i activació comunitària.

2. Descripció

Aquesta Unitat se centra en les habilitats de lideratge i l'apoderament propi i col·lectiu, com a eines per construir un grup capaç de dur a terme un procés de conscienciació i activació comunitària. Perquè es produeixi una transformació comunitària, és important, en primer lloc, construir un grup conscient, solidari i apoderat. Després d'una activitat per trencar el gel o energitzar, el primer tema que es tractarà serà què significa construir un equip i per què és important crear un equip cohesionat i sòlid. En segon lloc, la unitat se centrarà en el lideratge: el paper dinàmic dels líders, les tres habilitats de lideratge i com ser un líder dins del grup de participants, així com reconèixer les habilitats de lideratge dins aquest grup. Com que formar part d'un grup també és un procés de treball personal, hi haurà algunes activitats orientades a la capaciació tant individual com col·lectiva. En l'última activitat conflueixen totes les anteriors, per reflexionar sobre el grup que s'ha construït i el seu valor en l'activació comunitària.

3. Durada

La durada total d'aquesta activitat és de 3 hores:

Bloc 1: Introducció	15 minuts
Bloc 2: Construir un grup	30 minuts
Bloc 3: Liderar un grup	5 minuts
Activitat 1: Líders i habilitats de lideratge	20 minuts
Activitat 2: Habilitats de lideratge en el meu grup	40 minuts
Bloc 4: Procés d'apoderament	5 minuts
Activitat 3: Apoderament: el grup i jo	45 minuts
Activitat 4: Un grup fet de nosaltres	45 minuts

4. Recursos i espai

Per realitzar l'activitat descrita calen les eines, materials i infraestructura següents:

- **Espai:** es recomana que les activitats es realitzin en una zona ampla que permeti que els grups de treball puguin seure al voltant de diferents taules i treballar sense molestar-se entre ells, amb taules i cadires.

- Tecnologia: un projector, una pantalla per a presentacions i continguts multimèdia, i accés a Internet.
- Recursos d'oficina i materials: 2 cartells grans, pinzells i pintura, targetes de colors, fulls de paper, bolígrafs, retoladors, notes adhesives, enganxines, paper de rotafolio i cola patafix per enganxar.
- Eines d'avaluació: qüestionaris o enquestes d'avaluació prèvies i posteriors a la formació per als participants (incloses al kit d'eines).

5. Objectius

- Gestió i desenvolupament de treball comunitari i processos participatius.
- Permetre que les persones beneficiàries creïn una comunitat que pugui dur a terme els seus objectius i desitjos.
- Minimitzar la desmotivació de les persones beneficiàries, motivant-ne l'activisme.
- Transferir capacitat de lideratge per liderar una comunitat grupal.
- Potenciar que el grup sigui autònom i responsable.
- Dotar de competències per gestionar i desenvolupar un treball comunitari i un procés participatiu.
- Construir un grup que pugui ser un actor de canvi.
- Crear un impacte a la comunitat i fora de la comunitat.

6. Marc de competències

Competències generals:

- Gestió i desenvolupament de treball comunitari i processos participatius.
- Capacitat per afrontar la desmotivació dels estudiants.
- Capacitat de lideratge (Capacitat per canviar el comportament dels altres, per assolir objectius comuns, i per exercir el paper de líder d'un grup o equip i generar entusiasme i compromís entre els membres d'aquest grup)
- Habilitats de mentoria i coaching.

Competències específiques:

- Capacitat per donar suport a l'autonomia i la responsabilitat dels/ de les participants en el treball de camp.

7. Sesión detallada

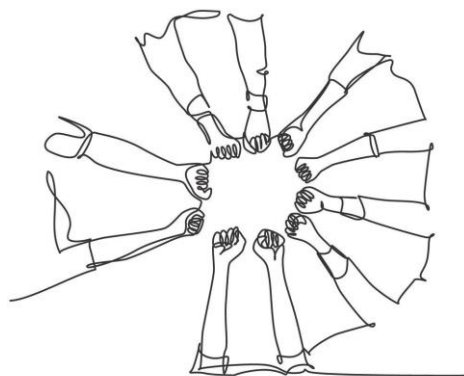
BLOQUE 1 - INTRODUCCIÓ

Doneu la benvinguda a les persones participants i escolliu una activitat per trencar el gel o una activitat energitzant per establir un to positiu i conèixer-se els uns als altres.

Feu una breu descripció de les metes i objectius del taller.

BLOC 2 - CONSTRUIR UN GRUP (TEORIA)

Per generar consciència i activar una comunitat, és important començar principalment per un o una mateixa com a membre d'un grup. De fet, el primer pas és construir un equip cohesionat i solidari: la creació d'un canvi i la realització d'alguns objectius són més fàcilment accessibles i assolibles si treballem en conjunt.



Construcció de grups ¹⁵

La sensibilització i activació comunitària és una tasca més fàcil i més efectiva quan és liderada per un grup que no pas per una sola persona.

Les activitats grupals i de formació d'equips són oportunitats perfectes per promoure el treball en equip, la comunicació en equip i les habilitats de lideratge. Són útils per permetre que les persones beneficiàries estiguin més en contacte amb elles mateixes, per crear millors relacions i per col·laborar a l'equip.

→ l'activitat 4 està relacionada amb aquest bloc. La descripció de l'activitat ens indica que ha de ser l'última activitat, ja que té a veure amb les observacions, punts de vista, conclusions, cartells i post-its que haurem creat entre tots al llarg d'aquesta unitat. Aquests ens permetran construir el grup al final.

BLOC 3 - LIDERAR UN GRUP

Després d'haver construït un grup cohesionat i solidari, és important raonar com liderar un grup. Liderar un grup no vol dir ser el "cap" del grup: fins i tot per a grups democràtics i estructurats horitzontalment de vegades cal tenir alguns líders. Ser líder no vol dir prendre totes les decisions i guiar verticalment els participants, simplement vol dir representar l'ànima i la visió del grup i encarnar alguna capacitat que pugui ser útil per a tots els membres.

És important aclarir tota aquesta informació amb el grup. Especialment, aclarir que els líders no tenen una funció fixa i única: totes les persones es poden convertir en líders si tenen o adquireixen les habilitats. En particular, amb els grups vulnerables, és important deixar que aquest paper sigui flexible i intercanviable perquè totes les persones beneficiàries millorin les seves habilitats, ja que això pot ser una manera d'empoderar-les.

Podem resumir les habilitats de Lideratge en tres categories, que no són fixes però ajuden a entendre què és necessari per liderar un grup:

- Coneixement: el que cal saber

Per liderar un grup cal tenir el bagatge de coneixements del projecte, l'ànima, les metes i l'horitzó del grup.

- Capacitat: el que cal saber fer

Per liderar un grup cal tenir unes capacitats i saber fer les coses. Les capacitats depenen del grup però podrien ser capacitat de gestió, capacitat pràctica, etc. Poden ser capacitats que ja es tenen o que es poden aprendre.

- Actitud: cal saber estar

Per liderar un grup cal tenir algunes actituds, que ja es poden posseir o es poden aprendre i adquirir. Algunes d'aquestes actituds són: empatia, amabilitat, practicar l'escolta activa, saber fer-se escoltar i respectar i també crear espais on les persones participants puguin sentir-se acollides, segures, escoltades i respectades.

Aquest és un esquema general i resumit sobre les habilitats de lideratge, que pots adaptar a un únic i específic grup.

ACTIVIDAD 1 - LÍDERS I HABILITATS DE LIDERATGE

Definim plegats què és un líder i quines són les 3 habilitats de Lideratge.

Tots junts

Feu algunes preguntes directament al grup. Faciliteu la resposta i la participació.

1) Líders (10 min)

Preguntar i raonar amb el grup sobre:

- ¿Qué es un líder? ¿Quiénes son los líderes de los grupos?
- ¿Qué significa liderar un grupo?

2) Aclarir (5 min)

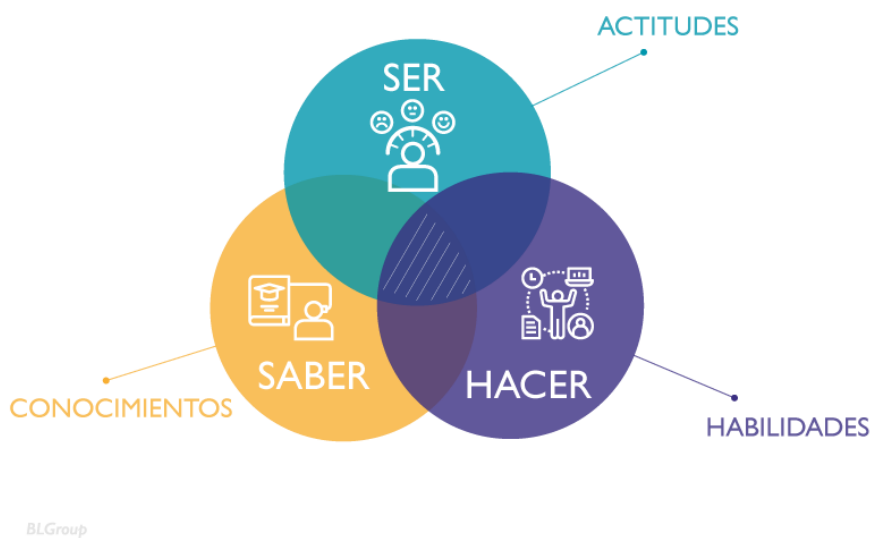
Després, aclarir amb el grup la informació anterior sobre el rol del líder i els líders en grups vulnerables (dinàmic, intercanviable, empoderament, etc.)

3) Habilitats de lideratge: dibuixar-ho (10 min)

- Què significa “habilitats de lideratge”? Quines són les habilitats de lideratge?

Definir entre totes les persones participants què és necessari per liderar un grup, segons la seva experiència i punts de vista. Després, expliqueu les tres “categories” d'habilitats.

Construïu juntament amb el grup un mapa en un cartell gran sobre Habilitats de Lideratge. (figura)
Conserveu el cartell per utilitzar-lo més endavant a l'activitat 2.



Habilitats de lideratge ¹⁶

ACTIVIDAD 2 - HABILITATS DE LIDERATGE EN EL MEU GRUP (40 min)

Raonar amb el grup sobre el que creuen que cal Saber - Saber fer - Saber ser per liderar el grup a què pertanyen.

En subgrups:

1) Subgrups (5 min)

Dividiu els participants en 3 subgrups, un per cada habilitat.

2) Discussió (15 min= 5 min/habilitat)

Convideu els subgrups a raonar i discutir sobre quins coneixements, capacitats i actituds ha de tenir el líder del grup al qual pertanyen.

- **Coneixement:** Raoneu amb el grup sobre quin és el seu bagatge de coneixements en funció de la seva visió i l'horitzó del grup al qual pertanyen.

¹⁶ Font::<https://www.blgroup.com.mx/post/por-qu%C3%A9-deber%C3%ADamos-fortalecer-el-modelo-de-competencias>

- **Capacitat:** Raoneu amb el vostre grup sobre quines són les coses que un líder del grup ha de saber fer.
- **Actituds:** Raoneu amb el grup sobre quines són les actituds que ha de posseir un líder del grup.

3) Dibuixar (10 min)

Convideu els subgrups a dibuixar i escriure tota aquesta informació al cartell gran de l'Activitat A, connectant les habilitats d'un "líder de grup" amb les habilitats dels "seus líders de grup".

4) Tornada als altres (15 min= 5 min/subgrup)

Convideu cada subgrup a tornar la feina als altres participants. Deseu el cartell de l'activitat D.

BLOC 4 - PROCÉS D'APODERAMENT

El procés de lideratge és també un procés d'apoderament: permet a les persones beneficiàries treballar sobre elles mateixes, poder identificar quines són les seves fortaleses i debilitats i, en conseqüència, treballar-les i portar-les al grup, per valoritzar cada membre.

Aquest pas és fonamental, especialment en el cas dels grups vulnerables en què les persones poden tenir menys confiança en si mateixes i en el seu valor. És important permetre que les persones beneficiàries tinguin més confiança en si mateixes i que comprenguin el seu valor al grup. En aquest pas, cal concentrar-se en el grup com en un mateix- Som un col·lectiu però també som un: portem al grup la nostra personalitat, la nostra fragilitat i les nostres potencialitats. Hem de "pensar col·lectivament", però també hem de treballar en nosaltres mateixos. Un grup està fet de visió, de metes, de desitjos: però està format principalment per persones individuals, no ho oblideu.

ACTIVITAT 3 - EMPODERAMENT: EL GRUP I JO (45 min)

Raonar en subgrups sobre el valor que cada membre pot aportar al grup, sobre els propis coneixements, capacitats i actituds.

En subgrups

1) Subgrups (5 min)

Dividiu el grup en petits subgrups de 4 membres.

2) La pregunta

Feu-los una pregunta gran i complexa, com:

- Què puc portar a aquest grup a aquest grup? Quin és el meu coneixement, capacitat o actitud que pot ser valuosa en aquest grup?

Algunes regles necessàries(10 minuts)

Al principi, hi ha algunes normes i conceptes que és important posar sobre la taula. Crideu l'atenció del grup i comenceu a explicar aquests conceptes:

- És fonamental aclarir que aquest és un espai segur: els prejudicis, els judicis sobre la persona i les faltes de respecte han de quedar fora d'aquest espai. Tothom s'ha de sentir segur, no jutjat i lliure d'expressar-se.
- En aquest espai no hi ha observacions i comentaris “estúpids” i insignificants perquè tots arriben a l'autopercepció, l'autoexpressió i el punt de vista personal de l'individu. És important estimular l'escolta activa entre els participants.

Només hi ha una regla: “Necessito sentir-me lliure per expressar-me, sentir-me segur/a, no jutjat/da i escoltat/da activament - de la mateixa manera, he de crear un espai acollidor, on no he de jutjar l'autoexpressió de la resta i he d'escoltar-los activament.”

1) Discussió en subgrups (20 min= 5 min/participant)

Després, doneu als subgrups 20 minuts per discutir i sentir-se lliures d'expressar-se.

Aquesta és l'activitat més delicada de tots els Mòduls, les regles i el rol del facilitador/ao formador/a són fonamentals ja que ha d'observar els subgrups i assegurar-se que cada membre té temps i espai per parlar i que els subgrups treballen amb tolerància en un espai segur i acollidor. El formador/a ha d'intervenir si aquestes “regles” no es respecten.

- Per mi mateix: expressar-ho amb creativitat (10 min)

Dissoleu els subgrups i convideu cada participant a dibuixar/escriure/expressar amb una forma d'expressió creativa la resposta a la pregunta Què puc aportar a aquest grup? Quins són els meus coneixements, capacitats o actituds que poden ser valuoses en aquest grup?



Expresa't ¹⁷

¹⁷ Font: https://st2.depositphotos.com/4999379/11541/v/950/depositphotos_115415286-stock-ilustracion-express-yourself-lettering-isolated-vector.jpg

Cada participant crearà unes targetes amb la seva expressió davant del grup. Han de crear com a mínim una targeta per a una habilitat (coneixement, capacitat, actitud).

Poden crear més d'una targeta per habilitat i pot ser un valor que no es pugui distingir fortament en aquestes categories, que és igualment important d'expressar. Les targetes seran anònimes. Convideu els participants a desar les targetes per a l'Activitat D.

ACTIVITAT 4 - UN GRUP FET DE NOSALTRES (45 min)

Deixem que tota la producció convergeixi per construir el nostre grup.

Realitzat pel facilitadora o formador/a.

La darrera activitat és el primer punt de la Unitat:

Comencem a explicar que tot comença amb la construcció d'un grup. Ara construïm el grup a través de les observacions, punts de vista, resultats, cartells i targetes que hem creat plegats.

Aquesta activitat la duu a terme el facilitador/ao formador/ai el seu paper és fonamental.

1) Enganxar les targetes (5 min)

Convideu cada participant a posar-se dret i enganxar les targetes en un cartell gran blanc.

2) Llegir les cartes (15 min)

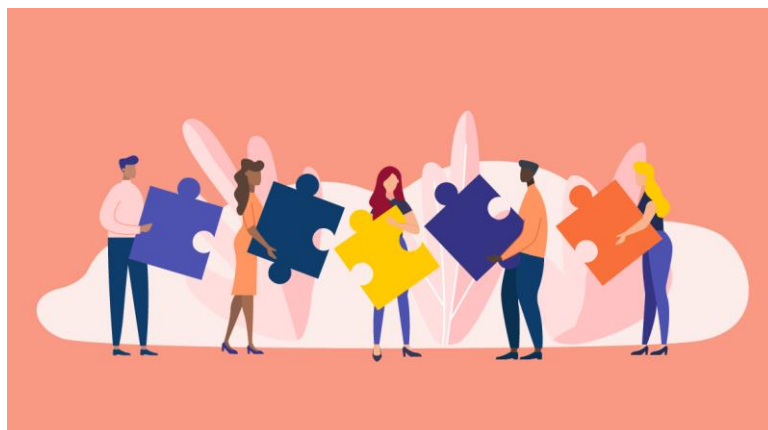
Llegir la targeta anònima de cada participant, creada a l'activitat C. Explicar que el grup està format pels nostres valors únics, coneixements, capacitats i actituds.

Ara totes les persones beneficiàries coneixen els valors dels altres, cosa que permet que el grup sigui més cohesionat i solidari. Algunes persones es poden reconèixer en els valors de l'altre, alguns poden comprendre com n'és de diferent el grup.

3) Al nostre cartell (15 min)

Expliqueu que els nostres valors poden ser les nostres habilitats.

Enlaireu ara les cartes del cartell i demaneu al grup que divideixi les targetes en les tres "categories" d'habilitats (coneixement/capacitat/actitud), enganxant-les al cartell de l'activitat A i B a les habilitats a què pertanyen. Deixeu-vos guiar pel grup, ja que aquest pas està orientat pel punt de vista del grup. Per als valors que no es poden distingir clarament en aquestes categories d'habilitats, enganxeu-los entre les categories, ja que aquestes no estan fermament fixades.



Un grup fet de nosaltres¹⁵

4) Raoneu junts sobre nosaltres (10 min)

Raonar junts sobre el “nostre grup”, el nostre valor col·lectiu i les nostres habilitats. Ara els valors individuals són part d'un col·lectiu. Hem creat un grup capaç de valorar cada membre, on cada persona pugui sentir-se inclosa, segura i escoltada activament.

8. Procés metodològic

Educació no frontal, educació no formal, educació entre parells, formació acció.

La metodologia barreja, de vegades, marcs teòrics amb la pràctica, però gairebé tots els continguts es duen a terme amb un aprenentatge basat en activitats.

Eines de metodologia: Discussió en grup, discussió en subgrups, forma d'expressió pròpia i col·lectiva, metodologies d'aprenentatge no formal com a pensament crític, resolució de problemes, aprenentatge cooperatiu en grup.

9. Nombre i perfil del formador/a

Preferiblement, les persones formadores hauran de tenir experiència i coneixements previs als camps de sensibilització i activació comunitària, bé com a experiència en la gestió de grups. Cal utilitzar un llenguatge no discriminatori i inclusiu i també ser capaços de crear un espai obert i segur.

Hi pot haver alguns formadors per explicar el context i alguns facilitadors per supervisar el treball i facilitar algunes discussions.

10. Proporcions

¹⁵font:https://resources.workable.com/wp-content/uploads/2019/10/5_qualities_CEO_thumb-1.png

La ràtio ideal és 1 formador/a per cada 10 participants.

És recomanable tenir 1 facilitador/a per cada subgrup, per supervisar la feina i facilitar algunes discussions.

11. Avaluació

Avaluació pròpia i col·lectiva:

Les persones participants avaluaran per si mateixes les competències adquirides sobre lideratge de grup i habilitats de lideratge a l'ACTIVITAT D - UN GRUP FET DE NOSALTRES.

El Formador/a ha de comprovar si el grup ha assimilat les habilitats de lideratge i com construir un grup cohesiu i comprovar si ha adquirit competències.

En aquesta darrera activitat, el Formador/a convida les persones participants a dividir les targetes d'habilitats/valors personals en les tres "categories" d'habilitats (coneixement/capacitat/actitud) i raonar junts sobre "el nostre grup", el nostre valor col·lectiu i les nostres habilitats.

Producte:

Es crearà un cartell sobre les habilitats de lideratge i les seves habilitats de lideratge.

Unitat de formació #2 – Desitjos, canvi, visió i activació comunitària

1. Tipologia

Aquesta unitat pertany al mòdul de Sensibilització i activació comunitària.

2. Descripció

Després d'haver creat un grup sòlid i cohesionat, capaç de comprendre els seus valors i liderar-los, ara cal centrar-se en allò que mou el grup: els seus desitjos col·lectius, el canvi, la imaginació del món. Aquesta

Unitat, mitjançant la metodologia del *world-café*, pretén portar els participants a reflexionar sobre els seus objectius i desitjos. Els grups s'uneixen a través dels seus somnis i desitjos, que poden ser heterogenis; la qüestió rellevant és trobar una mateixa direcció a seguir, un mateix camí pel qual caminar junts. Posteriorment, el grup debatrà eines de sensibilització, per començar a donar resposta a la pregunta del Programa de Formació.

3. Durada

La durada total d'aquesta activitat és de 3 hores:

Bloc 1: Introducció	15 minuts
Bloc 2: Estructurar el treball en grup a través de la planificació i la participació: Metodologia de Cafeteria del Món (<i>World Café</i>)	30 minuts
Activitat 1: Cafè del Món: desitjos, canvi, imaginació	60 minuts
Bloc 3: Sensibilització i activació comunitària realitzada pel nostre grup	5 minuts
Activitat 2: Com podem sensibilitzar plegats?	25 minuts
Bloc 4: De l'estratègia a la pràctica: les eines	5 minuts
Activitat 3: Com podem comunicar la nostra imaginació?	35 minuts
Activitat 4: Què hem après avui?	30 minuts

4. Recursos i espai

Per realitzar l'activitat descrita calen les eines, materials i infraestructura següents:

- **Espai:** es recomana que les activitats es realitzin en una zona ampla que permeti que els grups de treball puguin seure al voltant de diferents taules i treballar sense molestar-se entre ells, amb taules i cadires.
- **Tecnologia:** projector o pantalla per a presentacions; equips d'àudio, inclosos micròfons si és necessari; pissarra blanca, rotafolio o tauler de presentació per a suports visuals i debats.
- **Recursos d'oficina i materials:** cada taula disposa d'un gran tauler al centre.

- Eines d'avaluació: qüestionaris o enquestes d'avaluació prèvies i posteriors a la formació per als participants.

5. Objectius

- Permetre que les persones beneficiàries creïn una comunitat que pugui dur a terme els seus objectius i desitjos.
- Crear un grup que sigui capaç d'entendre la seva visió de canvi al món.
- Minimitzar la desmotivació de les persones beneficiàries, motivant-ne l'activisme.
- Potenciar que el grup sigui autònom i responsable.
- Dotar de competències per gestionar i desenvolupar un treball comunitari i un procés participatiu.
- Construir un grup que pugui ser un actor de canvi.
- Crear un impacte a la comunitat i fora de la comunitat.

6. Marc de competències

Competències generals:

- Gestió i desenvolupament del treball comunitari i de processos participatius.
- Capacitat per afrontar la desmotivació dels estudiants.

Competències específiques:

- Capacitat per donar suport a l'autonomia i la responsabilitat dels/ de les participants en el treball de camp.

7. Sesión detallada

BLOC 1 - INTRODUCCIÓ(15 MINUTS)

Doneu la benvinguda a les persones participants i escolliu una activitat per trencar el gel o una activitat energitzant per establir un to positiu i conèixer-se els uns als altres.

Feu una breu descripció de les metes i objectius del taller.

BLOC 2 - ESTRUCTURAR EL TREBALL EN GRUP A TRAVÉS DE LA PLANIFICACIÓ I LA PARTICIPACIÓ: LA METODOLOGIA CAFETERIA DEL MÓN (WORLD CAFE)

Per ser eficaç i sostenible en el temps, l'activació comunitària requereix la participació directa i activa de tots els membres. Per això, cal crear espais segurs i inclusius que promoguin la participació real de les persones, però que també siguin capaços de tornar a posar en circulació els interessos, desitjos i idees de les persones, especialment aquelles subjectivitats els interessos i necessitats de les quals tendeixen a estar subrepresentada.

En aquesta perspectiva, la metodologia de cafeteria del món (World cafe) pot permetre la creació d'espais participatius.

A més, per activar una comunitat i motivar-ne l'acció, és important tornar a posar els desitjos al centre i treballar l'imaginari col·lectiu de les persones participants, per crear nous espais i formes d'acció.

Què és la metodologia Cafeteria del món (World cafe) i com utilitzar-la?

El Cafeteria del món (World Cafe) és una metodologia senzilla i eficaç que a través del treball en subgrups pretén estimular la creativitat, compartir però també aprendre a generar canvis.

Cafeteria del Món¹⁶

WORLD CAFE



ACTIVITAT 1 -CAFETERIA DEL MÓN (WORLD CAFE): DESITJOS, CANVI, VISIÓ (1 hora 5 minuts)

En subgrups

Pas 1.1 - Dividir el grup en subgrups (5 minuts)

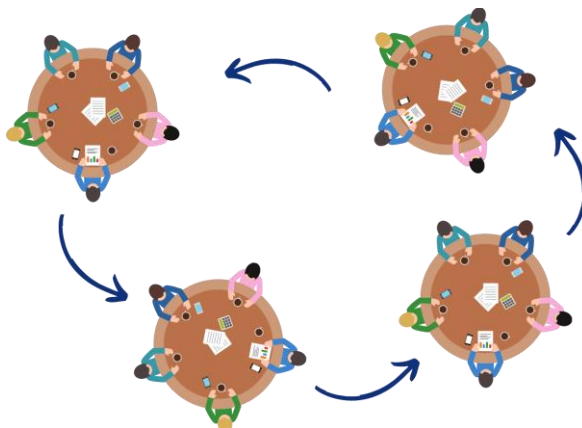
Configuració: Cada taula té un gran tauler col·locat al centre, amb retoladors, post-it i altres materials útils per escriure, dibuixar, pintar les idees que vagin sorgint. És important que tant els facilitadors com els

¹⁶Font: <https://c8.alamy.es/compit/rr1129/world-cafe-illustrazione-rr1129.jpg>

participants (si així ho desitgen) tinguin material d'escriptura disponible perquè a través de l'escriptura pren forma el "pensament col·lectiu".

Pas 1.2 – Fes preguntes, una pluja d'idees, i canvia de taula (45 minuts per al treball de taula: al voltant de 15 minuts per taula → 5 minuts per pregunta → aproximadament 1 minut per pregunta per participant).

La metodologia pot començar amb una o més preguntes de desenvolupament obertes. Cada pregunta correspon a una "taula" diferent. Després de respondre la pregunta, el grup canvia de taula per respondre la següent. A cada taula hi ha un o més facilitadors, que romanen fixos en una taula temàtica.



Cafetería del món (World cafe)¹⁷

Les preguntes s'han d'adaptar segons l'idioma i la temàtica del grup. És important que el conjunt de preguntes pugui abordar els temes següents: desitjos, metes, obstacles, solucions, però també alliberar els recursos creatius dels individus, treballant la imaginació.

Propostes de preguntes:

- Què et motiva a ser aquí avui? Quins desitjos et mouen?
- Quin canvi t'agradaria aconseguir i com t'imagines la teva vida, la teva comunitat i la teva societat si aquest canvi es fes realitat?
- Quins són els problemes que impedeixen aquest canvi? I quines solucions proposaries?

Es convida els participants a identificar 2 o 3 problemes i 2-3 solucions com a resposta a les preguntes.

Per afavorir l'activació i la motivació del grup és important estructurar un moment inicial de pluja d'idees en què es parteix dels desitjos i el canvi que li agradaria provocar al grup, treballant així també la imaginació.

Els facilitadors/res de la taula han de:

- Prendre notes de tot el que emergeix en un tauler, col·locat al centre de la taula.
- Preparar una devolució de les taules individuals.

¹⁷font: https://www.liederhalle-stuttgart.de/fileadmin/user_upload/ueber-uns-blog-world-cafe.png

- Sol·licitar la intervenció de totes les persones participants.
- Si és possible, vigilar que tothom tingui l'oportunitat d'expressar-se durant el mateix temps.

Pas 1.3 – Comentaris plenaris (5 minuts per taula/facilitador = 15 minuts)

Finalment, cada facilitador/a torna en plenària allò que va sorgir del grup, amb l'ajuda de cartells. D'aquesta manera, la metodologia estimula la participació activa de totes les persones, treballant en subgrups, però alhora permet intercanviar idees i opinions entre un gran nombre de persones.

Descans de 15 minuts

BLOC 3 - SENSIBILITZACIÓ I ACTIVACIÓ COMUNITÀRIA REALITZADA PEL NOSTRE GRUP

Fins ara ens hem pres el temps per construir el nostre grup, raonar sobre els líders i les habilitats de lideratge, reconèixer el nostre valor en un grup, parlar sobre la nostra visió col·lectiva, desitjos, metes i el canvi que volem dur a terme.

Ara podem començar a parlar de com aquest grup pot sortir de les fronteres i començar a preguntar-nos com podem crear consciència i activar una comunitat. Per treballar-hi, cal haver creat un grup que sàpiga escoltar-se activament a si mateix, crear un espai acollidor d'idees i treballar-ne els objectius i la visió.



Sensibilització¹⁸

ACTIVATAT 2 - COM PODEM ARA SENSIBILITZAR JUNTS? (30 minuts)

Treball en grup:

Pas 2.1 – Mireu més enllà de nosaltres: enganxa el cartell de la Unitat 1 (10 min)

¹⁸Font: https://www.bioeconomy-library.eu/wp-content/uploads/2019/09/icon_PublicAwarenessRaising.jpg

Utilitzem tot el temps d'aquesta activitat per treballar en nosaltres com a grup i membres. Ara que som un col·lectiu de valors, és hora de superar les nostres fronteres. Recordeu les activitats de la Unitat 1 que hem realitzat en conjunt. Agafeu el cartell de la Unitat 1 com a punt de partida i enganxeu-lo a la paret.

Pas 2.2 – Comenceu a pensar: Com podem crear consciència junts? (20 minuts)

Intenteu respondre en conjunt a la pregunta “Com podem crear consciència junts?”. Preneu com a referència el cartell que hem creat a la Unitat 1.

Preneu-vos una mica de temps i espai per començar a raonar sobre aquesta qüestió. Les respostes són un primer pas, no han de ser completes i assolir l'objectiu, només cal ajudar-nos a entendre que després d'haver raonat sobre el nostre grup, hem de començar a pensar en la comunitat. Obrim un debat sobre això i facilitem la discussió.

BLOC 4 - DE L'ESTRATÈGIA A LA PRÀCTICA: LES EINES

Després d'haver raonat col·lectivament sobre el canvi desitjat i haver discutit algunes de les nostres impressions sobre com sensibilitzar, és important pensar en les eines per implementar i comunicar externament.

ACTIVITAT 3 - COM PODEM COMUNICAR LA NOSTRA VISIÓ? (40 minuts)

El Formador/a facilitador/a ha de preparar prèviament cartells amb preguntes obertes escrites.

Aquestes preguntes són:

- Quines són les eines que tens o necessites per comunicar els teus desitjos, metes i visió de la teva vida-comunitat-societat fora d'aquest grup?
- Com pots comunicar la teva visió a la teva comunitat de pertinença?
- Com pots comunicar la teva visió a una comunitat a què no pertanys?

Pas 3.1 – Explicar (5 min)

El facilitador/a explica l'activitat i penja els cartells demanant a les persones participants que pensin en 2-3 respostes per pregunta.

Pas 3.2 – Temps per a respostes (10 min)

Convideu les persones participants a escriure les respostes en notes adhesives post-it. Cada resposta s'ha d'escriure en un post-it diferent.

Aquesta metodologia estimula la contribució activa de cada participant, permetent que tots expressin idees i pràctiques.

Pas 3.3 – Enganxar els post-it (5 min)

Després es convida les persones participants a enganxar les notes adhesives a cartells.

Pas 3.4 – Subgrups de post-it (10 min)

El facilitador/a agrupa els post-it en subgrups, segons la seva rellevància, ordinador pels quals poden ser semblants o portar al mateix raonament.

Pas 3.5 – Llegir i tornar (10 min)

En acabar, el facilitador/a llegeix i interpreta les respostes en plenària, tornant-les al grup.

ACTIVITAT 4 - QUÈ HEM APRÈS AVUI? (30 minuts)

En subgrups

Pas 4.1 – Dividir (5 min)

Dividir el grup en subgrups de 5 persones.

Pas 4.2 – Pregunta i paraules clau (10 min)

Deixeu que els membres raonin sobre el que han après avui i els seus comentaris sobre les activitats d'aquesta Unitat. Convida'ls a posar algunes paraules clau en algun post-it.



Comentaris¹⁹

Pas 4.3 – Utilitzeu els cartells

Enganxeu els cartells de les Unitats 1 i 2 amb els comentaris, perquè puguin mirar-los i recordar algunes aportacions.

Pas 4.4 – Facilitació i entorn

Permeteu-los parlar junts, parant atenció que els grups funcionin en un ambient segur, acollidor i positiu i que cada membre tingui la possibilitat de parlar i ser escoltat.

Pas 4.5 – Tornada en cartell (15 min)

Convideu un membre de cada subgrup a retornar les preguntes a què han respost junts, enganxant el post-it en un cartell. El cartell serà el resultat de l'avaluació.

¹⁹font: https://25913880.fs1.hubspotusercontent-eu1.net/hub/25913880/hubfs/Imported_Blog_Media/1-feedback-descriptive-2.jpg?width=600&height=400&name=1-feedback-descriptive-2.jpg

8. Procés metodològic

Educació no frontal, educació no formal, educació entre parells, aprendre fent.

La metodologia barreja de vegades marcs teòrics amb la pràctica, però gairebé tots els continguts es duen a terme amb un aprenentatge basat en activitats.

Eines de metodologia: Discussió en grup, discussió en subgrups, forma d'expressió pròpia i col·lectiva, metodologies d'aprenentatge no formal com a pensament crític, resolució de problemes, aprenentatge cooperatiu en grup, preguntes obertes, pensament col·lectiu, treball en subgrups, estratègia d'autoavaluació, metodologia Cafeteria del món (World cafe).

9. Nombre i perfil del formador/a

Preferiblement, els Formadors/es hauran de tenir experiència i coneixements previs als camps de sensibilització i activació comunitària, bé com a experiència en la gestió de grups.

Han d'utilitzar un llenguatge no discriminatori i inclusiu i també ser capaços de crear un espai obert i segur.

Hi pot haver alguns Formadors per explicar el context i alguns facilitadors per supervisar el treball i facilitar algunes discussions.

10. Proporcions

La ràtio ideal és 1 formador/a per cada 5 participants. És important en aquesta unitat comptar amb 1 formador/a per cada subgrup per facilitar i supervisar el treball.

A cada taula hi ha un facilitador/a, que roman fix en una taula temàtica.

11. Avaluació

Avaluació pròpia i col·lectiva:

Les persones participants avaluaran per si mateixes les competències adquirides a la darrera activitat, responnent a la pregunta “què hem après avui?”. i en subgrups en ACTIVITAT H - QUÈ HEM APRÈS AVUI?

El formador/a ha de comprovar si ha comprès el significat de les activitats i si ha adquirit competències.

Resultat: crearan un cartell de totes les paraules clau amb els vostres comentaris sobre aquesta Unitat com a resultat de l'avaluació.

12. Recomanacions i comentaris generals

Crear un espai segur i inclusiu que promogui la participació real de les persones. És important que les preguntes siguin premiades segons l'idioma i la temàtica del grup.

Unitat de formació #3 – Narratives: autocrear-se i comunicar-se

1. Tipologia

Aquesta unitat pertany al mòdul de Sensibilització i activació comunitària.

2. Descripció

Aquesta Unitat de formació té com a objectiu **crear narratives conjuntament i sensibilitzar a través d'elles**. Està dividida en cinc activitats, de les quals la primera és la **Introducció**, que inclou una activitat per trencar el gel o dinamitzar el grup. A continuació, es passa a la **segona activitat**, «**què és una narrativa**», en la qual debatrem sobre les narratives i les històries, les interpretacions de la realitat, com construir una narrativa col·lectiva partint de qui som i què volem ser, i també sobre les narratives polítiques. Després, arribarem a l'activitat de «**crear una història d'activisme**», i a «**crear una comunicació col·lectiva**» (imagina que ets...). Finalment, la **cinquena activitat** consisteix a **crear una narrativa col·lectiva, feta per nosaltres i per a nosaltres**.

3. Durada

La durada total d'aquesta activitat és de 3 hores:

Bloc 1: Introducció	15 minuts
Bloc 2: Què és una narrativa?	40 minuts
Activitat 1: Crear una història "d'activisme"	70 minuts
Activitat 2: Crear una comunicació col·lectiva	40 minuts
Activitat 3: Crear una comunicació col·lectiva	45 minuts

4. Recursos i espai

Per realitzar l'activitat descrita calen les eines, materials i infraestructura següents:

- Espai: es recomana que les activitats es realitzin en una zona ampla que permeti que els grups de treball puguin seure al voltant de diferents taules i treballar sense molestar-se entre ells, amb taules i cadires.
- Tecnologia: un projector, una pantalla per a presentacions i continguts multimèdia, i accés a Internet.

- Recursos d'oficina i materials: fulls de paper, bolígrafs, retoladors, notes adhesives, enganxines, paper de rotafolio i cola patafix per enganxar.
- Recursos específics de la unitat: Manual: ¡WE CAN! Tomar medidas contra el discurso de odio mediante contranarrativas y narrativas alternativas. *Escrito por Agata de Latour, Nina Perger, Ron Salaj Claudio Tocchi y Paloma Viejo Otero. Consejo Europeo. Disponible en: <https://rm.coe.int/wecan-eng-final-23052017-web/168071ba08>*
- Eines d'avaluació: qüestionaris o enquestes d'avaluació prèvies i posteriors a la formació per als participants (incloses al kit d'eines).

5. Objectius

- Crear un grup que sigui capaç d'entendre la seva visió de canvi al món.
- Minimitzar la desmotivació de les persones beneficiàries, motivant-ne l'activisme.
- Potenciar que el grup sigui autònom i responsable.
- Proveir habilitats de comunicació intercultural per difondre'n les causes.
- Permetre als beneficiaris crear una història i una narrativa per comunicar-ne les causes.
- Construir un grup que pugui ser un actor de canvi.
- Crear un impacte a la comunitat i fora de la comunitat.

6. Marc de competències

Competències generals:

- Gestió i desenvolupament de treball comunitari i processos participatius.
- Capacitat per afrontar la desmotivació dels estudiants.

Competències específiques:

- Capacitat per donar suport a l'autonomia i la responsabilitat dels estudiants en el treball de camp.

7. Sessió detallada

BLOC 1 - INTRODUCCIÓ (15 minuts)

Doneu la benvinguda als participants i escolliu una activitat per trencar el gel o una activitat energitzant per establir un to positiu i conèixer-se els uns als altres.

Feu una breu descripció de les metes i objectius del taller.

BLOC 2 - QUÈ ÉS LA NARRATIVA?

Definició

"Les narratives són importants per definir, reforçar o canviar les estructures de poder social i polític desiguals, que sostenen i legitimen el discurs d'odi i totes les formes de discriminació i extremisme".

El terme narratives s'utilitza sovint com a sinònim de contes, però molt sovint les narratives contenen molts més elements que aquests darrers. Nabokov va afirmar: "Si els dic que el rei va morir i després la reina va morir, això no és una narració; això és trama. Però si et dic que el rei va morir i després la reina va morir amb el cor trencat, això és narració".

De fet, hi ha un element crucial que distingeix els primers dels segons: la relació entre les múltiples històries i esdeveniments que ajuda a donar-los sentit, ubicant-los dins un marc narratiu més ampli.

La nostra interpretació de la realitat.

Les narratives es construeixen a partir de la nostra interpretació de la realitat i dels nostres patrons mentals. És més, un altre element fonamental de les narratives és que, en ordenar els esdeveniments de la realitat, la creen. Per tant, les narratives també ens donen accés a la possibilitat d'imaginar la realitat i ens permeten imaginar el canvi.

En conseqüència, una narrativa ens dona accés als nostres patrons mentals, les nostres creences i les nostres emocions – que hem descobert abans juntament amb l'Activitat de Cafeteria del món (World cafe).

Des d'aquesta perspectiva: “les narratives importen perquè influeixen en la manera de pensar de les persones. Serveixen de guia per a les seves decisions i accions”²⁰ i poden impulsar el canvi social a través de la imaginació.



*Les narratives, la nostra interpretació de la realitat*²⁰

Com construir una narrativa col·lectiva, a partir de qui som i què volem ser

Les narratives es componen de diversos elements, alguns explícits i altres implícits.

Els elements principals d'una narrativa són:

- 1) **Estructura:** es compon de tres moments, sent el primer el moment inicial, el qual és interromput per un conflicte o dilema (segon moment), finalitzant amb la seva resolució o transformació (moment final).
- 2) **Personatges:** hi ha els protagonistes que poden presentar-se com a herois, moltes vegades acompanyats dels antagonistes.
- 3) **Context:** context sociocultural i històric en què la narrativa cobra significat.
- 4) **Relacions:** connexió entre personatges. La relació pot ser positiva o negativa.
- 5) **Significat:** A diferència de la trama, la història i la crònica, una narrativa presenta una connexió entre els personatges principals, el seu comportament i les seves accions (una història individual) amb el context general i el panorama més ampli (història col·lectiva).²¹

A més, també hi ha narratives polítiques i socials, que tenen característiques distintives i es distingeixen pel fet que poden influir profundament en l'opinió pública i que són una potent eina de sensibilització.

Presenten tres dimensions clau:²²

- **La dimensió emocional:** Les emocions més utilitzades són la por, l'esperança i la ira. Les emocions connecten les persones amb les històries.

²⁰ Font: https://encrypted-tbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcRENp8k_kjHH4usD7XkxDS18oijCiKvJW_WRg&usqp=CAU

²¹Ivi, pàg. 62-64

²²Ivi, pàg. seixanta-cinc.

- La dimensió espacial: que permet a l'espectador trobar el seu propi posicionament i perspectiva dins del context general de la història.
- La dimensió temporal: que permet un vincle entre el passat, les raons i orígens del moment de convulsió amb el present i el futur²³.

Narratives polítiques: "Sí, podem"

El 2008, Obama, en el marc de la seva campanya electoral a la presidència dels Estats Units, va utilitzar un eslògan senzill, inclúsiu i directe: "Sí, podem". Aquest eslògan va ser només la punta d'un iceberg narratiu complex i poderós, vinculat a la història personal d'Obama, que, tanmateix, està vinculada a una història col·lectiva més àmplia, la de les minories als Estats Units i especialment la dels afroamericans.



Si podem²⁴

Per tant, el famós eslògan es refereix a una narrativa que es pot descriure com a inclusiva, a diferència de la narrativa anterior de "ens roben la feina", que és excloent en el sentit que va en contra d'algú.

Pel que fa als 5 elements presents a la narrativa, podem notar primer que el personatge és "nosaltres", implícitament pel que també existeix un "ells" oposat. En aquest cas, la relació és conflictiva perquè "creiem que podem".²⁵ mentre que "algú més pensa que no podem, o que no vam poder". El context a què fa referència aquesta narrativa és el de l'optimista cultura nord-americana.

L'estructura consta del moment inicial (1) en què "alguna cosa és impossible", passant pel moment disruptiu (2) en què "sostinem que en canvi és possible", i finalment el moment final (3) en què "nosaltres argumentem que és possible".

Finalment, pel que fa a l'últim element, és a dir, el significat de la història, es pot afirmar el següent: "Els Estats Units són un país d'oportunitats. La feina dura i l'optimisme fan que tot sigui possible. La història d'Obama es pot convertir en un model del que és macro al que és micro"²⁶.

²³Ibidem.

²⁴ font: <https://citynews-today.stgy.ovh/~media/original-hi/16082542819007/barack-obama-yes-we-can-3.jpg>

²⁵Ivi, cit. pag. 73.

²⁶Ibidem.

Pel que fa a les tres dimensions polítiques, l'espacial es refereix a un "nosaltres" que està obert perquè totes les persones poden entrar i ser-ne part i formar part de la nostra història. Mentre que el temporal consisteix en un abans, en què "algú va pensar que no podíem"²⁷ i un després en què "demostrarem que podem". Finalment, al lema "sí, podem" l'emoció predominant és la d'esperança. Les històries i els lemes són la punta de l'iceberg narratiu.

Contar històries és més efectiu que contar estadístiques, dades, etc. Per això té sentit treballar històries i auto narracions, que són eines més fàcils i immediates de construir individualment i dins de grups.

Els passos següents constituïran activitats pràctiques per a la construcció de narratives i històries col·lectives.

Activitat 3 - Crear una història d'“activisme”

Pas 3.1 - CREIEM JUNTS UNA HISTÒRIA D'ACTIVISME (1 hora 10 min)

> EN SUBGRUPS

1. Dividir en subgrups (5 min)

Dividir el grup en subgrups de 7 persones.

2. Explicar: elements de l'arc narratiu (10 min)

Lliurament a cada subgrup un document escrit prèviament que indiqui els elements d'un arc narratiu:

- Context
- Personatges principals
- Missió
- Antagonistes
- Personatges secundàries
- Esdeveniment inesperat
- Final

Explica'ls que per crear una història cal comptar amb aquests elements.

Elements d'un arc narratiu:

- **Context**= temps, entorn → quan i on
- **Personatge principal**→ qui
- **Missió**= què ha de fer el protagonista, el propòsit → què
- **Antagonista/s**= la persona/es que intenten sabotejar el protagonista i la missió → contra qui
- **Personatge secundari/s**= algú que ajudarà el protagonista → amb qui

²⁷ Ibidem.

- **Esdeveniment inesperat**= va passar una cosa inesperada → obstacle

3. **Final**= com va acabar

Pregunteu-ne alguns exemples (10 min)

Convideu-los a donar 2 o 3 exemples d'històries (com contes de fades, pel·lícules, llibres) que coneguin i individualitzin junts els elements d'aquestes històries.

4. **Distribuir la tasca (10 min)**

El treball es farà sobre el paper (Document escrit del punt 2)

Cada membre del grup (7 membres) ha d'escriure un dels elements (7 elements).

- El primer membre escriurà el context i després doblegarà cap enrere la primera línia del paper amb el context, per cobrir-lo.
- El membre passarà el paper al segon, qui, sense mirar l'escriptura abans, escriurà el/s caràcter/s primari/s...
- i així successivament.

Cada membre escriurà la seva part de la història, sense conèixer les parts dels altres.

El Formador/a/facilitador ha d'aclarir que no ha de parlar ni donar consells.

→ **Només una “regla”: una història d’“activisme”**

La missió ha de tenir relació amb qüestions socials/comunitàries, com ara una injustícia, un problema social, una qüestió per la qual el protagonista s'ha d'activar.

Aquesta indicació és útil per permetre a les persones participants pensar en crear una història que sigui real i quotidiana, cosa que coneguin durant les seves vivències o del que hagin sentit a parlar.

Assegureu-vos que tots els participants hagin entès aquesta “regla”.

5. **Temps per escriure i llegir (10 min)**

Quan tots els membres hagin escrit l'element, deixeu-los temps per llegir junts la seva història.

6. **Resposta: Quina és la moralitat de la història? (5 minuts)**

Convideu els subgrups a respondre la pregunta:

- Quina és la moralitat de la història?

Doneu-los algun post-it perquè escriguin. El Formador/a/facilitador ha de parar atenció que la discussió sigui oberta i que l'espai sigui segur.

7. Tornada amb els altres (10 min)

Convideu els subgrups a triar un representant que hagi de llegir el conte i el post-it amb la moralitat. Enganxa el post-it en un cartell.

8. Explicar (10 min)

Explica'ls quina és la moralitat d'aquesta activitat:

Ara hem entès que per crear una història cal comptar amb diferents elements perquè sigui coherent i fluida. Hem après que cadascú pot crear un element d'una història.

La missió era una cosa per la qual cosa activar-nos o lluitar: ens havíem connectat amb la nostra visió i imaginació de canvi que desitgem, de la qual parlem a la Unitat 2. La moralitat d'aquesta activitat no és crear una història fantàstica, sinó crear una història col·lectiva . conte on puguin conèixer quins són els elements d'aquest conte d'“activisme”, per trobar aquests elements al nostre conte.

Activitat 4 - Crear una comunicació col·lectiva

Pas 4.1 - IMAGINA SER...(40 min)

> EN SUBGRUPS

1. Dividir en subgrups (5 min)

Dividir en subgrups de 5 persones.

2. Triar una missió (5 min)

Trieu una missió de l'activitat o creeu una nova missió, que ha d'estar connectada a un problema social/comunitari pel qual lluitar/activar-se.

3. Imagina ser (15 min)

Imagineu-vos ara que sou un grup d'activistes en aquesta Missió i han de comunicar-se fora de la seva causa.

Intenteu respondre junts a aquestes preguntes:

- A qui volem comunicar la nostra causa?
- Amb quines eines podem comunicar la nostra causa?
- Quin impacte i canvi volem aconseguir?

Escriviu la resposta breument en tres post-it.

4. Tornada amb els altres (15 min)

Convideu els subgrups a escollir un representant que hagi de llegir la resposta i enganxar el post-it en un cartell.

Activitat 5 - Crear la nostra narrativa col·lectiva

Pas 5.1- UNA NARRATIVA FETA PER I DE NOSALTRES (40 min)

> TOTS JUNTS + FACILITADOR/Formador/a

1. Sobre nosaltres

- Raoneu ara sobre nosaltres. Convideu a respondre en conjunt a la pregunta: Quins són els elements de la NOSTRA narrativa?
- Prendre com a referència l'element de l'arc narratiu.
- Construir un mapa amb el suggeriment del grup.
- Emporteu-vos tots els cartells de les Unitats 1 i 2.

Elements d'un arc narratiu

- **Context (5 minuts): Quin és el nostre context?**

> EL GRUP

Convidar a reflexionar sobre el temps i l'entorn real on viuen. Descriure junts les característiques del nostre temps i espai.

- **Personatge/s principal/s (10 min): Qui és el personatge principal?**

> EL FACILITADOR/Formador/a

Som el personatge principal de la nostra narrativa!

- Prendre com a referència la Unitat 1.
- Prendre com a referència el cartell creat amb totes les activitats A, B i D.

Hem treballat com liderar un grup i quines són les habilitats de lideratge del nostre grup, amb les activitats:

- Activitat A - LÍDERS I HABILITATS DE LIDERATGE.
- Activitat B - HABILITATS DE LIDERATGE EN EL MEU GRUP.

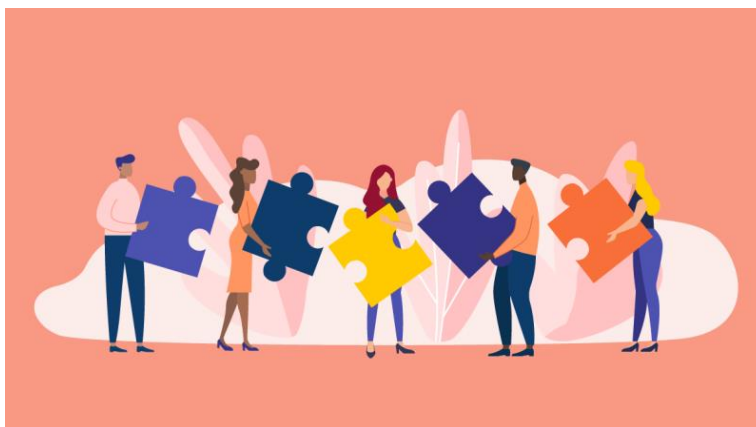
Després treballem en nosaltres mateixos, amb:

- Activitat C - EMPODERAMENT: EL GRUP I JO

I al final hem treballat al nostre grup, amb:

- Activitat D - UN GRUP FET DE NOSALTRES.

Aquest grup és el personatge principal de la nostra narrativa, fet dels nostres valors, les nostres habilitats, les nostres debilitats i les nostres fortaleeses.



Un grup fet de totes nosaltres

- **Missió (10 min): Quina és la nostra missió?**

> EL FACILITADOR/A /Formador/a

La nostra missió és comunicar i crear consciència sobre els nostres desitjos, les nostres metes, la nostra imaginació, el canvi que volem portar.

Prendre com a referència la Unitat 2.

Prendre com a referència el cartell creat amb totes les activitats E i G.

Havíem treballat la nostra imaginació amb:

- Activitat E - CAFÈ MUNDIAL: DESITJOS, CANVI, IMAGINACIÓ.

Després hem raonat sobre com comunicar la nostra missió, amb activitat:

- Activitat F - COM PODEM ARA SENSIBILITZAR JUNTS?
- Activitat G - COM PODEM COMUNICAR LA NOSTRA IMAGINACIÓ?



- **Antagonista/es (5 min)**

> EL GRUP

- Qui són els nostres antagonistes?

Raona amb el grup sobre qui pot ésser l'antagonista de la nostra missió.

- **Personatges secundaris (5 min)**

> EL GRUP

- Qui pot ser el nostre personatge secundari?

Els personatges secundaris també poden ser no humans, com ara les eines de la nostra comunicació.

2. El nostre camí (10 min)

> EL FACILITADOR/A Formador/a

No podem preveure què passarà, quin pot ser l'esdeveniment inesperat del nostre camí i quin serà el final.

- Esdeveniment inesperat
- Final

Fins ara hem construït alguna cosa, estem a la meitat del nostre camí, del nostre arc narratiu. Hem de mantenir el nostre grup sòlid i cohesionat, per assolir la nostra missió i poder generar consciència sobre el canvi que volem fer. Hem construït una narrativa col·lectiva de nosaltres mateixos i podem iniciar el nostre camí per assolir la nostra missió!

8. Processos metodològics

Educació no frontal, educació no formal, educació entre parells, aprendre fent.

La metodologia barreja de vegades marcs teòrics amb la pràctica, però gairebé tots els continguts es duen a terme amb un aprenentatge basat en activitats.

Eines de metodologia: Discussió grupal, discussió en subgrups, forma d'expressió pròpia i col·lectiva, metodologies d'aprenentatge no formal com a pensament crític, resolució de problemes, aprenentatge grupal cooperatiu, estratègia d'autoavaluació.

9. Número i perfil del Formador/a.

Preferiblement, els/les Formadors/es hauran de tenir experiència i coneixements previs als camps de sensibilització i activació comunitària i haurien de tenir experiència en la gestió de grups. Han d'utilitzar un llenguatge no discriminatori i inclúsiu i també ser capaços de crear un espai obert i segur.

Hi pot haver alguns Formadors per explicar el context i alguns facilitadors per supervisar el treball i facilitar algunes discussions.

10. Proporcions

La ràtio ideal és 1 formador/a per cada 10 participants.

És recomanable tenir 1 facilitador/a per cada subgrup, per supervisar la feina i facilitar algunes discussions.

11. Avaluació

Avaluació pròpia i col·lectiva:

Els participants avaluaran per ells mateixos les competències adquirides sobre la creació d'una narrativa a l'ACTIVITAT - UNA NARRATIVA FETA PER I DE NOSALTRES.

En aquesta darrera activitat, el Formador/a convida els participants a respondre junts la pregunta: Quins són els elements de la NOSTRA narrativa? El Formador ha de comprovar si s'han comprès els elements narratius i si s'han adquirit competències.

Aquesta activitat també resumeix les competències de les dues darreres unitats, ja que per a "Caràcter principal" i "Missió" es tocarà respectivament la Unitat 1 (el grup i les habilitats) i la Unitat 2 (desitjos, metes, canvi).

Aquesta última activitat significa resumir totes les altres per connectar tots els punts, suggeriments i aportacions.

Resultat: es construirà sobre un mapa amb el suggeriment del grup.

5. Solucions d'economia circular

5.1. Breu descripció del mòdul

Objectius principals

- Proporcionar als estudiants una comprensió fonamental dels principis de l'economia circular i la seva aplicació pràctica;
- Mostrar exemples de la vida real de solucions d'economia circular;
- Emfatitzar el paper de l'Educació i Formació Vocacional (EFV) i entrenament en la preparació dels i les estudiants per a carreres en camps relacionats amb l'economia circular.

Objectius secundaris

- Dotar l'alumnat d'EFV de coneixements, habilitats i inspiració per participar activament i contribuir a la transició cap a una economia més sostenible i circular a Europa i més enllà.

Competències generals i específiques abordades

Competències generals

- Capacitat d'escolta;
- Capacitat d'aprenentatge (Habilitat per obtenir o ampliar coneixements i tècniques relacionades amb la tasca; Aprenentatge i aplicació de nova informació, sistemes i mètodes de treball),
- Capacitat de pensament crític (Capacitat per qüestionar i argumentar conceptes, idees i situacions, i discriminar fal·làcies, inconsistències i errors lògics)

Competències específiques

- Economia circular: ús de recursos energètics, impacte del packaging, innovació tecnològica



Durada aproximada

6 hores dividides de la següent manera:

Unitat 1	Unitat 2	Unitat 3
3 hores	3 hores	3 hores

5.2. Grups destinataris

Segons l'informe Itineraris d'Ocupació Verda, inclòs al document Marc de Competències, el Mòdul de Formació en Solucions d'Economia Circular està dirigit a aquests perfils professionals

Gestió general de projectes i recursos

- Coordinador/a Cap de Projecte

Àrea de Producció Agropecuària i Recollida d'Excedents

- Coordinador/a de l'àrea de producció.
- Agricultor/a o ajudant de granja
- Coordinador/a de l'àrea de recol·lecció d'excedents
- Tècnic/a de suport i logística a l'àrea de recollida d'excedents.



Àrea de Transformació

- Coordinador/a de l'àrea de Cuina i Transformació:
- Ajudant a l'àrea de Transformació

Àrea d'emmagatzematge, logística i distribució.

- Coordinador/a de l'àrea d'emmagatzematge, logística i distribució/ Responsable d'emmagatzematge i logística
- Auxiliar de logística/treballador de magatzem

Àrea d'educació

- Educador/a d'adults en agricultura sostenible i sistema alimentari, educador ambiental
- Educador/a escolar

Aquest mòdul també està dissenyat per a persones instructores d'educació i Formació Professional (FP), especialitzades en estudis d'economia/empresa, emprenedoria i/o producció d'aliments amb un nivell avançat d'experiència. En particular, a les persones amb una base sòlida en negocis i economia que busquin aprofundir els coneixements sobre l'economia circular dins la seva àrea específica d'especialització. Aquests podrien difondre i ensenyar aquest mòdul a estudiants de FP que estiguin interessats/des en trajectòries professionals ecològiques.

5.3. Metodologia

El mòdul utilitza una rica varietat de metodologies d'aprenentatge interactives i atractives, dissenyades per atendre diversos estils d'aprenentatge i maximitzar la retenció de coneixements. Comença amb conferències

informatives i debats guiats per establir una sòlida comprensió fonamental dels principis de l'economia circular. Aquests proporcionen a les persones participants el fonament teòric essencial necessari per comprendre el concepte.

Els punts focals d'aquest mòdul són activitats dinàmiques i interactives que involucren l'anàlisi d'estudis de casos del món real i discussions grupals. Aquest enfocament pràctic submergeix les persones participants en exemples pràctics i els permet ser testimonis dels principis de l'economia circular en acció. És una manera poderosa d'unir la teoria i l'aplicació, fomentant una apreciació més profunda del tema.

Les sessions de preguntes i respostes estan integrades estratègicament per fomentar la participació activa i estimular el pensament crític. Les persones participants tenen l'oportunitat de cercar aclariments i participar en diàlegs significatius, promovent una comprensió més profunda del tema. En conjunt, aquests mètodes innovadors d'aprenentatge no només milloren la comprensió dels participants, sinó que també fomenten una experiència d'aprenentatge altament interactiva i informativa, fent de l'economia circular un tema d'estudi atractiu i impactant.

5.4. Eines

Recursos generals necessaris: cadires, taules, un projector, un ordinador, fulls de paper, bolígrafs, marcadors, notes adhesives, adhesius, rodafolis, portàtils/tauletes. Cal una bona connexió a Internet per a les activitats que requereixen investigació en línia. Hi ha d'haver projector i altaveus disponibles.

5.5. Infraestructura

És aconsellable que les activitats es realitzin en una àrea espaiosa per garantir que els grups de treball puguin asseure's en diferents taules i treballar sense molestar-se entre si.

5.6. Accessibilitat

Pel que fa a l'accessibilitat, la principal activitat que pot plantejar algunes restriccions és la investigació en línia. Tot i això, atès que les persones participants col·laboren en grups, els seus companys/es de grup poden brindar assistència a persones amb discapacitats específiques. Les altres activitats, com ara debats i presentacions, són generalment accessibles i la seva execució es pot ajustar per satisfer una àmplia gamma de necessitats i preferències.

En termes del mecanisme, és crucial garantir que les persones capa citadores i facilitadores estiguin ben informats sobre els requisits específics i les adaptacions necessàries des del començament del curs. Això es pot aconseguir incorporant un qüestionari al procés de registre, que permeti als participants descriure les seves necessitats úniques. Aquest enfocament proactiu garanteix que s'implementin les mesures necessàries des de l'inici del curs, promovent un entorn d'aprenentatge inclusiu i acollidor.

5.7. Altres mecanismes d'inclusió

Aquesta activitat no té mecanismes d'inclusió predefinits, ja que podrien variar depenent de la institució amfitriona. El mòdul està dissenyat per ser inclusiu i acollidor per a tots els participants, i molts dels materials són accessibles en diversos idiomes per adaptar-se a persones de diversos orígens culturals. A més, els facilitadors han d'estar preparats per ajudar els participants que enfronten barreres lingüístiques, utilitzant

eines com DeepL o Google Translate per a llocs web per garantir que els materials siguin accessibles per a tothom quan sigui necessari.

5.8. Altres dades d'interès

Material i recursos de capacitació existents

General:

- [Cursos d'economia circular | Fundació Ellen MacArthur](#)
- [Guia circular: la teva formació en economia circular](#)

Unitat 1

- [Eliminar els residus i la contaminació.](#)
- [Fer circular productes i materials \(en el seu valor més gran\)](#)
- [Regenerar la natura](#)
- [Alimentació i economia circular: anàlisi profunda](#)
- [Economia Circular i Alimentació | Fundació Ellen MacArthur](#)
- <https://www.ellenmacarthurfoundation.org/food-and-the-circular-economy-deep-dive>
- [Cinc beneficis d'una economia circular per als aliments](#)
- [Completant el quadre: Dissenyar un sistema alimentari que sigui positiu per a la natura i el nostre clima](#)

Unitat 2

- [Ciutats i economia circular per a l'alimentació – descripció general](#)
- [Transformar el nostre sistema alimentari pot fer front al canvi climàtic, i les ciutats tenen un paper de lideratge](#)
- [Transformar els sistemes alimentaris de les ciutats per a l'economia circular](#)
- [El paper dels restaurants: El paper dels restaurants en un sistema alimentari urbà circular](#)
- [Londres: Col·laboració transversal per transformar el sistema alimentari: Londres](#)
- [Milà: Col·laborant per canviar els sistemes alimentaris locals: Milà](#)
- [Brussel·les https://emf.thirdlight.com/file/24/P-UFI1YP4iZY2JP-If8P-0p5E/Focus-City-Brussels-Belgium.pdf](https://emf.thirdlight.com/file/24/P-UFI1YP4iZY2JP-If8P-0p5E/Focus-City-Brussels-Belgium.pdf)

Unitat 3

- [Què són els treballs circulars? - Programa d'Ocupació i Habilitats a l'Economia Circular](#)
- [Índex d'inici circular](#)
- [Monitor de treballs circulars](#)
- [Índex d'inici circular](#)
- [Economia circular | ONU llocs de treball](#)

Unitat de formació #1 – Introducció a l'economia circular

1. Tipologia

Mòdul d'Economia circular

2. Descripció

En aquesta unitat, els participants obtindran una introducció al concepte de economia circular dins del context del sistema alimentari. Se submergiran activament en el coneixement teòric mitjançant l'examen d'estudis de casos del món real i discutiran junts què han après.

3. Durada

Activitat 1: Introducció	40 minuts
Activitat 2: Beneficis de la producció circular d'aliments	20 minuts
Activitat 3: Economia circular en acció	90-110 minuts: investigació d'estudis de cas 60 minuts i presentacions de cada grup 15 minuts

Durada total: 2,5 hores

4. Recursos i espai

Recursos generals necessaris: cadires, taules, un projector, un ordinador, fulls de paper grans, bolígrafs, marcadors, notes adhesives, adhesius, rodafolis, portàtils/tauletes i connexió a Internet.

És aconsellable que les activitats es realitzin en una àrea espaiosa per garantir que els grups de treball puguin asseure's en diferents taules i treballar sense molestar-se entre si.

5. Objectius

Objectius principals i secundaris

- Les activitats d'aquesta unitat tenen com a objectiu dotar els participants d'una comprensió integral de l'economia circular en el context de la producció d'aliments. Al final d'aquesta unitat, les persones participants haurien de poder definir i explicar els conceptes i els principis fonamentals de l'economia circular pel que fa a la indústria alimentària. Reconeixeran els beneficis de la producció circular d'aliments, que inclou la sostenibilitat ambiental, la viabilitat econòmica i la responsabilitat social. A través d'activitats interactives i estudis de casos, els estudiants desenvoluparan la capacitat d'analitzar i d'identificar aplicacions del món real de pràctiques circulars dins del sector de producció d'aliments.

6. Marc de competències

Competències generals:

- Capacitat d'aprenentatge (Habilitat per obtenir o ampliar coneixements i tècniques relacionades amb la tasca. Captura i aplicació de nova informació, sistemes i mètodes de treball)
- Capacitat d'escoltar
- Capacitat de pensament crític (Capacitat per qüestionar i argumentar conceptes, idees i situacions, i discriminar fal·làcies, inconsistències i errors lògics)

Competències específiques

- Economia circular: ús de recursos energètics, impacte del packaging, innovació tecnològica
- Coneixement de fases, actors i interaccions de la cadena agroalimentària.

7. Sessió detallada

Activitat 1: Introducció

Pas 1: Introducció al curs (10 minuts)

- Benvinguda i trencagels
- Descripció general de la unitat d'aprenentatge

Pas 2: Què és l'economia circular i com es relaciona amb la producció d'aliments?(30 minuts)

- Introducció a l'economia circular
- Economia circular als sistemes alimentaris

Els materials per a formadors estan disponibles al kit d'eines.

A. Introduint l'economia circular

El concepte d'economia circular ha guanyat importància substancial en els darrers anys a mesura que les societats de tot el món s'enfronten als desafiaments ambientals i econòmics profunds que plantegen els





models econòmics lineals tradicionals. En essència, l'economia circular és un enfocament innovador i holístic per a la gestió de recursos i el creixement econòmic. Representa un canvi de paradigma que s'allunya del sistema convencional de "prendre, fabricar i eliminar", conegut per la degradació ambiental i el consum insostenible de recursos.

En essència, una economia circular té com a objectiu imitar els ecosistemes naturals, on els recursos es reutilitzen, reciclen i regeneren en un circuit continu, minimitzant el malbaratament i reduint la pressió sobre els recursos finits del nostre planeta. La transició cap a una economia circular depèn de tres principis fonamentals: (1) dissenyar per eliminar les deixalles i la contaminació; (2) mantenir els productes i materials en ús; i (3) regenerar els sistemes naturals.

Eliminar residus i contaminació és el primer pilar de l'economia circular. Requereix repensar i redissenyar productes i sistemes, centrant-se en la durabilitat, la reparabilitat i la reciclabilitat. En crear productes dissenyats per durar i que siguin fàcils de reparar, es pot reduir significativament la generació de residus i la contaminació.

El segon principi, mantenir els productes i materials en ús, subratlla la importància d'estendre la vida útil dels productes mitjançant pràctiques com ara la renovació, la remanufactura i el reciclatge. Promou la idea que els productes han de tenir múltiples cicles de vida, i reduir així la necessitat d'una producció constant i el consum de recursos verges. El tercer i darrer principi implica la regeneració dels sistemes naturals, tot reconeixent la interdependència entre el medi ambient i l'economia. Aquest principi subratlla la importància de fomentar pràctiques regeneratives i restauratives, com ara l'agricultura sostenible i la gestió responsable de la terra, per garantir la salut dels ecosistemes a llarg termini.

Una de les principals fortaleeses del concepte d'economia circular és el potencial per abordar una multitud de desafiaments simultàniament. No només ofereix una via per reduir les deixalles i la contaminació, sinó que també contribueix a una eficiència més gran dels recursos, la creació d'ocupació i una resiliència econòmica més gran. A més, una economia circular pot ajudar a mitigar el canvi climàtic en reduir les emissions de gasos d'efecte hivernacle associades amb l'extracció i la producció de recursos.

La implementació d'una economia circular no està exempta de desafiaments. Requereix un canvi fonamental en la manera com operen les empreses, així com canvis en el comportament dels consumidors i les polítiques governamentals. Però nombroses històries d'èxit d'empreses i regions de tot el món han demostrat els beneficis tangibles d'aquest model, inclosos estalvis de costos, més competitivitat i reducció de la petjada ambiental.

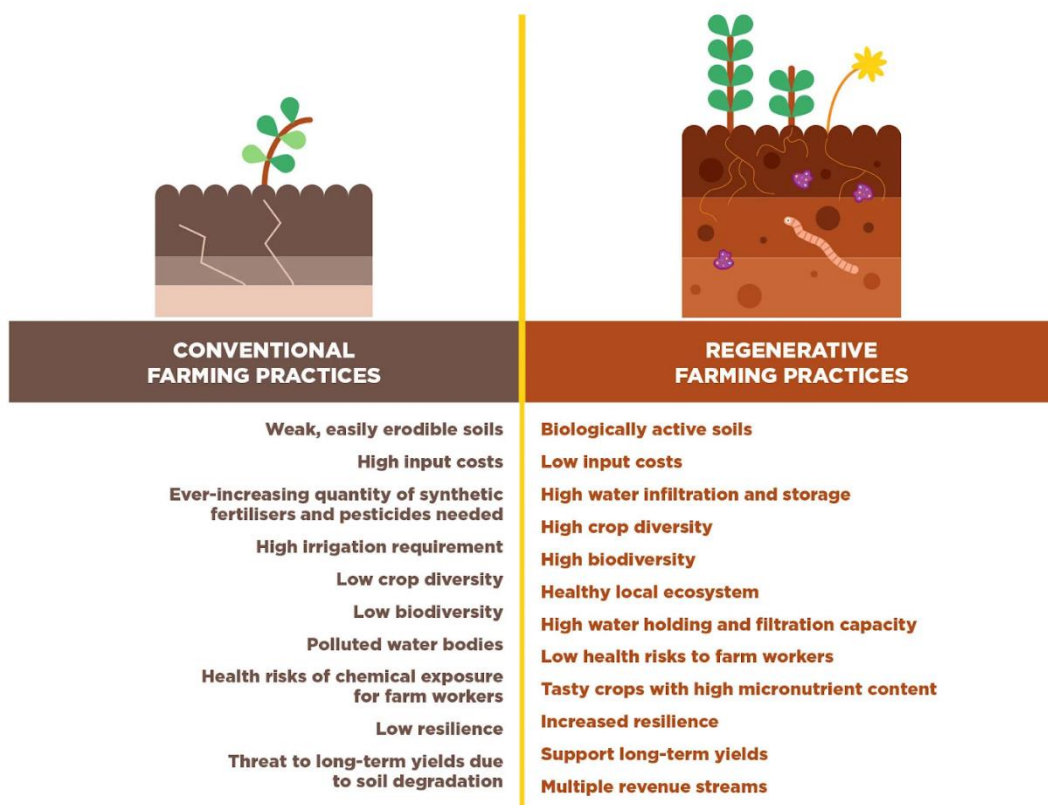
En conclusió, l'economia circular no és simplement una paraula de moda; representa un canvi fonamental en el nostre enfocament del desenvolupament econòmic i la gestió de recursos. És una visió convincent per a un futur en què la sostenibilitat, la prosperitat econòmica i la gestió ambiental no siguin objectius contradictoris sinó prioritats entrelaçades. Mentre continuem bregant amb problemes globals urgents, l'economia circular proporciona un model per a una relació més harmoniosa i regenerativa amb el nostre planeta. En adoptar aquest concepte, fem un pas significatiu cap a un futur sostenible i pròsper per a tothom.

L'economia circular es basa en tres principis, impulsats pel disseny:

- [Eliminar els residus i la contaminació.](#)
- [Fer circular productes i materials \(en el seu valor més gran\)](#)
- [Regenerar la natura](#)
- [Alimentació i economia circular: anàlisi profunda](#)
- **Economia circular i producció d'aliments**

La intersecció de l'economia circular i la producció d'aliments promet un enfocament més sostenible i eficient per alimentar el planeta. En un sistema alimentari circular, el model lineal tradicional de cultiu, processament, consum i eliminació d'aliments es reemplaça per un sistema de circuit tancat. Aquest sistema emfatitza la reducció del malbaratament d'aliments, la reutilització de recursos i el reciclatge de materials orgànics a l'ecosistema. Fomenta pràctiques com l'agricultura regenerativa, l'abastament local i l'embalatge responsable, tot això contribueix a un planeta més saludable i una cadena de subministrament d'aliments més resiliència. Els principis de l'economia circular en la producció d'aliments no només redueixen els impactes ambientals sinó que també ajuden a abordar els desafiaments urgents de la seguretat alimentària i l'escassetat de recursos, cosa que la converteix en un concepte fonamental a la nostra recerca d'un món més sostenible i nodrit.

[Economia Circular i Alimentació | Fundació Ellen MacArthur](#)



L'economia circular en el context de producció d'aliments ofereix cinc beneficis convinents per a la societat i el medi ambient. En primer lloc, promou la regeneració dels sistemes naturals a través de mètodes regeneratius de producció d'aliments, com ara l'agrosilvicultura i la rotació de cultius, que no



només produeixen aliments d'alta qualitat sinó que també milloren els ecosistemes locals. En segon lloc, combat activament el canvi climàtic segrestant carboni mitjançant la fotosíntesi durant tot l'any i promovent l'ús de fertilitzants orgànics i la valoració de residus orgànics. Això podria reduir potencialment les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle en un 49% per al 2050.

En tercer lloc, una economia circular dels aliments pot millorar l'accés a aliments nutritius reconnectant les àrees urbanes amb la producció local d'aliments i establint cadenes locals de subministrament d'aliments resilient, especialment a les regions periurbanes. Això pot abordar els desafiaments de la seguretat alimentària i reduir la vulnerabilitat de les cadenes de subministrament d'aliments durant les perturbacions globals.

En quart lloc, recolza les comunitats locals preservant les petites explotacions agrícoles i les pràctiques agrícoles tradicionals, garantint tant la sostenibilitat ambiental com els mitjans de vida de les poblacions rurals.

Finalment, l'adopció d'un enfocament d'economia circular per a la producció d'aliments condueix a substancials estalvis de costos i a la creació de valor econòmic. En reduir el malbaratament d'aliments i optimitzar la utilització de recursos, les ciutats podrien generar beneficis anuals per valor de bilions de dòlars, com ara reduir els costos de salut relacionats amb l'exposició a pesticides i aprofitar el potencial econòmic dels fluxos de deixalles orgàniques. A mesura que les empreses i els formuladors de polítiques inverteixen cada cop més en sistemes alimentaris circulars, l'enfocament promet treballar en harmonia amb la natura, salvaguardar la biodiversitat, promoure la salut humana i contribuir a l'estabilització del clima.

Consulteu:

- [Cinc beneficis d'una economia circular per als aliments](#)
- [Completant el quadre: Dissenyar un sistema alimentari que sigui positiu per a la natura i el nostre clima](#)

Activitat 2: Beneficis de la producció circular d'aliments (20 minuts)

Dividiu les persones participants en grups més petits de fins a 4 persones i permeteu-los, basant-vos en el que van aprendre sobre l'economia circular dels aliments, escriure en un full de paper gran els beneficis i classificar-los en beneficis ambientals, socials i econòmics d'un sistema alimentari circular. El formador pot recopilar els resultats en una llista i escriure'ls a una pissarra o penjar-los a la sala.

Activitat 3: Economia circular en acció (90-110 minuts: investigació d'estudis de cas 60 minuts - presentacions de cada grup 15 minuts)

Cada subgrup rebrà un estudi de cas, sigui en paper o llegint des d'un ordinador. Demaneu als participants que investiguin el negoci (busquin el lloc web, aprenguin més sobre el seu enfocament, etc.) i preparin una presentació del negoci. Mentre investiguen, han d'analitzar la pràctica empresarial en termes dels beneficis que brinden (com s'estableix a l'activitat 1), així com l'estudi de cas aborda els principis clau de l'economia circular (eliminar, circular, regenerar) i poder-los informar al grup complet.

Després cada subgrup presentarà el cas a tot el grup i explicarà el seu enfocament circular i els beneficis ambientals, socials i econòmics que proporciona. Cal reservar una mica de temps per respondre les preguntes de l'audiència i deixar espai per a les discussions. Cal encoratjar els grups a presentar creativament els estudis de cas.

8. Processos metodològics

La unitat de capacitació utilitza una varietat de metodologies interactives i atractives d'aprenentatge. Inclou conferències i debats per proporcionar coneixements fonamentals, mentre que una activitat interactiva que inclou estudis de casos i debats grupals anima les persones participants a analitzar exemples del món real de pràctiques circulars a la producció d'aliments. La unitat també fa servir ajudes visuals i exemples del món real per fer que els conceptes complexos siguin més accessibles. Les sessions de preguntes i respostes promouen la participació activa i les activitats de resum i reflexió ajuden a consolidar l'aprenentatge. Aquests mètodes milloren la comprensió dels participants sobre l'economia circular en la producció d'aliments, assegurant una experiència d'aprenentatge més interactiva i informativa.

9. Número i perfil del Formador/a

L'ideal seria que l'equip de formadors estigués format per dues persones amb coneixements pràctics en els temes tractats. La seva funció és proporcionar informació als participants i guiar-los a través dels processos analítics. Poden proporcionar informació addicional quan alguna cosa no és clara o sorgeixen dubtes i també són capaços d'adaptar les activitats a les necessitats i perfils dels participants. Tenen experiència en la facilitació de grups i poden crear un contenidor segur per a una investigació creativa dels temes.

10. Proporcions

De 2 a 12 participants i la mida total del grup no ha d'excedir els 12 per proporcionar un entorn propi propi.

11. Avaluació

L'avaluació d'aquesta unitat de capacitació adopta un enfocament informal però atractiu. En lloc de dependre d'avaluacions formals tradicionals, les persones participants tindran l'oportunitat d'autoavaluar-ne la comprensió i el progrés d'aprenentatge a través de l'anàlisi d'estudis de casos del món real. Aquest mètode dinàmic permet als alumnes aplicar els seus nous coneixements i habilitats de pensament crític per avaluar la seva comprensió i aplicació del material del curs, fomentant un enfocament més pràctic de l'avaluació.

12. Recomanacions i comentaris generals.

No cal cobrir tots els temes íntegrament. El facilitador o capacitador pot seleccionar temes específics segons el context i les necessitats dels participants. Aquesta capacitació ofereix un conjunt complet de conceptes i alguns temes es poden resumir o revisar a altres unitats.

La durada suggerida per a cada subactivitat és aproximada. Depenent de factors com el nombre de participants i els seus antecedents, el o la formadora pot optar per assignar més o menys temps a activitats específiques. De manera similar, els temes proposats es poden ajustar per acomodar el nivell d'experiència dels participants, permetent una exploració més profunda d'àrees específiques.

Es recomana que els formadors/es comprenguin i preparin a fons el contingut abans de realitzar l'activitat. El tema pot ser complex i s'ha de comunicar de la manera més clara i inclusiva possible. Cal evitar les suposicions sobre els coneixements previs dels participants i pot ser necessari començar amb conceptes i explicacions més simples.

Unitat de formació #2– Sistemes alimentaris circulars a les ciutats

1. Tipologia

Mòdul d'Economia circular

2. Descripció

En aquesta unitat, els participants obtindran una visió general de la importància i les oportunitats de crear sistemes alimentaris circulars a les ciutats. Se submergiran activament en el coneixement teòric mitjançant l'examen d'estudis de casos del món real i discutiran junts què han après.

3. Durada

Descripció general de la unitat	10 minuts
Presentació: Ciutats i Economia Circular per a l'Alimentació	30 minuts
Activitat 3: Estudis de cas sobre ciutats (115-120min)	115-120 minuts

4. Recursos i espai

Recursos generals necessaris: cadires, taules, projector, ordinador, fulls de paper, bolígrafs, marcadors, notes adhesives, adhesius, rodafolis, portàtils/tauletes i connexió a Internet.

És aconsellable que les activitats es realitzin en una àrea espaiosa per garantir que els grups de treball puguin asseure's en diferents taules i treballar sense molestar-se entre si.

5. Objectius

Objectius

Competències generals:

- Capacitat d'aprenentatge (Habilitat per obtenir o ampliar coneixements i tècniques relacionades amb la tasca. Captura i aplicació de nova informació, sistemes i mètodes de treball)
- Capacitat d'escolta
- Capacitat de pensament crític (Capacitat per qüestionar i argumentar conceptes, idees i situacions, i discriminar fal·làcies, inconsistències i errors lògics)

Competències específiques:

- Economia circular: ús de recursos energètics, impacte del packaging, innovació tecnològica
- Coneixement de fases, actors i interaccions de la cadena agroalimentària.

6. Marc de competències

7. Sessió detallada

Descripció general de la unitat (10 min)

En una era marcada per una ràpida urbanització i escassetat de recursos, les ciutats de tot el món enfronten un desafiament cada vegada més gran: com garantir sistemes alimentaris sostenibles i resilients. Les economies alimentàries circulars han sorgit com una solució convincent, que remodela la manera com les àrees urbanes produeixen, distribueixen i consumeixen aliments. Aquests sistemes innovadors tenen com a objectiu crear un cicle alimentari de circuit tancat, minimitzant el malbaratament, maximitzant l'eficiència dels recursos i fomentant el benestar ambiental i social. Aquest assaig explora la importància de les economies alimentàries circulars a les ciutats, aprofundint en els seus principis clau, beneficis i potencial per transformar el paisatge urbà.

Economies alimentàries circulars: un canvi de paradigma

Les economies alimentàries circulars representen una desviació fonamental del model alimentari lineal que ha dominat les zones urbanes durant dècades. Tradicionalment, les ciutats han seguit un patró lineal en què es produeixen, transporten, consumeixen i descarten aliments, cosa que sovint condueix a ineficiències, degradació ambiental i inseguretat alimentària. Les economies alimentàries circulars, per contra, adopten un enfocament cíclic, emfatitzant les pràctiques regeneratives, la conservació de recursos i la participació comunitària.

Principis i components clau

Les economies alimentàries circulars funcionen segons un conjunt de principis bàsics:

1. Abastament local: en fomentar la producció d'aliments local i regional, les economies alimentàries circulars redueixen la petjada de carboni associada amb el transport de llarga distància i milloren la resiliència dels sistemes alimentaris urbans.
2. Agricultura urbana: el cultiu d'aliments dins de les ciutats, inclosos els jardins als terrats, l'agricultura vertical i les parcel·les comunitàries, permet a les zones urbanes produir una part dels seus aliments localment.
3. Reducció i valorització de residus: Minimitzar el malbaratament d'aliments a través de pràctiques innovadores com el compostatge i el reciclatge ajuda a tancar el cercle i reduir l'impacte ambiental de l'eliminació d'aliments.
4. Eficiència dels recursos: Els sistemes alimentaris circulars prioritzen l'ús responsable dels recursos, com l'aigua, l'energia i la terra, garantint la sostenibilitat i la resiliència a llarg termini.

Beneficis i potencial transformador

Les economies alimentàries circulars ofereixen una varietat de beneficis que transformen el paisatge urbà:

1. Sostenibilitat ambiental: en reduir les deixalles i les emissions associats amb el transport d'aliments a llarga distància i l'eliminació en abocadors, els sistemes alimentaris circulars contribueixen a un entorn urbà més verd i sostenible.
2. Viabilitat econòmica: la producció i distribució local d'aliments creen oportunitats econòmiques, inclosa la creació d'ocupació, alhora que redueixen la càrrega financera del malbaratament i les ineficiències dels aliments.
3. Seguretat alimentària: les economies circulars milloren l'accés als aliments i redueixen les vulnerabilitats a les interrupcions de la cadena de subministrament, contribuint en última instància a més seguretat alimentària a les ciutats.
4. Resiliència comunitària: Aquests sistemes fomenten un sentit de comunitat i responsabilitat compartida per a la producció d'aliments i la gestió de recursos, enfortint la resiliència urbana.
5. Preservació de la biodiversitat: Fomentar diverses fonts d'aliments locals promou la biodiversitat i redueix la dependència dels monocultius.

Superar desafiaments i donar forma a polítiques

Tot i que el concepte d'economies alimentàries circulars és immensament prometedor, no està exempt de desafiaments. Els planificadors urbans, els formuladors de polítiques i les comunitats han de treballar plegats per superar obstacles com ara les regulacions de zonificació, les polítiques d'ús del sòl i la transformació dels espais urbans per a l'agricultura. Els incentius polítics, les reformes de zonificació i les col·laboracions públicoprivades són essencials per impulsar l'adopció de sistemes alimentaris circulars.

Les economies alimentàries circulars a les ciutats representen un enfocament transformador per garantir la sostenibilitat i la resiliència dels sistemes alimentaris urbans. En adherir-se a principis que prioritzen el



proveïment local, la reducció de deixalles, l'eficiència dels recursos i la participació comunitària, aquests sistemes ofereixen una multitud de beneficis, des de la sostenibilitat ambiental fins a la seguretat alimentària i la resiliència comunitària. A mesura que les ciutats continuen evolucionant i enfronten els desafiaments del segle XXI, les economies alimentàries circulars s'erigeixen com un model d'innovació que redefineix la manera com nodrim les nostres comunitats urbanes i el nostre planeta.

Activitat 1: Presentació: Ciutats i Economia Circular per a l'Alimentació (30 min)

Els enllaços estan disponibles al kit d'eines.

Activitat 2: Estudis de cas sobre ciutats (115-120 min)

Els estudis de cas estan disponibles al kit d'eines.

- El paper dels restaurants
- Londres
- Milà
- Brussel·les

Dividiu el grup en fins a 4 grups més petits i distribuïu els estudis de cas. Cada grup ha de tenir un ordinador portàtil/tablet per fer la seva investigació. Cada grup té 60 minuts per investigar estudi de cas i preparar una presentació per al grup més gran. Això ha d'incloure una introducció a l'estudi de cas, allò que volen canviar i com planegen fer-ho, així com alguns resultats, si estan disponibles.

Cada presentació ha de durar al voltant de 15 minuts i deixar un temps per respondre preguntes i discutir el cas.

8. Processos metodològics

La unitat de capacitació utilitza una varietat de metodologies interactives i atractives d'aprenentatge. Inclou conferències i debats per proporcionar coneixements fonamentals, mentre que una activitat interactiva que inclou estudis de casos i debats grupals anima els participants a analitzar exemples del món real de pràctiques circulars a la producció d'aliments. La unitat també fa servir ajudes visuals i exemples del món real per fer que els conceptes complexos siguin més accessibles. Les sessions de preguntes i respostes promouen la participació activa i les activitats de resum i reflexió ajuden a consolidar l'aprenentatge. Aquests mètodes milloren la comprensió dels participants sobre l'economia circular en la producció d'aliments, assegurant una experiència d'aprenentatge més interactiva i informativa.

9. Número i perfil del Formador/a

L'ideal seria que l'equip de formadors estigués format per dues persones amb coneixements pràctics en els temes tractats. La seva funció és proporcionar informació als participants i guiar-los a través dels processos analítics. Poden proporcionar informació addicional quan alguna cosa no és clara o sorgeixen dubtes i també són capaços d'adaptar les activitats a les necessitats i perfils dels participants. Tenen experiència en la facilitació de grups i poden crear un contenidor segur per a una investigació creativa dels temes.

10. Proporcions

De 2 a 12 participants i la mida total del grup no ha d'excedir els 12 per proporcionar un entorn propi.

11. Avaluació



L'avaluació d'aquesta unitat de formació adopta un enfocament informal però molt atractiu. En lloc de dependre d'avaluacions formals tradicionals, els participants tindran l'oportunitat d'autoavaluar-ne la comprensió i el progrés d'aprenentatge a través de l'anàlisi d'estudis de casos del món real. Aquest mètode dinàmic permet als alumnes aplicar els seus nous coneixements i habilitats de pensament crític per avaluar la seva comprensió i aplicació del material del curs, fomentant un enfocament més pràctic de l'avaluació.

12.Recomanacions i comentaris generals

No cal cobrir tots els temes íntegrament. El facilitador o capacitador pot seleccionar temes específics segons el context i les necessitats dels participants. Aquesta capacitat ofereix un conjunt complet de conceptes i alguns temes es poden resumir o revisar a altres unitats.

La durada suggerida per a cada subactivitat és aproximada. Depenent de factors com el nombre de participants i els seus antecedents, el formador/a pot optar per assignar més o menys temps a activitats específiques. De manera similar, els temes proposats es poden ajustar per acomodar el nivell d'experiència dels participants, permetent una exploració més profunda d'àrees específiques.

Es recomana que els formadors compreguin i preparin a fons el contingut abans de realitzar l'activitat. El tema pot ser complex i s'ha de comunicar de la manera més clara i inclusiva possible. Cal evitar les suposicions sobre els coneixements previs de les persones participants i pot ser necessari començar amb conceptes i explicacions més simples.

Unitat de formació #3– Feines verdes a l'economia circular

1. Tipologia

Mòdul d'Economia circular

2. Descripció

A la unitat de capacitació sobre llocs de treball verds a l'economia circular, els estudiants comprendran els principis i les diverses oportunitats laborals dins d'aquest camp, inclosos els beneficis ambientals, econòmics i socials. També reconeixeran el seu paper fonamental en el foment de la sostenibilitat i la innovació a l'economia circular.

3. Durada

Activitat 1: Trencagels i Introducció	10 minuts
Activitat 2: Introducció a les ocupacions verdes a l'economia circular	30 minuts
Activitat 3: Anàlisi d'estudis de cas d'economia circular	90-120 minuts
Activitat 4: Resum i eines i recursos pràctics	10 minuts

Durada total: 2 hores i 50 minuts

4. Recursos i espai

Recursos generals necessaris: cadires, taules, projector, ordinador, fulls de paper, bolígrafs, marcadors, notes adhesives, adhesius, rodafolis, portàtils/tauletes i connexió a Internet.

És aconsellable que les activitats es realitzin en una àrea espaiosa per garantir que els grups de treball puguin asseure's en diferents taules i treballar sense molestar-se entre si.

5. Objectius

Objectius principals i secundaris

- Els objectius d'aquesta unitat són presentar als estudiants el concepte de llocs de treball verds dins de l'economia circular, destacant-ne la importància per aconseguir la sostenibilitat i alhora brindar informació sobre les diverses oportunitats professionals disponibles en aquest camp. Al final, els estudiants estaran preparats per comprendre, apreciar i considerar la possibilitat de seguir carreres verdes que contribueixin a una economia més responsable i resilient des del punt de vista ambiental.

6. Marc de competències

Competències generals:

- Coneixement de les necessitats del mercat laboral i els canals d'oportunitats laborals.

Competències específiques:

- Capacitat de servir el públic.

7. Sessió d'unitat detallada

Activitat 1: Trencagels i Introducció (10min)

Activitat 2: introducció a les Ocupació Verdes a l'Economia Circular (30 min)

- Disseny circular i innovació
- Reducció i Reciclatge de Residus
- Agricultura i producció d'aliments sostenibles
- Energies Renovables i Eficiència Energètica
- Transport Verd

Introducció Feines verdes a l'economia circular

Mentre el món s'enfronta als desafiaments complexos de l'esgotament dels recursos, la degradació ambiental i una necessitat creixent de pràctiques sostenibles, el concepte d'economia circular ha sorgit com un possible camí cap a la sostenibilitat. Aquest enfocament transformador de la producció, el consum i la gestió de residus no només està canviant la manera com vivim, sinó que també està creant una sèrie de noves oportunitats d'ocupació. Les feines a l'economia circular representen un sector dinàmic i prometedor, que ofereix a les persones l'oportunitat d'exercir un paper crucial en la construcció d'un futur més sostenible i resilient.

Diversos rols a l'economia circular

L'economia circular no es limita a cap indústria o sector específic. Més aviat abasta una àmplia gamma de camps, des de la fabricació i el disseny fins a la gestió de residus i les energies renovables. Aquestes són algunes de les categories laborals clau dins de l'economia circular:

1. Disseny i innovació circulars: els treballs en disseny i innovació circulars són a l'avantguarda de la transformació dels models tradicionals de producció i consum en pràctiques més sostenibles i regeneratives. Els professionals en aquest camp són responsables de reinventar i redissenyar productes, serveis i sistemes tenint en compte els principis de l'economia circular. Creen solucions innovadores que promouen l'eficiència dels recursos, redueixen els residus i contribueixen a un futur més verd i sostenible.

Aquests treballs sovint impliquen rols com ara dissenyadors circulars, enginyers de productes sostenibles i consultors d'economia circular. Els dissenyadors circulars treballen per crear productes que siguin duradors, fàcilment reparables i reciclables, garantint que tinguin una vida útil més llarga i produeixin menys deixalles. Els enginyers de productes sostenibles se centren a optimitzar el procés de producció per minimitzar l'impacte ambiental, sovint incorporant materials i tecnologies ecològiques. Els consultors d'economia circular assessoren empreses i organitzacions sobre la implementació de pràctiques d'economia circular, oferint estratègies per fer que les seves operacions siguin més sostenibles i rendibles.

Els/les professionals/les en disseny i innovació circular tenen un paper vital en la configuració dels productes i sistemes del demà, contribuint a un món més eficient en l'ús de recursos i més responsable amb el medi ambient.

2. Reducció i reciclatge de residus: els treballs en reducció i reciclatge de residus són fonamentals en la transició a una economia circular en minimitzar els residus i maximitzar la recuperació de recursos. Els professionals d'aquest camp treballen en diversos sectors, contribuint a la gestió eficient i la reducció de residus i, en última instància, promovent la sostenibilitat ambiental.

Els rols clau dins de Reducció i Reciclatge de Residus inclouen especialistes en gestió de residus, coordinadors de reciclatge i analistes de reducció de residus. Els i les especialistes en gestió de residus supervisen la recollida, el transport i l'eliminació adequada dels materials de rebuig. Els coordinadors de reciclatge se centren en implementar i gestionar programes de reciclatge dins de comunitats o organitzacions, assegurant que els materials es desviïn dels abocadors i s'enviïn per a reciclatge. Els i les analistes de reducció de residus analitzen els fluxos de residus per identificar oportunitats per minimitzar-los i millorar les pràctiques de reciclatge, i sovint ofereixen recomanacions per a la sostenibilitat basades en dades.

Aquests treballs tenen un paper important a l'hora de desviar els residus dels abocadors, conservar els recursos i reduir l'impacte ambiental de l'eliminació de residus. Contribueixen a un enfocament més sostenible i circular per a la gestió de residus, fomentant un futur més verd i net.

3. Agricultura i producció d'aliments sostenibles: Els treballs en agricultura i producció d'aliments sostenibles comprenen un ampli espectre de funcions, cadascuna de les quals exerceix un paper vital en la creació d'un sistema alimentari que sigui bo tant per a les persones com per al planeta. Això inclou agricultors regeneratius, tècnics agrícoles, coordinadors de sostenibilitat alimentària, organitzadors d'agricultura recolzada per la comunitat (CSA) i especialistes en agricultura urbana.

Els/les agricultors/es regeneratius/es prenen protagonisme en practicar l'agricultura regenerativa, que implica cultivar i criar animals utilitzant mètodes que milloren la salut del sòl, la biodiversitat i la resiliència general de l'ecosistema. Prioritzen la regeneració del sòl, redueixen l'ús de productes químics sintètics i fomenten la rotació de cultius, cosa que dona com a resultat aliments més saludables per als consumidors i

més respectuosos amb el medi ambient. L'agricultura regenerativa no sols segresta carboni sinó que també restaura la salut de la terra.

Els/les tècnics/ques agrícoles treballen en estreta col·laboració amb els pagesos, guiant-los en l'adopció de pràctiques agrícoles ecològiques i la integració de tecnologies innovadores. Contribueixen a augmentar l'eficiència de la producció d'aliments minimitzant-ne alhora l'impacte ambiental. Aquests professionals són claus per impulsar l'adopció de tècniques sostenibles com l'agricultura de precisió i el maneig ecològic de plagues.

Els/les Coordinadors/es de Sostenibilitat Alimentària garanteixen que els aliments que consumim es produeixin d'una manera que respecti el medi ambient i doni suport a les comunitats locals. Tanquen la bretxa entre productors i consumidors, fomentant el creixement dels sistemes alimentaris locals. La seva funció no és només la de proveir-se localment; també es tracta de pràctiques de sostenibilitat que salvaguardin la terra, promoguin salaris justos i minimitzin el malbaratament d'aliments.

Els/les organitzadors/ores d'Agricultura Recolzada per la Comunitat(CSA) tenen un paper únic en connectar els agricultors locals directament amb les comunitats. Estableixen relacions que permeten als consumidors tenir un interès directe als aliments que consumeixen. Els organitzadors de CSA creen un sentit de responsabilitat compartida, promouen l'alimentació estacional i ofereixen un mercat fiable per als agricultors locals. Aquest enllaç directe enforteix l'economia alimentària local i en fomenta de pràctiques sostenibles.

Els/les especialistes en agricultura urbana són els pioners de la producció d'aliments dins les ciutats. Utilitzen espais urbans per cultivar aliments, promovent l'agricultura local i sostenible dins les àrees urbanes. El seu treball contribueix a reduir la petjada de carboni associada al transport d'aliments i millora l'accés a productes frescos cultivats localment en àrees densament poblades.

Aquests rols formen col·lectivament una xarxa de professionals dedicats a produir aliments de manera que mantinguin la salut del planeta, proporcionin menjars nutritius i deliciosos i donin suport a les comunitats locals. Els seus esforços són indispensables en la transició cap a un sistema alimentari més sostenible i ecològic, amb pràctiques agrícoles regeneratives al centre.

4. Energies renovables i eficiència energètica: Les feines en energies renovables i eficiència energètica són essencials per configurar un futur sostenible i ambientalment responsable. Aquests rols estan a l'avantguarda de la transició cap a fonts d'energia més netes i la millora de l'eficiència energètica, la reducció de les emissions de carboni i la garantia d'un sistema energètic sostenible i resiliència.

Els llocs clau en energies renovables i eficiència energètica inclouen enginyers en energies renovables, consultors en eficiència energètica, analistes d'energia sostenible i gerents de projectes d'energies renovables.

Els/les enginyers/es d'energies renovables tenen la tasca de desenvolupar, implementar i mantenir sistemes que aprofitin fonts d'energia renovables com ara la solar, l'eòlica i la hidroelèctrica. Dissenyen i optimitzen solucions energètiques que redueixen la nostra dependència dels combustibles fòssils i minimitzen les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle.

Els i les consultores en eficiència energètica treballen per identificar maneres de reduir el consum d'energia i millorar l'eficiència en diversos sectors, des d'edificis i transport fins a processos industrials. Proporcionen informació valuosa a persones i organitzacions sobre com minimitzar el malbaratament d'energia i els costos associats.



Els analistes d'energia sostenible avaluen i avaluen els sistemes energètics, fent recomanacions per a millores que s'alinein amb els objectius de sostenibilitat. Analitzen dades, identifiquen oportunitats per millorar l'eficiència energètica i donen suport a la transició cap a fonts d'energia més ecològiques i sostenibles.

Els gerents de projectes d'energia renovable supervisen la planificació, el desenvolupament i l'execució de projectes d'energia renovable. Garanteixen que els projectes es completin a temps, dins del pressupost i segons els estàndards de sostenibilitat.

Aquests rols són a l'avantguarda de la transició global cap a fonts d'energia més sostenibles i respectuoses amb el medi ambient. Contribueixen a reduir les emissions de carboni, augmentar l'eficiència energètica i fomentar un futur energètic més net i sostenible.

5. Transport ecològic: Les ocupacions en el transport ecològic abasten una àmplia gamma de funcions, totes amb un enfocament compartit a transformar la manera com es mouen les persones i els béns, fent que el transport sigui més ecològic i sostenible. Aquests professionals es dediquen a reduir les emissions de carboni, millorar la qualitat de l'aire i promoure maneres de transport més netes.

Els llocs clau en transport ecològic inclouen funcions en la fabricació, el manteniment i l'operació d'opcions de transport ecològic, així com enginyers/res de vehicles elèctrics (EV), planificadors urbans sostenibles, planificadors de transport públic i especialistes en combustibles alternatius.

Els i les fabricants tenen un paper fonamental en la producció de vehicles elèctrics i híbrids, així com en la creació de components i infraestructura per al transport sostenible. Són fonamentals per fer que les opcions de transport ecològic siguin més accessibles per al públic.

Els i les professionals de manteniment garanteixen que els vehicles ecològics i la infraestructura de transport sostenible romanguin en òptimes condicions de funcionament. Realitzen reparacions, inspeccions i manteniment periòdic per mantenir aquests sistemes funcionant de manera eficient.

Els i les operadores inclouen els qui condueixen i administren opcions de transport ecològic, des de conductors d'autobusos elèctrics fins a operadors de sistemes de bicicletes compartides. Són clau per brindar a les persones serveis de transport eficients i ecològics.

Els i les enginyeres de vehicles elèctrics (EV) són responsables del disseny, desenvolupament i manteniment de vehicles elèctrics i híbrids. Treballen en tecnologia de punta per fer que els vehicles elèctrics siguin més eficients, assequibles i accessibles, reduint així la nostra dependència dels combustibles fòssils.

Els i les planificadores urbanes sostenibles se centren a crear entorns urbans que prioritzin les opcions de transport sostenible, inclosos caminar, anar amb bicicleta i el transport públic. Dissenyen ciutats i comunitats que depenen menys de l'ús individual de l'automòbil i redueixen la congestió del trànsit i les emissions.

Els i les planificadores de transport públic dissenyen i gestionen sistemes de transport públic, inclosos autobusos, tramvies i metres. El seu objectiu és fer que el transport públic sigui més eficient, assequible i accessible, encoratjant les persones a optar per modes de desplaçament més ecològics.

Els i les especialistes en combustibles alternatius exploren i promouen fonts de combustibles alternatius com hidrogen, gas natural i biocombustibles per al transport. Treballen en el desenvolupament i la implementació d'opcions de combustibles més nets per als vehicles, reduint les emissions de gasos d'efecte hivernacle.



Aquests i aquestes professionals, involucrats en la fabricació, manteniment, operació i planificació, estan a l'avantguarda del canvi cap a mètodes de transport més sostenibles. Contribueixen a millorar la qualitat de l'aire, reduir les emissions de carboni i oferir opcions de mobilitat més ecològiques i garantir un futur més verd i sostenible.

6. Les feines en les polítiques i les ONG exerceixen un paper fonamental en l'avenç de solucions d'economia circular. Aquests professionals són els defensors i facilitadors de la sostenibilitat i treballen en la intersecció de les regulacions governamentals, les pràctiques industrials i el benestar social. Els rols clau en aquest camp inclouen analistes de polítiques d'economia circular, especialistes en polítiques ambientals, defensors de la sostenibilitat i gerents de projectes sense ànim de lucre. Els analistes de polítiques d'economia circular investiguen, desenvolupen i advoquen per polítiques que promoguin pràctiques circulars, com ara lleis de responsabilitat ampliada del productor i incentius de reciclatge. Els especialistes en polítiques ambientals treballen en marcs i regulacions ambientals més amplis, influint en les polítiques que fomenten la conservació de recursos i la reducció de deixalles. Els defensors de la sostenibilitat creen consciència i involucren les parts interessades per impulsar iniciatives d'economia circular, mentre que els gerents de projectes sense ànim de lucre coordinen i executen projectes centrats en l'educació, la promoció i la implementació de l'economia circular. Aquests professionals tenen un paper vital en la formulació de polítiques, la sensibilització i el foment de la col·laboració per impulsar l'adopció de principis d'economia circular, cosa que en última instància condueix a un futur més sostenible i regeneratiu.

Els beneficis de les feines de l'economia circular

Els llocs de treball en l'economia circular aporten nombrosos beneficis a les persones, les comunitats i el planeta en conjunt:

- 1. Gestió ambiental:** Les feines de l'economia circular contribueixen a la sostenibilitat ambiental en reduir l'esgotament dels recursos, minimitzar les deixalles i frenar les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle. Aquests rols són essencials en la lluita contra el canvi climàtic i la preservació dels ecosistemes naturals.
- 2. Creixement econòmic:** L'economia circular no és només ambientalment racional sinó també econòmicament viable. Crea noves fonts d'ingressos, genera oportunitats d'ocupació i reforça les economies locals a través d'activitats com ara negocis de reparació i reutilització.
- 3. Resiliència comunitària:** les feines de l'economia circular sovint prioritzen el proveïment local i la participació de la comunitat. Enforteixen la resiliència local, redueixen la dependència de les cadenes de subministrament globals i fomenten un sentit de responsabilitat compartida per a la conservació dels recursos.
- 4. Innovació i creativitat:** Les feines a l'economia circular exigeixen innovació, resolució creativa de problemes i una mentalitat amb visió de futur. Proporcionen una sortida perquè les persones apliquin els seus talents i idees per abordar desafiaments globals urgents.
- 5. Promoció d'estils de vida sostenibles:** els i les professionals de l'economia circular solen servir com a models que cal seguir per a una vida sostenible. El seu treball inspira altres persones a adoptar hàbits més ecològics i convertir-se en participants actius en la transició cap a una economia circular.

El camí per davant

El creixement de l'ocupació a l'economia circular és innegable i l'impuls està cobrant impuls. Els governs, les empreses i els individus reconeixen cada cop més la importància d'adoptar principis circulars per assegurar un futur més sostenible. Com a resultat, les oportunitats laborals en aquest àmbit s'estan diversificant i ampliant.

Tot i això, aprofitar tot el potencial de l'economia circular i els llocs de treball associats requereix un compromís continu. Requereix polítiques innovadores, inversions en educació i formació i un canvi de mentalitat col·lectiva cap a la sostenibilitat. És una oportunitat perquè les persones no només trobin una feina significativa sinó que també contribueixin a un món més equilibrat i regeneratiu.

Les feines a l'economia circular són més que una font d'ocupació; són una porta d'entrada per donar forma a un futur on la sostenibilitat, la viabilitat econòmica i la responsabilitat social estiguin en primer pla. A mesura que l'economia circular pren impuls, també ho fan les perspectives de carreres verdes que marquin la diferència i transformin les persones en pioners del progrés al segle XXI.

[Què són els treballs circulars? - Programa d'Ocupació i Habilitats a l'Economia Circular](#)

Activitat 3: Anàlisi d'estudis de cas d'economia circular (90-120 min) (recerca 45 min - presentació 10-15 min cada grup)

Anàlisi d'estudis de casos del món real d'empreses que practiquen economia circular

Les persones participants es divideixen en grups més petits de 3 o 4 i investiguen una startup al seu país o sector industrial de la seva elecció, utilitzant l'[Índex Circular Startup](#). La seva tasca és presentar tot el grup a què es dedica l'empresa i quin tipus d'activitats laborals s'hi poden trobar. Poden investigar els diferents tipus de llocs que es descriuen a les seccions Sobre nosaltres i investigar si hi ha vacants de treball actuals i quin tipus de treball descriuen.

Aquesta activitat també es pot fer servir per validar el contingut après prèviament i demanar a les persones participants que reflexionin sobre com el negoci contribueix a la sostenibilitat a través dels tres pilars. Deixeu espai per a debats i preguntes i respostes després de les presentacions.

Activitat 4: Resum i eines i recursos pràctics (10 min)

- Compartir referències i guies útils
- Les eines estan disponibles al kit d'eines.

8. Processos metodològics

La unitat de capacitació utilitza una varietat de metodologies interactives i atractives d'aprenentatge. Inclou conferències i debats per proporcionar coneixements bàsics, mentre que una activitat interactiva que inclou estudis de casos i debats grupals anima les persones participants a analitzar exemples del món real d'empreses d'economia circular.

Les sessions de preguntes i respostes promouen la participació activa i les activitats de resum i reflexió ajuden a consolidar l'aprenentatge. En conjunt, aquests mètodes milloren la comprensió dels participants sobre l'economia circular, assegurant una experiència d'aprenentatge més interactiva i informativa.

9. Número i perfil del formador/a

L'ideal seria que l'equip de formació estigués format per dos formadors amb coneixements pràctics en els temes tractats. La seva funció és proporcionar informació a les persones participants i guiar-les a través dels processos analítics. Poden proporcionar informació addicional quan alguna cosa no és clara o sorgeixen dubtes i també són capaços d'adaptar les activitats a les necessitats i perfils dels participants. Tenen experiència en la facilitació de grups i poden crear un contenidor segur per a una investigació creativa dels temes.

10. Proporcions

De 2 a 12 participants i la mida total del grup no ha d'excedir els 12 per proporcionar un entorn propi.

11. Avaluació

L'avaluació d'aquesta unitat de capacitació adopta un enfocament informal però molt atractiu. En lloc de dependre d'avaluacions formals tradicionals, els participants tindran l'oportunitat d'autoavaluar-ne la comprensió i el progrés d'aprenentatge a través de l'anàlisi d'estudis de casos del món real. Aquest mètode dinàmic permet als alumnes aplicar els seus nous coneixements i habilitats de pensament crític per avaluar la seva comprensió i aplicació del material del curs, fomentant un enfocament més pràctic de l'avaluació.

12. Recomanacions i comentaris generals

No cal cobrir tots els temes íntegrament. El o la facilitadora o capacitadora pot seleccionar temes específics segons el context i les necessitats de les persones participants. Aquesta capacitació ofereix un conjunt complet de conceptes i alguns temes es poden resumir o revisar a altres unitats.

La durada suggerida per a cada subactivitat és aproximada. Depenent de factors com el nombre de participants i els seus antecedents, el formador/a pot optar per assignar més o menys temps a activitats específiques. De manera similar, els temes proposats es poden ajustar per acomodar el nivell d'experiència dels participants, permetent una exploració més profunda d'àrees específiques.

Es recomana que els i les formadores compreguin i preparin a fons el contingut abans de fer l'activitat. El tema pot ser complex i s'ha de comunicar de la manera més clara i inclusiva possible. Cal evitar les suposicions sobre els coneixements previs dels participants i pot ser necessari començar amb conceptes i explicacions més simples.



6. Emprenedoria

6.1 Breu descripció del mòdul

Objectius principals i secundaris

- Equipar els professionals amb habilitats empresarials essencials rellevants per a iniciatives de seguretat alimentària.
- Fomentar una mentalitat emprenedora entre les persones participants, emfatitzant la innovació i l'adaptabilitat.
- Fomentar l'establiment d'empreses de seguretat alimentària sostenibles que s'alineïn amb itineraris professionals verds.
- Promoure pràctiques comercials ambientalment responsables i mètodes ètics de producció d'aliments.
- Promoure l'emprenedoria social en el context de la seguretat alimentària, encoratjant els participants a abordar les necessitats de la comunitat local.
- Realitzar investigacions de mercat per identificar oportunitats i bretxes al sector de seguretat alimentària.
- Ajudar les persones participants a comprendre les tendències del mercat i les preferències dels consumidors per a una planificació empresarial informada.
- Proporcionar orientació i recursos perquè les persones participants desenvolupin plans de negocis integrals.
- Donar suport a la integració de pràctiques sostenibles i elements d'impacte social en els models de negoci.
-

Competències generals

- Coneixement de la seguretat dels treballadors i de les lleis, procediments i criteris de seguretat i protecció dels treballadors.
- Coneixements bàsics de l'impacte de la cadena agroalimentària al canvi climàtic
- Economia circular: ús de recursos energètics, impacte del packaging, innovació tecnològica
- Coneixement de les oportunitats de formació professional al sector de l'agricultura i la seguretat alimentària (pràctiques...)
- Coordinació operativa de magatzems/centres logístics.

Durada aproximada

Unitat 1	Unitat 2	Unitat 3
2 hores	2 hores	3 hores

6.2 Col·lectius destinataris

Segons l'informe Itineraris d'Ocupació Verda, inclòs al document del Marc de Competències, el Mòdul de Formació en Emprenedoria està dirigit a aquests són els perfils professionals:

Gestió general de projectes i recursos

- Coordinador/ao Cap de Projecte
- Voluntariat/Responsable de recursos humans/Operador/a social

Àrea de Producció Agropecuària i Recollida d'Excedents

- Coordinador/a de l'àrea de producció.
- Agricultor/ao ajudant de granja

Àrea de Transformació

- Coordinador/a de l'àrea de Cuina i Transformació
- Ajudant a l'àrea de Transformació

Àrea d'emmagatzematge, logística i distribució

- Coordinador/a de l'àrea d'emmagatzematge, logística i distribució/ Responsable d'emmagatzematge i logística
- Auxiliar de logística/treballador de magatzem

Àrea d'educació

- Educador/a d'adults en habilitats interpersonals
- Educador/a d'adults en agricultura sostenible i sistema alimentari, educador ambiental
- Educador/a escolar

Altres col·lectius involucrats poden ser una àmplia gamma de parts interessades en el sector de la seguretat alimentària, com ara:

- Professionals de FP, institucions acadèmiques i ONG, per aportar experiència i necessitat d'habilitats empresarials actualitzades.
- Administració pública i empreses d'economia social, per oferir coneixements sobre polítiques i empenedoria social, respectivament.
- El programa també s'estén a persones amb risc d'exclusió social, integrant diverses perspectives i fomentant un creixement inclusiu.

Col·lectivament, aquests grups es poden beneficiar i contribuir a un ecosistema que promou iniciatives de seguretat alimentària innovadores, sostenibles i socialment responsables.

6.3 Metodologia

Conferències i tallers, tutoria i coaching, esdeveniments de networking

La metodologia del programa combina coneixements teòrics amb aplicacions pràctiques, dissenyades per millorar les competències empresarials al sector de la seguretat alimentària:

- Conferències i tallers, per proporcionar coneixements fonamentals i experiència pràctica, tot fomentant la innovació i l'adaptabilitat.
- Mentoria i coaching, per oferir orientació personalitzada, ajudant les persones participants a perfeccionar les seves idees i desenvolupar estratègies comercials sòlides.
- Esdeveniments de networking, crucials per construir connexions, facilitar l'accés a incubadores i compartir recursos entre professionals de FP, institucions i emprenedors socials.

6.4 Eines

Per realitzar les activitats d'aquest mòdul calen els recursos següents:

1. **Equip audiovisual**
 - Projector o pantalla gran per a visualització de presentacions i vídeos.
 - Altaveus de qualitat per garantir un àudio clar.
2. **Equips de Computació i Presentació:**
 - Portàtils o ordinadors amb connectivitat a Internet fiable.
 - Programari de presentació (per exemple, Microsoft PowerPoint, Canva, Google Slides).
 - Vídeos i continguts multimèdia per millorar l'aprenentatge.
3. **Eines interactives:**
 - Aplicacions per a qüestionaris interactius, sessions de preguntes i respostes i participació de l'audiència (per exemple, Kahoot, etc.)
 - Plataformes de col·laboració en línia per a participació remota (p. ex., Zoom, Microsoft Teams).
 - [Mentímetre](#) o [Jamboard](#)
4. **Papereria:**
 - Rotafolis, pissarres blanques, blocs de notes, notes adhesives i bolígrafs per a pluja d'idees i activitats grupals.
5. **Materials de presentació: disponible al kit d'eines**
 - Presentació de diapositives preparada per a temes com seguretat alimentària, sostenibilitat i empenedoria.
 - Plantilla dividida en seccions rellevants per elaborar el pla de negocis, segons el que disposa l'Annex 1.
 - Qüestionari d'avaluació final, preferentment en modalitat en línia.
6. **Transport:**
 - Per a visites de camp a empreses, incubadores i acceleradores locals de seguretat alimentària.

6.5 Infraestructura

Lloc de la Unitat 1: Una sala o saló de capacitació adequat per allotjar el nombre total de participants.

Lloc de la Unitat 2: L'activitat es durà a terme en una sala de capacitació que durant la primera part estarà disposada amb cadires de manera circular per fomentar la comunicació i el debat entre les persones participants. Durant la segona i darrera part de l'activitat es col·locaran cadires per crear petits grups de treball.

Lloc de la Unitat 3: una sala de capacitació espaiosa i ben ventilada per acomodar còmodament totes les persones participants, amb disposició de seients propícia per a sessions interactives i debats grupals. Opcionalment, sales més petites per a activitats grupals, debats i sessions de tutoria individuals.

6.6 Accessibilitat

- **Infraestructura adaptada:** Llocs equipats amb rampes, ascensors i banys accessibles. Senyalització i suport adequats per als participants amb discapacitat visual.
- **Ajuts visuals:** Ús de materials d'alt contrast i lletres grans per a presentacions i documents impresos.
- **Guies i documents fàcils de llegir:** Opcions d'idioma simplifiades per a tots els materials del programa per atendre els participants amb discapacitats d'aprenentatge.
- **Personal de suport o facilitació:** Personal capacitat disponible per ajudar amb la mobilitat, la comunicació o altres necessitats.
- **Materials d'aprenentatge personalitzables:** Materials d'aprenentatge flexibles que es poden adaptar a diversos estils i necessitats d'aprenentatge.
- **Mecanismes de retroalimentació:** Formularis d'avaluació perquè els participants proporcionin comentaris sobre accessibilitat i suggereixin millores.
- **Estratègies de comunicació inclusives:** Garantir que totes les comunicacions tinguin en compte les diverses necessitats, inclòs l'ús d'un llenguatge clar i concís i formats alternatius.

6.7 Altres mecanismes d'inclusió

Per garantir una participació no discriminatòria i adaptar-se a les diverses necessitats de tots els participants objectiu, els mecanismes següents són part integral de l'activitat:

- **Instal·lacions amb inclusió de gènere:** Creant espais segurs per a totes les identitats de gènere.
- **Sensibilitat cultural:** Adaptar el contingut perquè sigui inclusiu i respectuós de les diverses nacionalitats i orígens ètnics.
- **Horaris flexibles:** Oferir horaris flexibles o horaris de sessions per adaptar-se a persones que treballen, pares i cuidadors.
- **Accés Digital:** Proporcionar equips o subsidis d'accés a Internet per als participants que no tenen recursos digitals, garantint una participació equitativa en els components en línia.
- **Accessibilitat per a discapacitats físiques:** Garantir l'accessibilitat física de tots els llocs i serveis de transport utilitzats.
- **Retroalimentació i millora contínua:** Establir una estratègia de retroalimentació per avaluar i millorar contínuament les característiques d'inclusió i d'accessibilitat del programa.

6.8 Altres dades d'interès

6.8.1 Material i recursos de capacitació existents

[Mentímetre](#) o [Jamboard](#) com a eines



Unitat de Capacitació #1 - Introducció a l'Emprenedoria en Seguretat Alimentària

1. Tipologia

Aquesta activitat pertany al mòdul d'emprenedoria.

2. Descripció

A l'activitat de dues hores titulada "Introducció a l'esperit empresarial de seguretat alimentària", les persones participants aprofundeixen en la intersecció crítica entre seguretat alimentària i sostenibilitat. La sessió comença amb una presentació sobre la importància de la seguretat alimentària i el paper integral de la sostenibilitat, seguida d'una sessió interactiva de preguntes i respostes per involucrar els assistents. Després, l'atenció se centra en el paper fonamental que tenen els emprenedors en aquest sector, il·lustrat a través d'exemples del món real i un documental breu que mostra les contribucions dels emprenedors exitosos. En concloure la sessió, els participants participen en debats grupals, explorant desafiaments en matèria de sostenibilitat i habilitats empresarials essencials dins el context de la seguretat alimentària, fomentant una comprensió més profunda i l'aprenentatge col·laboratiu.

3. Durada

El nombre total d'hores necessàries per realitzar l'activitat és de 2 hores, dividides de la manera següent:

Activitat 1- Panorama general de la seguretat alimentària i la sostenibilitat	45 minuts
PAS 1.1 Presentació:	15 minuts
PAS 1.2 Preguntes i respostes interactives	30 minuts
Activitat 2- Paper dels emprenedors a la seguretat alimentària	15 minuts
PAS 2.1 Presentació	15 minuts
Activitat 3- Activitat grupal: Debats sobre sostenibilitat i emprenedoria	60 minuts
PAS 3.1 Discussió grupal sobre sostenibilitat	20 minuts
PAS 3.2 Discussió grupal sobre habilitats empresarials	20 minuts
PAS 3.3 Sessió de comentaris i intercanvi:	20 minuts

4. Recursos i espai

Esdeveniment: Una sala o saló de formació adequat per albergar el nombre total de participants.

Equip audiovisual: Un projector o una pantalla gran per mostrar presentacions i vídeos. Oradors per garantir que l'àudio dels vídeos i les presentacions sigui clar per a tots els participants.

Equip de Computació: Un ordinador portàtil o ordinador amb programari de presentació (per exemple, Microsoft PowerPoint, Google Slides).

Materials de presentació: Presentació de diapositives preparada per a temes com seguretat alimentària, sostenibilitat i emprenedoria.

Eines interactives: Aplicacions per a la sessió interactiva de preguntes i respostes.

Papereria: rodafolis, llibretes, notes adhesives i bolígrafs per a sessions de pluja d'idees durant les activitats grupals.

5. Objectius

Competències generals:

- Capacitat per incorporar la diversitat social i cultural del grup als continguts formatius i processos d'aprenentatge:
- Capacitat d'aprenentatge
- Capacitat de pensament crític.
- Capacitat de planificació i organització.
- Assertivitat
- Capacitat per gestionar dinàmiques de grup.
- Capacitat de lideratge

Competències específiques:

- Coneixements bàsics de l'impacte de la cadena agroalimentària al canvi climàtic
- Justícia social i drets laborals en iniciatives agrícoles/alimentàries.
- Economia circular: ús de recursos energètics, impacte del packaging, innovació tecnològica
- Principis de l'agricultura orgànica.
- Coneixements bàsics dels principis agrícoles.
- Coneixement de Fases, actors i interaccions de la cadena agroalimentària

6. Marc de competències

7. Sessió detallada

ACTIVITAT 1 - VISIÓ GENERAL DE LA SEGURETAT ALIMENTÀRIA I LA SOSTENIBILITAT (45 minuts)

PAS 1.1 Presentació (15 minuts):

- **Seguretat alimentària:** Discuteixi'n les dimensions, la importància i els desafiaments que enfronta per garantir la seguretat alimentària en el context global actual.
- **Sostenibilitat:** Introduir els pilars de la sostenibilitat, centrant-se en la superposició amb la seguretat alimentària i la importància d'aconseguir ambdues.

PAS 1.2 Preguntes i respostes interactives (30 minuts):

- Involucre les persones participants amb preguntes per avaluar-ne la comprensió dels conceptes presentats, fomentant un entorn d'aprenentatge interactiu.

ACTIVITAT 2 - PAPER DELS EMPRENEDORS A LA SEGURETAT ALIMENTÀRIA (15 minuts)

PAS 2.1 Presentació (15 minuts):

- **Aportació Empresarial:** Mostreu exemples del món real d'emprenedors/es que impacten positivament el sector de la seguretat alimentària. Cada soci ha de trobar un exemple nacional/regional per presentar i discutir amb els participants.
- **Importància de l'emprenedoria:** Aprofundiu per què les solucions empresarials són vitals per abordar els desafiaments de la seguretat alimentària.
- **Habilitats empresarials clau:** Ressalteu habilitats crucials com la innovació, l'adaptabilitat i la resolució de problemes, emfatitzant la seva rellevància en l'àmbit de la seguretat alimentària.

ACTIVITAT 3 - ACTIVITAT DE GRUP: DISCUSSIONS SOSTENIBILITAT I EMPRENEDORIA (60 minuts)

PAS 3.1 Discussió grupal sobre sostenibilitat (20 minuts):

- a. **Tasca:** Dividiu els participants en grups petits i assigneu a cada grup un tema relacionat amb la sostenibilitat (per exemple, reduir el malbaratament d'aliments, promoure l'agricultura orgànica, garantir el comerç just).
- b. Cada grup discuteix el tema, centrant-se en els desafiaments i les possibles solucions empresarials.

PAS 3.2 Discussió grupal sobre habilitats empresarials (20 minuts):

- a. **Tasca:** Els grups roten els temes, aquesta vegada centrant-se en diferents habilitats empresarials (per exemple, resolució de problemes, creació de xarxes, resiliència) i com es poden aplicar al context de la seguretat alimentària.
- b. Els grups discuteixen exemples del món real i escenaris potencials en què aquestes habilitats podrien ser beneficioses.

PAS 3.3 Sessió de comentaris i intercanvi (20 minuts):

- a. Els grups presenten un breu resum dels seus debats, destacant-ne les conclusions i punts de vista clau.
- b. El facilitador proporciona retroalimentació i estableix connexions entre les troballes dels grups.

8. Processos metodològics

- **Presentacions**
 - Les presentacions es fan utilitzant eines com PowerPoint o Prezi. Aquest mètode ajuda a transmetre informació de manera eficient i garanteix que els conceptes clau es reforcin visualment.
- **Preguntes i respostes interactives**
 - Una sessió interactiva que utilitza mètodes com enquestes en viu o qüestionaris. Aquest mètode ajuda a avaluar la comprensió dels participants, ofereix retroalimentació instantània i garanteix una participació activa.
- **Discussions grupals**
 - Els participants es divideixen en grups més petits, tot fomentant l'aprenentatge col·laboratiu. A cada grup se li assigna un tema relacionat amb la sostenibilitat o les habilitats emprenedores. Aquest mètode fomenta l'aprenentatge entre parells, el pensament crític i la generació d'idees.
- **Sessió de comentaris i ús compartit**
 - Una sessió informativa on cada grup comparteix les idees. Aquest mètode promou l'aprenentatge col·lectiu i permet als participants obtenir diverses perspectives. També ofereix una oportunitat perquè el facilitador abordi conceptes erronis, reforci conceptes clau i ressalti temes interconnectats.

9. Número i perfil del/ de la Formador/a

L'activitat de capacitació "Introducció a l'Emprenedoria en Seguretat Alimentària" serà dirigida per un/a capacitador/a Líder, amb profund coneixement a les àrees de seguretat alimentària, emprenedoria i pràctiques sustentables. Aquesta persona serà responsable de la direcció general de la capacitació, organitzant sessions interactives i guiant les persones participants a través de continguts fonamentals sobre la seguretat alimentària i el paper de les empreses en aquest àmbit. Opcionalment, l'equip també pot incorporar un expert en la matèria amb experiència en pràctiques agrícoles sostenibles o algú amb experiència pràctica en el llançament o la gestió de projectes empresarials de seguretat alimentària.

10. Proporcions

Capacitació en grups petits (10-15 participants):

- Instructor/a principal/facilitador: 1
- Experts/es en la matèria: 0-2

Entrenament al Grup Mitjà (15-30 Participants):

- Instructor/a principal/facilitador: 1
- Experts/es en la matèria (si cal): 1-2

11. Avaluació

Revisió per parells:

Mètode: Motivar els assistents a avaluar i compartir idees sobre els esforços dels col·legues durant tasques o projectes d'equip.

Indicadors: La capacitat d'analitzar críticament i donar suggeriments útils sobre els plans de projectes, dissenys financers i enfocaments de distribució de recursos dels pares.

Formularis de comentaris:

Mètode: Distribuir formularis de comentaris a les persones assistents, abans i després de la capacitat, per recopilar les vostres opinions, respostes i avenços autodeclarats.

Indicadors: Millores autoreconegudes en les habilitats i satisfacció dels participants amb el curs de capacitat i la seva aplicabilitat.

Els formularis estan disponibles al kit d'eines.

Unitat de capacitat #2: Desenvolupament d'un Pla de negoci de seguretat alimentària

1. Tipologia

Aquesta unitat pertany al Mòdul de Formació en Emprenedoria.

2. Descripció

L'activitat proposada proporcionarà a les persones participants les habilitats i les eines necessàries per desenvolupar una estratègia empresarial sostenible o convertir estratègies existents en sostenibles, abordant tots els passos necessaris a considerar en aquest procés.

Produir béns i serveis respectuosos amb el medi ambient i alhora promoure la sostenibilitat són els principals objectius de l'emprenedoria verda. Tot i això, no sempre és fàcil traçar una estratègia que abordi adequadament aquestes qüestions, tant per a les noves empreses com per a les que decideixen adoptar un enfocament més sostenible.

Les persones participants tindran l'oportunitat d'intercanviar perspectives crítiques sobre la seva idea de sostenibilitat dins d'un negoci, amb l'objectiu de comprendre quines bretxes persisteixen i quins canvis cal emprendre. Posteriorment, participaran en activitats pràctiques dividides per grups, consistents a elaborar un pla de negoci sostenible, guiats per formadors/es, que els ajudaran a posar en pràctica els conceptes de sostenibilitat per a un negoci i analitzar críticament els riscos i potencials d'un negoci o iniciativa específica

El nombre suggerit de participants per participar en aquesta activitat és d'un mínim de 9 a un màxim de 20, dividits en grups de 3 o 5. Tot i això, les activitats es poden adaptar quan les persones participants no assoleixin el nombre mínim.

3. Durada

Activitat 1- Sostenibilitat i Negocis	20 min.
---------------------------------------	---------

Pas 1.1- Discussió introductòria	40 min.
Pas 1.2- Treball col·laboratiu en grup	1 hora
Activitat 2- Pla de Negoci Sostenible	1 hora

4. Recursos i espai

Espai: L'activitat es desenvoluparà a una sala de formació que durant la primera part estarà disposada amb cadires de forma circular per fomentar la comunicació i el debat entre els participants. Durant la segona i última part de l'activitat, es col·locaran cadires per crear petits grups de treball, cadascun comptarà amb marcadors i un rodafoli que es dividirà en 3 parts corresponents a les accions necessàries per fer un negoci més sostenible.

Recursos: Els grups també rebran una plantilla dividida en seccions rellevants per elaborar el seu pla de negoci, tal com s'estableix al kit d'eines.

Es lliurarà un qüestionari d'avaluació final en finalitzar l'activitat, preferentment en modalitat en línia.

5. Objectius

Objectius

L'objectiu principal de la unitat és guiar les persones participants mitjançant el procés de creació d'un pla de negocis integral per a una empresa de seguretat alimentària, integrant elements de sostenibilitat i impacte social. S'assoliran els continguts següents:

Components d'un pla de negocis i gestió sostenible de la cadena de subministrament

- Definir alguns components bàsics com a Organització i Gestió, Estratègia de Vendes.
- Responsabilitat ambiental (compres verdes, reducció de la petjada de carboni, reducció de residus)
- Responsabilitat Social (Pràctiques Laborals Justes, Drets Humans, Diversitat i Inclusió)
- Abastament Ètic i Certificació (Certificacions, Abastament Sostenible)

Mesura i informes de l'impacte social

- Definició d'impacte social
- Recull de dades
- Mètodes d'avaluació d'impacte (mètodes qualitatius, mètodes quantitius, anàlisi cost-benefici)

6. Marc de competències

Competències generals:

- Capacitat per incorporar la diversitat social i cultural del grup als continguts formatius i processos d'aprenentatge.
- Capacitat d'aprenentatge.
- Capacitat de pensament crític.
- Promoció dels principis d'igualtat i feminisme en la transversalitat de les actuacions

Competències específiques:

- Coneixement de la seguretat dels treballadors i de les lleis, procediments i criteris de seguretat i protecció dels treballadors.
- Coneixements bàsics de l'impacte de la cadena agroalimentària en el canvi climàtic.
- Economia circular: ús de recursos energètics, impacte del packaging, innovació tecnològica.

7. Sessió detallada

Activitat 1 - Sostenibilitat i negocis

PAS 1.1 - DISCUSSIÓ INTRODUCTÒRIA(Durada aprox.: 40 min.)

Les persones formadores organitzaran la sala amb taules de manera circular per simplificar la comunicació i fer que les persones participants interactuïn entre si; i aclarirà que durant tota la durada de l'activitat els participants podran fer preguntes, aclariments o qualsevol altre dubte, i expressar les seves opinions sense cap judici.

Les persones formadora començaran formulant als participants diferents preguntes sobre la seva idea de negoci sostenible, abordant les preguntes següents:

- Què és la sostenibilitat dins d'un negoci segons la teva opinió o experiència?
- Quin és l'element clau que fa que la vostra idea sigui innovadora?

Les persones formadores han de guiar la discussió i proporcionar preguntes de seguiment basades en les respostes dels participants.

Per realitzar aquesta activitat les preguntes es presentaran utilitzant plataformes com [Mentimeter](#) o [Jamboard](#), on les persones formadores haurien d'haver preparat diferents diapositives que permetran a les persones participants respondre simultàniament i veure altres respostes. Aquest mètode també permet a les persones capacitadores conduir fàcilment la discussió, compartint visualment els punts comuns i les diferències dins de les respostes de les persones participants, i redueix el temps de les intervencions individuals. Per a aquesta versió en línia, cada participant haurà de tenir accés a un telèfon mòbil i connexió a Internet.

Per a la versió presencial, es poden escriure les mateixes preguntes en un rodafoli amb diferents columnes, i cada participant haurà d'escriure les respostes en notes adhesives que després es col·locaran a la columna corresponent.

Ambdues formes fomentaran la participació de persones que potser no se sentin còmodes parlant en públic. En finalitzar aquesta primera part de l'activitat, les persones formadores col·locaran les cadires per crear petits grups de treball, proporcionant a cadascun retoladors i un rodafoli. Cada grup ha de tindre un mínim de 3 i un màxim de 5 participants.

PAS 1.2 - TREBALL EN GRUP COL·LABORATIU(Durada aprox.: 1 hora)

Els o les formadores explicaran que els grups han d'escriure al rodafoli les 3 àrees principals que ha de cobrir una estratègia sostenible:

- Comprensió general del canvi climàtic i el sistema agroalimentari.
- Responsabilitat ambiental i ús de recursos sustentables (per exemple, cadena de subministrament sostenible, adquisicions ecològiques, ús d'energia, impacte de l'embalatge i reducció general de residus, digitalització, etc.).
- Responsabilitat social i impacte social (per exemple, equitat al mercat laboral, abordar els drets humans, la diversitat i la inclusió al lloc de treball, etc.).

A la llum d'aquestes 3 àrees, les persones participants hauran de pensar i esbossar la seva idea de negoci sostenible (existent o nou), omplint el rodafoli amb com actuarà el negoci ideal dins d'aquestes àrees. Comptaran amb 30 minuts.

Un cop finalitzats tots els grups, cada grup triarà una persona portaveu que exposarà les seves idees a la resta de participants. Cada ponent disposarà de 5 minuts per fer-ho (20 minuts de durada total de les presentacions). Després de la presentació, els formadors i participants podran afegir comentaris i suggeriments.

Al llarg de l'activitat les persones formadores tindran el paper de guiar els participants i fomentar-ne la creativitat, aportant suggeriments i suport, també amb recursos externs (llocs web, vídeos, testimonis, etc.).

Activitat 2 - Pla de negoci sostenible

L'activitat final tindrà una durada de 1h i preveu el desenvolupament de la idea de negoci sostenible esbossada a l'activitat anterior.

Les persones formadores proporcionaran a cada grup (mantenint els mateixos grups de treball que a l'activitat anterior) la plantilla per a la idea d'un pla de negoci (es troba a l'Annex 1 del Conjunt d'eines), i explicarà a les persones participants que han de tenir en compte les idees de l'activitat anterior i aplicar-les a la realitat.

Les persones participants tindran 30 minuts per traçar la seva estratègia de negoci, emplenant el document annex.

La secció A de l'annex està dedicada a les característiques específiques del negoci, mentre que la secció B conté una plantilla per fer l'anàlisi DAFO.

Aquí es poden trobar alguns exemples per a cada categoria de l'anàlisi DAFO, que els capacitadors poden utilitzar per guiar els participants en la seva compilació, si cal.

- **Fortaleses:** Experiència en sostenibilitat, tecnologia sostenible (estalvi energètic, productes reutilitzables, gestió sostenible de residus...), equip qualificat disponible.
- **Debilitats:** Manca d'experiència, Sota pressupost, Tecnologia no provada, Equip petit, Manca de compromís a nivell local, Manca de proveïdors sostenibles.

- **Oportunitats:** Augment de la consciència, finançament disponible, associació o compromís amb altres realitats sostenibles.
- **Amenaces:** Canvi climàtic, Competidors, Tendències financeres, Preus alts.

Durant aquesta fase, les persones formadores hauran de qüestionar les propostes de cada grup per impulsar el pensament crític i fer-los idear estratègies de mitigació que tinguin en compte tots els factors.

Els 20 minuts restants es dedicaran a la presentació dels seus resultats i discussió.

Cada grup triarà un orador que presentarà la seva idea al grup en un torn de 5 minuts. Les persones capacitadores poden brindar comentaris després de cada presentació grupal i demanar a altres participants que comentin sobre els plans de negocis d'altres.

Al final de l'activitat, es demanarà a les persones participants que completin un qüestionari d'avaluació proporcionat pels formadors.

8. Processos metodològics

A la primera part de l'activitat s'aplicarà la metodologia del temps circular. Aquest mètode s'implementa amb la disposició de les persones participants de manera circular perquè totes puguin sentir-se incloses i tenir l'atenció dels altres participants. Aquesta modalitat elimina les disparitats entre les persones participants i entre participants i formadors/es, fomentant la potencialitat individual per pensar i escoltar críticament, potenciant-ne les diferències i promovent la diversitat, alhora que potencia la comunicació oral. Gràcies a aquesta metodologia, s'abordaran les competències generals destacades anteriorment.

A la segona part de l'activitat, les persones participants participaran en una pluja d'idees on cadascuna compartirà la seva idea de negoci sostenible i el grup començarà a pensar críticament sobre la seva viabilitat, afegint-hi altres perspectives i desenvolupant altres continguts, cap a un resultat creatiu. Durant la implementació de l'activitat, les persones participants abordaran i se sentiran segures amb les 3 accions principals d'una estratègia sostenible i aquest pas us ajudarà a adquirir coneixements sobre les competències específiques proporcionades per l'esquema anterior, alhora que fomenta les generals.

Durant l'activitat final, la implementació de l'estratègia de cada grup aplicarà la metodologia d'anàlisi DAFO. Aquest mètode guiarà les persones participants per abordar les fortaleeses, les debilitats, les oportunitats i les amenaces, mentre dibuixen el seu negoci sostenible i analitzen si la seva estratègia pot funcionar durant el temps. D'aquesta manera, les persones participants poden identificar fàcilment bretxes i àrees de millora dins de les propostes.

El qüestionari final per a l'avaluació de l'activitat també es basarà en una mena d'anàlisi DAFO. La plantilla es proporcionarà en 2 seccions, cadascuna dividida en 2 aspectes: fortaleeses i debilitats, una relacionada amb els continguts i una altra amb els formadors.

9. Número i perfil del/ de la Formador/a

L'activitat involucra 2 formadors/res que treballen en el camp de la sostenibilitat i ja estiguin familiaritzats/des amb els continguts i les metodologies que s'aplicaran durant l'activitat.

Cada formador aportarà coneixements i fomentarà les diferents habilitats i competències dels participants, prèviament esmentades durant l'activitat.

10. Proporcions



La ràtio és de 1 persona formadora per cada 10 participants. Per facilitar la participació, les persones participants es dividiran en grups. Cada formador/a guiarà i ajudarà els grups en el desenvolupament de les seves estratègies de manera rotativa.

11.Avaluació

L'avaluació final de l'activitat consisteix en un qüestionari que es farà al final de la sessió. El qüestionari és útil per proporcionar una retroalimentació general de l'activitat segons els participants: què van aprendre i si la capacitat va ser eficient per a ells, o qualsevol altre comentari sobre la metodologia utilitzada o sobre els formadors.

El qüestionari es dividirà en 4 apartats diferents on els participants podran respondre lliurement com prefereixin (resposta oberta, vinyetes...), i expressar la seva opinió sobre els punts forts i febles dels continguts i dels formadors.

Els capacitadors han de preparar aquest qüestionari amb anticipació (utilitzant una eina en línia com els formularis de Google o preparant-lo en una versió impresa).

12.Recomanacions i comentaris generals.

És important que les persones formadores segueixin les participants a cada pas de cada activitat, explicant-los quan comença l'activitat i quins continguts s'abordaran/desenvoluparan, quant de temps tindran a la seva disposició i estaran preparats per respondre qualsevol pregunta o dubte. Aquests aspectes són rellevants especialment a la segona i tercera part de l'activitat, on les persones formadores tenen un paper proactiu en guiar les persones participants per evitar errors, però sobretot per prevenir conflictes dins del grup i estar preparats per gestionar, proporcionar solucions o simplement mediar entre diferents idees.

Unitat de capacitació #3: Llançament i ampliació d'empresa de seguretat alimentària

1. Tipologia

Aquesta activitat pertany al mòdul d'emprenedoria.

2. Descripció

El mòdul de capacitatció es divideix en diverses sessions interactives i pràctiques, cadascuna dissenyada per abordar aspectes clau de l'emprenedoria en seguretat alimentària. Aquests inclouen comprendre els conceptes bàsics de la seguretat alimentària, el paper de l'esperit empresarial en aquest sector i la dinàmica de llançament i ampliació d'una empresa. S'exploren en profunditat temes centrals com l'expansió del mercat, la diversificació de productes, el desenvolupament del capital humà, la incubació i l'acceleració d'empreses, l'emprenedoria social i la participació comunitària.

Les persones participants aprofundiran en estudis de casos del món real, per analitzar empreses de seguretat alimentària amb èxit i fallides, participar en debats interactius, desenvolupar i presentar plans de negocis i rebre comentaris constructius d'empresaris i consultors comercials experimentats. També tindran l'oportunitat d'establir contactes amb incubadores locals i obtenir informació sobre el terreny sobre els desafiaments i les oportunitats dins de l'ecosistema empresarial de seguretat alimentària, organitzant visites de camp a empreses, incubadores i acceleradors reeixits de seguretat alimentària.

A més, les persones participants es beneficiaran de sessions de tutoria en què podran rebre orientació i assessorament personalitzats sobre les seves idees i plans de negoci. Es faran servir exercicis de revisió per parells i enquestes de retroalimentació per avaluar la comprensió dels participants, l'aplicació dels conceptes apresos i la satisfacció general amb el programa de capacitatció.

3. Durada

El nombre total d'hores necessàries per realitzar l'activitat és de 2 hores, dividides de la manera següent:

Activitat 1- Introducció	10 minuts
Activitat 2-Presentació interactiva	20 minuts
Activitat 3: Anàlisi d'estudis de cas	20 minuts
Activitat 4: Desenvolupament del pla de negocis	30 minuts
Activitat 5: Sessions de presentació	20 minuts
Activitat 6: Sessió de comentaris i intercanvi	20 minuts
Activitat 7: Activitat Post-Formació: Visites de Camp	Variable

4. Recursos i espai

- **Lloc:** una sala de capacitat espaiosa i ben ventilada per acomodar tots els participants còmodament, amb disposició de seients propícia per a sessions interactives i debats grupals. Opcionalment, sales més petites per a activitats grupals, debats i sessions de tutoria individuals.
- **Equip Audiovisual:** Un projector o una pantalla gran per mostrar presentacions i vídeos. Oradors per garantir que l'àudio dels vídeos i les presentacions sigui clar per a tots els participants.
- **Equip informàtic:** un ordinador portàtil o ordinador amb programari de presentació (per exemple, Microsoft PowerPoint, Google Slides).
- **Accés a plataformes en línia:** subscripcions o accés a plataformes en línia, bases de dades o eines digitals rellevants i útils per a la capacitat.
- **Papereria:** rodafolis, llibretes, notes adhesives i bolígrafs per a sessions de pluja d'idees durant les activitats grupals.
- **Transport:** Per a visites de camp a empreses, incubadores i acceleradores locals de seguretat alimentària.

5. Objectius

Objectius

- Proporcionar a les persones participants les habilitats, els coneixements i les eines necessàries per llançar i escalar amb èxit empreses dins del sector de la seguretat alimentària.
- Fomentar una mentalitat que valori la innovació, l'adaptabilitat i la resolució de problemes entre els participants per fer front als desafiaments inherents al sector de la seguretat alimentària.
- Oferir suport pràctic i recursos als participants en el desenvolupament de plans de negocis viables, dissenys financers i estratègies de distribució de recursos essencials per a les empreses.
- Fomentar l'adopció de pràctiques comercials ètiques i ambientalment responsables en l'establiment i la gestió d'empreses de seguretat alimentària.
- Promoure el compromís actiu amb les comunitats locals i l'adopció de principis d'emprenedoria social per abordar els desafiaments de la seguretat alimentària.
- Brindar oportunitats d'aplicació pràctica a través d'estudis de casos, desenvolupament de plans de negocis, sessions de presentació i visites de camp a empreses amb èxit de seguretat alimentària i centres d'incubació.
- Motivar els assistents a avaluar i compartir idees sobre els esforços dels seus col·legues durant tasques o projectes d'equip, millorant la capacitat d'analitzar críticament i brindar suggeriments constructius.

6. Marc de competències

Competències generals:

- Capacitat de pensament crític
- Capacitat de Planificació i Organització
- Capacitat per gestionar la dinàmica del grup.
- Capacitat de lideratge
- Capacitat per identificar habilitats
- Habilitats de tutoria
- Habilitats d'entrenament
- Coneixement i ús de Metodologies Blended Learning

Competències específiques:

- Coneixements Bàsics de l'Impacte de la Cadena Agroalimentària al Canvi Climàtic
- Justícia social i drets laborals en agricultura/iniciatives alimentàries
- Economia Circular
- Criteris per a l'elecció de productors que compleixin els requisits de sostenibilitat
- Coneixement de les Oportunitats de Formació Professional al Sector Agricultura i Seguretat Alimentària
- Diferents Formes de Relació entre Productor i Consumidor
- Gestió d'incidències

7. Continguts de l'activitat

Activitat 1 – Introducció (10 minuts)

Pas 1.1

Breu descripció dels objectius.

Pas 1.2

Rellevància del llançament i l'escalament d'empreses de seguretat alimentària.

Pas 1.3

Trencagels ràpid: comparteixi una idea empresarial relacionada amb la seguretat alimentària.

Activitat 2 – Presentació interactiva (20 minuts)

Pas 2.1 -Estratègies i desafiaments d'escalament (7 minuts)

Pas 2.2 -Incubació i acceleració d'empreses (7 minuts)

Pas 2.3 -Emprenedoria social i participació comunitària (6 minuts)

Instruccions:

- Presentar breument el concepte d'escalament, emfatitzant-ne la importància en el creixement d'empreses de seguretat alimentària.
- Discutir estratègies clau d'escalament, com ara expansió del mercat, diversificació de productes i desenvolupament del capital humà, utilitzant imatges o exemples breus per il·lustrar.
- Esmentar desafiaments comuns com a limitacions de recursos, manteniment de la qualitat i alineació cultural, proporcionant exemples del món real quan sigui possible.
- Plantejar una pregunta o una enquesta a l'audiència per avaluar-ne la comprensió o escoltar les opinions sobre estratègies i desafiaments d'escala.

Activitat 3 – Anàlisi d'estudi de cas (20 minuts)

Proporcionar estudis de casos d'empreses de seguretat alimentària reeixides i fallides per a la seva anàlisi, centrant-se en allò que va funcionar, allò que no va funcionar i per què.

Feu que els i les participants presentin les seves troballes i recomanacions.

Pas 3.1- Presentació d'estudis de cas (5 minuts)

Pas 3.2- Treball en grup: Anàlisi i Discussió (10 minuts)

Pas 3.3- Presentacions grupals (5 minuts)

Instruccions:

- Dividir les persones participants en petits grups, assignant a cada grup un estudi de cas diferent per analitzar.
- Proporcioneu un temps determinat perquè els grups revisin els estudis de cas assignats, identifiquin què va funcionar, què no i per què. També haurien de presentar recomanacions per superar els desafiaments identificats.
- Facilitar una discussió dins de cada grup, animant les persones participants a compartir els seus pensaments i punts de vista.
- Doneu temps a cada grup per preparar una breu presentació sobre les seves troballes i recomanacions.
- Feu que cada grup presenti la seva anàlisi al grup més gran. Animeu-los a utilitzar ajudes visuals com a diapositives de PowerPoint per a més claredat.
- Després de cada presentació, doneu temps per a les preguntes de l'audiència i brindeu comentaris constructius sobre les seves anàlisis i recomanacions.

Exemple d'estudi de cas:

Títol: Ampliació d'una empresa agrícola recolzada per la comunitat (CSA): la història de Green Roots Farm

Context: Green Roots Farm va començar com una petita iniciativa d'agricultura recolzada per la comunitat (CSA) als afores d'Amsterdam el 2015. El seu objectiu era proporcionar productes orgànics frescos, cultivats localment als consumidors i alhora promoure pràctiques agrícoles sostenibles.

Èxit inicial: Inicialment, Green Roots tenia 50 membres subscriptors que pagarien una tarifa estacional per avançat i, a canvi, rebrien una part setmanal de la collita. La transparència, la frescor dels productes i la connexió amb els agricultors locals ràpidament van guanyar una comunitat lleial, que es va estendre a 200 membres el segon any.

Intent d'Escala: Animat pel creixement, el fundador, Peter, va decidir ampliar la seva escala de la manera següent:

- **Ampliació geogràfica:** Va obrir dues granges més a pobles veïns.
- **Diversificació de productes:** introducció de bestiar i productes lactis.
- **Augment de membres:** objectiu d'arribar a 1000 membres.

Desafiaments trobats:

- **Control de qualitat:** la qualitat dels productes variava entre les diferents granges, cosa que decebia els membres.
- **Obstacles logístics:** la distribució es va convertir en un repte amb l'augment de la varietat de productes i l'expansió.
- **Limitacions de recursos:** Finançament i mà d'obra insuficients per gestionar les operacions ampliades.
- **Compromís comunitari:** la comunitat unida se sent diluïda a mesura que creix la base de membres, cosa que afecta la satisfacció dels membres.

Resultat: GreenRoots Farm va tenir problemes amb el procés d'ampliació i va ser testimoni d'una disminució en les renovacions de membres i un augment dels costos operatius. A finals del 2019, una de les noves granges es va tancar i la membresia es va reduir a 150.

Anàlisi:

- Què va funcionar: El model inicial de CSA va funcionar bé amb una comunitat petita i compromesa que proporcionava productes locals frescos.
- El que no va funcionar: El ràpid escalament sense una planificació adequada va generar malsons logístics, inconsistències en la qualitat i una participació comunitària diluïda.
- Per què: La manca d'un pla d'escalament estructurat, la subestimació dels recursos necessaris i passar per alt la importància de la participació de la comunitat al model CSA van ser les raons principals del fallit intent d'escalament.

Recomanacions:

- Escalament Estructurat: Desenvolupar un pla d'escalament per fases, assegurant el control de qualitat i l'eficiència logística a cada fase.
- Participació comunitària: Mantenir un model sòlid de participació comunitària, possiblement a través de plataformes digitals per mantenir la comunitat connectada a mesura que creix la base de membres.

- Planificació de recursos: Assegurar finançament i mà d'obra adequades abans d'embarcar-se a l'expansió.
- Bucles de retroalimentació: establir canals de retroalimentació regulars amb els membres per comprendre les vostres necessitats.

Activitat 4 – Desenvolupament del pla de negocis (30 minuts)

Indiqueu a les persones participants que desenvolupin plans de negocis per a les vostres pròpies empreses de seguretat alimentària, centrant-vos en estratègies d'ampliació, buscant suport d'incubació/acceleració i plans de participació comunitària.

Pas 4.1- Informe sobre els components del pla de negocis (5 minuts)

Pas 4.2- Treball en grup sobre plans de negoci (15 minuts)

Pas 4.3- Compartir el més destacat amb el grup més gran (10 minuts)

Activitat 5 – Sessions de Pitch (20 minuts)

Organitzeu sessions de presentació on els participants puguin presentar els seus plans de negocis a un panell d'emprenedors experimentats i rebre comentaris constructius.

Pas 5.1- Preparació i posada en marxa (5 minuts)

Pas 5.2- Presentacions de to (10 minuts)

Pas 5.3- Comentaris del Panell (5 minuts)

Activitat 6 – Sessió de comentaris i compartiment (20 minuts)

Pas 6.1: Els grups presenten un breu resum dels seus debats, destacant-ne les conclusions i punts de vista clau.

PAS 6.2: El facilitador proporciona retroalimentació i estableix connexions entre les troballes dels grups.

Activitat 7 – Activitat post-formació: VISITES DE CAMP

Organitzar visites a empreses, incubadores i acceleradors amb èxit de seguretat alimentària per brindar informació sobre el terreny. La durada i la programació d'aquestes visites es coordinarien després de la capacitat en funció de la disponibilitat i l'interès dels participants.

8. Processos metodològics

Presentació interactiva: el facilitador/a presenta conceptes clau, fomenta preguntes i fomenta la discussió per garantir la comprensió i la participació.

Anàlisi d'estudi de cas: les persones participants es divideixen en grups, cadascun dels quals analitza un estudi de cas proporcionat. Després, els grups presenten les seves troballes i recomanacions, tot fomentant un ambient d'aprenentatge col·lectiu.

Desenvolupament del pla de negocis: les persones participants són guiades sobre els components d'un pla de negocis i després treballen individualment o en grups per desenvolupar un pla de negocis per a una empresa de seguretat alimentària real o hipotètica.

Sessions de presentació: les persones participants presenten els seus plans de negocis a un panell d'emprenedors experimentats i reben comentaris constructius per perfeccionar-ne els plans.

Visites de camp: visites organitzades a empreses i centres d'incubació rellevants, que permeten als participants obtenir coneixements sobre el terreny, interactuar amb professionals i observar aplicacions del món real dels conceptes de capacitat.

9. Número i perfil del/ de la Formador/a

L'activitat de capacitat "Llançament i ampliació d'empreses de seguretat alimentària" serà implementada per un capacitador/a líder. Aquesta persona ha de tenir una àmplia experiència en empenedoria dins del sector de la seguretat alimentària, complementada amb una base sòlida en capacitat i desenvolupament de capacitats. Aquesta persona capacitadora principal també oferirà orientació tècnica valuosa, aprofitant exemples del món real per enriquir l'experiència d'aprenentatge, a més d'oferir tutoria durant el desenvolupament del pla de negocis i les sessions de presentació, garantint que els participants estiguin ben equipats per navegar el viatge empresarial en seguretat alimentària.

Opcionalment, els i les mentores del pla de negocis o els panelistes de presentació poden donar suport a diferents etapes del procés de capacitat, exercint un paper vital en brindar comentaris constructius i ajudar els participants a perfeccionar la seva presentació i els seus plans de negocis. La seva experiència permet avaluar les presentacions de manera efectiva i brindar informació valuosa per millorar.

10. Proporcions

Capacitat en grups petits (10-15 participants)

- Instructor principal/facilitador: 1
- Mentors de plans de negocis o panelistes de presentació: 1-2

Capacitat en Grup Mitjà (15-30 Participants):

- Instructor principal/facilitador: 1
- Mentors de plans de negocis o panelistes de presentació: 1-2

11. Avaluació

Avaluació per parells

Mètode: Encoratgi els participants a revisar i intercanviar comentaris sobre les contribucions dels seus parells durant les tasques o projectes grupals.

Indicadors: La capacitat d'avaluar críticament i de proporcionar recomanacions constructives sobre plànols de projectes, estructures financeres i estratègies d'assignació de recursos dels seus parells.



Enquestes de retroalimentació

Mètode: Distribuir enquestes de retroalimentació als participants abans i després de la capacitació per recopilar les opinions, les reaccions i el progrés autoinformat.

Indicadors: Millores autoinformades en les habilitats i la satisfacció dels participants amb el programa de capacitació i la seva rellevància.

El formulari d'avaluació està disponible al kit d'eines.



7. Sistemes alimentaris sostenibles

7.1 Breu descripció del mòdul

Títol de mòdul:

Mòdul de capacitació sobre sistemes alimentaris sostenibles

Objectius principals:

- Educar els formadors sobre els principis de sostenibilitat en la producció i el consum d'aliments.
- Abordar l'impacte important del canvi climàtic en els sistemes alimentaris.
- Permetre als formadors identificar desafiaments i establir objectius.
- Explorar estratègies per construir sistemes alimentaris resilients i sostenibles a Europa.
- Cobreix mesures d'adaptació i mitigació del clima, consum responsable i millores a la cadena de subministrament.

Objectius secundaris:

- Fomentar la capacitat de pensament crític, animant els formadors a analitzar qüestions complexes dins dels sistemes alimentaris sostenibles, prendre decisions informades i proposar solucions innovadores.
- Promoure les perspectives de gènere mitjançant brindar oportunitats perquè els estudiants explorin les dimensions de gènere de la producció i el consum d'aliments.
- Desenvolupar habilitats d'escolta activa que permetin als formadors participar en un diàleg constructiu i comprendre millor els diferents punts de vista dins l'àmbit dels sistemes alimentaris sostenibles.

Competències generals i específiques abordades:

Competències generals:

- Responsabilitat, enfocament de sensibilitat intercultural,
- Capacitat de pensament crític,
- Capacitat d'aprenentatge
- Coneixement i ús de metodologies *blended learning*.

Competències específiques:

- Coneixements bàsics de l'impacte de la cadena agroalimentària en el canvi climàtic.
- Nutrició, salut i estils de vida, característiques nutricionals de productes agrícoles/alimentaris,

- Criteris d'elecció de productors que compleixin els requisits de sostenibilitat (economia social, agroecologia, bon tracte animal, etc.),
- Tècniques de reutilització d'aliments,
- Coneixements bàsics dels impactes dels pesticides sintètics a l'agricultura i la salut i de mètodes alternatius i ús de tractaments.
- Diferents formes de relació entre productor i consumidors (AMAP, CSA, LSPA).

Durada aproximada (en hores):

Tot el Mòdul tindrà una durada de 6-9 hores, així dividit:

- Unitat 1: 2-3 hores
- Unitat 2: 2-3 hores
- Unitat 3: 2-3 hores

7.2 Col·lectius destinataris

Segons l'informe Itineraris d'Ocupació Verda, inclòs al document Marc de Competències, el Mòdul de Formació en Sistemes Alimentaris Sostenibles està dirigit a aquests són els perfils professionals

Gestió general de projectes i recursos.

- Coordinador/Cap de Projecte

Àrea de Comunicació i Sensibilització

- Responsable de comunicació

Àrea de Producció Agropecuària i Recollida d'Excedents

- Coordinador de l'àrea de producció.
- Agricultor/ajudant de granja
- Coordinador/a de l'àrea de recol·lecció d'excedents
- Tècnic/a de suport i logística

Àrea de Transformació

- Coordinador de l'àrea de Cuina i Transformació:
- Partidari a l'àrea de Transformació

Àrea d'emmagatzematge, logística i distribució.

- Coordinador de l'àrea d'emmagatzematge, logística i distribució/ Responsable d'emmagatzematge i logística

- Auxiliar de logística/treballador de magatzem

Àrea d'educació

- Educador d'adults en agricultura sostenible i sistema alimentari, educador ambiental
- educador escolar

Les activitats de cada unitat han estat dissenyades per a participants que ja tenen un bon coneixement sobre la producció d'aliments i busquen aprofundir-ne els coneixements en matèria de sostenibilitat.

7.3 Metodologia

El mòdul de capacitació emprà metodologies diverses i interactives a totes les seves unitats. La Unitat 1 emfatitza les sessions interactives, fomentant la participació activa per definir conceptes col·lectivament. Utilitza anàlisis i discussions en grups petits, explicacions no frontals i diversos formats de discussió (preguntes i respostes, discussions en grup, subgrup i classe) per refinar-ne el contingut. Materials complementaris com a mapes conceptuals ajuden a la comprensió.

La Unitat 2 fa servir un enfocament combinat, utilitzant debats participatius i ajuts visuals per establir coneixements teòrics fonamentals i generar reflexió sobre l'enllaç entre el canvi climàtic i els sistemes alimentaris. La segona fase implica treball cooperatiu en grup, centrant-se a dissenyar estratègies de mitigació i adaptació, fomentant la resolució creativa de problemes i vinculant el coneixement teòric amb aplicacions pràctiques.

La Unitat 3 adopta una estructura basada a l'aula, iniciant seccions amb presentacions teòriques abans d'involucrar els participants en discussions en petits i grans grups. Les instruccions clares garanteixen una participació activa, designant rols com a escrivà i presentador(s) per a discussions fluides i presentacions de resultats. El formador fomenta la reflexió crítica, fomenta un entorn segur per al diàleg, emfatitza l'escolta activa i promou interaccions respectuoses dins del grup més gran. Aquestes metodologies, en conjunt, tenen com a objectiu millorar l'aprenentatge, la col·laboració i l'aplicació pràctica al llarg de les sessions de capacitació.

7.4 Eines

Recursos generals necessaris (totes les unitats): cadires, taules, un projector, un ordinador, fulls de paper, bolígrafs, marcadors, notes adhesives, adhesius, rodafolis, ordinadors portàtils/tauletes. Cal una bona connexió a Internet per a les activitats que requereixen investigació en línia. . Hi ha d'haver projector i parlants disponibles.

Recursos específics (unitat 3): Quadre dels ODS imprès, papers grans

7.5 Infraestructura

És aconsellable que les activitats es realitzin en una àrea espaiosa per garantir que els grups de treball puguin asseure's en diferents taules i treballar sense molestar-se entre si.

7.6 Accessibilitat

Pel que fa a l'accessibilitat, la principal activitat que pot plantejar algunes restriccions és la investigació en línia. No obstant això, atès que els participants col·laboren en grups, els seus companys de grup poden oferir assistència a persones amb discapacitats específiques. Les altres activitats, com ara debats i presentacions, són generalment accessibles i la seva execució es pot ajustar per satisfer una àmplia gamma de necessitats i preferències.

En termes del mecanisme, és crucial garantir que els capacitadors i facilitadors estiguin ben informats sobre els requisits específics i les adaptacions necessàries des del començament del curs. Això es pot aconseguir incorporant un qüestionari al procés de registre, que permeti als participants descriure les seves necessitats úniques. Aquest enfocament proactiu garanteix que s'implementin les mesures necessàries des de l'inici del curs, promovent un entorn d'aprenentatge inclusiu i acollidor..

7.7 Altres mecanismes d'inclusió

Aquesta activitat no té mecanismes d'inclusió predefinits, ja que podrien variar depenent de la institució amfitriona. El mòdul està dissenyat per ser inclusiu i acollidor per a tots els participants, i molts dels materials són accessibles en diversos idiomes per adaptar-se a persones de diversos orígens culturals. A més, els facilitadors han d'estar preparats per ajudar els participants que enfronten barreres lingüístiques, utilitzant eines com Deepl o Google Translate per a llocs web per garantir que els materials siguin accessibles per a tothom quan sigui necessari.

7.8 Altres dades d'interès

7.8.1 Material i recursos de capacitació existents

Unitat 1:

- Sistema Alimentari Sostenible: <https://www.fao.org/3/ca2079en/CA2079EN.pdf>
- Seguretat alimentària: https://www.fao.org/fileadmin/templates/faoitaly/documents/pdf/pdf_Food_Security_Cocept_Note.pdf
- Dret a l'alimentació: <https://www.fao.org/right-to-food/es/>
- Sobirania alimentària: https://en.wikipedia.org/wiki/Food_sovereignty
- Justícia climàtica: https://en.wikipedia.org/wiki/Climate_justice + <https://centerclimatejustice.universityofcalifornia.edu/what-is-climate-justice/>
- Deute climàtic: https://en.wikipedia.org/wiki/Climate_debt
- Mapa sobre el deute climàtic: <https://ejatlas.org/featured/climate-debt>
- Agenda 2030: <https://sdgs.un.org/goals>
- MUFP: <https://www.milanurbanfoodpolicypact.org/the-milan-pact/>

Unitat 2:

- [Informe de l'AEMA núm. 4/2019](#)

- [Pacte Verd Europeu](#);
- [Estratègia de la granja a taula](#);
- [Estratègia de biodiversitat per al 2030](#).

Unitat 3

- Calculadores en línia: [Calculadores d'empremtes alimentàries - Dia de la Terra](#)
- [Alimentació i canvi climàtic: Dietes saludables per a un planeta més sa | Nacions Unides](#)
- [Del camp a taula: els quilòmetres mundials d'aliments generen gairebé el 20% de totes les emissions de CO2 procedents dels aliments](#)
- [Una revisió exhaustiva sobre la petjada de carboni de la dieta habitual i maneres de millorar la reducció d'emissions - ScienceDirect](#)
- [Petjada de carboni dels aliments | menjar verd](#)
- [Fitxa informativa sobre la petjada de carboni | Centre de sistemes sostenibles](#)
- <https://www.climateq.co.uk/resources/the-carbon-footprint-of-food/>
- [Objectiu 12: Garantir modalitats de consum i producció sostenibles](#)
- [Consum i producció sostenibles | Fitxes informatives sobre la Unió Europea](#)

Unitat de Capacitació #1 Introducció als Sistemes Alimentaris Sostenibles

1. Tipologia

Mòdul de capacitació sobre sistemes alimentaris sostenibles

2. Descripció



Aquesta Unitat tracta d'una Introducció al Sistema Alimentari Sostenible, on es mostraran definicions, desafiaments clau, objectius i algunes de les polítiques actuals sobre això.

Aquesta Unitat es divideix en quatre activitats

Aquestes parts no seran només explicades frontalment per part dels formadors: el procés és intentar construir juntament amb els beneficiaris el coneixement sobre el sistema alimentari sostenible.

Activitat 1. Trenca gels.

Donar la benvinguda als participants, trencar el gel i establir un to positiu i conèixer-se els uns als altres.

Activitat 2. Comprendre els sistemes alimentaris sostenibles.

Aquesta part comença amb una definició bàsica i important de què és un sistema alimentari sostenible. Més endavant es mostrarà perquè les dimensions de la sostenibilitat són importants en el context de la producció i el consum d'aliments.

Activitat 3. Reptes.

Aquesta part tracta sobre la identificació d'alguns dels reptes clau als sistemes alimentaris actuals. S'explicaran alguns significats importants, com ara seguretat alimentària, dret a l'alimentació, sobirania alimentària i justícia climàtica per treballar junts en els conceptes i la seva evolució.

Activitat 4. Objectius: context global i europeu.

L'última part examinarà les polítiques i les iniciatives de la Unió Europea relacionades amb els sistemes alimentaris sostenibles i les iniciatives globals, com els Objectius de Desenvolupament Sostenible i el Pacte de Política Alimentària Urbana de Milà.

Notes: algunes polítiques i iniciatives no es detallen perquè s'explicaran a la Unitat 2.

3. Durada:

Activitat 1 - Introducció/ Trenca gels	10 minuts
Activitat 2: Comprensió dels sistemes alimentaris sostenibles	30 minuts
Activitat 3 - Reptes	1 hora 15 minuts
Activitat 4 - Objectius: Context global i europeu	1 hora 5 minuts



4. Recursos i espai

Recursos generals necessaris: cadires, taules, projector, ordinador i connexió a internet, fulls de paper, bolígrafs, retoladors, notes adhesives, adhesius, rodafolis.

5. Objectius

Objectius

- Educar els estudiants sobre els principis de sostenibilitat en la producció i consum d'aliments.
- Abordar l'impacte important del canvi climàtic en els sistemes alimentaris.
- Permetre als formadors identificar desafiaments i establir metes.
- Analitzar qüestions complexes dins dels sistemes alimentaris sostenibles.
- Participar en un diàleg constructiu.
- Comprendre millor els diferents punts de vista dins l'àmbit dels sistemes alimentaris sostenibles.

6. Marc de competències

Competències generals

- Capacitat de pensament crític
- Capacitat d'aprenentatge
- Coneixement i ús de metodologies blended learning.

Competències específiques

- Nutrició, salut i estils de vida, característiques nutricionals de productes agrícoles/alimentaris.

7. Continguts de l'activitat

Activitat 1: Trenca gels (10 minuts)

Doneu la benvinguda als participants i escolliu una activitat per trencar el gel o una activitat energitzant per establir un to positiu i conèixer-se els uns als altres.

Activitat 2: Comprendre els sistemes alimentaris sostenibles: (40 minuts)

Pas 2.1: Definir el concepte de sistemes alimentaris sostenibles (15 min)

Què creus que és un sistema alimentari sostenible?

> *TOTS JUNTS*

Demaneu als participants que defineixin què és un sistema alimentari sostenible abans d'explicar-los la definició. Escriviu en un rodafoli algunes paraules clau. Deseu el cartell de l'última activitat.

“Un sistema alimentari sostenible (SFS) és un sistema alimentari que ofereix seguretat alimentària i nutrició per a tothom de manera que les bases econòmiques, socials i ambientals per generar seguretat alimentària i nutrició per a les generacions futures no es vegin compromeses”. (FAO)

Això vol dir que:

1. És rendible en tot moment (sostenibilitat econòmica);
2. Té amplis beneficis per a la societat (sostenibilitat social);
3. Té un impacte positiu o neutre sobre el medi natural (sostenibilitat ambiental).

Un sistema alimentari sostenible es troba al centre dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de les Nacions Unides. Adoptats el 2015, els ODS exigeixen grans transformacions en l'agricultura i els sistemes alimentaris per posar fi a la gana, aconseguir la seguretat alimentària i millorar la nutrició per al 2030. Per fer realitat els ODS, cal remodelar el sistema alimentari mundial perquè sigui més productiu i inclusiu. de les poblacions pobres i marginades, ambientalment sostenibles i resilients, i capaces d'oferir dietes saludables i nutritives a tothom. Es tracta de reptes complexos i sistèmics que requereixen la combinació d'accions interconnectades a nivell local, nacional, regional i global.

CANVIANT ELS SISTEMES ALIMENTARIS

Un sistema alimentari s'ha de considerar en el context del ràpid creixement demogràfic, la urbanització, la riquesa creixent, els canvis en els patrons de consum i la globalització, així com el canvi climàtic i l'esgotament dels recursos naturals. L'evolució dels sistemes alimentaris ha donat molts resultats positius, especialment durant les darreres tres dècades als països en desenvolupament. Aquests resultats inclouen l'expansió de les oportunitats d'ocupació no agrícola a mesura que s'han desenvolupat les indústries alimentàries i l'ampliació de les opcions d'aliments més enllà dels productes bàsics locals, i satisfer així les preferències dels consumidors en termes de sabor, forma i qualitat.

LIMITACIONS DELS ENFOCAMENTS ACTUALS

La complexitat dels sistemes alimentaris requereix un enfocament més holístic i coordinat. Molts desafiaments de la seguretat alimentària i la nutrició són problemes complexos les solucions dels quals són qüestionades i que transcendeixen les fronteres disciplinàries, divisionals i institucionals.

Pas 2.2: Explicar la importància de la sostenibilitat en el context de la producció i el consum d'aliments (15 min)

Quines creus que són les dimensions de la sostenibilitat?

> *TOTS JUNTS*

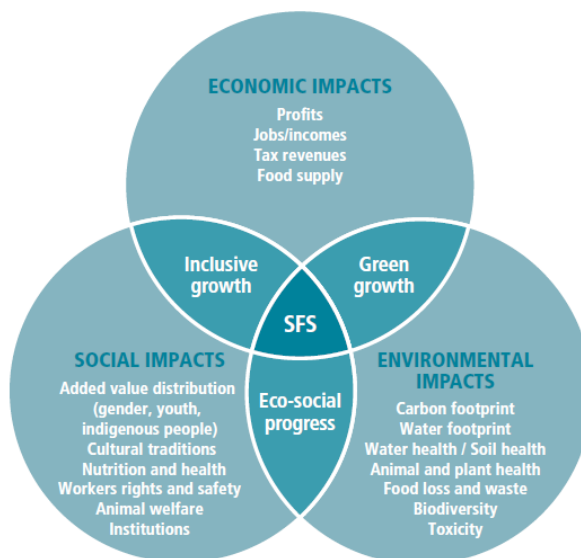
Dibuixeu als rodafolis tres cercles i deixeu que els participants els omplin amb les tres dimensions de la sostenibilitat. Aixequen la mà per parlar i donar solucions. Després, explica'ls les dimensions.

QUÈ ÉS EL DESENVOLUPAMENT D'UN SISTEMA ALIMENTARI SOSTENIBLE?

En el desenvolupament de sistemes alimentaris sostenibles, la sostenibilitat s'examina de manera integral. Per ser sostenible, el desenvolupament del sistema alimentari ha de generar un valor positiu en tres dimensions simultàniament: econòmica, social i ambiental.

- En la dimensió econòmica, un sistema alimentari es considera sostenible si les activitats dutes a terme per cada actor del sistema alimentari o proveïdor de serveis de suport són comercialment o fiscalment viables. Les activitats haurien de generar beneficis o valor econòmic agregat per a totes les categories de parts interessades: salaris per als treballadors, impostos per als governs, guanys per a les empreses i millores en el subministrament d'aliments per als consumidors.
- A la dimensió social, un sistema alimentari es considera sostenible quan hi ha equitat en la distribució del valor econòmic agregat, tenint en compte els grups vulnerables categoritzats per gènere, edat, raça, etc. És fonamental que les activitats del sistema alimentari contribueixin a l'avenç de resultats socioculturals importants, com ara la nutrició i la salut, les tradicions, les condicions laborals i el benestar animal.
- En la dimensió ambiental, la sostenibilitat es determina garantint que els impactes de les activitats del sistema alimentari a l'entorn natural circumdant siguin neutrals o positius, tenint en compte la biodiversitat, l'aigua, el sòl, la salut animal i vegetal, la petjada de carboni, la petjada hídrica, els aliments, pèrdues i deixalles, i toxicitat.

FIGURE 2 SUSTAINABILITY IN FOOD SYSTEMS



Source: Adapted from FAO, 2014.

Dimensió de la sostenibilitat. Font: <https://www.fao.org/3/ca2079en/CA2079EN.pdf>

Activitat 3 - Desafiaments: Identificar els desafiaments clau als sistemes alimentaris actuals. (1 hora 15 minuts)

Pas 3.1 Seguretat Alimentària (30 min)

Quins creu que són els “ingredients” del “rebut” de seguretat alimentària?

> EN SUBGRUPS

1. Dividir (5 min)

Els alumnes es divideixen en subgrups de 4 persones.

2. Pregunta i targetes (7 min)

Els estudiants treballaran en subgrups per respondre la pregunta:

- Quins creu que són els ingredients de la seguretat alimentària?

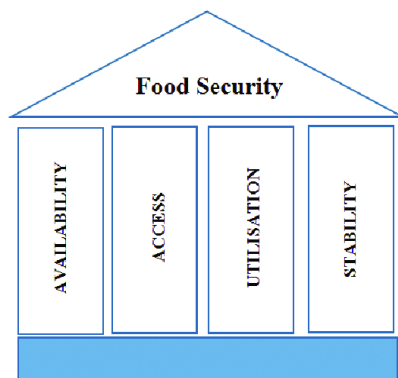
Se'ls van lliurar unes targetes que representen els possibles “ingredients de la Seguretat Alimentària”: algunes són correctes i altres falses. És com si haguessin de construir el “rebut” de Seguretat Alimentària. Les cartes/ingredients són: Sostenibilitat, Disponibilitat, Dret a l'alimentació, Seguretat, Accés, Sobirania, Utilització, Qualitat, Estabilitat, Aliments nets, Agència.

3. Tornada amb els altres (10 min)

Quan tots els participants hagin acabat, demaneu a un dels seus líders que expliqui la solució dels subgrups a tots els altres.

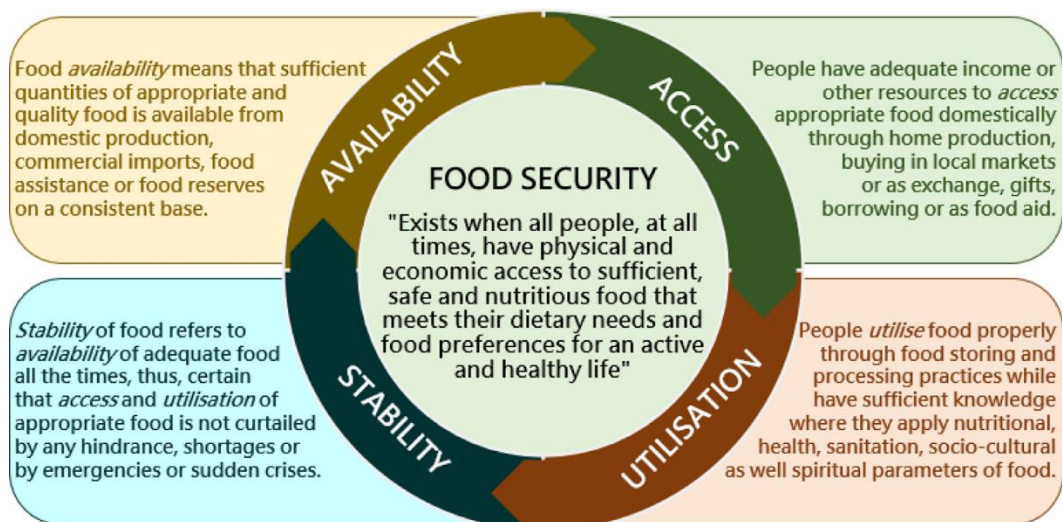
4. Explicar (8 min)

Expliqueu posteriorment la definició, utilitzant les targetes i la resposta dels participants.



Quatre pilars de la seguretat alimentària: - Font:

<https://www.researchgate.net/publication/337665104/figure/fig1/AS:831357819293696@1575222558448/Food-security-framework-four-pillars-of-food-security.png>



Quatre pilars de la seguretat alimentària: - Font:

<https://www.researchgate.net/publication/355187464/figure/fig1/AS:1078318963142730@1634102683810/Four-dimensions-of-food-security-As-per-its-definition-food-security.png>



Quatre pilars de la seguretat alimentària: - Font:

<https://potravinarstvo.com/journal1/index.php/potravinarstvo/article/download/1854/2219/13834>

Definició seguretat alimentària:

“La seguretat alimentària existeix quan totes les persones, en tot moment, tenen accés físic i econòmic a aliments suficients, innocus i nutritius que satisfacin les necessitats dietètiques i les preferències alimentàries per portar una vida activa i saludable.”. (Cimera Mundial sobre l'Alimentació, 1996)

Dimensions:

- **Disponibilitat**= la quantitat d'aliments que està físicament present a un país o zona a través de totes les formes de producció nacional i importacions comercials (inclosa l'ajuda alimentària)

- **Accés**= Capacitat de les persones per accedir als aliments disponibles, condicionada per la capacitat de produir els mateixos aliments, o la possibilitat econòmica de comprar-los, o drets garantits per les autoritats públiques.

També factors físics com el transport i les instal·lacions del mercat i factors socioculturals com l'accés a recursos comuns, la solidaritat comunitària, les diferències de gènere...

- **Utilització**= Per a una dieta 'segura i nutritiva', els aliments han de ser de bona qualitat i assegurances. També són importants l'aigua potable, el sanejament i l'atenció sanitària, el nivell de consciència nutricional i la conservació dels aliments.
- **Estabilitat**= Per tenir seguretat alimentària, les persones han de tenir accés a aliments adequats en tot moment. No haurien de córrer el risc de perdre l'accés als aliments com a conseqüència de crisis sobtades (per exemple, una crisi econòmica o climàtica) o esdeveniments cíclics (per exemple, el període de fam abans de les collites), emergències provocades per l'home o fluctuacions de preus. El concepte d'estabilitat subjau a les altres tres dimensions.

Pas 3.2 - Dret a l'alimentació (15 min)

Què creieu que és el dret a l'alimentació?

> TOTS JUNTS

Demaneu als participants que defineixin el que creuen que és el dret a l'alimentació abans d'explicar-los la definició. Escriviu en un rodafoli algunes paraules clau. Deseu el cartell de l'última activitat.

Dret a l'alimentació = El dret a una alimentació adequada es realitza quan tot home, dona i nen, sol o en comunitat amb altres, té accés físic i econòmic en tot moment a una alimentació adequada o als mitjans per obtenir-la. (*Observació General 12, Comitè de Drets Econòmics, Socials i Culturals, CDESC, 1999*).



Sobirania alimentària - Font: [https://www.fao.org/fileadmin/user_upload/righttofood/images/large_PAH%20Conf%20\(1\).jpg](https://www.fao.org/fileadmin/user_upload/righttofood/images/large_PAH%20Conf%20(1).jpg)

Generalment entès com el dret a alimentar-se amb dignitat, el dret a una alimentació adequada és un dret humà internacional de llarga data amb què molts països estan compromesos. Durant les darreres dècades, diversos països han desenvolupat i implementat esmenes constitucionals, lleis nacionals, estratègies, polítiques i programes que apunten al compliment del dret a l'alimentació per a tothom.

Pas 3.3 - I la sobirania alimentària? (15 minuts)

I què hi ha de la sobirania alimentària?

> TOTS JUNTS

Demaneu als participants que defineixin el que creuen que és la sobirania alimentària abans d'explicar-los la definició. Escriviu en un rodafoli algunes paraules clau. Deseu el cartell de l'última activitat.

Sobirania alimentària És un sistema alimentari en què les persones que produeixen, distribueixen i consumeixen aliments també controlen els mecanismes i les polítiques de producció i distribució d'aliments. Això contrasta amb el règim alimentari corporatiu actual, en què les corporacions i les institucions de mercat controlen el sistema alimentari global. La sobirania alimentària emfatitza les economies alimentàries locals, la disponibilitat sostenible d'aliments i centra aliments i pràctiques apropiats culturalment. Els canvis climàtics i l'alteració dels hàbits alimentaris afecten desproporcionadament les poblacions indígenes i l'accés a les fonts tradicionals d'aliments, alhora que contribueixen a taxes més altes de certes malalties; per aquesta raó, la sobirania alimentària centra els pobles indígenes. Aquestes necessitats han estat abordades en els darrers anys per diverses organitzacions internacionals, incloses les Nacions Unides, i diversos països han adoptat com a llei polítiques de sobirania alimentària.

Els crítics de l'activisme per a la sobirania alimentària creuen que el sistema es basa en suposats bàsics inexactes; ignora els orígens dels problemes abordats; i està ple d'una manca de consens sobre les solucions proposades.

El terme "sobirania alimentària" va ser encunyat per primera vegada el 1996 per membres de Via Campesina, una organització internacional d'agricultors, i posteriorment adoptat per diverses organitzacions internacionals, entre elles el Banc Mundial i les Nacions Unides.



Sobirania alimentària - Font: <https://www.eapn.eu/wp-content/uploads/2011/09/food-sovereignty.jpg>



Sobirania alimentària i Via Camperola - Font: https://viacampesina.org/es/wp-content/uploads/sites/2/2022/04/Cover_CA-1024x543.jpg

Pas 3.4 - Justícia climàtica (15 min)

Definir junts què vol dir justícia climàtica

> TOTS JUNTS

Demaneu als participants que defineixin el que creuen que és justícia climàtica abans d'explicar-los la definició. Escriviu en un rodafoli algunes paraules clau. Deseu el cartell de l'última activitat.

Justícia climàtica

Justícia Climàtica reconeix els impactes desproporcionats del canvi climàtic a les comunitats de baixos ingressos i de color a tot el món, les persones i llocs menys responsables del problema.

En altres paraules, la justícia climàtica és un concepte que aborda la divisió justa, el repartiment just i la distribució equitativa de les càrregues del canvi climàtic i la seva mitigació i responsabilitats per fer front al canvi climàtic. S'ha descrit que inclou "un conjunt de drets i obligacions que les corporacions, els individus i els governs tenen cap a aquelles persones vulnerables que es veuran afectades de manera significativa i desproporcionada pel canvi climàtic".

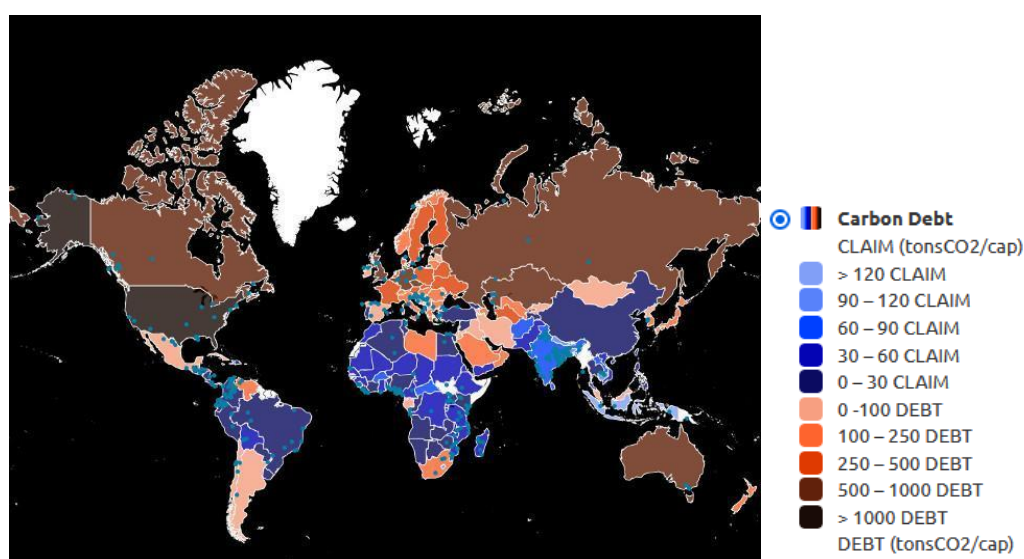
Els actors: el deute climàtic

El deute climàtic és el deute que es diu que els països desenvolupats tenen amb els països en desenvolupament pel dany causat per les seves contribucions desproporcionadament grans al canvi climàtic. Les emissions globals històriques de gasos d'efecte hivernacle, a gran part dels països desenvolupats, plantegen amenaces importants per als països en desenvolupament, que són menys capaces de fer front als efectes negatius del canvi climàtic. Per tant, alguns consideren que els països desenvolupats tenen un deute amb els països en desenvolupament per les seves contribucions desproporcionades al canvi climàtic.

MAPA DEL DEUTE CLIMÀTIC

Aquí hi ha un mapa dinàmic molt clar on es pot veure la localització del deute climàtic.

Mapa sobre el deute climàtic: <https://ejatlas.org/featured/climate-debt>



Deute climàtic - Font: <https://ejatlas.org/featured/climate-debt>

Activitat 4 - Objectius: Context global i europeu (1 hora 5 minuts)

Pas 4.1 - Objectius de Desenvolupament Sostenible (25 min)

Coneixes els ODS? Quins estan relacionats amb els sistemes alimentaris sostenibles?

> TOTS JUNTS

Pregunta als participants si coneixen els ODS i quins estan relacionats amb el Sistema Alimentari Sostenible, abans d'explicar-los. Escriuiu en un rodafoli algunes paraules clau. Deseu el cartell de l'última activitat.

Agenda 2030:

L'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible, adoptada per tots els Estats membres de les Nacions Unides el 2015, proporciona un pla compartit per a la pau i la prosperitat de les persones i el planeta, ara i en el futur. Al seu nucli es troben els 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), que són una crida urgent a l'acció per part de tots els països, desenvolupats i en desenvolupament, en una associació global. Reconeixen que posar fi a la pobresa i altres privacions ha d'anar de la mà d'estratègies que millorin la salut i l'educació, redueixin la desigualtat i estimulin el creixement econòmic, tot mentre s'aborda el canvi climàtic i es treballa per preservar els nostres oceans i boscos.

Aquesta anàlisi és conscient que cal mirar els ODS en conjunt/com un sistema, però se centrarà només en els més temàtics.

OBJECTIU 2 - FAM ZERO

Posar fi a la gana, assolir la seguretat alimentària i una millor nutrició i promoure l'agricultura sostenible



ODS 2 - Font: https://qmv.qu.se/digitalAssets/1735/1735550_kombo2goals460.png

- **Meta 2.1:** D'aquí al 2030, posar fi a la gana i garantir l'accés de totes les persones, en particular els pobres i les persones en situacions vulnerables, inclosos els bebès, a aliments segurs, nutritius i suficients durant tot l'any.
- **Meta 2.3:** D'aquí al 2030, duplicar la productivitat agrícola i els ingressos dels productors d'aliments a petita escala, en particular les dones, els pobles indígenes, els agricultors familiars, els pastors i els

pescadors, fins i tot mitjançant un accés segur i igualitari a la terra, altres recursos productius, coneixements i serveis financers. Mercats i oportunitats de valor agregat i ocupació no agrícola.

- **Meta 2.4:** Per al 2030, garantir sistemes de producció d'aliments sostenibles i implementar pràctiques agrícoles resilients que augmentin la productivitat i la producció, que ajudin a mantenir els ecosistemes, que enforteixin la capacitat d'adaptació al canvi climàtic, les condicions climàtiques extremes, les sequeres, les inundacions i altres desastres i que millorin progressivament la qualitat de la terra i el terra.
- **Meta 2.5:** D'aquí al 2020, mantenir la diversitat genètica de les llavors, les plantes cultivades i els animals de granja i domesticats i les seves espècies silvestres afins, fins i tot mitjançant bancs de llavors i plantes diversificats i ben gestionats a nivell nacional, regional i internacional, i promoure l'accés a un accés just i equitatiu. participació en els beneficis derivats de la utilització de recursos genètics i coneixements tradicionals associats, segons allò acordat internacionalment
- **Meta 12.1:** Implementar el Marc Decennal de Programes sobre Patrons de Consum i Producció Sostenibles, prenent mesures tots els països, amb els països desenvolupats al capdavant, tenint en compte el desenvolupament i les capacitats dels països en desenvolupament.
- **Meta 12.3:** Per al 2030, reduir a la meitat el malbaratament mundial d'aliments per càpita a nivell minorista i de consum i reduir les pèrdues d'aliments al llarg de les cadenes de producció i subministrament, incloses les pèrdues post collita.
- **Meta 12.a:** Donar suport als països en desenvolupament per enfortir la seva capacitat científica i tecnològica per avançar cap a patrons de consum i producció més sostenibles.

Exploreu les polítiques de la Unió Europea i les iniciatives globals relacionades amb els sistemes alimentaris sostenibles.

Pas 4.2 - Nivell urbà: Pacte de Política Alimentària Urbana de Milà (10 min)

Qui coneix el MUFPP?

> TOTS JUNTS

Pregunteu als participants què creuen que pot ser el Pacte de Política Alimentària Urbana de Milà abans d'explicar-los la definició.

Escriviu en un rodafoli algunes paraules clau. Deseu el cartell de l'última activitat.

> MUFPP

El 2014, l'alcalde de Milà va decidir llançar un protocol internacional destinat a abordar les qüestions relacionades amb l'alimentació a nivell urbà, que seria adoptat pel nombre més gran possible de ciutats del món. El Pacte de Política Alimentària Urbana de Milà va ser signat el 15 d'octubre del 2015 a Milà per més de 100 ciutats. Representa un dels lligats més importants de l'EXPO de Milà 2015.

El Pacte de política alimentària urbana de Milà és un acord internacional d'alcaldes. És més que una declaració, és una eina de treball concreta per a les ciutats. Està compost per un preàmbul i un marc d'acció que enumera 37 accions recomanades, agrupades en 6 categories. Per a cada acció recomanada hi ha indicadors específics per monitoritzar els avenços en la implementació del Pacte. Els Premis del Pacte de Milà ofereixen exemples concrets de les polítiques alimentàries que les ciutats estan implementant a cadascuna de les 6 categories del Pacte.

Els grups d'accions recomanats són:

1. Governança: garantir un entorn propici per a una acció eficaç
2. Dietes i nutrició sostenibles
3. Equitat social i econòmica
4. La producció d'aliments
5. Subministrament i distribució d'aliments.
6. Deixalles alimentaries



Font: <https://www.milanurbanfoodpolicy pact.org/wp-content/uploads/2020/11/logo-color-MUFPP.jpg>

Pas 4.3 - Tornada (30 min)

Tornar: què hem après?

> EN SUBGRUPS

1. *Dividir (5 min)*

Dividiu el grup en subgrups de 5 persones i deixeu-los raonar sobre el que s'ha après avui.

2. *Preguntes (15 min)*

En especial, demaneu-los que responguin junts a aquestes preguntes:

- *Com podem definir junts ara el Sistema Alimentari Sostenible?*
- *Quins són els desafiaments del Sistema Alimentari Sostenible?*
- *Quines polítiques o iniciatives us han interessat més?*

3. *Fes servir els cartells*

Els cartells/rodafolis amb els vostres comentaris i respostes estan visibles i poden mirar-los per recordar algunes aportacions.

4. *Facilitació i entorn*

Permeteu-los parlar junts, parant atenció que els grups funcionin en un ambient segur, acollidor i positiu i que cada membre tingui la possibilitat de parlar i ser escoltat.

5. *Tornada (10 min)*

Convideu un membre de cada subgrup a tornar ràpidament a les preguntes el que han respost junts.

8. Processos metodològics

Explicació no frontal, pensament crític, aprenentatge cooperatiu en grup, procés de preguntes i respostes, discussió en grup, discussió en subgrups, discussió a classe, construcció conjunta de continguts, cerca dels “ingredients” correctes d'una definició, devolució del treball de els subgrups als altres. Abans d'explicar cada definició oficial, el formador demanarà als participants que construeixin aquesta definició junts.

Materials: mapes conceptuals, esquema, mapes geogràfics.

9. Número i perfil de l'entrenador.

El nombre ideal de formadors és dos.

Preferentment, els formadors haurien de tenir experiència i coneixements previs als camps dels sistemes alimentaris sostenibles; i també han d'estar familiaritzats amb metodologies d'aprenentatge no formal com el pensament crític, l'aprenentatge cooperatiu en grup, el procés de preguntes i respostes, la discussió en grup, la discussió en subgrups, així com altres mètodes que fomenten l'aprenentatge basat en competències.

La seva funció serà fer preguntes, donar explicacions, organitzar activitats en subgrups i facilitar el treball en subgrups.

10. Proporcions

La ràtio ideal és 2 formadors per cada 20 participants, 1/10 participants. Tenir dos formadors ofereix experiència diversa, càrrega de treball equilibrada i estils d'ensenyament variats, cosa que el fa més complet i atractiu per als participants. Proporciona suport de suport, promou la interacció dinàmica i millora la gestió del temps, cosa que garanteix una experiència d'aprenentatge més fluida. A més, atén diferents preferències d'aprenentatge i millora la participació dels participants a través d'activitats en petits grups.

11. Avaluació

Els participants avaluaran per si mateixos les competències adquirides a la darrera activitat, responent a la pregunta “què hem après?” i en subgrups: Com podem definir ara junts el Sistema Alimentari Sostenible? - Quins són els desafiaments del Sistema Alimentari Sostenible? - Quines polítiques o iniciatives us han interessat més?

Per a aquesta primera Unitat, l'autoavaluació és l'avaluació més adequada.

12. Recomanacions i comentaris generals.

No cal tocar tots els temes. El facilitador/formador pot triar-ne alguns, segons el context i els beneficiaris. Aquí una formació completa plena de conceptes. També perquè potser alguns es poden reprendre i repetir en altres unitats.

La durada de cada sub activitat és orientativa. Depenent del nombre de participants i del seu perfil, el formador podrà decidir dedicar més temps a un i menys a un o altre. Això mateix s'aplica als temes proposats; Si el perfil i l'experiència dels participants requereix un estudi més profund d'algun tema, es podran modificar els continguts de les activitats per fer-los més específics.

És molt recomanable que els formadors coneguin i preparin els continguts abans de fer l'activitat, ja que els arguments discutits poden ser complexos i s'han de transmetre als participants de la manera més clara i

inclusiva possible. No s'ha de donar per fet que els participants tinguin coneixements específics del tema, per la qual cosa pot ser necessari començar amb conceptes i explicacions menys tècnics.

Unitat de Capacitació #2 Canvi Climàtic i Sistemes Alimentaris

1. Tipologia

Mòdul de capacitació sobre sistemes alimentaris sostenibles

2. Descripció

Aquesta unitat es divideix en dues activitats. El primer estarà dedicat a un cercle d'estudi sobre les correlacions entre el canvi climàtic i els sistemes alimentaris. En particular, es duran a terme tres passos relacionats amb:

- com es manifesta el canvi climàtic a diferents regions, amb especial atenció al que està succeint a Europa;
- l'impacte del canvi climàtic en els sistemes alimentaris i viceversa, amb focus a l'anomenat "Efecte Cascada".
- les darreres estratègies desenvolupades per la Unió Europea sobre el tema;

En aquesta primera fase s'utilitzarà una metodologia mixta, combinant metodologia expositiva (en menor mesura) i discussió participativa, amb el suport de material visual, que pretén establir les bases de certs coneixements teòrics i fer reflexionar els participants sobre la relació de canvi climàtic i sistemes alimentaris.

La segona activitat és un treball grupal cooperatiu que portarà els participants a conèixer i treballar amb estratègies de mitigació i adaptació als efectes esmentats anteriorment, fomentant-ne el pensament creatiu i les habilitats de resolució de problemes i connectant arguments teòrics i científics amb alternatives d'acció real.

3. Durada

Activitat 1 - Cercle d'estudi: Comprendre els efectes del canvi climàtic en els sistemes alimentaris	1,5 hores
Activitat 2 - Treball grupal cooperatiu: mesures d'adaptació i mitigació	1,5 hores

4. Recursos i espai

Les activitats planificades requeriran el següent: cadires, taules, projector, pc, fulles, bolígrafs, retoladors, notes adhesives, stickers, rodafolis i connexió a internet.

L'espai de treball no necessita configuracions especials; no obstant això, es recomana que les activitats es desenvolupin en un espai ampli per permetre que els grups de treball puguin fer les tasques amb serenitat.

5. Objectius

Objectius

- Practicar l'ús del pensament holístic per reflexionar sobre els factors principals que vinculen la crisi climàtica amb la indústria alimentària i els hàbits de consum, introduint-hi alguns marcs d'anàlisi, com l'efecte cascada;
- Analitzar les principals polítiques i estratègies desenvolupades per la Unió Europea;
- Desenvolupar el pensament crític i la capacitat de treballar en grup, mitjançant l'intercanvi d'idees, divisió independent de tasques i responsabilitats;
- Incrementar la consciència dels participants sobre l'impacte dels sistemes alimentaris en el canvi climàtic i les possibles alternatives, estratègies de mitigació i adaptació per contrarestar aquest impacte.

6. Marc de competències

Competències generals

- Capacitat de pensament crític (Capacitat per qüestionar i argumentar conceptes, idees i situacions, i discriminar fal·làcies, inconsistències i errors lògics), mitjançant l'anàlisi crítica de l'efecte esquerdata i, especialment, durant la segona activitat de mesures de mitigació i adaptació.

Competències específiques

- Coneixements bàsics de l'impacte de la cadena agroalimentària en el canvi climàtic.
- Coneixement de fases, actors i interaccions de la cadena agroalimentària.

Ambdues competències específiques són part integral de tota la unitat, ja que per abordar el tema de la manera més integral possible cal conèixer els diferents factors que hi intervenen.

7. Sessió detallada de la unitat

Aquesta unitat es dividirà en dues activitats principals que es dividiran en diferents passos.

Activitat 1: Cercle d'estudi: Comprendre els efectes del canvi climàtic en els sistemes alimentaris.(Durada aprox.: 1,5 hores)

Pas 1.1: Escenaris de canvi climàtic per a regions de la UE (Duració aprox.: 40 min.)

El formador presentarà el tema als participants, presentant el mapa suggerit (veure recurs 1) que descriu els efectes climàtics del canvi climàtic a les diferents regions d'Europa, i després demanarà que pensin i comparteixin alguns exemples que puguin conèixer relacionats amb el tema . efectes descrits, particularment en el context local. (Aprox. 20 minuts)

- Si els participants no aporten cap exemple, el formador en pot tenir algun de preparat, preferiblement relacionat amb el context local.
- El formador trobarà un quadre resum (veure recurs 2) amb els principals efectes del canvi climàtic a cada regió. No cal parlar de tots ells i, depenent de la composició del grup i dels interessos dels participants, la discussió es pot centrar més en una regió o efectes específics. Serà tasca del formador conduir la discussió segons els interessos dels participants.

Després d'una breu discussió, es demanarà a cada participant que escrigui en una nota adhesiva quin és, segons ells, l'efecte més important del canvi climàtic al sistema alimentari (per exemple: augment del preu de les matèries primeres). L'enganxaran en un rodafoli (o fins i tot a la paret) i el formador els llegirà en veu alta, cercant arguments similars i introduint la segona part de l'activitat. (Aprox. 20 minuts)

Pas 1.2: L'Efecte Cascada (Durada aprox.: 40 min.)

El formador introduirà el concepte d'efecte cascada intentant estimular un debat amb els participants.

- La informació es pot extreure de l'Informe AEMA núm. 4/2019.
- S'hi ha inclòs material de suport (recurs 3). Aquest gràfic s'ha de projectar/imprimir en un format gran i mostrar-se durant tota l'explicació.
- Les preguntes que guiaran el debat seran:
 - *Se li acudeix algun exemple de casos i/o llocs on hagi notat efectes en el sistema alimentari provocats pels efectes del canvi climàtic??*

El formador pot enriquir la discussió amb un exemple específic de l'efecte del canvi climàtic en els sistemes alimentaris si els participants no en coneixen cap. (Per exemple, el cranc blau de la costa mediterrània, que ha arribat des d'Amèrica del Nord, està proliferant gràcies a l'augment de les temperatures a causa de l'escalfament global, aquí no té depredadors naturals pel que alterna l'ecosistema marí, està esgotant el mercat de peix i en conseqüència, els treballadors de la indústria pesquera, o la desaparició de les abelles i les dificultats dels agricultors per una pol·linització insuficient).

- *En quina etapa de la cascada poden actuar més eficaçment els responsables polítics i/o els consumidors??*

Per respondre aquesta pregunta, es demanarà als participants que triïn un adhesiu i el col·loquin a la part del gràfic projectat/imprès que respon a la pregunta. Després que tots els participants hagin respost, els capacitadors assenyalaran les similituds/diferències a les respostes i els demanaran que les justifiquin.

Pas 1.3 Últimes estratègies desenvolupades per la Unió Europea (Durada aprox. 10 min)

En aquest punt de l'activitat, els formadors han de presentar les polítiques de la UE dissenyades per abordar aquestes qüestions, que són les següents:

- Informe de l'AEMA núm. 4/2019
- Pacte Verd Europeu;
- estratègia de la granja a taula;
- Estratègia de biodiversitat per al 2030.

Els capacitadors poden preparar algun material de suport per analitzar-ho amb els punts principals de les polítiques, o simplement revisar-los tots durant la conversa amb els participants.

Els capacitadors poden optar per centrar-se només en una estratègia/política, segons l'interès del grup. Suggerim triar el que més s'ajusti als interessos i camps de treball dels participants, encara que cal esmentar-los tots per fer més completa l'activitat.

Els recursos estan disponibles al kit d'eines:

1. Mapa 1.2: Principals impactes del canvi climàtic al sector agrícola per a les principals regions biogeogràfiques d'Europa. Informe AEMA núm. 4/2019, p. 18, <https://www.eea.europa.eu/publications/cc-adaptation-agriculture>
2. Quadre resum creat a partir de l'Informe AEMA núm. 23/2019, <https://www.eea.europa.eu/publications/sustainability-transition-in-europe>
3. Figura 1.8: Representació esquemàtica de l'efecte en cascada, Informe AEMA núm. 4/2019, p. 20, <https://www.eea.europa.eu/publications/cc-adaptation-agriculture>

Regions	Efectes	Explicacions
Zones costaneres	Augment del nivell del mar	L'escalfament global provoca que el nivell mitjà global del mar augmenti de dues maneres. En primer lloc, les glaceres i les capes de gel de tot el món s'estan fonent i afegint aigua a l'oceà. En segon lloc, el volum de l'oceà s'expandeix a mesura que l'aigua s'escalfa. En tercer lloc, un factor que contribueix molt menys a l'augment del nivell del mar és la disminució de la quantitat d'aigua líquida a la terra: aqüífers, llacs i embassaments, rius, humitat del terra. Al món natural, l'augment del nivell del mar genera tensió en els ecosistemes costaners que brinden recreació, protecció contra tempestes i hàbitat per a peixos i vida silvestre, incloses pesqueries de valor comercial.
	Intrusió d'aigua salada	La intrusió d'aigua salada es defineix com la incursió d'aigua salina a l'aqüífer d'aigua dolça. La intrusió d'aigua salada provoca una reducció dels recursos d'aigua dolça disponibles i obstaculitza el creixement industrial i la productivitat agrícola a les regions costaneres. El

		contingut excessiu de sal als recursos hídrics costaners planteja una greu amenaça per als ecosistemes marins.
Regió mediterrània	Gran augment dels extrems de calor	Els dies inusualment calorosos i les onades de calor són una part natural de la variació del clima dia a dia. No obstant això, a mesura que el clima de la Terra s'escalfa, els dies i les nits més caloroses de l'habitual són cada cop més comuns i s'espera que les onades de calor es tornin més freqüents i intenses. Els augments en aquests esdeveniments de calor extrema poden provocar més malalties i morts relacionades amb la calor, especialment si les persones i les comunitats no prenen mesures per adaptar-s'hi. Fins i tot petits augments de la calor extrema poden provocar un augment de morts i malalties.
	Disminució de les precipitacions	Els models climàtics actuals indiquen que l'augment de les temperatures intensificarà el cicle de l'aigua a la Terra, augmentant l'evaporació. L'augment de l'evaporació donarà lloc a tempestes més freqüents i intenses, però també contribuirà a assecar algunes zones terrestres.
	Creixent risc de sequeres	Pel que fa als períodes prolongats de sequera, hi ha el risc d'una aridesa irreversible, especialment sota nivells més alts d'escalfament global.
	Risc creixent de pèrdua de biodiversitat	La pèrdua de biodiversitat es refereix a la disminució o desaparició de la diversitat biològica, entesa com la varietat d'éssers vius que habiten el planeta, els diferents nivells d'organització biològica i la variabilitat genètica respectiva, així com els patrons naturals presents en els ecosistemes.
	La demanda creixent d'aigua per a l'agricultura	La producció agrícola depèn en gran mesura de l'aigua i cada cop està més subjecta a riscos hídrics. També és el sector consumidor més gran i un dels principals contaminadors de l'aigua. Per tant, millorar la gestió de l'aigua a l'agricultura és essencial per a un sector agroalimentari sostenible i productiu.
	Disminució del rendiment dels cultius.	Els investigadors van demostrar que la calor i la sequera van reduir els rendiments del blat en aproximadament un 4% en general, encara que algunes regions van experimentar reduccions molt més grans.

	Riscos creixents per a la producció ramadera	Impulsada pel creixement de la població i els ingressos, a més de la urbanització, la demanda de productes ramaders creix ràpidament. Alhora, la producció ramadera enfronta una pressió cada vegada més gran a causa dels efectes del canvi climàtic, com l'augment de les temperatures, patrons de precipitació més variables, esdeveniments extrems més freqüents i concentracions creixents de diòxid de carboni.
	L'agricultura es veu afectada negativament pels efectes indirectes del canvi climàtic fora d'Europa	L'efecte de vessament es refereix a l'impacte que esdeveniments aparentment no relacionats en una nació poden tenir a les economies d'altres nacions. Els efectes de vessament són un tipus defecte de xarxa que va augmentar des que la globalització en el comerç i els mercats borsaris va aprofundir les connexions financeres entre les economies.
Regió boreal	Augment d'esdeveniments de precipitacions fortes	Aquests esdeveniments es defineixen com a casos en què la quantitat de pluja o neu experimentada en un lloc excedeix substancialment el normal. Els científics esperen que aquestes tendències continuïn a mesura que el planeta s'escalfa. Per cada grau Celsius d'escalfament, la capacitat de l'aire per generar vapor d'aigua augmenta aproximadament un 7 per cent. Una atmosfera amb més humitat pot produir precipitacions més intenses, que és exactament el que hem observat.
	Augment de les precipitacions	El mateix a dalt.
	Creixent risc de danys per tempestes hivernals	L'Àrtic s'està escalfant aproximadament dues vegades més ràpid que la resta del món, un fenomen conegut com a ampliació de l'Àrtic. Això influeix en els patrons climàtics a altres parts del món. L'escalfament de l'Àrtic podria augmentar la probabilitat d'un clima hivernal extrem a algunes parts d'Europa.
	Augment del rendiment dels cultius	L'augment de les temperatures globals també està relacionat amb canvis en els patrons de pluja i la freqüència i la durada de les onades de calor i les sequeres, que poden afectar la salut i la productivitat dels cultius. Les temperatures més altes també afecten la durada de les temporades de creixement i acceleren la maduresa dels cultius..

Regió atlàntica	Augment d'esdeveniments de precipitacions fortes	El mateix a dalt.
	Creixent risc d'inundacions fluvials i costaneres	Hi ha moltes causes possibles d'inundacions a la costa o a prop. Els principals factors són: l'alçada de la terra sobre el nivell del mar, el grau d'erosió i enfonsament, l'eliminació de la vegetació, les marejades ciclòniques..
	Creixent risc de danys per tempestes hivernals	El mateix a dalt.
Regió continental	Augment dels extrems de calor	La calor extrema pot augmentar el risc d'altres tipus de desastres. La calor pot exacerbar la sequera i les condicions càlides i seques poden crear condicions d'incendi forestal. Els edificis, les carreteres i la infraestructura absorbeixen calor, cosa que provoca temperatures que poden ser entre 1 i 7 graus més altes a les zones urbanes que a les zones perifèriques, un fenomen conegut com a efecte illa de calor urbana..
	Disminució de les precipitacions a l'estiu	El mateix a dalt.
	Creixent risc d'inundacions fluvials	Les inundacions ocorren quan un riu es desborda i es desborda sobre les terres circumdants. Hi ha molts factors que poden provocar una inundació: pluges prolongades, fortes pluges, desforestació, ús inadequat del sòl urbà.
Regions muntanyenques	L'augment de temperatura supera la mitjana europea	Les temperatures de l'aire a les zones muntanyenques estan augmentant més ràpidament que la mitjana mundial i, per tant, s'esperen efectes d'escalfament als ecosistemes riberencs freds.
	Canvi ascendent d'espècies vegetals i animals	La redistribució d'espècies a l'espai en resposta al canvi climàtic pot influir significativament en les estructures i funcions dels ecosistemes, inclòs el desajust entre els pol·linitzadors i les plantes allotjants, les invasions biològiques i la pèrdua de biodiversitat local..
	Risc de calamarsa	La calamarsa és una forma de precipitació que consisteix en gel sòlid que es forma dins dels corrents ascendants

		de les tempestes. La calamarsa pot danyar avions, cases i automòbils, i pot ser mortal per al bestiar i les persones..
	Risc de gelades	És probable que els riscos de danys per gelades a arbres i boscos augmentin amb el canvi climàtic, encara que és probable que les temperatures augmentin i s'espera una disminució del fred extrem de l'hivern. Això és perquè un clima hivernal més suau pot endarrerir o prevenir la latència i l'enduriment en algunes espècies d'arbres, deixant-les més vulnerables als danys causats per les gelades i els períodes de fred hivernal extrem. El clima primaveral més temperat provocarà un envermelliment més aviat, cosa que augmenta el risc de danys per gelades.
	Risc creixent per desprendiments de roques i lliscaments de terra	El canvi climàtic redueix l'estabilitat dels vessants a zones de gran elevació a les muntanyes, i això augmenta el risc per a les persones que visiten aquestes àrees. El canvi de temperatura i els episodis de pluges extremes són els principals impulsors dels impactes del canvi climàtic en la desestabilització dels vessants.

Activitat 2: Treball en grup cooperatiu: mesures d'adaptació i mitigació(Durada aprox.: 1,5 hores)

En aquesta segona part de la unitat, es demana als participants que utilitzin el coneixement i la imaginació adquirits per pensar sobre el tema del canvi climàtic de manera propositiva, pràctica i fàctica.

Pas 1: Identificació de problemes de seguretat alimentària.

Els participants es dividiran en grups (mínim 3, màxim 5 per grup), i cada grup haurà de triar una àrea del mapa anterior (recurs 1) per treballar. Hauran d'identificar quins són els problemes de seguretat alimentària que sorgeixen en aquesta regió, relacionats amb els efectes climàtics descrits anteriorment, i fer-ne una llista. (Aprox. 20 minuts)

En aquesta fase, els formadors poden aconsellar als participants que treballin a la regió del seu país, ja que els pot resultar més familiar. No hi ha limitacions perquè tots els grups treballin a la mateixa regió. Si no van trobar prou problemes, els formadors se'ls poden proporcionar, durant aquesta part o en la següent part de discussió.

Quan tots els grups hagin acabat, compartiran la llista amb la resta del grup, i els formadors i participants tindran l'espai per comentar els problemes identificats i afegir-ne d'altres que no hagin estat esmentats (Aprox. 20 min.)

Pas 2: Ideació d'estratègies d'adaptació i/o Mitigació.

En aquesta fase, treballant en els mateixos grups, els participants hauran de pensar almenys en 2 mesures diferents d'adaptació o mitigació dels problemes prèviament identificats, pertanyents a les àrees següents (Aprox. 20 min):

- Accions d'adaptació per a la producció de cultius.
- Accions d'adaptació al sector ramader
- Accions en matèria de recerca, formació i educació
- Accions per millorar la gestió agrícola
- Accions de comunicació

Depenent dels problemes identificats, algunes àrees no s'abordaran. Els formadors han d'assegurar-se que cada grup de participants reflexioni sobre almenys dues àrees diferents esmentades anteriorment; i no hi ha limitacions perquè diversos grups treballin a les mateixes àrees, ja que poden haver identificat problemes similars a la part anterior.

Un cop els grups hagin acordat les estratègies, triaran un orador que tindrà 5 minuts per presentar les estratègies per descansar. Els formadors poden proporcionar comentaris i demanar les contribucions d'altres participants (aproximadament 20 minuts).

Per finalitzar, el formador farà un repàs final dels conceptes, les competències i les habilitats que han treballat els participants durant l'activitat (Aprox. 10 min.).

8. Processos metodològics

Les activitats seguiran diferents processos metodològics:

- la lliçó frontal (en menor mesura), mitjançant l'ús de mapes i gràfics;
- debat, que estimuli el pensament crític, l'intercanvi d'idees i enriqueixi el conjunt de coneixements sobre el tema;
- resolució de problemes, estimulants també el pensament creatiu;
- i treball grupal cooperatiu en forma de jocs per practicar habilitats d'escolta, lideratge, suport mutu i pensament transversal i interpersonal.

S'utilitzen diferents processos metodològics perquè els temes abordats puguin ser compresos per cada participant, adquirits, enriquits amb el seu coneixement personal i compartits amb participants i formadors; alhora que es fomenta la capacitat d'adoptar una visió holística d'un problema complex, afegint-hi noves perspectives.

9. Número i perfil de l'entrenador.

El nombre ideal de formadors és dos.

Preferentment, els formadors haurien de tenir experiència i coneixements previs als camps del canvi climàtic i els sistemes alimentaris; i també han d'estar familiaritzats amb metodologies d'aprenentatge no formal com el pensament crític, la resolució de problemes i l'aprenentatge cooperatiu en grup, així com altres mètodes que fomentin l'aprenentatge basat en competències.

El seu paper serà majoritàriament el de facilitadors de les activitats, excepte a la primera part, quan hauran de presentar als participants coneixements amb base científica sobre el tema. Per tant, els formadors també

han de tenir habilitats per parlar en públic i la capacitat de transmetre continguts de certa complexitat de manera clara.

10. Proporcions

La ràtio ideal és 2 formadors per cada 20 participants, 1/10 participants. Tenir dos formadors ofereix experiència diversa, càrrega de treball equilibrada i estils d'ensenyament variats, cosa que el fa més complet i atractiu per als participants. Proporciona suport de suport, promou la interacció dinàmica i millora la gestió del temps, cosa que garanteix una experiència d'aprenentatge més fluida. A més, atén diferents preferències d'aprenentatge i millora la participació dels participants a través d'activitats en petits grups.

11. Avaluació

Després de la segona activitat, els participants hauran de respondre algunes preguntes per autoavaluar el progrés que han aconseguit durant les dues activitats a les competències abordades. Els formadors poden fer l'avaluació en línia o fora de línia.

Per a la versió en línia:

Els participants hauran d'utilitzar els telèfons mòbils per accedir a un qüestionari/poste en línia creat pels formadors.

El qüestionari està disponible al kit d'eines.

Per a la versió sense connexió,

Els formadors poden proporcionar el qüestionari amb les mateixes preguntes en format imprès. Els qüestionaris es respondran de forma anònima a les dues versions.

No es preveu l'avaluació de activitat dins de les 3 hores de l'activitat.

12. Recomanacions i comentaris generals.

La durada de cada sub activitat és orientativa. Depenent del nombre de participants i del seu perfil, el formador podrà decidir dedicar més temps a un i menys a un o altre. Això mateix s'aplica als temes proposats; Si el perfil i l'experiència dels participants requereix un estudi més profund d'algun tema, es podran modificar els continguts de les activitats per fer-los més específics.

És molt recomanable que els formadors coneguin i preparin els continguts abans de fer l'activitat, ja que els arguments discutits poden ser complexos i s'han de transmetre als participants de la manera més clara i inclusiva possible. No s'ha de donar per fet que els participants tinguin coneixements específics del tema, per la qual cosa pot ser necessari començar amb conceptes i explicacions menys tècnics.

Unitat de Capacitació #3 Cadena de Subministrament i Consum d'Aliments Sostenibles

1. Tipologia

Mòdul de capacitació sobre sistemes alimentaris sostenibles

2. Descripció

Aquesta Unitat es divideix en tres activitats:

- A l'activitat 1, els alumnes aprendran sobre els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), quins són rellevants per als sistemes alimentaris i com es poden utilitzar per avaluar una cadena de subministrament d'aliments i establir accions per millorar la sostenibilitat en termes ambientals, socials i econòmics. sostenibilitat.
- A l'activitat 2, els alumnes se submergiran en l'anàlisi del cicle de vida (LCA) i les diferents etapes, analitzaran i discutiran els desafiaments de sostenibilitat a cada etapa del cicle de vida d'un producte específic.
- A l'activitat 3 aprendran sobre la petjada de carboni per calcular les emissions de gasos d'efecte hivernacle i analitzar com es poden reduir al llarg de la cadena de subministrament. També discutiran el paper dels consumidors i dels governs per garantir la sostenibilitat.

3. Durada

Activitat 1: Els ODS i la relació amb el sistema alimentari mundial	60 minuts
Activitat 2: Cicles de vida dels productes.	60 minuts
Activitat 3: Anàlisi de Petjada de Carboni per a un consum sostenible	60 minuts

4. Recursos i espai

Recursos generals necessaris: cadires, taules, projector, ordinador, fulls de paper, bolígrafs, marcadors, notes adhesives, adhesius, rodafolis i connexió a Internet.

És aconsellable que les activitats es realitzin en una àrea espaiosa per garantir que els grups de treball puguin asseure's en diferents taules i treballar sense molestar-se entre si.

Cada activitat també necessitarà recursos específics:

Activitat 1: Impressions de tots els ODS, disponibles al kit d'eines

Activitat 2 i 3: papers grans perquè els participants dibuixin els seus cicles de vida i tinguin prou espai per a comentaris, disponibles al kit d'eines

5. Objectius

Objectius

L'objectiu d'aquesta unitat és proporcionar als formadors coneixements específics sobre com guiar els alumnes a l'avaluació de la sostenibilitat de les cadenes de subministrament d'aliments, comprendre el paper de les parts interessades al llarg de la cadena de subministrament i com iniciar activitats de sensibilització amb els consumidors, mitjançant una combinació de presentacions i activitats d'aprenentatge basades en jocs.

- Activitat 1 Objectiu: Analitzar críticament com es connecten els ODS amb la cadena mundial de subministrament d'aliments
- Activitat 2 Objectiu: Comprendre el paper dels actors al llarg de la cadena de subministrament i analitzar els desafiaments i oportunitats que se'n deriven per a la sostenibilitat
- Activitat 3 Objectiu: Comprendre l'impacte de les cadenes de producció d'aliments al canvi climàtic a través de la lent de les emissions de carboni, analitzar el paper dels consumidors i els governs per garantir la sostenibilitat en la producció d'aliments.

6. Marc de competències

Competències generals

- Capacitat de pensament crític (Capacitat per qüestionar i argumentar conceptes, idees i situacions, i discriminar fal·làcies, inconsistències i errors lògics)

Competències específiques

- Coneixement de fases, actors i interaccions de la cadena agroalimentària.
- Coneixements bàsics de l'impacte de la cadena agroalimentària al canvi climàtic

7. Sessió d'unitat detallada

Activitat 1: Els ODS i la seva relació amb el sistema alimentari mundial

Passos de l'activitat 1:

- Pas 1.1.- Trenca gels (5 min)
- Pas 1.2 - Presentació dels ODS (10 min) (els instructors poden preparar els seus propis amb base als materials i/o prepara mostrar un vídeo)
- Pas 1.3: Dividiu el grup en grups més petits de 3 a 4 persones cadascun, compartiu els fulls impresos dels ODS entre els grups i demaneu-los que facin una pluja d'idees sobre com es relaciona cada ODS amb el sistema alimentari mundial, prenent el grup exemple d'un producte comercialitzat a nivell mundial com el cacau. , Cafè, Plàtan, Arròs, etc. Cada grup pot triar un producte i discutir com els ODS a la taula es relacionen amb la producció d'aquest producte. Poden escriure els seus pensaments a les fulles dels ODS. (15 minuts)
- Pas 1.4 - Un cop finalitzat el temps, torneu a reunir als grups i demaneu-los que col·loquin en una taula els ODS on clarament van trobar una connexió, a la segona on van poder trobar algunes connexions i a la tercera aquells on no van trobar cap connexió. . Vagi de taula a taula amb tot el grup començant per la que tingui les connexions més clares i deixeu que el grup expliqui el que van trobar, els altres participants també poden afegir els seus pensaments. El facilitador pot afegir informació i explicacions addicionals si cal. (30 minuts)

Materials per a formadors:

Els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), també coneguts com a Objectius Globals, són un conjunt de 17 objectius interconnectats establerts per les Nacions Unides el 2015 com a part de l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible. Aquests objectius estan dissenyats per abordar una àmplia gamma de desafiaments i problemes globals, amb l'objectiu de crear un món més equitatiu, sostenible i pròsper per al 2030. Els ODS són un marc per a la cooperació i l'acció internacional, que abasta dimensions socials, econòmiques i ambientals de desenvolupament. Aquí hi ha els 17 ODS:

- No Pobresa (Acabar amb la pobresa en totes les seves formes a tot arreu)
- Fam Zero (Posar fi a la fam, aconseguir la seguretat alimentària i una millor nutrició, i promoure l'agricultura sostenible)
- Bona Salut i Benestar (Garantir una vida sana i promoure el benestar per a tots en totes les edats)
- Educació de qualitat (Garantir una educació de qualitat inclusiva, equitativa i promoure oportunitats d'aprenentatge permanent per a tothom)
- Igualtat de Gènere (Aconseguir la igualtat de gènere i empoderar totes les dones i nenes)
- Aigua neta i sanejament (garantir la disponibilitat i la gestió sostenible de l'aigua i el sanejament per a tothom)
- Energia assequible i neta (garantir l'accés a una energia assequible, fiable, sostenible i moderna per a tothom)
- Treball decent i creixement econòmic (promoure el creixement econòmic sostingut, inclusiu i sostenible, l'ocupació plena i productiva i el treball decent per a tothom)
- Indústria, innovació i infraestructura (construir infraestructura resiliència, promoure la industrialització inclusiva i sostenible i fomentar la innovació)
- Reducció de la desigualtat (Reducir la desigualtat dins i entre els països)
- Ciutats i comunitats sostenibles (fer que les ciutats i els assentaments humans siguin inclusius, segurs, resilents i sostenibles)
- Consum i Producció Responsables (Garantir patrons de consum i producció sostenibles)
- Acció Climàtica (Prendre mesures urgents per combatre el canvi climàtic i els seus impactes)
- Vida submarina (Conservar i utilitzar de forma sostenible els oceans, mars i recursos marins per al desenvolupament sostenible)

- Vida terrestre (protegir, restaurar i promoure l'ús sostenible dels ecosistemes terrestres, gestionar de manera sostenible els boscos, combatre la desertificació i aturar i invertir la degradació de les terres i aturar la pèrdua de biodiversitat)
- Pau, justícia i institucions sòlides (promoure societats pacífiques i inclusives per al desenvolupament sostenible, brindar accés a la justícia per a tots i construir institucions eficaces, responsables i inclusives a tots els nivells)
- Aliances per als objectius (enfortir els mitjans d'implementació i revitalitzar l'aliança global per al desenvolupament sostenible)

Cadascun dels 17 ODS té metes i indicadors específics per mesurar el progrés i estan interconnectats, reconeixent que el progrés en una àrea sovint depèn del progrés en altres. Els ODS proporcionen un marc global perquè governs, organitzacions i individus treballin junts per abordar alguns dels desafiaments més urgents del món i construir un futur més sostenible i equitatiu.

Al kit d'eines, el formador trobarà una àmplia gamma de materials per millorar-ne el coneixement sobre els ODS i l'Agenda 2030.

Activitat 2: Cicles de vida dels productes

En aquesta activitat presentem el concepte de cicles de vida dels productes per ajudar els alumnes a comprendre la complexitat dels actors al llarg de la cadena de subministrament d'aliments en considerar-ne la sostenibilitat. S'hi introduiran diferents conceptes de cicles de vida.

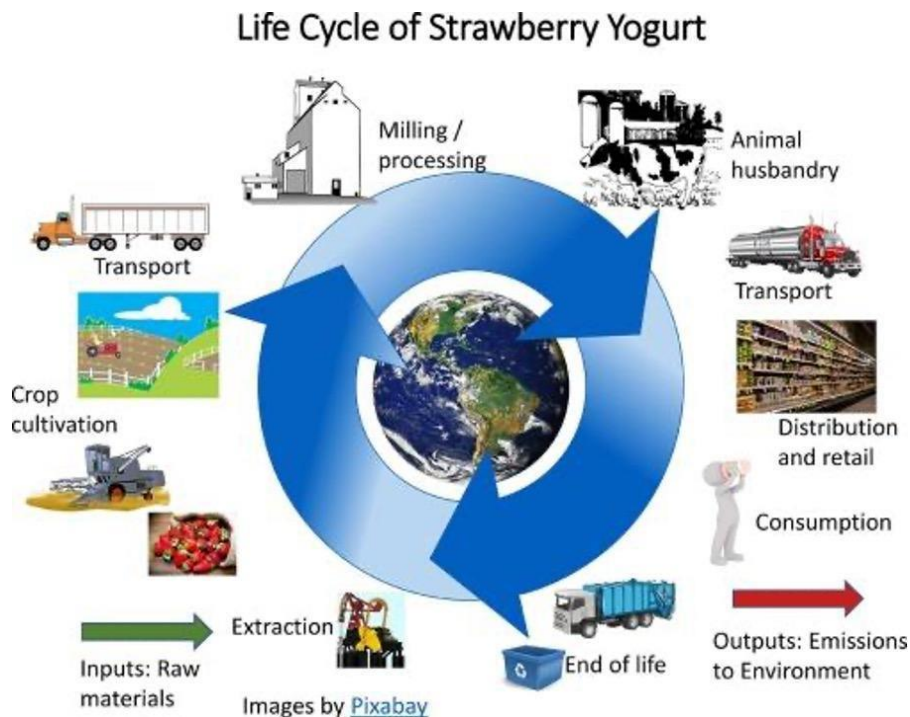
- **Pas 2.1** – Trenca gels (5 min)
- **Pas 2.2** - Presentació dels conceptes del cicle de vida (10 min)
- **Pas 2.3** - Els participants es divideixen en grups més petits de 3 a 4 persones i se'ls demana que s'imaginin com a productors que supervisen el disseny d'un nou producte alimentari i elaboren el seu propi cicle de vida de bressol a bressol i per a cada pas, extreure alguns criteris de sostenibilitat per als tres pilars. (exemple: matèries primeres: compra orgànica, local.../ transport: ús de vehicles elèctrics, salaris justos per als conductors, etc.) (15 min)
- **Pas 2.4** - després de les discussions grupals, cada grup faria una breu presentació del seu producte i els criteris que van decidir a cada pas que implica, des del bressol fins al bressol, i deixar que tot el grup discuteixi els desafiaments per fer que tota la cadena de subministrament sigui sostenible. (30 minuts)

Materials per a formadors

Els 5 passos del cicle de vida d'un producte (del bressol a la tomba)

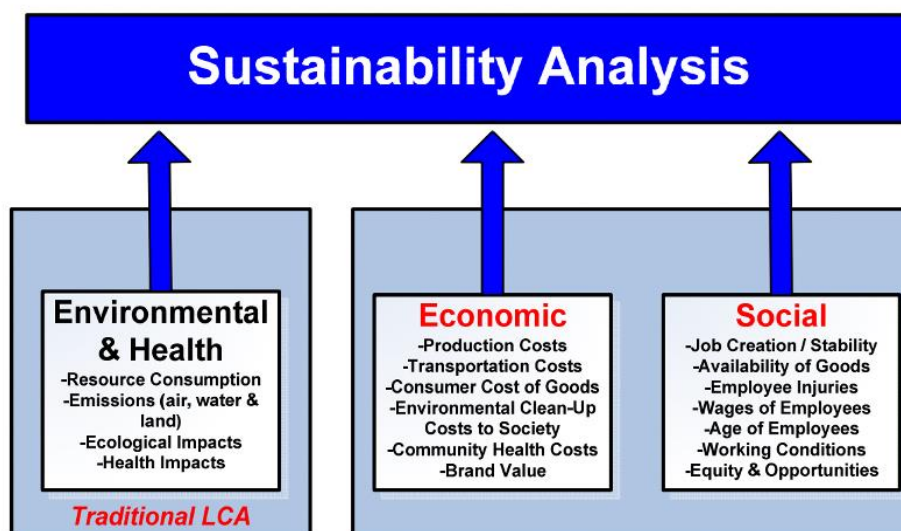
1. Extracció de Matèries Primes
2. Fabricació i processament
3. Transport
4. Ús i venda al detall
5. Dipòsit d'escombraries

Aquestes etapes es poden explicar amb l'exemple del iogurt de maduixa.



Font: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/B9780128221129000047>

A cada etapa es poden introduir mesures de sostenibilitat per millorar la sostenibilitat general de la cadena de subministrament, que consta dels tres pilars de la sostenibilitat. Això es fa mitjançant avaluacions del cicle de vida de l'ACV. Una avaluació del cicle de vida (LCA) és una manera d'estudiar i comprendre els impactes ambientals d'un producte o procés al llarg de tota la vida, des que es fabrica fins que s'elimina. Ens ajuda a veure com les nostres decisions afecten el planeta i a trobar maneres de fer les coses més sostenibles. Tradicionalment, l'ACV només se centrava en els impactes d'un producte al medi ambient i la salut humana, però a mesura que els conceptes de sostenibilitat han evolucionat, ara l'ACV també analitza de manera més integral els tres pilars de la sostenibilitat.



J.S. Golden & P. White (2007): Arizona State University

Font d'imatge: [Material del kit de formació ACV \(Avaluació del cicle de vida\)](#)

Diferents models de cicle de vida

Segons les etapes que us interessin o sobre les quals tingueu dades disponibles, podeu optar per deixar-les o eliminar-les. Generalment hi ha quatre models de cicle de vida del producte que podeu triar per a la seva ACV.

Bressol a la tomba

Quan s'analitza l'impacte d'un producte al llarg dels 5 passos del cicle de vida del producte, això s'anomena [bressol a la tomba](#). El bressol és l'inici del producte amb l'abastament de les matèries primeres, i la tomba és l'eliminació del producte. El transport s'esmenta com el pas 3, però en realitat pot passar entre tots els passos.

Del bressol a la porta

[Del bressol a la porta](#) només avalua un producte fins que surt de les portes de la fàbrica abans de ser transportat al consumidor.

Això significa eliminar la fase d'ús i eliminació. L'anàlisi des del bressol fins a la porta pot reduir significativament la complexitat d'un ACV i, per tant, generar més ràpidament informació, especialment sobre els processos interns. Les avaluacions des del bressol fins a la porta s'utilitzen sovint per [declaracions mediambientals de producte \(DAP\)](#).

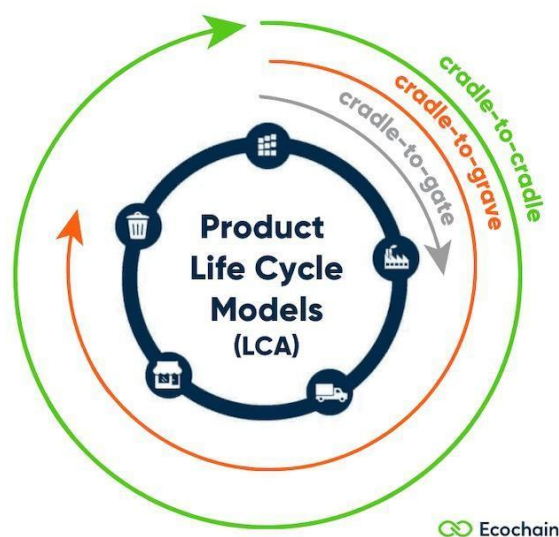
Del bressol al bressol

[Del bressol al bressol](#) és un concepte al que sovint es fa referència dins del [Economia circular](#). És una variació de l'etapa del bressol a la tomba, que intercanvia l'etapa de deixalles amb un procés de reciclatge que els fa reutilitzables per a un altre producte, essencialment "tancant el cercle". Per això també se'l coneix com a reciclatge de circuit tancat.

Porta a porta

Porta a porta De vegades s'utilitza en cicles de vida de productes amb molts processos de valor agregat al medi.

Per reduir la complexitat de l'avaluació, només s'avalua un procés de valor afegit a la cadena de producció. Aquestes avaluacions es poden vincular posteriorment per completar una avaluació del cicle de vida de més nivell.



Font: [Avaluació del cicle de vida \(LCA\): guia completa per a principiants](#)

Activitat 3: Anàlisi de Petjada de Carboni per a un consum sostenible

Aquesta activitat introduirà els participants en el càlcul de les emissions de carboni per comprendre les fonts d'emissions de gasos amb efecte d'hivernacle de la producció d'aliments, de manera que puguin comprendre el paper que juga el consum sostenible en la mitigació del canvi climàtic.

- Pas 3.1 – Trenca gels (5 min)
- Pas 3.2 - Presentació sobre la petjada alimentària de Carboni (10 min)
- Pas 3.3: Es demana als participants que utilitzin el Cicle de vida del producte de l'Activitat 2 per discutir en quina etapa es troben la major quantitat d'emissions, d'on provenen i com es podrien reduir. (15 minuts)
- Pas 3.4 - Finalment, el grup reflexionarà junts sobre el que van aprendre dins d'aquesta Unitat, discutiran els pros i els contres de les diferents eines i discutiran quin és el paper dels consumidors i els governs en la creació d'una sostenibilitat més gran al llarg de la cadena de subministrament d'aliments (és possible recopilar els seus pensaments sobre post-its i penjar-los a la paret). (30 minuts)

Materials per a formadors:

La sostenibilitat és un objectiu global crític, que té per objectiu garantir que les nostres accions actuals no comprometin la capacitat de les generacions futures per satisfer les seves pròpies necessitats. Una eina important per assolir la sostenibilitat és l'anàlisi de la petjada de carboni. Aquest mètode ens proporciona una comprensió tangible de l'impacte ambiental de les nostres activitats, particularment en el context del canvi climàtic.

Una petjada de carboni representa la quantitat total de gasos amb efecte d'hivernacle, expressada en diòxid de carboni equivalent (CO₂), que s'emeten directament o indirectament com a resultat de les activitats



humanes. Comprèn una àmplia gamma d'activitats, des de conduir un cotxe fins a escalfar una casa, i fins i tot la producció i el transport dels béns que consumim. Tot i això, també és una eina valuosa per avaluar l'impacte ambiental de sectors, indústries o productes específics.

L'objectiu principal d'una anàlisi de la petjada de carboni és mesurar, gestionar i, en darrer terme, reduir les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle. Per fer-ho, necessitem comprendre tot el cicle de vida d'un producte o servei. Això inclou la producció de matèries primeres, fabricació, transport, ús i eliminació. En avaluar cadascuna d'aquestes etapes, podem identificar àrees on les emissions són més altes, comunament anomenades “punts crítics”.

Aquesta anàlisi és un component clau dels esforços de sostenibilitat per diverses raons. En primer lloc, proporciona transparència. Quan es quantifiquen les emissions, podem identificar les fonts i l'escala del problema. Aquesta informació és vital per prendre decisions informades, establir objectius i monitoritzar el progrés. En segon lloc, en fomenta la responsabilitat. Es poden responsabilitzar les empreses, els governs i els individus per les seves contribucions al canvi climàtic, cosa que, alhora, els motiva a prendre mesures per reduir la seva empremta de carboni.

Una anàlisi de la petjada de carboni també és una eina valuosa de comparació i avaluació comparativa. Ens permet comparar l'exercici ambiental de diferents productes, serveis o indústries. Aquesta informació és essencial per prendre decisions informades, com ara seleccionar productes respectuosos amb el medi ambient o adoptar pràctiques més sostenibles.

A més, aquesta anàlisi ajuda a identificar oportunitats de mitigació. En comprendre les fonts d'emissions, podem desenvolupar estratègies per reduir-les. Aquestes estratègies poden incloure l'adopció de fonts d'energia més netes, la millora de l'eficiència energètica, la reducció de residus i el canvi de patrons de consum. En el context més ampli de la sostenibilitat, reduir la nostra petjada de carboni contribueix a altres objectius, com ara conservar els recursos naturals, millorar la qualitat de l'aire i protegir els ecosistemes.

En conclusió, una anàlisi de la petjada de carboni és una eina valuosa per assolir la sostenibilitat. Ofereix una imatge clara i quantificable de l'impacte ambiental de les nostres activitats, cosa que ens permet prendre decisions informades, establir objectius i impulsar canvis positius. En identificar els “punts crítics” i prendre mesures per reduir les emissions, podem treballar cap a un futur més sostenible i ambientalment responsable. Aquest enfocament és crucial mentre ens esforcem col·lectivament per abordar els desafiaments del canvi climàtic i preservar el planeta per a les generacions futures.

Els materials i fonts estan disponibles al kit d'eines.

8. Processos metodològics

Aquesta unitat es basa en classes; Cada part comença amb una presentació dels principals conceptes teòrics necessaris per passar després a les activitats grupals. Cada part té una activitat en un grup petit i una discussió en un grup gran sobre els resultats. Aquestes activitats estan destinades a ajudar els participants a desenvolupar competències per treballar junts com a equip i, per tant, les instruccions han de ser clares i es demana a cada participant del grup que contribueixi a les activitats del grup petit. Abans que comenci l'activitat dins de cada grup, cal designar un escrivà i un o dos presentadors per permetre un flux més fluid. El redactor portarà per escrit els resultats de la discussió del grup petit i els presentadors presentaran els resultats al fòrum del grup gran. Dins del grup més gran, el formador fomentarà la reflexió crítica i obrirà un espai segur per discutir i permetre que sorgeixin preguntes. Cal fomentar l'escolta activa i el diàleg respectuós dins del grup.

9. Número i perfil de l'entrenador

L'ideal seria que l'equip de formadors fos format per dos formadors amb coneixements pràctics en els temes tractats. La seva funció és proporcionar informació als participants i guiar-los a través dels processos analítics. Poden proporcionar informació addicional quan alguna cosa no és clara o sorgeixen dubtes i també són capaços d'adaptar les activitats a les necessitats i perfils dels participants. Tenen experiència en la facilitació de grups i poden crear un contenidor segur per a una investigació creativa dels temes.

10. Proporcions

De 2 a 12 participants i la mida total del grup no ha d'excedir els 12 per proporcionar un entorn proper.

11. Avaluació

L'avaluació passa al final de la part 3, on els participants reflexionaran sobre què van aprendre en aquesta unitat i discutiran els pros i els contres de les eines.

12. Recomanacions i comentaris generals.

No cal tocar tots els temes. El facilitador/formador pot triar-ne alguns, segons el context i els beneficiaris. Aquí una formació completa plena de conceptes. També perquè potser alguns es poden reprendre i repetir en altres unitats. La durada de cada subactivitat és orientativa. Depenent del nombre de participants i del seu perfil, el formador podrà decidir dedicar més temps a un i menys a un o altre. Això mateix s'aplica als temes proposats; Si el perfil i l'experiència dels participants requereix un estudi més profund d'algun tema, es podran modificar els continguts de les activitats per fer-los més específics.

És molt recomanable que els formadors coneguin i preparin els continguts abans de fer l'activitat, ja que els arguments discutits poden ser complexos i s'han de transmetre als participants de la manera més clara i inclusiva possible. No s'ha de donar per fet que els participants tinguin coneixements específics del tema, per la qual cosa pot ser necessari començar amb conceptes i explicacions menys tècnics.

8. Capacitació en Agricultura Sostenible

8.1 Breu descripció del mòdul

Títol del Mòdul: **Agricultura sostenible**

Objectius:

Objectius principals

- Abordar la realitat de l'agricultura sostenible de manera holística, considerant factors diferents de les iniciatives estrictament productives o agrícoles, com ara els rols dels consumidors, les comunitats locals i els organismes institucionals com a actors en el camp agrícola i les iniciatives de seguretat alimentària.
- Proporcionar als participants recursos i coneixements per fomentar relacions sostenibles i directes entre productors i consumidors i analitzar models alternatius dins de la cadena agroalimentària; i comprendre els sistemes de certificació de la producció agrícola i la seva rellevància a l'agricultura sostenible, el desenvolupament comunitari i la inseguretat alimentària.
- Fomentar la consciència dels participants sobre la importància de la sostenibilitat en els processos agrícoles i la relació amb la seguretat alimentària.

Objectius secundaris

- Incrementar el pensament crític, la capacitat d'aprenentatge i la capacitat de planificació i organització dels participants.
- Contribuir al desenvolupament de sistemes alimentaris sostenibles i centrats a la comunitat.
- Promoure principis de sostenibilitat en el treball comunitari i els processos participatius, assegurant que les iniciatives agrícoles tinguin impactes positius duradors tant al medi ambient com a la comunitat.

Competències:

Competències generals

- Gestió i desenvolupament de treball comunitari i processos participatius.
- Capacitat d'aprenentatge
- Capacitat de pensament crític
- Capacitat de planificació i organització.

Competències específiques

- Justícia social i drets laborals en iniciatives agrícoles/alimentàries,
- Diferents formes de relació entre productor i consumidors (AMAP, CSA, LSPA)
- Coneixement de fases, actors i interaccions de la cadena agroalimentària.
- Sistemes de certificació de producció agrícola.

Durada aproximada (en hores):

El total del Mòdul tindrà una durada de 6-9 hores, així dividit:

- Unitat 1: 2-3 hores
- Unitat 2: 2-3 hores
- Unitat 3: 2-3 hores

8.2 Col·lectius destinataris

Segons l'informe Itineraris d'Ocupació Verda, inclòs al document Marc de Competències, aquest Mòdul de Formació està dirigit a aquests perfils professionals:

Gestió general de projectes i recursos.

- Coordinador/a o Cap de Projecte

Àrea de Producció Agropecuària i Recollida d'Excedents

- Coordinador/a de l'àrea de producció.
- Agricultor/a o ajudant de granja
- Coordinador/a de l'àrea de recol·lecció d'excedents
- Tècnic/a de suport i logística a l'àrea de recollida d'excedents.

Àrea d'educació

- Educador/a d'adults en agricultura sostenible i sistema alimentari; educador/a ambiental; educador/a escolar.

El mòdul no té límits d'edat, diferències de gènere, ni limitacions de mobilitat o discapacitat.

Les activitats de cada unitat han estat dissenyades per a participants que ja tenen coneixements bàsics de conceptes com a seguretat alimentària i agricultura sostenible. Tot i això, dins de cada unitat es poden trobar algunes pautes i materials que es poden utilitzar per adaptar les activitats a les característiques i coneixements específics dels participants.

8.3 Metodologia

En aquest mòdul de capacitació, s'ha triat un divers conjunt de metodologies per oferir als participants una experiència d'aprenentatge integral i atractiva. L'enfocament d'aprenentatge es basa en un marc basat en competències, que aborda diverses competències i temes, tots vinculats a àrees crítiques de la seguretat alimentària i l'agricultura sostenible. Dins de les diferents activitats de les diferents unitats s'emprarà aprenentatge cooperatiu, sessions informatives, participació activa, jocs de rol, exercicis pràctics, resolució de problemes i pensament crític i creatiu. A més, la planificació pràctica i els debats en grup tindran un paper important, permetent als participants aplicar els seus coneixements de manera eficaç. La combinació d'aquests mètodes garanteix que els participants puguin vincular els conceptes teòrics amb situacions de la vida real, promovent el compromís actiu i fomentant la participació grupal.

Aquest enfocament holístic està dissenyat per dotar els participants no només de coneixements teòrics sinó també de les habilitats i competències pràctiques necessàries per abordar els desafiaments complexos de la seguretat alimentària i l'agricultura sostenible. Combinant aquestes metodologies, el nostre objectiu és crear un entorn d'aprenentatge inclusiu i interactiu, on cada participant pugui contribuir activament i aplicar els seus coneixements a escenaris del món real.

8.4 Eines

Les activitats proposades en aquest mòdul requeriran alguns recursos específics per garantir-ne la bona execució. Aquests requisits inclouen cadires, taules, un projector, un ordinador per al capacitador/a, una connexió a Internet, fulls de paper, bolígrafs, marcadors, notes adhesives, rodafolis i materials impresos (en alguns casos). Per a informació específica de cada activitat, vegeu l'apartat 4. Recursos i espai, a cada unitat.

L'entorn de treball no necessita tenir configuracions especials, però és recomanable que aquestes activitats es desenvolupin en una àrea àmplia per acomodar els grups de treball i permetre'ls realitzar les tasques còmodament.

Per a la simulació del "Grup Visitant" de la unitat 2, caldrà disposar alguns elements amb antelació i caldrà materials específics. També suggerim la possibilitat de fer l'activitat com una visita de camp real quan sigui possible. Per a més informació, consulteu l'apartat específic de la unitat 2.

8.5 Infraestructura

Les activitats del mòdul no requereixen un entorn especial. Tot i això, és preferible un espai ampli, obert i ben il·luminat, on sigui possible permetre als participants organitzar el seu treball en grup amb serenitat, sense ser molestats. Donats els temes abordats, seria preferible una ubicació exterior per recrear un espai de treball més immersiu. Cal tenir una bona connexió a Internet per permetre la cerca en línia per part dels participants.

8.6 Accessibilitat

Les activitats del mòdul estan dissenyades per ser inclusives i fàcilment adaptables a tota mena de discapacitats. Cap activitat no implica un esforç motor especial. L'ús d'un projector per a les presentacions, un micròfon i l'ús d'eines senzilles com rodafolis o retoladors tenen com a objectiu reduir les barreres d'inaccessibilitat. A més a més, cada activitat es pot remodelar per adaptar-la a qualsevol necessitat concreta sense perdre valor ni eficàcia.

8.7 Altres mecanismes d'inclusió

Les activitats del mòdul estan dissenyades per fer-se en espais inclusius i segurs. Qualsevol pot seguir i participar a les activitats. Per crear una atmosfera positiva, segura i no discriminatòria on tots els participants se sentin còmodes expressant-se, és aconsellable que els formadors treballin de manera que involucri tots els participants, utilitzant un llenguatge inclusiu que no sigui agressiu, sexista, ofensiu o vulgar. . També cal que el formador exigeixi el mateix comportament als participants i supervisi el progrés de les activitats també en aquest aspecte. Si sorgeixen ocasions d'incomoditat i de discriminació, és responsabilitat del formador assegurar-se que els conflictes es mitiguin i es resolguin.

Per garantir la possibilitat d'una participació equitativa, seria aconsellable que el formador estableixi abans del desenvolupament de les activitats un mecanisme per gestionar el temps de paraula i demani als participants el compromís de respectar-se els uns als altres i a cada intervenció, sense jutjar.

8.8 Altres dades d'interès

8.9 8.8.1 Material i recursos de capacitació existents

Unitat 1

Recursos per a l'activitat 1

- LIVERUR, 5 principis de l'agricultura sostenible.<https://liverur.eu/5-principios-de-agricultura-sostenible-segun-fao/>
- FAO, Construïnt una visió comuna per a l'alimentació i l'agricultura sostenible. Principis i enfocaments.<https://www.fao.org/3/i3940e/i3940e.pdf>. Els continguts sobre els quals haurien de treballar els participants es poden trobar a les pàgines 21, 25, 27, 29, 31.

Recursos per a l'activitat 2

- Bathaei, A.; Štreimikienė, D. Una revisió sistemàtica dels indicadors de sostenibilitat agrícola. Agricultura 2023, 13, 241.<https://doi.org/10.3390/agriculture13020241>

- CESPAP de les Nacions Unides. Integrant les tres dimensions del desenvolupament sostenible.

Un

marc

i

eines. <https://www.unescap.org/sites/default/files/Integrating%20the%20tres%20dimensions%20of%20sustainable%20development%20A%20framework.pdf>

Unitat 2

Etiquetes

- Agricultura ecològica ([logotip i explicació](#)),
- Denominació d'Origen Protegida ([logotip i explicació](#)),
- Indicació Geogràfica Protegida ([logotip i explicació](#)),
- Especialitat Tradicional Garantida ([logotip i explicació](#)).
- Denominació d'origen controlada. ([explicació](#)),
- DOCG = Denominació d'Origen Controlada i Garantida ([explicació](#)),
- PAT: Productes alimentaris tradicionals ([logotip i explicació](#)).
- Producte de muntanya: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/654ff744-0649-44d7-a0b1-afbeb3c23da9>
- <https://www.reterurale.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/19851#id-9687199e3f869e5d356c4781ef439573>
- https://agriculture.ec.europa.eu/farming/geographical-indications-and-quality-schemes/geographical-indications-and-quality-schemes-explained_en

Sistema de certificació

- <https://www.rivistadiagraria.org/articoli/anno-2015/i-sistemi-di-certificazione-dei-prodotti-agroalimentari/>

Certificació Orgànica 101.

- https://agriculture.ec.europa.eu/farming/organic-farming_en
- https://agriculture.ec.europa.eu/farming/organic-farming/legislation_en
- https://agriculture.ec.europa.eu/farming/organic-farming/organics-glance_en
- <https://agrireregionieuropa.univpm.it/it/content/article/31/32/la-certificazione-partecipativa-agricoltura-biologica>
- <https://agrireregionieuropa.univpm.it/it/content/article/31/14/lagricoltura-biologica-problemi-e-prospettive>

Teoria PGS

- <https://www.slowfood.com/what-we-do/themes/participatory-guarantee-system-pgs/>
- Les noves fronteres de la certificació. Disponible en línia a www.aiab.it

Cas d'estudi

- Itàlia: <http://www.cecampo.org/>
- <https://www.acra.it/cosa-facciamo/aree-di-intervento/italia-ed-europa/cSAina-santalberto>
- Projecte “Per una pedagogia della terra”: https://www.youtube.com/watch?v=Aft0y_BIENk

Unitat 3

CSA

- Fullet d'agricultor a agricultor de CSA amb informació sobre com configurar un CSA com a agricultor: <https://cloud.urgenci.net/index.php/s/MsXw74WZcRRaFGt?dir=undefinit&path=%2FCSA%20Farming&openfile=5054>
- Sigui part del fullet de CSA: <https://hub.urgenci.net/resource/be-part-of-csa/>
- Promoció de la CSA en diferents idiomes: [Veus per a CSA Arxius - Urgenci Hub](#)

Ciudadania alimentària:

- [Ciudadans alimentaris: consumidores que estan canviant el món](#)
- [Ciudadania Alimentària - Urgenci Hub](#)-Informe del Consell d'Ètica Alimentària del Regne Unit
- [Ciudadania alimentària - Un conjunt d'eines de comunicació - Urgenci Hub](#)
- [Ciudadania alimentària](#), Iniciativa de ciudatania alimentària del Regne Unit
- [Guia del formador Food & More - Urgenci Hub](#), Programa de formació en Ciudatania Alimentària per a comunitats
- [Menjar i Més Archives - Urgenci Hub](#), Documents en diferents idiomes: txec, hongarès, polonès, etc.



Unitat de capacitació #1 Agricultura Sostenible

1. Tipologia

Mòdul de Capacitació en Agricultura Sostenible

2. Descripció

Aquesta unitat abordarà alguns conceptes fonamentals de l'agricultura sostenible, des d'una perspectiva genèrica a una més específica. La unitat sempre considerarà un triple enfocament de sostenibilitat relacionat amb l'agricultura, que inclou inherentment la sostenibilitat ambiental, econòmica i social.

Aquesta unitat es divideix en dues activitats.

Activitat 1: tracta els principis fonamentals en què es basa la comprensió moderna de l'agricultura sostenible.

Activitat 2: s'abordarà la producció agrícola sostenible a través d'un anàlisi de granges en un sentit holístic, comparant els aspectes ambientals, socials i econòmics de la sostenibilitat.

Las persones participants treballaran en col·laboració en grups i presentaran i discutiran les seues idees amb tots els altres participants. El programa detallat es pot trobar a la Secció 7.

3. Durada



Activitat 1: Els 5 principis de la FAO per a la producció agrícola sostenible	1,5 hores
Activitat 2: Una mirada holística a la sostenibilitat al sector agrícola des de la perspectiva de les explotacions agrícoles.	1,5 hores

4. Recursos i espai

Les activitats planificades requeriran el següent: cadires, taules, projector, pc (per al formador), connexió a internet, fulles, bolígrafs, retoladors i rodafolis. També seran necessaris alguns materials impresos (provistes a l'apartat 7).

L'espai de treball no necessita configuracions especials; no obstant això, es recomana que les activitats es desenvolupin en un espai ampli per permetre que els grups de treball puguin fer les tasques amb serenitat.

5. Objectius

Objectius

- Exercir l'ús del pensament holístic sobre tots els factors que afecten directament i indirectament la producció i distribució de productes agrícoles sostenibles.
- Pensar el tema de l'agricultura sustentable com a sistema de producció, amb una visió empresarial, tècnica i pràctica.
- Desenvolupar el pensament crític i la capacitat de treballar en grup, mitjançant l'intercanvi d'idees, la divisió independent de tasques i responsabilitats.
- Donar als participants idees que condueixin a una consciència més gran sobre la importància de l'agricultura sostenible com un fenomen concret que està influenciat per diferents factors.

6. Marc de competències

Competències generals

- Gestió i desenvolupament de treball comunitari i processos participatius.
- Capacitat d'aprenentatge (Habilitat per obtenir o ampliar coneixements i tècniques relacionades amb la tasca. Captura i aplicació de nova informació, sistemes i mètodes de treball)

Aquestes dues competències generals quedaran cobertes per totes dues activitats. El primer s'abordarà majoritàriament a la primera activitat, mentre que el segon es treballarà durant tota la unitat.

Competències específiques

- Coneixements bàsics dels impactes dels pesticides sintètics a l'agricultura i la salut i de mètodes alternatius i ús de tractaments.
- Coneixements bàsics dels principis de l'agricultura (plantes, cicles de producció, conceptes bàsics de l'agricultura, eines i usos comuns...),
- Justícia social i drets laborals en iniciatives agrícoles/alimentàries,
- Criteris d'elecció de productors que compleixin els requisits de sostenibilitat (economia social, agroecologia, bon tracte animal, etc.)

Durant ambdues activitats es desenvoluparan coneixements sobre aquests diferents temes, encara que es tractaran amb més profunditat a la segona activitat.

7. Sessió detallada

La unitat es divideix en dues activitats grupals. La primera se centrarà en els 5 principis de la FAO per a la producció agrícola sostenible; la segona s'ocuparà de les activitats de producció agrícola.

La persona que fa la formació presentarà els temes i explicarà breument els conceptes principals. Posteriorment, les persones participants crearan col·laborativament, en grups i sempre amb el suport del/de la formador/a, les seves propostes d'una granja sostenible viable, que seran presentades davant dels altres participants. El paper del/de la formador/a en aquesta part final serà el de liderar la discussió entre les persones participants i retroalimentar les idees presentades.

Activitat 1: Els 5 principis de la FAO per a una producció agrícola sostenible (Durada aproximada: 1,5 hores).

Primer, la persona que fa la formació farà una introducció bàsica dels 5 principis de la FAO al grup, utilitzant els materials proporcionats en aquesta unitat. Cada principi serà resumit de manera concisa, ja que les persones participants podran aprofundir el coneixement d'un principi específic durant el grup de treball, i també se'ls proporcionarà una còpia impresa dels conceptes teòrics.

Després de la presentació de cada principi, els participants tindran espai per fer qualsevol pregunta sobre l'explicació. (Durada aprox.: 10 minuts)

Després que la persona que realitza la formació hagi introduït els 5 principis de la FAO, les persones participants es dividiran en grups (5 participants com a màxim) i realitzaran les tasques següents:

1. A cada grup se li assignarà un principi de la FAO i se li lliurarà una còpia impresa d'exemples i polítiques i pràctiques clau per a aquest principi.
2. Cada grup haurà d'escriure en un rodafoli una proposta pràctica, que haurà d'estar en línia amb el principi de la FAO, per almenys 1 política o estratègia per als sectors agrícola, ramader i forestal (els sectors d'aqüicultura i pesca inclosos a la plantilla de cada principi no han de ser considerats). (Durada aprox.: 30 minuts)
 - Per exemple, per al primer principi, "Millorar l'eficiència en l'ús dels recursos és crucial per a la sostenibilitat de l'agricultura", sobre el sector agrícola, triem la política clau 1.
 - Per a la política clau 1, "Cartera de varietats genèticament diverses", una proposta podria ser "un sistema de desgravació directament relacionat amb les diferents varietats de plantes que cultiva una explotació: com més varietats es cultivin, més gran serà la desgravació fiscal", incentivant així a les explotacions a no practicar el monocultiu.
 - Per a la política clau 2 "Agricultura de conservació", una proposta podria ser "Cursos gratuïts de professionalització amb universitats i professionals locals per a administradors de granges on s'aprenen pràctiques modernes d'agricultura de conservació".
3. En total, cada grup crearà 3 propostes: 1 pel sector de cultius, 1 pel sector ramader i 1 pel sector forestal.
4. Les propostes s'han de formular des del punt de vista del formulador de polítiques, no des del punt de vista del consumidor final. Per formulador de polítiques ens referim a aquella figura que té un paper decisor, polític i econòmic a diversos nivells: pot ser el govern regional, el govern municipal, regidor, el Ministeri d'agricultura, la Comissió Europea, però també un organitzador consorci productors que puguin exercir pes polític.
5. Las persones participants poden fer servir qualsevol eina de recerca durant la fase d'ideació i han d'intentar ser realistes.
6. Finalment, cada grup triarà una persona representant que tindrà 5 minuts per presentar les seves propostes a las altres persones participants i el/la formador/a guiarà la discussió, tractant de fer-les reflexionar sobre les fortaleses i debilitats de cada proposta, la seva rellevància per al principi donat, i els vincles amb altres principis i altres propostes dels altres grups. (Durada aprox.: 40 minuts)
7. Per finalitzar, el/la formador/a farà un resum final dels conceptes, les competències i les habilitats que han treballat els participants durant l'activitat. (Durada aprox.: 10 minuts)

Activitat 2: Una mirada holística en sostenibilitat al sector agrícola des de la perspectiva de les explotacions. (Durada aproximada: 1,5 hores).

Per a la segona activitat, les persones participants realitzaran una activitat grupal on abordaran el tema de la sostenibilitat en les dimensions ambiental, social i econòmica des de la perspectiva d'una finca o iniciativa sostenible.

1. Primer, el/la formador/a presentarà el concepte holístic de sostenibilitat amb les seves 3 dimensions i debatrà per 20 minuts amb las persones participants, utilitzant les preguntes següents:

- És una dimensió més important que una altra?
 - Quina dimensió de la sostenibilitat és la més difícil o més fàcil d'aconseguir?
2. Per a aquesta activitat els participants també es dividiran en grups de 5. Els/les formadors/es poden decidir mantenir els grups formats per a l'activitat anterior.
 3. Las persones participants hauran de crear una proposta original per a una granja/iniciativa sostenible, atès el següent escenari:

“Imaginin-se que es converteixen en els administradors de la pitjor granja del món, des del punt de vista ambiental, econòmic i social. La teva tasca és transformar-la en una granja sostenible”.

- Haurà de nomenar l'empresa, decidir on està ubicada, què produeix/fa.
 - Després d'això, haurà de pensar en els següents temes i triar 3. Per a cada tema triat, heu de descriure 1 problema concret (alguns exemples estan entre parèntesis) que tenia l'empresa abans deso arribada i 1 solució concreta que ha pres per resoldre'ls. Els temes són:
 - **Ecosistema/biodiversitat**(per exemple, desaparició d'insectes pol·linitzadors)
 - **Producció**(per exemple, monocultiu intensiu de blat de moro transgènic)
 - **Mà d'obra/treballadors/es**(per exemple, treballadors mal pagats)
 - **Consum**(per exemple, sistema de maquinària obsolet alimentat amb petroli)
 - **Cadena de subministrament/distribució**(per exemple, productes enviats per al seu processament en un altre continent)
 - **Governança/relació amb la comunitat local**(per exemple, col·lectiu de ciutadans locals que es manifesten contra vostè)
4. Per guiar las persones participants, la o les persones que porten la sessió els poden suggerir que pensin en iniciatives, granges o empreses del seu context local/nacional. Si pertanyen o treballen en alguna organització relacionada amb l'agricultura i l'alimentació, que pensin en la seva organització per buscar les àrees on poden millorar-ne la sostenibilitat. Si els costa identificar els problemes, se'ls pot oferir alguns suggeriments.
 5. En finalitzar el temps assignat, una/dues persones de cada grup tindran 5 minuts per presentar la feina a la resta de participants. (Durada aprox.: 20 min.)
 6. Després de cada presentació, el/la formador/a pot demanar a altres persones participants que comenten sobre les iniciatives proposades i fer comentaris a les mateixes.
 7. Les persones participants poden fer servir qualsevol eina de recerca durant la fase d'ideació i han d'intentar ser realistes.
 8. Per finalitzar, la persona que condueix la sessió farà un resum final dels conceptes, competències i habilitats en què han treballat las persones participants durant l'activitat. (Durada aprox.: 10 minuts).

Recursos:

Resum de les dimensions de sostenibilitat:

- **Costat ambiental:** Utilitzar productes que no impactin el terra i l'aigua; plantar plantes que no afectin negativament l'ecosistema; preservar la biodiversitat; utilitzar els recursos amb compte; reduir el malbaratament; minimitzar-ne l'ús del sòl; reduir la contaminació.
- **Costat social:** Considerem una finca no només com una entitat que produeix i ven productes agrícoles, sinó també com una xarxa de relacions humanes, tant internes com externes. Internament, en una finca socialment sostenible sempre es respecten els drets de las persones treballadores, no hi ha explotació, discriminació, tòxics o comportaments abusius. Les responsabilitats, deures i mèrits es reparteixen de la mateixa manera. Els salaris garanteixen una bona qualitat de vida a las persones treballadoras. Externament, una granja socialment sostenible pot tenir un paper vital a la seva

comunitat. Pot engegar mecanismes de governança compartida, amb la població o amb els organismes públics, pot actuar com a animador turístic i cultural local, pot desenvolupar una cadena virtuosa amb altres empreses locals, pot desenvolupar projectes d'innovació amb universitats properes.

- **Costat econòmic:** Toda empresa, incloses certament les empreses agrícoles, ha d'aspirar a la sostenibilitat econòmica, és a dir, a generar ingressos. No vol dir simplement que els ingressos hagin de cobrir els costos de producció. També vol dir tenir la capacitat de planificar inversions futures, intentant sempre millorar la qualitat del producte, controlar l'impacte de la producció i garantir una qualitat de vida cada cop millor per als treballadors i els consumidors finals.

8. Processos metodològics

Les activitats seguiran el procés metodològic de l'aprenentatge cooperatiu amb la finalitat de practicar l'escolta, la responsabilitat individual i grupal, la interdependència positiva, les habilitats interpersonals i les habilitats de pensament transversal.

Diferents processos metodològics es desenvolupen de manera que els temes abordats puguin ser compresos per cada participant, adquirits, enriquits pel seu coneixement personal i compartits amb participants i formadors/es. D'aquesta manera s'exercita la capacitat d'adoptar una visió holística d'un problema complex, afegint-hi noves perspectives; el pensament creatiu s'utilitza a la primera activitat de la unitat, quan es demana als participants que formulin propostes per als cinc principis de la FAO; i el pensament crític i la resolució de problemes s'utilitzen a la segona activitat, quan se'ls demana que identifiquin i resolguin possibles problemes de les 3 diferents esferes de la sostenibilitat.

9. Número i perfil de l'entrenador.

El nombre ideal de persones que fan la formació és dos. Preferentment, hauran de tenir experiència i coneixements previs als camps de l'agricultura sostenible, la transició verda, el desenvolupament sostenible, els sistemes de certificació de la producció agrícola, les fases i actors de la cadena agroalimentària i les relacions entre productors i consumidors (AMAP, CSA, LSPA).

També han d'estar familiaritzats amb metodologies d'aprenentatge no formal com el pensament creatiu i crític, la resolució de problemes i l'aprenentatge cooperatiu, així com altres mètodes que fomentin l'aprenentatge basat en competències.

El seu paper serà principalment el de facilitar les activitats, excepte a la primera part de les dues activitats, quan hauran de presentar a les persones participants coneixements amb base científica sobre els temes. Per tant, les persones que fan la formació també han de tenir habilitats per parlar en públic i la capacitat de transmetre continguts de certa complexitat de manera clara.

L'equip de formació es podrà ampliar si el nombre de persones participants ho requereix, tenint sempre en compte la ràtio.

10. Proporcions

La ràtio ideal és 2 persones formadores per cada 20 participants. El nombre ideal de participants hauria de ser entre 15 i 20.

11. Avaluació

Després de la segona activitat, les persones participants hauran de respondre algunes preguntes per autoavaluar el progrés que han aconseguit durant les dues activitats a les competències abordades. Les persones formadores poden fer l'avaluació en línia o fora de línia.

Per a la versió en línia:

Les persones participants hauran d'utilitzar els telèfons mòbils per accedir a una enquesta/qüestionari en línia creat per qui realitza la formació. Suggerim utilitzar eines en línia com Mentimeter.com o Jamboard.google.com.

Per a la versió sense connexió,

Qui fa la formació pot fer servir les mateixes preguntes. Lliuraran a les persones participants un bloc de notes adhesives i definiran una columna (en un rodafoli, o fins i tot a la paret amb cinta adhesiva) per a cada pregunta, on cada participant havia de col·locar una nota amb la resposta. Si hi ha temps, podreu llegir de forma anònima algunes de les respostes per compartir-les amb tot el grup.

No es preveu l'avaluació de l'activitat dins de les 3 hores d'activitat. Us suggerim una durada d'entre 15 i 30 minuts, depenent del nombre de participants i si el formador vol compartir algunes reflexions mentre realitza l'avaluació.

12. Recomanacions i comentaris generals.

La durada de cada subactivitat és orientativa, depenent del nombre de participants i del seu perfil, un pot decidir dedicar més temps a una o altra activitat.

El mateix s'aplica als temes proposats: Si el perfil i l'experiència de les persones participants requereix un estudi més profund d'algun tema, es podran modificar els continguts de les activitats per fer-los més específics. Encara que aquests temes estan interrelacionats, és possible decidir dedicar l'activitat a només un o més, sense comprometre la coherència de l'activitat.

És molt recomanable que qui realitza la formació conegui i prepari els continguts abans de fer l'activitat, ja que els arguments discutits poden ser complexos i s'han de transmetre a les persones participants de la manera més clara i inclusiva possible. No s'ha de donar per fet que qui hi participa tingui coneixements específics del tema, per la qual cosa pot ser necessari començar amb conceptes i explicacions menys tècnics.



Unitat de capacitació #2 Sistemes de certificació i Producció Agrícola

1. Tipologia

Mòdul de Capacitació en Agricultura Sostenible

2. Descripció

Aquesta unitat es divideix en tres activitats principals.

A la primera activitat es realitzarà una introducció teòrica als diferents tipus de certificació de qualitat que existeixen per als productes agroalimentaris. També dins aquesta part s'explorà la certificació orgànica de tercers.

La segona activitat de la unitat explorarà el concepte de 'sistema de garantia participativa' com a eina alternativa i complementària a la certificació per tercers al sector agroalimentari.

Finalment, a la tercera activitat es presentarà un estudi de cas amb la participació directa d'un representant de la iniciativa.

El programa detallat es pot trobar a la Secció 7.

3. Durada

Activitat 1: Introducció Teòrica a la Certificació	1 hora 20 minuts
Activitat 2: El sistema participatiu de garantia	1 hora 25 minuts
Activitat 3: Estudi de cas	45 minuts

4. Recursos i espai

Les activitats planificades requeriran el següent: cadires, taules, projector, ordinador, fulles, bolígrafs, marcadors, rodafoli, connexió a internet.

Per a la simulació del funcionament del Grup Visitant, caldrà crear abans de la capacitació un tauler amb un mapa d'una finca (real o no) dibuixada, amb les principals àrees funcionals. S'hauran d'elaborar targetes amb elements a observar (presència de problemes fitosanitaris, existències de materials aptes o no aptes, etc.), una fitxa per al grup visitant i un dau que indiqui a quina zona moure's.



Si aquesta activitat es realitza mitjançant simulació, l'espai requerit no ha de tenir característiques especials, ha de ser prou ampli i comptar amb un escriptori ampli perquè es pugui realitzar la simulació.

Si és possible, també podeu simular una visita de camp real del grup d'observació. En aquest cas la formació s'haurà de fer en una finca, que caldrà preparar i disposar prèviament alguns elements especialment per a la simulació.

5. Objectius

Objectius

- El principal objectiu de la unitat és donar resposta a una de les necessitats de formació identificades per les persones formadores durant la fase d'enquesta realitzada per a la definició del Marc de Competències, és a dir: millorar-ne el coneixement dels sistemes de certificació de la producció agrícola .
- A més de brindar informació teòrica sobre aquest tema, la unitat estimularà una anàlisi crítica dels sistemes de certificació, investigant les seves diferències, avantatges i desavantatges per als diferents actors involucrats a la cadena de producció i consum i pel que fa a les interaccions entre ells.
- També proporcionarà a les persones participants, no només coneixements específics, sinó també recursos per aprofundir-ne la comprensió del tema, tant a nivell teòric com a través del coneixement d'experiències pràctiques i estudis de casos.
- Finalment, oferirà a les persones participants propostes d'activitats pràctiques d'aprenentatge que podran fer amb els alumnes.

6. Marc de competències

Competències generals

- Capacitat de pensament crític (Capacitat per qüestionar i argumentar conceptes, idees, situacions i discriminar fal·làcies, inconsistències i errors lògics). Aquesta competència es desenvoluparà, a l'Activitat 1, convidant les persones participants a raonar sobre els aspectes crítics del sistema tradicional de certificació orgànica. A l'activitat 2 es demanarà als participants que raonin sobre els possibles avantatges i desavantatges per a les finques que vulguin emprendre un procés de certificació, en particular avaluant les diferències entre els sistemes tradicionals i el SGP. Es demanarà als participants que considerin els punts de vista tant dels productors com dels consumidors.

Competències específiques

- Sistemes de certificació de la producció agrícola.

A la primera activitat, les persones participants aprendran sobre els sistemes de certificació existents i les seves característiques, amb més enfocament en el sistema de certificació orgànica de tercers. A la segona activitat podran aprofundir en el seu coneixement del PEC, tant a nivell teòric com a través d'activitats pràctiques i testimonis.

7. Sessió detallada

Aquesta unitat es divideix en tres parts principals.

- A la primera part es realitzarà una introducció teòrica als diferents tipus de certificació de qualitat existents per als productes agroalimentaris. S'analitzarà un glossari de definicions i sigles actualment utilitzades i s'il·lustrarà la classificació dels sistemes de certificació segons el subjecte declarant.
- La segona part de la unitat explorarà el concepte de 'sistema de garantia participativa' com a eina alternativa i complementària a la certificació per tercers al sector agroalimentari.
- A la tercera part, un representant de la iniciativa presentarà un estudi de cas.

Com a activitat opcional, si tots els participants tenen accés als dispositius adequats i hi ha una connexió a Internet disponible, el formador pot emetre un desafiament Kahoot amb aproximadament 10 preguntes tancades sobre els temes vists durant la capacitat.

Activitat 1: Introducció teòrica a la certificació (Durada aproximada: 1 hora i 20 min.)

PAS 1.1 (20 min.): Identificació de sigles

El/la formador/a prepararà un cartell dividit verticalment en 7 columnes. Cada columna té com a títol una sigla utilitzada a la certificació de qualitat dels productes alimentaris: BIO, DOP, IGP, ETG.

Es demanarà a les persones participants que desenvolupin les sigles en post-its que tinguin disponibles (una sigla/post-it) i després les enganxin a les columnes corresponents.

PAS 1.2 (15 min.): Explicació de sigles

El/la formador/a explicarà el significat de les sigles presentades. Per aquells més ben identificats pels participants, també els pot demanar que els descriguin. Per a cada certificació mostra el logotip i fotografies respectius d'alguns productes que la posseeixen.

- BIO = Agricultura ecològica ([logotip i explicació](#)),
- DOP = Denominació d'Origen Protegida ([logotip i explicació](#)),
- IGP = Indicació Geogràfica Protegida ([logotip i explicació](#)),
- TSG = Especialitat Tradicional Garantida ([logotip i explicació](#)).

Hi pot haver algunes certificacions específiques per al context local/nacional que el formador vulgui incloure. Per exemple, en el cas d'Itàlia:

- DOC = Denominació d'Origen Controlada. ([explicació](#)),
- DOCG = Denominació d'Origen Controlada i Garantida ([explicació](#)),
- PAT: Productes alimentaris tradicionals ([logotip i explicació](#)).

El/la formador/a ha de cercar les certificacions específiques locals/nacionals i preparar-ne l'explicació amb antelació. També podrà esmentar l'existència de la denominació 'producte de muntanya', una indicació facultativa regulada a nivell europeu, per a la qual no hi ha cap sigla.

Després d'explicar les característiques de les certificacions, el/la formador/a pot preguntar a les persones participants sobre les diferències entre DOP i IGP, o qualsevol altra certificació nacional.

Després, a partir de les respostes, aclarirà els dubtes dels participants i aprofundirà en el tema, si hi estan interessats.

PAS 1.3 (10 min): Tipus de sistemes de certificació.

El/la formador/a explica la classificació dels sistemes de certificació segons l'entitat declarant i il·lustra les definicions de cada tipus:

- Certificació de primera part
- Certificació de segona part
- Certificació de tercers
- Certificació de quarta part

PAS 1.4 (15 min): Certificació Orgànica 101.

El/la formador/a presentarà breument als grups els temes següents:

- Una breu ressenya històrica de la certificació orgànica: quan va néixer, en quin context, des de quin impuls i per a quines necessitats. Recursos al kit d'eines: [\(CA\) Descripció general](#), [\(CA\) Legislacions](#).
- Característiques de la Certificació orgànica. Recursos al kit d'eines.
 - ÉS: [\(CA\) L'orgànic d'un cop d'ull](#), [Comissió Europea](#)
 - ELL: [La certificació participativa en agricultura biològica](#).

Quan s'hagi establert amb els participants que la certificació orgànica requereix un 'tercer', al/la formador/a pot presentar una diapositiva dels principals organismes de certificació, amb els seus logotips, i preguntar als participants quins reconeixen.

PAS 1.5 (20 min): Qüestions de certificació orgànica.

El/la formador/a animarà una discussió grupal sobre els principals temes de la certificació orgànica. Alguns temes orientadors per promoure la discussió poden ser:

- Quins són els avantatges de la certificació orgànica de tercers? Per exemple: reconeixement del consumidor, mercat, visibilitat, legislació europea, accés a fons, etc.
- Quins són els principals problemes? Per exemple: cost, burocràcia, oportunitats comercials, dependència de subvencions, dificultats tècniques, inspeccions, etc.

El/la formador/a poden trobar més informació sobre aquests temes aquí: [L'agricultura biològica: problemes i perspectives](#)).

Després de la discussió, el/la formador/a resumirà els principals avantatges i desavantatges identificats per les persones participants i podrà afegir alguna informació addicional si ho considera rellevant.

Activitat 2: El sistema participatiu de garantia (Durada aproximada: 1 hora i 25 min.)

Alguns antecedents sobre el Sistema Participatiu de Garantia:

El model de certificació que actualment s'aplica a l'agricultura orgànica és massa complex i costós tant en termes de diners com de temps per als petits productors d'Europa i del Sud. Algunes de les petites granges en àrees marginals corren el risc de tancar, mentre que les d'àrees urbanes corren el risc d'allunyar-se del sector orgànic. Per això la necessitat d'innovar el sistema de certificació orgànica desenvolupant altres sistemes de certificació que complementin l'actual.

El 2009 l'AIAB (Associazione Italiana Agricoltura Biologica) va dur a terme un estudi sobre l'evolució del sistema de control en agricultura ecològica 'Les noves fronteres de la certificació', els resultats del qual van ser presentats en una conferència del mateix títol, finançada pel Ministeri de Agricultura, Alimentació i Silvicultura a Roma al novembre del 2009. Les tres propostes de l'estudi van ser: simplificació burocràtica per a petites explotacions totalment orgàniques (AIAB, 2009), l'activació de la certificació grupal també en el context europeu (la normativa orgànica actual només permet aquest enfocament per a productes importats de tercers països), i finalment la difusió dels Sistemes Participatius de Garantia (SGP). Si bé les dues primeres intervencions es mantenen dins dels límits delimitats pel reglament europeu, l'últim enfocament és fora. Això significa que un producte garantit sota l'enfocament SPG no és actualment certificable com a orgànic, fins i tot si l'agricultor adopta els estàndards de la normativa europea al camp.

PAS 2.1 - Teoria PGS(20 minuts.)

L'activitat començarà amb una breu introducció teòrica al PGS, abordant les qüestions següents:

- Què és un PGS?
- Breu història del PGS;
- Elements bàsics i característiques clau de PGS;
- Principals diferències entre certificació de tercers i sistemes d'assegurament participatiu

Després de la introducció, el/la formador/a fomentarà el debat entre les persones participants sobre els avantatges i desavantatges del SGP davant de la certificació BIO tradicional.

PAS 2.2 - Simulació d'una visita de campanya del Comitè de Garantia (Grup Visitant) per a l'atorgament de la certificació / Joc de rols de la SGP. (45 minuts)

Es demanarà a les persones participants que formin un 'Grup de Visita', dividint les persones en grups de màxim 5 participants, corresponents a aquestes categories:

- Consumidors (per exemple, delegats d'un GAS);
- Productors (ja certificats BIO o SGP),
- Agrònom tècnic (el propi formador + altres agrònoms si són presents al grup);
- Productors sol·licitant certificació i sol·licitant visita.

S'utilitza un joc de caixa que consisteix en un mapa dibuixat d'una finca hipotètica pertanyent als productors que sol·liciten la certificació i unes targetes que contenen frases o imatges que indiquen coses que es poden veure a la visita de camp i que corresponen a la conformitat /no conformitat de la certificació. Per exemple, una targeta pot representar un sac amb un fertilitzant no permès i estar col·locat al magatzem. El grup visitant pot traslladar la fitxa al magatzem i descobrir la targeta, trobant així una cosa que no està permesa.

A més, es poden crear targetes amb problemes de producció (per exemple, la presència d'una plaga en un vegetal), i el productor visitant pot demanar consell als productors del grup visitant sobre com erradicar-la de manera que sigui compatible amb el Protocol SGP i basat en l'experiència dels productors.

De fet, la visita no ha d'estar animada per un esperit d'inspecció o inquisició; el grup de visita serveix per conscienciar els productors interessats sobre possibles errors, certament involuntaris, per proposar solucions i intercanviar consells i bones pràctiques.

S'ha de proporcionar a les persones participants un petit Protocol bàsic hipotètic que contingui els principis clau que han de guiar l'activitat (i que, als efectes del joc, han de ser els elements observables que es troben a les targetes).

Les persones formadores han de preparar aquest protocol bàsic amb anticipació, així com tots els materials per realitzar l'activitat que es poden trobar al kit d'eines.

Si l'activitat es realitza al camp, en una finca per exemple, es poden escenificar situacions i/o preparar materials que representin la conformitat/no-conformitat del protocol, en lloc d'utilitzar les cartes i el tauler de joc.

PAS 2.3: El procés del PPD (20 min.)

Un cop finalitzat el joc (amb 7 o 8 ítems observats, tant conformes com no conformes al protocol de certificació), el/la formador/a resumirà l'explicació del procés de certificació SGP, tocant aquests punts:

- Quin és el procés per atorgar el certificat SGP?
- Quins actors hi estan involucrats?
- Quines instàncies es creen (comitès, grups) i per a què serveixen?

Activitat 3: Estudi de cas (Mínim 40 min., només amb presentació d'estudi de cas +Preguntes i respostes)

PAS 3.1: Presentació de l'estudi de cas.

En aquesta secció, cada institució/formador/a pot mostrar un exemple d'implementació del sistema d'assegurament participatiu relacionat amb el seu territori, per tal d'involucrar els i les participants al voltant d'un exemple proper i possiblement familiar. Si no hi ha iniciatives d'aquest tipus al vostre territori, podeu recórrer als casos de C'é Campo o CCS Aina Sant'Alberto (Itàlia).

Per aquesta part, un representant de la iniciativa presentarà el cas d'estudi a les persones participants. La presentació ha d'incloure una visió general de la iniciativa, així com una descripció dels principals components i les característiques innovadores, en termes de sostenibilitat en termes de medi ambient, però també de factors socials i econòmics. En aquest punt, es recomana encara més l'ús de materials audiovisuals.

PAS 3.2: Preguntes i respostes:

L'activitat finalitzarà amb una Ronda de Preguntes i Respostes, aprofitant la presència de l'exponent directe del cas d'estudi.

ACTIVITAT OPCIONAL - EXAMEN DE KAHOOT

Si hi ha temps addicional, es pot utilitzar aquesta activitat com a eina d'avaluació. Qui condueix la sessió ha de preparar amb antelació un qüestionari sobre la [plataforma kahoot](#). Al començament de l'activitat, les persones participants es connectaran al qüestionari mitjançant un QR. Per realitzar aquesta activitat cal accés individual a telèfons mòbils i connexió a Internet.

El qüestionari inclourà al voltant de 10 preguntes tancades sobre temes vists durant la capacitació, per exemple:

- Associació de logotips amb tipus de certificació
- Definició de certificació de tercers
- Elements bàsics i característiques clau de PGS;
- Principals diferències entre Certificació de Tercers i Sistemes Participatius de Garantia
- Una o dues preguntes sobre l'estudi de cas (per exemple, què és un AMAP?)
- Qui conformen el Grup Visitant?
- Quines són les teves responsabilitats?

Si les persones participants no poden completar el qüestionari in situ, es pot compartir l'enllaç amb ells per completar-lo després de l'activitat.

8. Processos metodològics

L'estructura de la unitat de formació es va dissenyar tenint com a objectiu que les persones capacitadores puguin adquirir habilitats específiques i transferir coneixements a les persones participants.

L'activitat utilitza un enfocament basat en competències, ja que el programa de capacitació s'adreça principalment a millorar els coneixements específics de les persones participants sobre el tema de la certificació en agricultura.

La unitat es va dissenyar de manera que s'alternaran moments teòrics, activitats d'aprenentatge a través de la pràctica i el joc (inclòs el joc de rol) i els debats participatius, amb l'objectiu de fomentar la implicació i la participació activa del grup.

Durant l'activitat RPG de simulació de visita grupal, el formador/a passa a formar part del grup, participant en el joc i augmentant l'empatia amb els participants.

Les activitats pràctiques i lúdiques, a més d'estar dirigides als formadors/es destinataris/àries d'aquesta unitat, també poden ser replicades en cursos amb alumnat.

Durant l'activitat es proposaran recursos (documents, enllaços, vídeos, etc.) que posteriorment es podran utilitzar per aprofundir en els temes tractats a la formació.

Com que les persones participants són adults, el programa de formació seguirà els principis de l'andragogia.

9. Número i perfil del/de la Formador/a

Es necessiten dues persones formadores per desenvolupar aquesta unitat. La persona principal és responsable de l'estructuració i la realització general de la formació. Ha de tenir competències específiques en certificació de productes agroalimentaris i, en particular, sobre certificació orgànica. Ha de ser capaç de modular la seva presentació d'acord amb els coneixements previs i el perfil de les persones participants, fent accessibles continguts teòrics complexos o aprofundint temes específics si el context i procés formatiu així ho requereix. També ha de facilitar la participació activa del grup, gestionant dinàmiques de grup i activitats pràctiques i promovent la participació en els moments de discussió, promovent alhora la intervenció dels participants al voltant dels punts clau de la discussió i mantenint-la dins de límits temàtics i temporals.

A més, haurà d'estar present una persona exponent que pugui narrar el cas d'estudi seleccionat per presentar-lo. Ha de ser una persona directament relacionada amb la realitat a presentar, que conegui per experiència directa el cas d'estudi, hi hagi participat o sigui actualment representant d'aquest. Per tant, haurà de tenir un coneixement profund no només del component de l'estudi de cas directament relacionat amb el tema de la certificació, sinó de l'experiència en general, per poder abordar i afegir valor a la sessió de preguntes i respostes programades al final de la presentació del cas.

10. Proporcions

El nombre ideal de participants hauria d'estar entre 15 i 20. Les activitats participatives proposades, en particular la simulació de visita grupal, són activitats que requereixen una atenció especial a la logística i gestió del grup, per la qual cosa es recomana no superar aquest nombre. La proporció és entre 2/15 i 2/20.

11. Avaluació

L'activitat opcional - QUIZ KAHOOT, descrita anteriorment a la secció 7, es pot utilitzar, al final de la unitat de formació, per avaluar el grau d'adquisició dels temes clau del curs per part de les persones participants. A partir de la relació entre respostes correctes i incorrectes es poden establir graus d'adquisició de coneixements insuficients, suficients, bons i excel·lents.

Es pot avaluar també la participació activa de les persones participants i la seva contribució al desenvolupament del curs, avaluant-ne el compromís i les contribucions en discussions grupals, jocs de rol i altres activitats interactives. Alguns indicadors suggerits per a l'avaluació són participació activa, contribucions profundes i compromís col·laboratiu.

12. Recomanacions i comentaris generals.

Aquesta formació ha estat dissenyada amb la intenció d'oferir a les persones formadores diferents opcions d'activitats, per tant, el temps total supera el temps estimat de la unitat. El/la formador/a haurà d'estructurar la unitat segons les característiques de les persones participants i les necessitats de formació. Per tant, haurà de decidir quines parts aprofundir, perquè són menys conegudes, i quines es poden ometre o veure ràpidament. Algunes activitats també s'indiquen com a opcionals, a realitzar si el temps ho permet i si el formador ho considera adequat al context i procés de formació.



Si es disposa de pressupost per a l'activitat, recomanem adquirir alguns aliments amb algunes de les certificacions analitzades, perquè les persones participants puguin veure'ls a la vida real i després consumir-los als dinars/pauses per prendre cafè.

Unitat de capacitació #3 Relacions entre productors i consumidors agrícoles

1. Tipologia

Mòdul d'Agricultura Sostenible

2. Descripció

Aquesta Unitat es divideix en tres activitats:

1. A la primera part, es presentarà a las persones participants els models alternatius de relacions productor-consumidor, en què es diferencien dels models de consum tradicionals i quin tipus de beneficis brinden als consumidors i productors (30 min).
2. A la segona part, les persones participants es dividiran en grups més petits per simular la configuració d'una LSPA a la vostra comunitat local. Consideren passos clau, com ara reclutar productors i consumidors, establir pautes i promoure la iniciativa. Aquesta activitat fomenta el pensament crític i les habilitats pràctiques de planificació. (1,5 hores).
3. Finalment, a la tercera part les persones participants se submergeixen a Ciutadania Alimentària i participen en una discussió grupal sobre com les activitats de cada part de la capacitació han influït en les seves perspectives i comprensió. Reflexionaran sobre el seu paper com a ciutadans alimentaris i compartiran idees sobre mesures pràctiques que poden prendre a les seves comunitats. Aquesta discussió reflexiva ajudarà a integrar els coneixements i les experiències adquirits al llarg de la formació (1 hora).

Aquestes activitats milloren l'experiència d'aprenentatge, en involucrar activament les persones participants en discussions, jocs de rols, planificació i reflexió, fent que el coneixement adquirit sigui més pràctic i aplicable a situacions de la vida real.

3. Durada

Activitat 1: Introducció a LSPA Aliances de Solidaritat Local per a l'Agroecologia	30 minuts
Activitat 2: Configurarem una CSA! Joc de rols	1,5 hores
Activitat 3: Foment de la ciutadania alimentària i la participació comunitària	1 hora

4. Recursos i espai

Recursos generals necessaris: cadires, taules, projector, ordinador, fulls de paper, bolígrafs, marcadors, notes adhesives, adhesius, rodafolis i connexió a Internet. L'espai de treball no necessita configuracions especials; no obstant això, es recomana que les activitats es desenvolupin en un espai ampli per permetre que els grups de treball puguin fer les tasques amb serenitat..

Plantilla CSA: Com crear una Agricultura Recolzada per la Comunitat (CSA) des de zero?

En aquest punt hi ha algunes preguntes que els/les formadors/es poden fer a les persones participants per guiar-les a la recopilació:

- Qui són els actors que hi participaran?
- Quins són els passos per a la constitució?
- Com pot facilitar la presa de decisions i els processos participatius?
- Estudi d'una bona pràctica després de la presentació de treballs grupals.

5. Objectius

Objectius

- Aquesta unitat de capacitació està dissenyada per oferir a les persones participants una comprensió holística de diversos models alternatius de relacions entre productors i consumidors, inclosos AMAP (Association pour le Maintien de l'Agriculture Paysanne), CSA (Community Supported Agriculture) i altres formes de LSPA (Associacions Locals Solidàries per a l'Agroecologia) i com fomentar la ciutadania alimentària dins les comunitats alimentàries. A la primera part de la unitat, les activitats brindaran a les persones participants una descripció general d'aquests conceptes, mentre que la segona part es dedicarà específicament a fomentar el coneixement dels participants sobre LSPA.

6. Marc de competències.

Competències generals

- Gestió i desenvolupament de treball comunitari i processos participatius.
- Capacitat de planificació i organització (Capacitat per definir prioritats, establir plans d'acció necessaris per assolir èxits, ajustar-se a pressupostos, distribuir recursos i establir mesures de control i seguiment).
- Capacitat de pensament crític (Capacitat per qüestionar i argumentar conceptes, idees i situacions, i discriminar fal·làcies, inconsistències i errors lògics).
- Habilitats per escoltar.

Competències específiques

- Diferents formes de relació entre productor i consumidors (AMAP, CSA, LSPA).

Aquesta competència és l'argument clau de la unitat i es reforçarà durant totes les activitats.

- Coneixement de fases, actors i interaccions de la cadena agroalimentària.
Aquesta competència s'abordarà especialment durant la primera part de la unitat, amb la presentació dels conceptes centrals de la cadena de subministrament i els tipus i les conseqüències.

7. Sessió detallada

Activitat 1: Introducció a LSPA Aliances de Solidaritat Local per a l'Agroecologia (30 min)

Les persones que porten la sessió començaran presentant alguns conceptes com ara "cadenes de subministrament d'aliments curtes i llargues", la seva relació amb la sostenibilitat i l'alimentació estacional, i els beneficis de LSPA. Per a l'explicació de LSPA, podeu començar per preguntar a les persones participants sobre les seves experiències comprant aliments en un mercat d'agricultura i en què es diferencien de comprar a una botiga, per il·lustrar com això mercats connecten als productors locals directament amb els consumidors, fomentant relacions i promovent productes locals.

També poden discutir sobre cooperatives d'aliments i horts comunitaris, preguntant-los si coneixen i/o participen en aquestes iniciatives per abordar que les cooperatives d'aliments locals permeten a les comunitats obtenir, distribuir i vendre col·lectivament productes alimentaris locals i sostenibles; i que els jardins comunitaris permetin als residents cultivar els propis aliments, compartir coneixements i promoure pràctiques de jardineria sostenibles.

Aquí els/les capacitadors/es també esmentaran els programes d'Agricultura Reclutada per la Comunitat (CSA, AMAP) i com permeten als consumidors comprar accions dels productes d'una granja local, brindant als

agricultors finançament inicial i als consumidors aliments de temporada d'origen local, mentre comparteixen els riscos i les recompenses. amb el o els productors.

Finalment, els formadors presentaran al grup el concepte d'associacions locals de base solidària (LSPA), incloent-hi quins són els beneficis. Podeu fer-ho usant aquest vídeo: [CSAct! LSPA](#).

Suggerim, si és possible, fer aquesta primera part de la unitat (o fins i tot tota la unitat) al lloc d'una d'aquestes iniciatives (una cooperativa d'aliments, un hort comunitari, un programa CSA o una realitat similar), perquè aquests Els conceptes poden ser vistos a la vida real pels participants i poden conversar amb alguns dels representants d'aquestes iniciatives.

Recursos

Què és LSPA? I per què importa? Aliances locals solidàries per a l'agroecologia

Introducció

La cadena de subministrament d'aliments és un component fonamental de les nostres vides i proporciona suport a una població mundial en creixement. Dins aquesta complexa xarxa, una distinció crucial rau en la longitud de la cadena de subministrament: curta i llarga. Les cadenes de subministrament d'aliments curtes i llargues ofereixen característiques úniques i tenen diferents conseqüències per a la sostenibilitat; el consum estacional i el seu impacte en les economies locals són un factor essencial. Exploreu les diferències entre aquests dos models de cadena de subministrament.

Cadenes curtes de subministrament d'aliments

Les cadenes curtes de subministrament d'aliments impliquen intercanvis directes o semidirectes entre productors i consumidors d'aliments, inclosos mercats de pagesos, iniciatives d'agricultura recolzada per la comunitat (CSA) i restaurants de la granja a taula. Les característiques clau de les cadenes curtes de subministrament d'aliments inclouen:

- Transport reduït: cadenes de subministrament curtes i prioritzar transport mínim d'aliments, disminuint així l'impacte ambiental associat amb el transport marítim de llarga distància, incloses menors emissions de gasos de efecte hivernacle i consum de combustible.
- Major transparència: aquestes cadenes de subministrament sovint promouen la transparència i la traçabilitat, cosa que permet als consumidors tenir una millor comprensió de l'origen i els mètodes de producció dels seus aliments, fomentant la confiança en la qualitat i seguretat dels aliments.
- Suport econòmic local: les cadenes de subministrament curtes reforcen les economies locals en retenir més diners dins de la comunitat. Els agricultors i els petits productors es beneficien de les vendes directes als consumidors, cosa que contribueix a una major sostenibilitat econòmica.
- Alimentació estacional: les cadenes de subministrament curtes fomenten l'alimentació estacional, alineant el consum d'aliments amb els cicles de la natura, promovent dietes diverses i fomentant una connexió més profunda amb el medi ambient local.

Llargues cadenes de subministrament d'aliments

Les llargues cadenes de subministrament d'aliments involucren múltiples intermediaris, com ara majoristes, distribuïdors i detallistes, entre productors i consumidors, cosa que permet la distribució global i l'accés a una àmplia varietat de productes. Les característiques clau de les llargues cadenes de subministrament d'aliments inclouen:

- **Abast global:** aquestes cadenes de subministrament distribueixen productes alimentaris a vastes regions geogràfiques, garantint l'accés a una àmplia gamma de productes independentment de la disponibilitat local.
- **Economies d'escala:** Les cadenes de subministrament llargues es beneficien de les economies d'escala, cosa que fa que la producció i la distribució d'aliments a gran escala siguin més rendibles.
- **Estandardització:** Els productes alimentaris en llargues cadenes de subministrament sovint són estandarditzats, per coherència, per facilitar la distribució a llarga distància. Tot i que això pot reduir la diversitat de productes, garanteix la coherència.
- **Estacionalitat reduïda:** Les cadenes de subministrament llargues poden oferir als consumidors productes fora de temporada en obtenir productes de regions amb diferents temporades de cultiu, cosa que permet la disponibilitat durant tot l'any.

Impactes en la sostenibilitat i l'alimentació estacional

L'elecció entre cadenes de subministrament d'aliments curtes i llargues té implicacions profundes per a la sostenibilitat i l'alimentació estacional:

- **Impacte ambiental:** Les cadenes curtes de subministrament d'aliments solen tenir un impacte ambiental menor a causa de la reducció del transport i a pràctiques agrícoles més sostenibles. Per contra, les cadenes de subministrament llargues poden contribuir a més emissions de gasos d'efecte hivernacle i més consum de recursos.
- **Sostenibilitat econòmica:** Les cadenes de subministrament curtes milloren la sostenibilitat econòmica de les comunitats locals, recolzant els agricultors familiars i de petita escala. Per contra, les cadenes de subministrament llargues poden afavorir més els grans productors i corporacions.
- **Seguretat alimentària:** Les llargues cadenes de subministrament d'aliments ofereixen als consumidors més seguretat alimentària en oferir-los una àmplia varietat de productes durant tot l'any. No obstant això, també poden ser més vulnerables a perturbacions, com ara problemes de transport o desastres naturals.
- **Importància de l'alimentació estacional:** Menjar estacionalment, sovint emfatitzant cadenes de subministrament curtes, alinea el consum d'aliments amb els ritmes de la natura, fomenta dietes diversificades i redueix la necessitat de producció d'hivernacles amb ús intensiu d'energia o transport de llarga distància.

Equilibrar les cadenes de subministrament d'aliments curtes i llargues és vital per a un sistema alimentari sostenible i resiliència. La incorporació d'una alimentació estacional, que alinea les eleccions d'aliments amb els cicles de la naturalesa i la disponibilitat local, juga un paper important en la sostenibilitat. Les futures cadenes de subministrament d'aliments han de prioritzar els avantatges de les cadenes de subministrament curtes i, alhora, aprofitar els beneficis de les cadenes de subministrament llargues per garantir la diversitat, les opcions i l'accés als aliments i alhora, reduir els costos ambientals i socials.

Menjar de temporada, juntament amb productes d'origen local, no només beneficia el medi ambient sinó que també enforteix les economies locals i fomenta una connexió més profunda amb les nostres fonts d'aliments. La clau per a una cadena de subministrament d'aliments sostenible rau en models adaptables que tractin les necessitats complexes i canviants de la nostra societat global, respectant alhora la saviesa inherent de menjar en harmonia amb les estacions.

Un altre aspecte important de la sostenibilitat alimentària és el sistema agrícola en què es cultiven els aliments, com es va veure anteriorment en aquest mòdul.

LSPA's - Associacions locals solidàries

Són relacions de col·laboració que reuneixen agricultors locals, consumidors i altres parts interessades de la comunitat en suport de les pràctiques agroecològiques. L'agroecologia és un enfocament sostenible i holístic de l'agricultura que prioritza el benestar del medi ambient, les comunitats i les futures generacions. Emfatitza la importància de la biodiversitat, el coneixement local i les pràctiques agrícoles tradicionals. Les associacions locals basades en la solidaritat tenen un paper crucial en l'avanç dels principis de l'agroecologia.

Aquestes associacions se centren a promoure sistemes alimentaris sostenibles que prioritzin el benestar social i ambiental per sobre dels guanys. Els elements clau d'aquestes associacions inclouen:

- Propietat local: les comunitats locals i les parts interessades posseeixen i impulsen les iniciatives, assegurant que estiguin profundament arrelades a les necessitats i valors de la regió.
- Responsabilitat compartida: les associacions distribueixen responsabilitats entre diversos actors, com ara agricultors, consumidors, ONG i organismes de govern local, per crear un enfocament col·lectiu de les pràctiques agroecològiques.
- Intercanvi de coneixements: els coneixements tradicionals i locals es valoren i comparteixen, cosa que permet als agricultors implementar tècniques agroecològiques adequades a la seva regió específica.
- Accés a aliments frescos, de temporada i d'origen local: aquestes associacions promouen el consum d'aliments locals i garanteixen que les comunitats tinguin accés a aliments frescos, nutritius, de temporada i culturalment rellevants produïts utilitzant mètodes sostenibles.

Beneficis de les aliances locals solidàries per a l'agroecologia

- Conservació de la biodiversitat: les pràctiques agroecològiques recolzades per aquestes associacions promouen la biodiversitat. La diversitat de cultius, els cultius mixts i la reducció dels insums químics contribueixen a ecosistemes més saludables.
- Salut del sòl: les pràctiques agroecològiques milloren la salut del sòl mitjançant l'enriquiment de la matèria orgànica, la reducció de l'erosió i la millora de la retenció d'aigua.
- Gestió sostenible de recursos: en emprar pràctiques com la rotació de cultius i l'agricultura orgànica, les associacions locals contribueixen a la gestió sostenible dels recursos naturals, reduint l'impacte negatiu de l'agricultura al medi ambient.
- Equitat social: aquestes associacions ajuden a reduir les disparitats socials en crear oportunitats per als agricultors locals, especialment els de petita escala i comunitats marginades. Sovint se centren a millorar les condicions de vida i els ingressos dels agricultors, contribuint a la justícia social.
- Resiliència climàtica: les pràctiques agroecològiques donen suport a la resiliència climàtica en desenvolupar capacitat d'adaptació dins dels sistemes agrícoles locals i mitigar les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle.
- Preservació cultural: els coneixements i les pràctiques agrícoles tradicionals es preserven i celebren, assegurant la continuïtat de les cultures i tradicions alimentàries locals.

Activitat 2: Configurarem una CSA! Joc de rols (1,5 hores)

Les persones participants es divideixen en grups més petits de fins a 6 persones i tenen la tasca de crear un CSA. Abans de començar el treball grupal, els capacitadors us presentaran les característiques específiques de cada tipus d'ASAC (dirigit per agricultors i liderat per consumidors) i presentaran la plantilla (veure recursos) que ambdós grups han d'usar per a l'exercici, aclarint si hi ha qualsevol dubte (durada aproximada: 15 min.).

Un o dos grups establiran una CSA dirigida pels consumidors i l'altre grup (o dos) una CSA dirigida pels agricultors. Tots dos grups seguiran el mateix esquema per al muntatge, i tindran 50 minuts per fer-ho.

Quan tots dos grups hagin acabat, presentaran la seva CSA a l'altre grup. Cada grup tindrà 10 minuts per presentar el resultat final. S'anima a fer-ho de manera creativa i atractiva. Al final de les dues presentacions, els participants reflexionaran sobre el procés, les diferències entre els dos models i identificaran passos possiblement desafiadors (durada aproximada: 25 min). Els formadors poden trobar material específic per facilitar el debat a la secció de recursos.

Els/les formadors/es donaran suport a les persones participants durant tot el procés, estant disponibles per respondre qualsevol possible pregunta i guiar-los en el procés creatiu d'idear el model CSA i la manera de presentar-lo al públic.

Recursos

Què és una CSA?

L'Agricultura Recolzada per la Comunitat (CSA) és una associació col·laborativa i mútuament beneficiosa entre consumidors i agricultors locals. En un CSA, els individus o famílies (coneguts com a membres o accionistes) assumeixen un compromís financer amb una granja o productor local durant una temporada o un any. A canvi, reben una part regular dels productes de la granja, sovint en forma d'una cistella o caixa setmanal o mensual de productes frescos, de temporada i cultivats localment, com ara verdures, fruites, herbes i, de vegades, altres articles com ous, lactis o carn. Els membres de CSA comparteixen tant les recompenses com els riscos de l'agricultura, ja que donen suport financer al agricultor i, alhora, el agricultor proporciona una font directa d'aliments frescos, d'alta qualitat i, sovint, orgànics o produïts de manera sostenible.

Principis de la CSA

Teikei, que significa "associació" o "cooperació" en japonès, representa els principis fonamentals subjacents a la CSA. El concepte de Teikei va més enllà dels rols i responsabilitats i inclou els principis següents:

[Els 10 principis del Teikei](#)

Aquests principis Teikei, quan s'integren al model CSA, promouen un enfocament més ètic, equitatiu i sostenible per a la producció i el consum d'aliments. El moviment CSA encarna aquests principis, creant una associació directament i mútuament beneficiosa entre els agricultors i les seves comunitats locals.

Funcions i responsabilitats dels/de les agricultors/es:

- **Producció:** Els/les agricultors/es són responsables de cultivar i produir els productes alimentaris i agrícoles que s'ofereixen a les accions de CSA. Això inclou plantar, cultivar, collir i, en alguns casos, processar i envasar el producte.

- **Pràctiques Sostenibles:** Els agricultors solen comprometre's amb pràctiques agrícoles ambientalment sostenibles i responsables, que poden incloure mètodes orgànics, agricultura de baix impacte o enfocaments agroecològics. Això ajuda a garantir la qualitat i la sostenibilitat del producte.
- **Planificació de cultius:** Els pagesos han de planificar el calendari de cultius, les quantitats de sembra i la varietat per satisfer les necessitats dels membres de la CSA durant tota la temporada. També s'esforcen per minimitzar el malbaratament i garantir una gamma diversa de productes.
- **Comunicació:** La comunicació clara i consistent amb els membres de CSA és essencial. Els agricultors informen els membres sobre la disponibilitat de cultius, els horaris de recol·lecció i qualsevol canvi o desafiament en l'operació de la granja.
- **Visites a granges i educació:** Alguns pagesos organitzen visites a granges, tallers o esdeveniments educatius per fomentar un sentit de comunitat, brindar informació sobre les pràctiques agrícoles i aprofundir la connexió entre els membres i la granja.

Funcions i responsabilitats dels membres de la CSA:

- **Compromís financer:** Els membres es comprometen a pagar la seva participació a la CSA per avançat o en quotes, cosa que brinda suport financer a l'agricultor al començament de la temporada.
- **Recollida habitual:** Els membres són responsables de recollir les seves accions de CSA als llocs i horaris designats. La recollida oportuna garanteix un malbaratament mínim d'aliments i ajuda a mantenir l'eficiència del CSA.
- **Comprendre l'estacionalitat:** Els membres han de comprendre i acceptar que les accions de CSA es basen en l'estacionalitat dels cultius. Això vol dir que reben el que està en temporada i disponible a la finca, cosa que pot variar d'un any a l'altre.
- **Risc i recompensa compartits:** Els membres comparteixen els riscos de l'agricultura, com ara la pèrdua de collites a causa de les condicions climàtiques. També gaudeixen de les recompenses d'una collita amb èxit. Aquest risc i recompensa compartits són part integral del model CSA.
- **Comentaris i participació:** S'anima els membres a proporcionar comentaris sobre les accions de CSA, comunicar-ne les preferències i interactuar amb la granja i altres membres. La participació activa contribueix a una comunitat CSA vibrant.

Diferències entre CSA liderada per agricultors i liderada per consumidors:

Els models d'agricultura recolzada per la comunitat (CSA, per les sigles en anglès) liderats per agricultors i liderats per consumidors difereixen principalment en termes del seu inici, enfocament i presa de decisions. Aquestes són les diferències clau entre tots dos:

1. Iniciació i Lideratge:

- CSA liderada per agricultors: En una CSA liderada per agricultors, la iniciativa i el lideratge provenen principalment de l'agricultor o d'un grup d'agricultors. Inicien i operen la CSA, prenent decisions sobre quins cultius cultivar, pràctiques agrícoles, preus i altres aspectes operatius. Els agricultors solen tenir un control més gran sobre la direcció de la CSA.
- CSA liderada pel consumidor: En una CSA liderada pel consumidor, l'impuls per iniciar i executar la CSA prové dels consumidors o membres de la comunitat. Aquests individus o grups inicien la CSA, inclosa la selecció i la col·laboració amb agricultors locals. Les persones consumidores tenen un paper

més important en la configuració de l'estructura, la selecció de productes i altres paràmetres de la CSA.

2. Presa de decisions i control:

- CSA liderada per agricultors: els agricultors tenen un paper central en la presa de decisions, inclosa la selecció de cultius, les pràctiques de plantació, els preus i els mètodes de distribució. Tenen un control més gran sobre la relació entre la granja i el consumidor i la direcció general de la CSA. Aquest model permet als agricultors prendre decisions alineades amb les seves filosofies i pràctiques agrícoles.
- CSA liderada pel consumidor: En una CSA liderada pel consumidor, els consumidors i organitzadors sovint tenen més influència en la determinació de les ofertes de productes i procediments operatius de la CSA. Poden sol·licitar cultius, pràctiques agrícoles o varietats de productes específics per satisfer les seves preferències. Els agricultors poden adaptar les pràctiques en funció de les demandes dels consumidors.

3. Autonomia del pagès:

- CSA liderada per agricultors: Les CSA liderades per agricultors tendeixen a prioritzar l'autonomia dels pagesos i la preservació dels seus valors i pràctiques agrícoles. Els pagesos poden tenir més veu en el manteniment de mètodes agrícoles sostenibles i orgànics, la diversitat de cultius i altres decisions relacionades amb l'agricultura.
- CSA dirigida pel consumidor: les CSA dirigides pel consumidor poden centrar-se més a satisfer els desitjos i demandes específiques dels consumidors. En aquest model, els agricultors poden respondre millor a les preferències dels consumidors, fins i tot si això significa modificar-ne les pràctiques per satisfer les expectatives dels consumidors.

4. Selecció de producte:

- CSA dirigida per agricultors: La selecció de productes a les AAC dirigides per agricultors sovint es basa en l'experiència dels agricultors, el clima local i el seu coneixement del que creix bé a la seva regió. Els agricultors poden proporcionar una varietat de productes de temporada segons les pràctiques agrícoles.
- CSA dirigida pel consumidor: A les CSA dirigides pel consumidor, els consumidors poden participar activament en la determinació de la barreja de productes. Poden sol·licitar cultius o productes específics que s'ajustin a les preferències culinàries i necessitats dietètiques.

5. Enfocament de mercat:

- CSA dirigida per agricultors: Les CSA dirigides per agricultors poden emfatitzar la identitat de la finca i la singularitat dels seus productes. Aquests, sovint, prioritzen construir relacions amb consumidors que comparteixen els valors de la granja i estan disposats a acceptar la diversitat de cultius cultivats localment.
- CSA dirigida pel consumidor: Les CSA dirigides pel consumidor poden adoptar un enfocament impulsat pel mercat, responenent a la demanda i les preferències dels consumidors. L'atenció es pot centrar a oferir als consumidors productes que coneixen i s'estimen més.

És important assenyalar que no hi ha un enfocament únic per a tots i que els CSA poden variar àmpliament en la seva estructura i pràctiques. Algunes CSA també poden assolir un equilibri entre les aportacions dels

agricultors i els consumidors. En darrer terme, l'elecció entre una CSA liderada per agricultors i una liderada per consumidors depèn dels objectius i prioritats tant dels agricultors com dels consumidors, així com del context local i la dinàmica comunitària.

La creació d'un programa d'agricultura amb el suport de la comunitat (CSA) és un esforç gratificant que connecta els agricultors locals amb els consumidors, enforteix la seguretat alimentària i promou pràctiques agrícoles sostenibles.

Activitat 3: Foment de la ciutadania alimentària i la participació comunitària (1 hora)

Els/les formadors/es presentaran els conceptes bàsics de Ciutadania Alimentària, seguint els materials de suport (veure recursos). Després de la introducció, es demanarà a les persones participants que facin un exercici de diari reflexiu. Escriuran objectius personals per practicar la ciutadania alimentària, com triar aliments sostenibles, donar suport als productors locals o participar en projectes comunitaris relacionats amb els aliments. Aquesta activitat fomenta l'autoreflexió i la fixació d'objectius (durada aproximada: 30 min).

Després de l'activitat, les persones participants participen en una discussió grupal sobre com les activitats de cada part de la capacitació han influït en les perspectives i la comprensió. Reflexionaran sobre el seu paper com a ciutadans alimentaris i compartiran idees sobre mesures pràctiques que poden prendre a les seves comunitats. Aquesta discussió reflexiva ajuda a integrar els coneixements i les experiències adquirits al llarg de la formació (durada aproximada: 30 min.).

Durant aquesta darrera activitat, els/les formadors/es guiaran els participants en la discussió i l'autoreflexió amb algunes preguntes sobre les activitats anteriors.

RECURSOS:

Ciutadania alimentària:

La ciutadania alimentària és un concepte que va més enllà del mer acte de consumir aliments. Comprèn un paper més ampli i actiu en el sistema alimentari i en la societat en conjunt. La ciutadania alimentària consisteix a reconèixer que, com a individus i comunitats, tenim drets, responsabilitats i el poder de donar forma a la manera com es produeixen, distribueixen i consumeixen els aliments.

Els components clau de la ciutadania alimentària inclouen:

- **Consciència alimentària:** La ciutadania alimentària està informada sobre els aliments que consumeix. Entenen les implicacions de les eleccions alimentàries, inclosos els impactes ambientals, socials i de salut.
- **Defensa del Consumidor:** Els ciutadans alimentaris advoquen per polítiques i pràctiques alimentàries que promoguin la sostenibilitat, la justícia i la transparència. Poden participar en activitats com donar suport a aliments locals i orgànics, participar en moviments alimentaris i exigir responsabilitats.
- **Participació de la comunitat:** La ciutadania alimentària sovint implica una participació activa als sistemes alimentaris locals. Això pot incloure recolzar horts comunitaris, participar en mercats de pagesos i promoure l'agricultura urbana.
- **Pràctiques Sostenibles:** Ciutadans alimentaris prioritzen la sostenibilitat a les seves eleccions alimentàries. Donen suport pràctiques com l'agricultura orgànica, la reducció del malbaratament d'aliments i el consum responsable per a minimitzar l'impacte ambiental dels seus hàbits alimentaris.

- **Acció Cívica** :Involucrar-se amb els formuladors de polítiques i advocar per polítiques que donin suport a l'agricultura sostenible, la seguretat alimentària i l'accés just als aliments és un aspecte important de la ciutadania alimentària.
- **Educació i intercanvi de coneixements**: Els ciutadans de l'alimentació busquen educar-se ells mateixos i altres sobre qüestions relacionades amb l'alimentació. Comparteixen coneixements i informació per promoure una comprensió més profunda del sistema alimentari
- **Suport a les economies locals**: Emfatitza la importància dels sistemes alimentaris locals, recolzant els agricultors i empreses locals per enfortir la resiliència de les comunitats i reduir l'empremta de carboni associada amb el transport d'aliments a llarga distància.
- **Preservació Cultural**: En reconèixer la importància cultural i social dels aliments, els ciutadans alimentaris treballen per preservar els coneixements, les receptes i els costums alimentaris tradicionals.
- **Justícia alimentària**: la ciutadania alimentària està estretament vinculada a la recerca de la justícia alimentària, que s'esforça per garantir que tothom tingui accés equitatiu a aliments nutritius, culturalment apropiats i produïts de manera sostenible.
- **Solidaritat amb els Productors d'Aliments**: els ciutadans alimentaris valoren la feina dels agricultors, treballadors agrícoles i productors d'aliments i donen suport a una compensació justa i un tracte ètic per als que participen en la producció d'aliments.

En essència, la ciutadania alimentària fomenta un enfocament més compromès i conscient a les eleccions i accions alimentàries. Reconeix que el menjar no és només una experiència personal i cultural sinó també una responsabilitat col·lectiva. En adoptar el concepte de ciutadania alimentària, les persones i les comunitats poden treballar juntes per crear un sistema alimentari més equitatiu, sostenible i just.

8. Processos metodològics

La unitat de capacitació fa servir una combinació de metodologies per garantir una experiència d'aprenentatge integral i atractiva. A la primera part, els participants reben una comprensió fonamental dels models alternatius de relacions entre productors i consumidors a través de sessions informatives, cosa que els permet comprendre les distincions dels models de consum tradicionals i reconèixer els beneficis tant per als consumidors com per a els productors.

La segona part fomenta la participació activa mentre els participants col·laboren en grups més petits per simular la configuració d'una Associació per a l'Agroecologia basada en la Solidaritat Local (LSPA) a les comunitats locals. Aquest exercici pràctic perfecciona el pensament creatiu i les habilitats pràctiques de planificació, assegurant que els participants puguin traduir el coneixement en acció. La formació culmina a la tercera part, on els participants participen en debats grupals sobre ciutadania alimentària. Aquest diàleg reflexiu permet avaluar com les activitats de cada part han influït en les seves perspectives i comprensió. També els impulsa a compartir idees pràctiques per assumir el paper de ciutadans alimentaris a les seves comunitats. Aquestes metodologies combinen coneixements teòrics amb aplicacions pràctiques, reforçant la rellevància dels conceptes apresos en situacions de la vida real i fomentant la participació activa entre els participants.

9. Número i perfil del/de la formador/a



L'ideal seria que l'equip de formadors fos format per dos formadors amb coneixements pràctics en els temes tractats. La seva funció és proporcionar informació als participants i guiar-los a través dels processos analítics. Poden proporcionar informació addicional quan alguna cosa no és clara o sorgeixen dubtes i també són capaços d'adaptar les activitats a les necessitats i perfils dels participants. Han de tenir experiència en la facilitació de grups i han de poder crear un espai segur per a una investigació creativa dels temes.

10.Proporcions

De 2 a 20 participants i la mida total del grup no ha d'excedir els 20 per proporcionar un entorn proper.

11.Avaluació

En finalitzar la unitat, els participants participaran en un procés d'autoavaluació per reflexionar sobre el coneixement que han adquirit i considerar com aquesta nova comprensió pot haver transformat la seva percepció de si mateixos, passant de ser un simple consumidor a adoptar el paper d'un proveïdor de aliments proactiu. ciutadà.

12.Recomanacions i comentaris generals.

Si el temps és limitat, els formadors poden triar alguns temes o parts de la unitat per treballar sense comprometre la integritat de l'activitat. En aquesta unitat hi ha una formació completa plena de conceptes que el facilitador/formador pot triar, segons el context i les característiques i els interessos dels participants.

La durada de cada subactivitat és orientativa. Depenent del nombre de participants i del seu perfil, el formador podrà decidir dedicar més temps a un i menys a un o altre. Això mateix s'aplica als temes proposats; Si el perfil i l'experiència dels participants requereix un estudi més profund d'algun tema, es podran modificar els continguts de les activitats per fer-los més específics.

És molt recomanable que els formadors coneguin i preparin els continguts abans de fer l'activitat, ja que els arguments discutits poden ser complexos i s'han de transmetre als participants de la manera més clara i inclusiva possible. No s'ha de donar per fet que els participants tinguin coneixements específics del tema, per la qual cosa pot ser necessari començar amb conceptes i explicacions menys tècnics.



Aquesta publicació ha estat cofinançada pel programa de finançament Erasmus+ KA220-VET Associacions de cooperació en la formació professional. Aquesta publicació s'ha elaborat amb el suport financer de la Unió Europea. El contingut d'aquesta publicació reflecteix exclusivament l'opinió dels autors i és responsabilitat única del projecte EU Food Security HUB, i no reflecteix necessàriament l'opinió de la Unió Europea.



Co-funded by
the European Union