

Re-energização dos Treinamentos para a Transição: Relatório da Etapa de Pesquisa



CONTEÚDO

Sumário	2
1. Introdução	3
1.1. Definição dos temas	4
2. Metodologia	
2.1. Nosso modelo interpretativo	5
2.2. Como organizamos a informação	5
2.3. Resposta e Adaptação	7
2.4. Análise	8
2.5. Aprendizagem ampliada	8
3. Temas gerais vindos dos dados	
3.1 Aqui analisamos o que foi dito sobre os contextos atuais de formação / aprendizagem.....	9
3.2. Pensando especificamente no treinamento em relação à Covid 19, o que aprendemos?.....	13
4. Sugestões de Ação	
4.1. Comunidades de prática	14
4.2. Comunicação.....	15
4.3. Criação, adaptação e atualização de oportunidades de aprendizagem	16
4.4. Colaborações e sinalização para organizações afins	18
5. Aprendizagem ampliada	19
6. Próximos passos	21
Apêndices	22

RESUMO

O Círculo de Treinamento deu início ao projeto Reenergizando o Treinamento para a Transição com pesquisa-ação para avaliar a oferta atual e a necessidade de oportunidades de aprendizagem. Pesquisas (171) e entrevistas (86) foram realizadas com instrutores, participantes e transicioners na América do Sul e do Norte, Europa, Japão, Austrália e Nova Zelândia, em 5 idiomas. A análise temática de pesquisas e entrevistas revelou o desejo de mais treinamento. Houve uma tendência clara de pessoas preferindo abordagens colaborativas e holísticas para a aprendizagem; muitas sugestões para reformular o "treinamento" como um processo de aprendizagem contínuo e apoiado, com estruturas baseadas em princípios, adaptadas ao contexto local; para tornar explícito que as oportunidades de aprendizagem para a transição podem ser criadas em qualquer lugar. Havia o desejo de colaborar com os princípios e estruturas, para compartilhar habilidades / ferramentas, para criar uma comunidade de formadores de apoio e um senso renovado de propósito compartilhado. A pesquisa informará ações de apoio à formação, começando com projetos-piloto colaborativos. As ações sugeridas incluem:

Uma comunidade de prática

- Uma comunidade de prática de treinadores ativa em níveis internacional, nacional e local.
- Uma rede capaz de apoiar o trabalho colaborativo no desenvolvimento e atualização de treinamentos.
- Estruturas de treinamento que suportem a criação colaborativa, por exemplo, modular
- A possibilidade de aprendizagem ponto a ponto
- Revisão por pares para desenvolver recursos existentes ou criar novos.
- Encontros regulares (virtuais ou presenciais) de treinadores
- Coordenação para permitir isso.

Comunicação aprimorada, com espaço virtual de compartilhamento e criação de aprendizagem

- Sinalização clara para oportunidades e materiais de aprendizagem no site do TN.
- Suporte para iniciativas que desejam criar um site.
- Uma plataforma de aprendizagem virtual, com dois níveis 1. Iniciando a transição !! - acessar materiais de aprendizagem para iniciar a transição, 2. Para a comunidade de prática de instrutores - para compartilhar materiais e ferramentas
- Suporte para compartilhamento de habilidades online para pessoas que fazem a transição
- Suporte organizacional para conectar iniciativas e instrutores
- Organização de traduções, para compartilhar ideias de aprendizagem em outros idiomas

Criação, adaptação e atualização de oportunidades de aprendizagem

- Deixe explícito que os treinadores podem criar e adaptar oportunidades de aprendizagem em seus locais de origem.
- Coordenação internacional e estrutura de algum tipo para treinamento,
- Coordenação de oportunidades de aprendizagem online, especialmente com diversos idiomas
- Flexibilidade e identidade local - princípios e objetivos compartilhados em vez de conteúdo definido

- Uma mudança de paradigma em direção a uma abordagem holística e renomeação de "treinamento" à luz disso
- Caminhos pré-durante-pós para apoiar a aprendizagem, em vez de eventos únicos
- Os tópicos mais solicitados foram: habilidades de grupo e resolução de conflitos; Colaboração com outras organizações, entre as estruturas políticas locais e de base, mais partilha do trabalho dos Municípios no Projeto de Transição; resiliência alimentar local; propósito e mensagem de Transição; transição interna: integração de trabalho "interno" e "externo"; compartilhamento de habilidades entre pares com outros transitioners; re-economias, economias circulares.
- Abordar a desigualdade e a interseccionalidade por meio da aprendizagem e colaboração
- Importância da experiência - instrutores com experiência, aprendizagem baseada na experiência.

Colaborações com e entre organizações, centros e instrutores com interesses semelhantes.

Treinamento de reenergização para a transição: Relatório da Fase de Pesquisa

*“ Se não estivermos aprendendo, não conseguiremos fazer isso !”
- Trainer of Trainers*

1. Introdução

Em primeiro lugar, um grande obrigado a todos vocês!

Agradecemos a todas e a todos que ajudaram com tempo, ideias, reflexões e sabedoria, através das pesquisas e / ou entrevistas. Gostaríamos de agradecer e homenagear aqui mais de 200 pessoas que contribuíram para este projeto. Nossa gratidão também a todos os membros do movimento de transição que participaram da criação e compartilhamento de informações sobre suas visões relativas às formas de aprender e capacitar outras pessoas a fazerem o mesmo.

Começamos este projeto com entrevistas com Sophy Banks e Naresh Giangrande, os primeiros treinadores de treinadores para a Transição, que gentilmente compartilharam conosco suas percepções e deram seu apoio a este projeto.

Nossa intenção como Círculo de Treinamento é reenergizar o treinamento para a transição. Nestes tempos, parece mais importante do que nunca colocar recursos e energia no desenvolvimento e ampliação de oportunidades de aprendizagem transformadora para comunidades sustentáveis e regenerativas, que estão sendo criadas em muitos lugares e línguas dentro do Movimento de Transição.

Nesta primeira fase, ouvimos o maior número de pessoas que poderíamos envolver para falar sobre treinamentos para a transição, em áreas do mundo onde o Movimento de Transição tem mais presença. Nosso objetivo foi entender como eles acreditam que podemos fazer esse trabalho coletivamente e para nos prover informações e recomendações para projetos piloto, que apoiem a colaborações e estimulem a aprendizagem. Isso inclui treinadores, treinadores de treinadores, membros do movimento e de grupos de transição e participantes do treinamento. Fomos solicitados a "definir o escopo" das seguintes áreas: América do Norte e do Sul, Europa, Japão, Austrália e Nova Zelândia.

O que acontece depois?

Este relatório é um resumo do que reunimos. Nós o usaremos para nutrir, desenvolver e compartilhar oportunidades de treinamento e aprendizagem em todo o Movimento. Por favor, veja as próximas etapas na seção final para saber como se envolver, se ainda não estiver!

Recomendações práticas e ideias para projetos piloto emergentes desta pesquisa estão sendo desenvolvidas na próxima fase do projeto, que teve início em julho de 2020, ao lado

da criação de uma estrutura que permita ao Movimento e aos formadores decidirem sobre os princípios do Treinamento de Transição, e treinar novos treinadores.

Iremos colaborar com a TN e o Hubs Heart Circle para recurso ao trabalho de colocar em prática as sugestões desta pesquisa, por exemplo colaboração com a plataforma (s) TN e Hubs, com o site da TN, TN 'Infrastructure' Circle e também com capacidade da TN, por exemplo, para treinar Hubs / grupos para ter seus próprios sites.

Informações de código aberto!

As pessoas que gentilmente realizaram as pesquisas de treinamento ou entrevistas concordaram em compartilhar seus pensamentos com o Movimento em geral, com o acordo de que seus dados pessoais fossem mantidos em sigilo. Portanto, usamos números em vez dos nomes dos entrevistados nas transcrições e removemos identificadores pessoais. Informações de Contato. Resumindo o que reunimos, tentamos manter o maior número de vozes possível e dar uma visão geral. Incluímos o máximo de dados das pesquisas e entrevistas que pudemos neste relatório e apêndices, mas estamos aqui para apoiar a aprendizagem em todo o Movimento, então se você quiser informações específicas que não consegue encontrar aqui, ou você tiver dúvidas ou ideias para compartilhar, entre em contato conosco!

O Círculo de Treinamento

O Movimento de Transição tem sido apoiado em seu desenvolvimento por uma instituição de caridade com sede no Reino Unido chamada Transition Network (www.transitionnetwork.org). Alguns dos primeiros trabalhos da Rede de Transição foram desenvolver e entregar uma série de treinamentos de Transição para apoiar e envolver o crescente movimento de Transição mundial.

Ao longo dos anos, os Transition Hubs e uma rede de treinadores adaptaram, desenvolveram e ministraram treinamentos em todo o mundo e online em diferentes idiomas.

Este projeto de treinamento revigorante é parte de uma mudança em direção ao Movimento mais amplo, que detém a responsabilidade de liderar o treinamento, compartilhar oportunidades de aprendizagem e capacitar instrutores e grupos para levar este trabalho adiante, com a Rede de Transição simplesmente fornecendo suporte e recursos para este trabalho, ao invés de direção. Em 2019 um grupo de voluntários do Movimento de Transição convidou indivíduos, grupos e Polos a se candidatarem para assumir o papel de Coordenação de Treinamento e foi criado o Círculo de Treinamento que está realizando este projeto, formado por Transitioners e treinadores internacionais - Monica do Brasil, Josué da Bélgica, Anahí, Catalina e Silvana do Chile e Rachel do Reino Unido. Somos governados por nosso círculo pai, o Círculo de Treinamento Primário, que é composto pelos membros do Círculo de Suporte de Treinamento e do Círculo de Treinamento, e o projeto é financiado pela Rede de Transição. Você pode ler mais sobre como este projeto começou aqui.

Com a ajuda desta pesquisa e colaboração contínua, estamos no processo de estabelecer as bases para a formação realizada pelo Movimento. A próxima etapa (ver ‘próximas etapas’!) É lançar projetos-piloto de ação o mais rápido possível, mas ainda não temos a capacidade de oferecer cursos de treinamento ‘atualizados’, como Treinar os Instrutores.

1.2. Definindo nossos termos

Por transição (t minúsculo), entendemos qualquer atividade de transformação de comunidades para um futuro sustentável e regenerativo (que sempre envolve uma jornada de aprendizagem).

Definimos treinamento como significando as várias formas de oportunidade de aprendizagem que apoiam as atividades de transição, ao invés de apenas um curso de treinamento formal. Durante nossa pesquisa, o termo e o papel tradicional de ‘treinador’ foram questionados por muitos com quem falamos e em espanhol a palavra nunca foi usada, ao invés de ‘facilitador’. Este era geralmente um termo preferido.

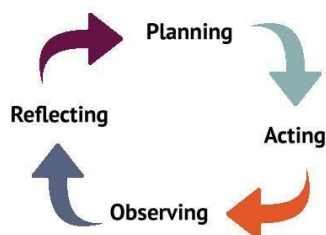
Nesta fase, alcançamos principalmente as pessoas envolvidas no movimento de Transição. O movimento é formado por centros regionais, iniciativas locais e indivíduos alinhados com a visão de transição, trabalhando para promover seus objetivos. Chamamos as pessoas envolvidas em um Hub de ‘hubsters’ e qualquer pessoa envolvida no trabalho de transição, individualmente ou em um grupo local, ‘transitioners’.

2. Metodologia

2.1 Nosso modelo de interpretação

Isso é “Pesquisa-ação”. Reconhecemos que este projeto não é linear, mas cíclico, um ciclo contínuo de feedback vem ocorrendo. O envio de inquéritos e a realização de entrevistas já foi uma intervenção em si!

Portanto, enquanto estamos entrando em uma fase de ação baseada no aprendizado das pesquisas e entrevistas, buscaremos feedback do Movimento para informar nossas ações.



O ciclo da pesquisa-ação

Estamos usando uma epistemologia construtivista. Isso significa que temos consciência de que existem tantas perspectivas da mesma “realidade” quanto os olhos que a olham e que nossas próprias interpretações são influenciadas por nossos pontos de vista pessoais. Desta humilde posição, o seguinte relato é a melhor forma que encontramos para apresentar os dados recebidos através das pesquisas e entrevistas enviadas ao Movimento

de Transição global, tentando incluir “todas as vozes”, mas também tirar algumas conclusões que possam transformar em ação.

2.2 Como coletamos informações

Pesquisas

Primeiro, criamos pesquisas com base em nossa experiência coletiva, projetadas para três grupos de pessoas: treinadores, participantes (pessoas que participaram de um treinamento de transição) e hubsters / transitioners. As pesquisas foram em francês, espanhol, português e inglês.

Como eles foram enviados e para onde

As entrevistas foram compartilhadas pela TN nas redes sociais e online, bem como diretamente por nós com a lista de formadores da TN e das nossas próprias redes. As pesquisas também foram publicadas várias vezes na lista de e-mails dos hubs e os hubs foram solicitados a compartilhar as pesquisas com suas redes. Os instrutores foram enviados por e-mail e solicitados a compartilhar as pesquisas com as pessoas que participaram do treinamento. As pesquisas foram enviadas para centros na América do Norte e do Sul, Europa, Japão, Austrália e Nova Zelândia.

Alcance

O número de pesquisas de pessoas alcançadas variou entre países e áreas; não temos uma contagem de quantos no total foram enviados porque alcançar os transicioners e os participantes do treinamento dependia dos hubs ou instrutores serem capazes de contatar suas próprias listas. Por exemplo, nos EUA havia um amplo alcance de participantes de treinamento porque o Hub enviou a pesquisa para um banco de dados, enquanto em alguns países com grupos de transição ativos, não há Hub ou o Hub pode não ter conseguido entrar em contato com os participantes dos treinamentos. Além disso, os idiomas que fornecemos eram limitados a 4 e muitos países não teriam recebido pesquisas em seus respectivos idiomas.

No total, houve 171 respostas da pesquisa, divididas entre os três grupos e entre os idiomas da seguinte forma.

PESQUISAS	Nº
Total de respostas	171
Participantes	89
Treinadores	50
Transitioners	32
Total Respostas English	49
Total Respostas Espanhol	44
Total Respostas Francês	33
Total Respostas Português	19

Como as pesquisas estavam distribuídas no mundo :

Continentes	Total	Trainadores	Transitioners	Participantes dos treinamentos
América do Norte e Sul	82	21	11	50
Europa	82	25	19	37
Australia & Nova Zelândia	5	3	2	0
Japão	1	1	0	0
Blank	4			

Consulte o Apêndice 1 para ver o número de respostas distribuídas por país.

Entrevistas

Pessoas que solicitaram uma conversa mais aprofundada em sua pesquisa foram convidadas para entrevistas. Quase todos, os que optaram por isto, tiveram oportunidade de serem entrevistados, embora às vezes a dificuldade de encontrar um tempo em comum, fez com que perdêssemos a oportunidade de falar com algumas pessoas. As entrevistas foram semi estruturadas com base em um conjunto de perguntas (ver apêndice) e na pesquisa dos participantes. Usamos www.zoom.us para a reunião e gravamos. Em seguida, enviamos os registros para www.amberscript.com, que transcreveu todos para seu idioma original.

Também procuramos ativamente estabelecer conversas com uma gama mais ampla de pessoas e não somente as que haviam completado a pesquisa, mas estavam envolvidas em trabalho de treinamento semelhante para organizações alinhadas ou no Movimento de Transição (isso foi particularmente bem-sucedido na América Latina), ou que fizeram parte da Transição no passado. Sempre que houve indicações de outras pessoas interessantes por parte dos entrevistados, estas conversas foram realizadas, trazendo mais efetividade e mais informações para a pesquisa.

Foram entrevistadas 86 pessoas. Os 2 gráficos a seguir mostram primeiro a região onde o entrevistado mora, e o segundo gráfico se ele / ela respondeu como transicioner, treinador ou participante; ou mais de um.

Nº OF INTERVIEWS	86	100%
América do Sul	35	43%
Europa	29	36%
América do Norte	13	16%
Australia & Nova Zelândia	3	4%
Japão	5	1%

Type of Interviewee	N°	%
Trainador	59	68%
Hubster/Transitioner	12	15%
Participante do Treinamento	9	11%
Organização Alinhada	6	7%
TOTAL	86	100%

Consulte o Apêndice 1 para ver o número de respostas distribuídas por país.

2.3 Resposta e adaptações

A pesquisa-ação é sempre um processo de aprendizagem e adaptação de ações, em resposta ao aprendizado da pesquisa. Aqui estão algumas das adaptações que fizemos.

A pandemia de coronavírus se espalhou pelo mundo durante o curso desta pesquisa. Portanto, adaptamos as pesquisas para incluir uma oportunidade para as pessoas refletirem especificamente sobre a pandemia e as necessidades de suas comunidades. Isso também teve um impacto em quão amplamente fomos capazes de compartilhar as pesquisas e na capacidade de resposta das pessoas. Estendemos a duração do período da pesquisa para dar mais tempo às pessoas.

Entrevistamos pessoas envolvidas em atividades de treinamento de outras organizações com objetivos alinhados, entrando em contato ativamente com eles, bem como treinadores que haviam sido formados pelo 'Treinamento de Treinadores' de Transição.

As entrevistas e pesquisas eram apenas nos idiomas que poderíamos fornecer no Círculo de Treinamento, o que teria sido uma barreira, mas foi possível contar com apoio de vários membros da Transição para ampliar as pesquisas. No caso do Hub japonês, isso foi resolvido porque o Hub organizou uma reunião em japonês para todos os treinadores de transição no Japão, como parte deste projeto. Na Itália, um transicioner gentilmente traduziu as perguntas da entrevista para o italiano para que outras pessoas as usassem. Na Austrália e na Nova Zelândia, as respostas da pesquisa foram muito limitadas porque a comunicação não foi via hubs para chegar aos participantes ou hubsters. No entanto, o Australian Hub se reuniu conosco e está considerando realizar seu próprio processo de pesquisa com grupos de transição australianos.

Portanto, embora as entrevistas fossem mais abrangentes em seu escopo do que as pesquisas, tenham em mente que este ainda é um retrato incompleto do que as pessoas que estão fazendo a transição podem precisar.

Enquanto as pesquisas estavam em exibição, recebemos feedback das mídias sociais de que algumas pessoas se sentiram excluídas pelo termo 'Hubsters', que era o título original da pesquisa 'transitioner'. Aqueles que deram esse feedback não eram membros de um hub e as perguntas não lhes deram a chance de responder. Assim, adaptamos a pesquisa para ser mais aberta a todos os envolvidos nas atividades de transição, independentemente de

fazerem parte de um Hub ou iniciativa e a enviamos novamente. Pedimos desculpas e estendemos o período de abertura das pesquisas.

2.4 Análise

Ao examinar as pesquisas, usamos a codificação para chegar a temas emergentes que discutimos entre nós nas pesquisas em 4 idiomas, adaptados para refletir as diferentes respostas da pesquisa. Usamos esses mesmos temas como ponto de partida para interpretar os dados das entrevistas. Em seguida, incluímos todas as demais informações não contempladas nos temas, bem como observamos quais temas foram ampliados nas entrevistas.

2.5 Aprendizagem mais ampla

Reconhecemos que nosso domínio está dentro do Círculo de Treinamento Primário, no entanto, há informações mais amplamente relevantes que surgiram por meio de pesquisas e especialmente entrevistas. Parece muito importante para nós levar esta informação aos círculos e / ou papéis correspondentes em TN e / ou Hubs Circle e Hearth Circle, para reconhecer as conversas que mantivemos com todos os participantes. Portanto, incluímos uma seção final no relatório que fala sobre essas preocupações mais amplas.

3. Temas gerais dos dados

Para tabelas de temas das pesquisas, consulte os Apêndices 4 e 5.

Aqui analisamos o que foi dito sobre os contextos atuais de formação / aprendizagem

- O que não é mais necessário ou está no caminho e pode abandonado/eliminado?
- O que precisa ser renovado e apoiado?

“Aqueles dois dias foram transformadores para muitas pessoas. Foi mais intelectual, mas tocou seus corações, juntou as coisas. Fazer aquele treinamento de lançamento foi uma experiência incrível. O contexto parece muito diferente agora. Havia coisas que estávamos desenvolvendo e que agora muitas pessoas já consideram certas ” - Formador de Formadores

Dos participantes: feedback positivo sobre os treinamentos

O feedback dos participantes que participaram dos treinamentos foi extremamente positivo. Os participantes de pesquisas em espanhol, português e inglês disseram que o que havia de bom nos treinamentos incluía:

Um future esperançoso possível
Gratidão pelo trabalho e network
Motivação para colaborar em projetos coletivos
Fazer bons contatos e criar laços de família
Aprender muito e novas ferramentas

Dos transicioners, há um desejo de mais treinamentos!!!

Muitos dos que viram a lista de formações nos inquéritos - retirada de uma lista total de formações criadas em diferentes territórios, não em todas - comentaram frequentemente que pretendiam ter acesso a mais. Os tópicos estão no Apêndice 5 e são explorados na próxima seção.

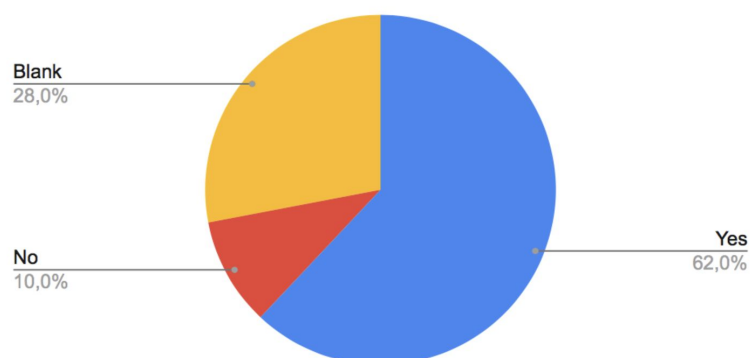
Sobre a comunidade de treinadores de transição

Ainda há muitos treinadores de Transição ativos em todo o mundo, embora o número de treinamentos que eles tenham oferecido varie enormemente. Uma ampla gama de tópicos é oferecida pelos treinadores que respondeu (ver apêndice 2). Dos 47 treinadores que responderam, 42 fizeram um curso de Transição de 'Treinamento de Treinadores', a maioria em inglês, com algum treinamento em espanhol e francês. O treinamento ocorreu em 15 países diferentes (ver Apêndice 3).

Nº de treinamentos de transição oferecidos por treinadores nos últimos dez anos	Nº de treinadores
0	2
1-5	16
6-10	9
11-20	14
21-50	3
51-100	5
more than 100	1

A maioria dos treinadores gostaria de oferecer mais treinamentos!

Would you like to offer more trainings for transition than you do at present?



Um modelo econômico resiliente é considerado necessário para os treinamentos.

O apoio financeiro, bem como o tempo, foram frequentemente descritos pelos treinadores como o que é necessário para ajudá-los a oferecer mais treinamento. Há uma necessidade de equilíbrio entre o que os treinadores dão e o que eles recebem, uma necessidade de receber dinheiro para apoiar sua ação. Alguns diziam que se cansaram de fazer tantas coisas interessantes e úteis, dedicando horas aos treinos, sem receber dinheiro (ou muito pouco) por isso.

Colaboração

Há um forte desejo de pesquisas e entrevistas para evitar um paradigma de separação, ou mesmo competição, entre diferentes 'fornecedores'. Em vez disso, havia apoio para colaboração e sinalização para outras oportunidades de aprendizagem de movimentos e grupos alinhados.

Mudança de paradigma em direção a visões de mundo sistêmicas e holísticas

Em muitos níveis nas respostas dos treinadores, transicioners e participantes, um senso de interconexão e interdependência emerge conforme necessário para superar a separação e a dualidade, para ser capaz de integrar. A mudança de paradigma se refletiu no desejo de novas oportunidades de aprendizagem em um nível fractal: pessoal, grupo, comunidade, local, biorregional, municipalidades, governos, global.

“Algumas pessoas chamam isso de fluido intersticial ... entrar em uma comunidade não para competir com as organizações existentes porque, meu Deus, há uma organização ambiental em cada esquina! Em vez disso, para apoiar a conexão, e cada grupo de transição que adotou essa abordagem compartilhou comigo: “Oh, meu Deus. Foi tão poderoso e tão apreciado!” porque todos desejam a conexão e sabem que devem compartilhar informações, trabalhar mais juntos.” - Treinador, Canadá

Deve ser explícito que a aprendizagem para a transição pode ser criada em qualquer lugar. Alguns centros ou treinadores, como no Reino Unido, América Latina, Irlanda e Estados Unidos, sentiram no passado, ou ainda se sentiam, inseguros se a 'permissão' era necessária da TN para inovar e criar novos treinamentos, enquanto outros nunca sentiram isso e tinha criado muitos novos treinamentos, como o Belgian Hub.

Para alguns, a estrutura original de disseminação e certificação de treinamentos / instrutores da TN carregava ecos de um modelo colonial. As pessoas frequentemente sugerem uma solução de começar com uma abordagem baseada em ativos, honrando a especificidade e a história local e cultural, mas compartilhando modelos e ideias. Em termos de distribuição de força, o processo de TN movendo sua força para o movimento com o Heart Circle também está acontecendo agora com o treinamento, com a formação deste círculo como parte desse processo (ver introdução).

“Na América do Sul, existe um conhecimento ancestral, existem coisas muito ricas que podem ser resgatadas e revividas e que também são muito, muito relacionadas entre si, mas também [precisamos] mostrá-las não como se a transição fosse algo que criou tudo, um movimento de transição. Mas que tem coisas que já foram feitas, já foram feitas há

muito tempo, muitos anos de esforços que não são perdidos. Acho que também seria rico poder mostrar como do nosso lugar, de onde estamos, também contribuimos para isso: não é uma coisa que vem da Inglaterra, mas é uma coisa que também nasceu aqui. Acho que também é importante ”Formador – Bolívia

“Não tenho problemas com o modelo [...] mas é para ter certeza de que, à medida que você explora os diferentes modelos, você descobre o que já tem, não quer sobrepor: essa é a parte colonial . Você quer perguntar primeiro: o que você já tem? ” Trainer, Irlanda

“É importante que a capacidade de suporte ao movimento esteja [...] lá no polo, no próprio país.” - Trainer / Hubster, Romênia

Renomeando “Treinamento”

Em linha com o desejo de horizontalidade e colaboração, foram as diferentes palavras que as pessoas preferiram em vez de treinamento e treinador. As pessoas que respondem a inquéritos e entrevistas com muita frequência afirmam que “formação” não é a palavra que as representa, preferindo “oportunidades de aprendizagem”, “workshops”, “fórum”, “MOOCs”, “partilha de competências” e “plataformas virtuais”. A palavra facilitador pode ser mais próxima do que treinador. Usaremos a frase “oportunidades de aprendizagem” em vez de treinamento, como melhor reflete esse feedback, durante este relatório.

*“‘ Treinamento ’ parece trabalho - algo que você faz em seu trabalho profissional. A transição é sobre nossas vidas. Não o que fazemos para ganhar dinheiro. ‘Treinamento’ não teria um bom resultado [aqui]! A transição precisa fornecer ... mais mensagens e comunicações do que treinamento. Quem pode alegar ‘expertise’ sobre o novo mundo de que precisamos? ”
Coordenador de iniciativa local, Reino Unido*

“Devemos falar sobre educação, mais do que sobre treinamentos.” - Trainer / Hubster, Romênia

Redesenhando oportunidades de aprendizagem

Em vez de atualizar periodicamente o conteúdo da formação existente, houve um desejo de mudar de uma percepção de programas de formação "fixos" com conteúdo fixo, para uma abordagem mais flexível e modular, com percursos adaptados aos indivíduos, territórios e comunidades; um propósito claro, mas com mais foco na aprendizagem baseada na experiência e na aprendizagem do contexto, construída a partir da experiência dos participantes, bem como daqueles que lideram o treinamento. Houve muito entusiasmo pela localização de oportunidades de aprendizagem, adaptando-se às realidades locais.

*“Esperamos ver em breve treinamentos mais contextualizados, realocados.”
- Treinador, México*

No entanto, havia também o desejo de atualização compartilhada de informações essenciais e de adaptação de conteúdos, especialmente dentro dos treinamentos mais

utilizados, por exemplo, no treinamento de lançamento, que foi atualizado e adaptado em alguns idiomas e lugares diferentes, mas não em outros. Além disso, havia o desejo de traduções de oportunidades de aprendizagem existentes e novas entre idiomas.

“Faça o Transition Starter Pack, uma das três etapas simples. Acho que é necessário um breve manual de transição. Faça isso com pequenos passos que devem ser compreendidos e mostrados com pessoas reais.” Treinador - Bolívia.

Processos de aprendizagem envolventes

Em vez de um treinamento "único" de um ou dois dias, muitas pessoas sugeriram a necessidade de um processo que começou antes do treinamento, com uma compreensão mais profunda das necessidades e questões locais específicas e foi seguido por mentoria ou aprendizagem adicional. Um caminho individualizado, pré-durante-pós e específico para a comunidade e o território.

“Uma formação que faz parte de um processo de longo prazo no território, de acupuntura social no território.” Treinador – Colômbia

“Qualquer grupo formado por meio de um workshop, faz todo o possível para mantê-lo funcionando ao longo do tempo.” Treinador - Bolívia.

“Apoiamos as comunidades, com a principal crítica de que lançamos iniciativas, um projeto é gerado, elas são retiradas e não há capacidade instalada na comunidade. Nem todos são capazes de motivar os outros a fazer as atividades.” - Transitioner, Chile

“Talvez alguém que pudesse ajudar a formar um grupo quando a pessoa retornar à sua comunidade seja muito útil.” - Participante de treinamento, Brasil

Tópicos desejados para aprendizagem

O apoio era especialmente desejado para habilidades de grupo, tomada de decisão e resolução de conflitos: os processos de como trabalhar juntos e continuar indo além dos estágios iniciais. Além disso, para colaboração com outras organizações e grupos e com os conselhos locais. Resiliência alimentar, re-economia, bancos de tempo, economias circulares, liderança em transição. Lista completa dos 'temas emergentes' abaixo.

“[Precisamos] de um programa adicional quando enfrentamos um estágio desafiador. Como lidar com isso. [Nós] precisamos de um novo programa para os transicioners que estão neste movimento há algum tempo.” Treinadores, Japão

Propósito claro

Pessoas em grupos de transição frequentemente compartilham a necessidade de renovar seu propósito comum de transição e divulgar uma mensagem clara sobre seu propósito, e sentiram que as oportunidades de aprendizagem poderiam ajudar com isso.

“Estivemos ocupados fazendo coisas por muitos anos. E eu acho que às vezes sentimos que perdemos um pouco de conexão com o verdadeiro propósito da transição, ocasionalmente.” - Transitioner, Reino Unido

Integrando a Transição Interna em oportunidades de aprendizagem

Pessoas em muitas áreas enfatizaram a importância da transição interna, não como um treinamento específico, mas como um aspecto central para todos os processos de treinamento de transição e a necessidade de experiências transformadoras que tragam mudanças em nossas vidas e comportamentos, para criar grupos e relacionamentos saudáveis. Alguns discutiram a maneira como o trabalho "interno" e "externo" se tornou inutilmente polarizado:

“É necessário um trabalho em grupo que não seja marcado como ‘ interno ’. Sou um especialista em transição interna, mas não acho que o processo de grupo pertença a isso.” - Transicioner / Treinador

“Eu me lembro que a abordagem do treinamento [“ Transição Interna ”], lamentar pelo meio ambiente, afastou algumas pessoas. O Movimento precisa reconhecer que há mais de um caminho para a iluminação, por assim dizer. As pessoas podem se envolver com [a crise climática / ecológica] da mesma forma por meio da engenharia, da ciência. Ex-treinador, Reino Unido

“É preciso mudar o padrão de separação do Interno e do Externo, porque são as duas faces do mesmo ser humano. E isso é pensar sistematicamente.” - Treinador, Portugal

Esta tem sido uma tensão dentro da Transição desde os primeiros dias:

“A tensão entre fazer parte de um movimento positivo e como incluímos a sombra - o trauma, em nós mesmos e nos sistemas de colonialismo e patriarcado escritos em todo o mundo. [...] A divisão [entre trabalho 'interno' ou reflexivo e ação 'externa'] é um sintoma de algo profundamente enraizado - como podemos entendê-lo e ser compassivos?” - Treinador de instrutores, Reino Unido

3.2 Pensando especificamente no treinamento em relação à Covid, o que aprendemos?

Em resposta a esta pergunta, as pessoas expressaram a necessidade de mais apoio à resiliência da comunidade, construindo redes mais fortes e abordando a resiliência alimentar. Eles também expressaram os benefícios e a necessidade de treinamento e aprendizagem online e plataformas online. As pessoas disseram que ficaram mais conscientes sobre o que é resiliência e sobre a interconexão. Algumas pessoas viram a possibilidade de que o bloqueio trouxe mudanças que poderiam ser mantidas, por exemplo,

“pessoas andando nas ruas com suas famílias parecem uma visão de transição, e sem carros por perto.”

“A transição e a criação de uma comunidade são vistas agora como muito importantes e é um bom momento para divulgar a transição.”

“As pessoas estão pensando mais na comida local e no consumo local.”

“Esta crise fará as pessoas pensarem mais sobre a conexão entre todo o mundo, e isso é muito importante. Muito mais consciência sobre resiliência, alimentação local, colaboração e desigualdade.”

4. Sugestões para a Ação

Com base na pesquisa, resumimos as sugestões de ação que surgiram nos tópicos a seguir, com detalhes abaixo para cada uma.

4.1. Comunidades de Prática

4.2. Comunicação

4.3. Criação, adaptação e atualizar as oportunidades de aprendizagem

4.4. Colaboração e sinergias com organizações com o mesmo propósito.

4.1. Comunidade de Prática

Os seguintes pontos emergiram de pesquisas e entrevistas:

- Uma comunidade de prática de treinadores ativa em níveis internacional, nacional e local, com mentoria / orientação para novos treinadores e coordenação para apoiá-la.
- Uma rede capaz de apoiar o trabalho colaborativo no desenvolvimento e atualização de treinamentos.
- Estruturas de treinamento que suportam a criação colaborativa, por exemplo, estruturas modulares
- Revisão por pares para desenvolver recursos ou criar novos. Por exemplo, um sistema para facilitar as iniciativas de transição, compartilhando suas experiências e áreas de especialização.
- Encontros regulares (virtuais / presenciais) culminando em (anual / semestral) “acampamento de treinadores” por continente / região / idioma, para compartilhar práticas, codesign, fortalecer a comunidade.
- Manter um bom banco de dados com todas as pessoas que fizeram o treinamento de treinadores, vai ser uma rede global incrível!
- Apoiar comunidades de prática entre os transicioners e as iniciativas de transição: a possibilidade de aprendizagem entre pares sem que uma pessoa seja identificada como “o treinador” é fortemente desejada. Por exemplo, compartilhamento e orientação entre grupos de transição. Na Suécia, eles falam de "educação não formal".

11. Que outro tipo de apoio mais o ajudaria a colocar mais de seu aprendizado em prática?	Nº	%
Suporte da minha comunidade local	56	23%
Um mentor ou alguém para nos apoiar ocasionalmente	43	17%
Comunidade de pessoas online que tenham feito o treinamento	34	14%
Treinamento adicional em outro tópico	33	13%
Apoio face a face de outras pessoas que fizeram o treinamento	31	12.5%
Treinamento de acompanhamento no mesmo tópico	29	12%
Mais recursos, como livros e sites	22	9%
Total de respostas	248	100%

“Organize reuniões online sobre tópicos específicos e anunciados” - Treinador, França

“Seria bom que os treinadores se concentrassem mais em [criar uma comunidade de treinamento] ... É necessário que uma pessoa ajude a compartilhar informações, práticas, alguém pago para ver o quadro mais amplo.” - Treinador, Suécia

“Gostaria de ver que nós [grupos de transição] nos sentimos mais como uma comunidade, em vez de tentar fazer isso isoladamente.” - Transitioner, Reino Unido

4.2. Comunicação

Websites

- Sinalização clara e simples no site da TN sobre como iniciar a transição, como encontrar recursos e onde ir em seguida para oportunidades de aprendizagem para grupos.
- Apoio para iniciativas que desejam criar um site seria útil, por exemplo, um site modelo. Estamos trabalhando com a equipe da TN, Yaz (Histórias de Amplificação) e Sam (site) na oferta de treinamento do site da TN, com base em todos os comentários específicos e úteis que coletamos.

É necessária uma **plataforma de aprendizagem virtual**, que pode ter dois níveis ou membranas:

1. Iniciando a transição! - acessar materiais de aprendizagem para iniciar a transição, aberto a todos - um conhecimento comum.
2. Para a comunidade de prática de instrutores - para compartilhar materiais e ferramentas. Alguém ou uma equipe pode coordenar a comunicação, curar e conectar a Plataforma de Aprendizagem, conectando-se com a TN, sites de transição locais e mídias sociais.

“O Círculo de Treinamento deve trabalhar na coleta de treinamentos existentes, tornando visível e o conteúdo acessível. Para criar uma lista de oportunidades de treinamento online, dê uma visão geral do que os instrutores estão fazendo ao redor do mundo para que possamos ver o que está acontecendo. Depois, para criar oportunidades de intercâmbio de práticas, para aprender uns com os outros.” - Treinador, Alemanha

Suporte para compartilhamento de habilidades online

Houve forte apoio entre os participantes e hubsters / transitioners para maior compartilhamento de habilidades entre grupos, em uma determinada região e internacionalmente. Os grupos locais desejam ter acesso e fornecer apresentações curtas e facilitadas de suas ferramentas / experiências de aprendizagem para facilitar o compartilhamento de seus conhecimentos com outras pessoas. As ideias incluíam um canal de TV, curtas de vídeo ou compartilhamento de webinar entre grupos de transição. Outra ideia é um programa de rádio produzido por todos os Pólos, contando experiências de sua região.

Organizar as traduções

para permitir o compartilhamento de ferramentas de aprendizagem e materiais de treinamento entre os idiomas, independentemente do idioma em que foram desenvolvidos pela primeira vez.

Suporte Organizacional

O apoio organizacional para conectar iniciativas e treinadores e promover oportunidades de aprendizagem para que as pessoas possam aceitá-los foi um tema particularmente forte para participantes, transicioners e treinadores. Alguns treinadores disseram na Europa que tinham energia e tempo para preparar e facilitar os treinamentos, mas não para promovê-los, e lutaram para atingir o público em geral quando seu trabalho de treinamento não era bem financiado. Os transicioners dentro das iniciativas frequentemente expressam uma sensação de isolamento e um desejo de ouvir com mais frequência onde encontrar apoio e aprendizado. Por exemplo, participantes nos EUA sugeriram um banco de dados de mentores dispostos em diferentes áreas de transição, de grupos de todo o país.

“Os grupos podem ser incrivelmente úteis uns para os outros, mas você nem sempre sabe a quem ligar, se você sabe que um determinado grupo fez um trabalho sobre liderança, democracia [então você pode aprender com eles]. É fácil consertar cafés - você pode vê-los, pergunte a outros grupos que já estão fazendo isso. [Mas] não é o título [que precisamos], são os fundamentos. É muito difícil descobrir quais grupos funcionam bem.”
Iniciativa de Transição, Reino Unido

4.3.Criação, adaptação e atualização de oportunidades de aprendizagem

Tópicos de aprendizagem solicitados com mais frequência

Dos entrevistados em geral:

- Habilidades de grupo - relacionamento em grupos, tomada de decisão em grupo e resolução de conflitos.
- Colaboração com outras organizações e entre estruturas políticas locais e de base. Foi solicitada uma colaboração mais ampla / partilha do trabalho que está a ser feito pelo Projeto de Municípios em Transição em relação a isto.
- Como melhorar a resiliência alimentar local
- Criar um sentido renovado e compartilhado de propósito e mensagem de Transição.
- Aprendizagem entre pares - conecte-se mais facilmente e aprenda com outros participantes da transição, por exemplo, para descobrir como outro grupo lidou com o mesmo problema.
- Integre o trabalho interno. Houve uma discussão sobre a polaridade às vezes estabelecida entre "interior" e "ação" e a necessidade de integrá-los nas oportunidades de aprendizagem.
- Economias circulares

Flexibilidade e identidade local, liberdade para inovar

Há um forte desejo de um formato flexível para as oportunidades de aprendizagem, para que mais pessoas em mais lugares se sintam capacitadas para criar novos e com métodos, duração e conteúdo adaptados ao contexto e ao grupo. É necessário homenagear e sinalizar os treinamentos locais existentes em qualquer lugar, e não reinventar a roda.

“Acho que precisamos de um modelo diferente de alguma forma ... Não estamos prontos para um treinamento de 2 dias, isso realmente desanima as pessoas.” Trainer, Nova Zelândia

Coordenação internacional e estrutura de algum tipo

Ao mesmo tempo, os instrutores e hubsters queriam alguma supervisão de novas oportunidades de aprendizagem, por exemplo, compartilhando e revisando dentro de uma comunidade de prática, criando a estrutura central e os princípios de um treinamento que podem ser adaptados a diferentes contextos e obtendo feedback de outras pessoas sobre novas ferramentas de aprendizagem. Várias pessoas manifestaram preferência por renovação contínua e compartilhamento de ferramentas e ideias, em vez de "atualizações" únicas. Nas entrevistas, houve uma sugestão para atualização / criação compartilhada colaborativa por grupos interessados de, por exemplo, Prosperar online, resiliência alimentar, habilidades em grupo. Tanto os treinadores quanto os transicioners gostariam de compartilhar seu aprendizado e experiência em tópicos específicos com outras pessoas.

“Ter uma rede internacional relativamente estreita que poderia permitir a troca de informações e, em seguida, uma rede australiana de instrutores que poderia gerar coisas que poderiam ser compartilhadas com outros grupos ... do contrário [transição] não tem aquele sentimento de comunidade. Seria melhor se não tivéssemos que inventar as mesmas coisas!” - Australian Hub

Coordenação de oportunidades de aprendizagem online

A necessidade e o benefício da aprendizagem online foi um tema em pesquisas e entrevistas. Vários entrevistados refletiram sobre os benefícios da aprendizagem online (especialmente durante o COVID-19) em tornar a aprendizagem mais acessível, especialmente para grupos geograficamente isolados, mais flexível em horários e mais barata por não precisar pagar por espaço físico e viagens. Os instrutores expressaram a necessidade de colaboração e coordenação em nível local e / ou linguístico das versões online do treinamento.

“[Aprendizagem online autoguiada] pode ser uma boa estratégia para fazer com cursos online definidos, como o Launch. Colaboração eficaz também. Mas se fizermos isso em inglês, estamos reivindicando esse espaço! Eu acho que é importante administrar isso pela comunidade internacional de treinamento, não apenas fazer isso unilateralmente.” - USA Hub

Importância da experiência

Nas pesquisas e principalmente nas entrevistas, enfatizou-se a importância da experiência: o formador ter experiência na área em que está treinando, aprendizagem baseada na experiência e compartilhamento de experiências entre os participantes. Da mesma forma, havia o desejo de aprender com a experiência de outros transicioners / grupos de transição, tanto local quanto internacionalmente.

É importante cuidarmos da maneira como nos tratamos. Os instrutores precisam estar preparados para lidar com os problemas dos grupos.

“... Achamos que estamos mais avançados do que realmente estamos e acabamos por repetir um discurso que aprendemos em um workshop ... isso é bom, a gente aprende! ... mas para ter pessoas que fazem na prática, realizando os workshops e entregando experiências transformadoras, é necessário que tenham passado por processos transformativos genuínos. Você não pode facilitar processos realmente transformadores em um nível profundo de mudança de paradigma, se você não atingiu esse nível ... precisamos de pessoas bem treinadas nas equipes com pessoas que estão a caminho e pessoas que estão começando. Isso gera um dinamismo muito, muito poderoso.” Treinador e Hubster – Chile

Abordar a desigualdade, interseccionalidade

Houve uma mensagem forte para abordar diretamente as questões de desigualdade, incluindo o racismo. O trabalho de auto educação precisa ser feito por facilitadores / treinadores Brancos para abordar o preconceito inconsciente, abordar diretamente o racismo e compreender a experiência sobre racismo de diversas comunidades, por exemplo, nos EUA. Os instrutores no Japão solicitaram coletivamente que o treinamento fosse vinculado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Entrevistados no Brasil falaram da necessidade de falar sobre Regeneração. Os participantes nos EUA falaram sobre as pressões sociais e econômicas que criam um acesso desigual tanto ao trabalho voluntário quanto a empregos significativos em atividades de transição.

4.4. Colaborações e sinalização para organizações com interesses semelhantes

As oportunidades de aprendizagem devem apoiar o acesso a uma variedade de recursos, com sinalização local forte. Houve uma forte preferência pela colaboração e por sinalização para ferramentas e cursos de outras organizações e os entrevistados de pesquisas e entrevistas mencionaram uma grande variedade de organizações. Houve sugestões de MOOCs sobre diferentes tópicos que podem ser acessados por treinadores e trainees online. Use-os para ajudar as pessoas em conceitos e, especificamente, ferramentas como: Dragon Dreaming. A ideia era ter um banco de tecnologias / ferramentas, com tutoriais sobre temas sugeridos como: Dragon Dreaming, Deep Adaptation, Deep Ecology, Design Thinking, Sociocracia, Holocracia, Teoria Integral, MIT - Municípios em Transição.

“As pessoas precisam de ajuda para acessar os bons recursos que já existem em seu país ou região. Não precisamos reinventar a roda - muitas vezes ficamos em silos e não sabemos quais ferramentas excelentes estão disponíveis em outra ‘disciplina’.” Treinador, Canadá.

5. Aprendizagem ampliada

[Há uma] tensão entre fazer parte de um movimento positivo e como incluímos a sombra – o trauma, em nós mesmos e nos sistemas de colonialismo e patriarcado escritos em todo o mundo. – Instrutor de instrutores, UKWider learning

Descobrimos a necessidade de uma seção para incluir o que aprendemos que não se refere especificamente, ou apenas, ao treinamento, mas é um aprendizado importante para o movimento mais amplo? Parece importante compartilhar as percepções daqueles que compartilharam suas experiências conosco e honrar e acompanhar o que ouvimos, compartilhando este relatório amplamente.

Conflito em grupos

As sombras que vemos no mundo também estão presentes em nossas organizações. Durante as entrevistas, percebemos que muitos hubs e algumas iniciativas estavam passando por conflitos graves, e às vezes não encontramos uma saída positiva para isso. Alguns hubs até deixam de existir devido a conflitos de igualdade de gênero.

“Eu acho, honestamente, muito [a dificuldade de trabalhar em grupo] é uma questão de gênero. É a mesma coisa de os homens dominando e as mulheres meio que não tendo a voz de que precisam e então sendo humilhadas [ou ...] sendo vistas como difíceis porque [elas] não se calam”. -Transicioner

Racismo sistêmico

Um dos principais problemas que impediram um ex-treinador nos EUA de treinar para a Transição, teve a ver com o desinteresse da rede em trabalhar diretamente nas questões da diversidade, principalmente racial com o círculo de treinadores na época em que treinou :

“Nos Estados Unidos, a Transition Network, e principalmente os coaches, são um grupo formado por brancos, que não estavam muito interessados em aumentar a diversidade racial.” “O racismo liberal branco inconsciente (“ racismo sem racistas ”) que encontramos na rede de transição local e nacional tornou difícil para meu parceiro de treinamento e eu imaginarmos como levar essas ideias para as diversas comunidades em que vivemos e trabalhamos. é tanto um julgamento quanto um obstáculo cultural no qual não estávamos dispostos a gastar energia porque trabalhamos com ele dia após dia em nossa organização local e trabalho profissional. Como era então, talvez não agora, o movimento de Transição parece atraente para pessoas brancas liberais que não entendem a natureza racial do trabalho comunitário em uma área metropolitana multicultural. ” Ex-treinador, EUA

Transição no contexto das desigualdades globais

Os instrutores, incluindo coletivamente todos os instrutores no Japão, solicitaram vincular o treinamento de transição aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. No Chile, alguns entrevistados fizeram a conexão entre transição e reparação.

“A meu ver, sua transição na Europa ou na América do Norte deve ser acompanhada de uma reciprocidade com o mundo subdesenvolvido. O que eu tenho a dizer é que seu desenvolvimento se deve ao subdesenvolvimento da América Latina e da África. Parte de sua transição deve incluir o retorno de recursos e capital e energia aos lugares que eles pilharam por tantos séculos. E sem isso, sua transição não é mais uma verdadeira transição. ” -Trainer, Chile

“A perspectiva da qual falamos foi que o movimento de transição está emergindo da visão de mundo ocidental, que mais contribuiu para a crise ...” -Trainer, Chile

Clareza de propósito

Havia um desejo claro em pesquisas e entrevistas de clareza de propósito e as mensagens sendo uma necessidade para grupos de transição e indivíduos envolvidos. Isso vai além do treinamento, embora também possa fazer parte do aprendizado para grupos.

“Não é fácil definir [o que é necessário para o treinamento] porque isso se conecta com a identidade do movimento, qual é a narrativa de mudança que o movimento tem - o que é ‘transição’? Isso está evoluindo o tempo todo, e agora com o coronavírus isso pode criar muitas possibilidades de transição em geral e desse movimento, de sua identidade e tudo isso - pelo menos espero que uma mudança de paradigma, pelo menos de forma parcial está abrindo. ”

- Membro de Municípios em Transição, Portugal

Estrutura do Movimento

Hubs: alguns entrevistados perguntaram sobre a definição de um hub e aqui estão algumas informações para esclarecer isso. Existe uma definição comum de "o que é um hub?" e processo para chegar a ser um hub, pelo grupo de hubs aqui. Um hub é um território, isso faz sentido (a forma como o território é delimitado pode ser baseada em vários critérios: bio-região, língua, tamanho ...) - não corresponde necessariamente a fronteiras políticas. Não deve ser usado como uma resposta ao conflito em um grupo. É muito caso a caso.

E sobre os locais que não possuem um Hub? Essa necessidade foi expressa, por exemplo, em entrevistas no Reino Unido, Canadá, Nova Zelândia. Pessoas fazendo o trabalho de transição e executando iniciativas tendiam a se sentir isoladas do movimento mais amplo, e também os treinadores acham difícil se conectar a grupos que podem querer treinamento. Ao mesmo tempo, a decisão de criar um polo (mesmo sendo uma plataforma básica de cooperação) depende muito do movimento no território. Alguns hubs foram iniciados por iniciativa de treinadores.

“Estamos inventando à medida que avançamos, estamos bastante isolados de outros grupos de transição. É bom ouvir de outra pessoa em transição, ter sido constatado por meio de pesquisas e e-mails - há anos não falo com ninguém fora [de minha área local] durante a transição. ” Coordenador da iniciativa de transição, Reino Unido

“Fui há 6 a 7 meses e pedi apoio para o conflito [dentro da iniciativa local] da TN, mas nada voltou, então li sobre a Transição de Woodstock e eles foram absolutamente fantásticos. Encontrando-nos 2 horas por semana. Acabamos de fazer uma AGM e mudamos nossa constituição e isso reflete o apoio que eles nos deram. Não há um ponto de contato óbvio no Reino Unido, nada óbvio no site da TN. A rede de transição do Noroeste não estava clara sobre o que fazer, assim como a TN do Reino Unido. ”

Transitioner, Reino Unido

6. E o que mais?

Sentimo-nos honrados e gratos por fazer parte deste trabalho. Ao apresentar esta informação aqui, respeitamos as muitas abordagens diferentes de aprendizagem e de trabalho de transição, diferenças de territórios, comunidades e biorregiões e que isso está acontecendo junto com muitos outros presentes e passados, de muitas maneiras diferentes cuidando e regenerando comunidades e ecossistemas.

Embora tentemos trazer sugestões para as próximas etapas e ações, extraídas desta fase de pesquisa, não estamos trazendo uma solução única! Estamos oferecendo um canal para ajudar os transitioners a compartilhar e criar processos de aprendizagem úteis onde desejarem. Procuramos ser um recurso para o Movimento; não estamos aqui para impor coisas desnecessárias.

Nossos próximos passos são apoiar o desenvolvimento de projetos pilotos dentro do Movimento, a partir das sugestões de ação acima e resumidas na primeira página. Estes são os primeiros passos para apoiar o que ouvimos que o Movimento gostaria, com base nesta fase de pesquisa ... mas enquanto avançamos para a ação, o aprendizado e a pesquisa continuam; os projetos irão evoluir e responder com base em seu envolvimento como transicioners e treinadores.

Compartilharemos notícias de projetos-piloto e oportunidades de engajamento, da forma mais ampla possível, por meio de Hubs, nossa lista de mala direta de instrutores e no site da TN e nas mídias sociais.

Neste relatório, tentamos compartilhar e amplificar as muitas vozes que ouvimos, mas tem sido difícil resumir, definitivamente não é perfeito e completo! Então, por favor, compartilhe conosco sua própria prática de treinamento, ou necessidades, se você não as vê aqui.

Next steps for readers

Esperamos que você possa usar as informações deste relatório diretamente! Se você leu este relatório e tem perguntas, comentários ou ideias para compartilhar sobre oportunidades de aprendizagem, gostaria de se conectar com uma comunidade de aprendizagem mais ampla ou apenas deseja obter mais informações da fase de pesquisa, entre em contato com training@transitionnetwork.org, monica@oficinadasustentabilidade.com.br. Também estaremos atualizando você sobre as próximas etapas e como se envolver por meio do site transitnetwork.org, mídia social e anúncios de hubs.

Apêndice 1: Localização dos respondentes das pesquisas:

Countries	
Brasil	14
Argentina	3
Austrália	4
Bélgica	11
Bolívia	1
Canadá	2
Chile	28
Colômbia	4
Inglaterra	3
Reino Unido	5
França	19
Germany	4
Ireland	4
Itália	13
México	3
Luxemburgo	1
New Zealand	1
Peru	1
Japan	1
Portugal	14
Romania	1
Slovenia	1
Espanha	2
Suécia	2
Suíça	1
USA	25
Blanks	4

Apêndice 2: Tópicos que os instrutores podem fornecer

Os instrutores que responderem às pesquisas podem fornecer treinamento nos seguintes tópicos.

4. Qual desses treinamentos você pode ministrar?	Nº
Transition Launch	45
Transition Launch Online	19
Transition Talk	35
Transition Thrive	14
Transition Thrive Online	3
Grupos Efetivos	25
Inteligência Coletiva	45
Governança Compartilhada	16
Liderança na Transição	11
Pensamento Sistêmico	43
Belas economias	8
Projetando caminhos de treinamento	10
Criação e facilitação de treinamentos online	18
Curso de treinamento em vários meses	19
Avaliação de desenvolvimento e resultados	2
Tomada de decisão de consenso	2
Trabalho que Reconecta	15
Reconomia	7
Transição Interna 1 (initiation)	18
Transição Interna 2 (facilitation)	10

O poder da Imaginação	2
Ecopsicologia	14
Sociocracia	2
Comunicação não Violenta	1
Dragon Dreaming	1
Resolução de Conflito	1

Apêndice 3: Onde os instrutores fizeram o seu treinamento presencial de instrutores

Em que país aconteceu o treinamento?	Nº
USA	3
Canadá	2
Scotland	1
Netherlands	2
UK	4
Austrália	1
USA	1
New Zealand	1
Japan	5
Belgium	7
Slovenia	2
Croatia	1
Sweden	1
France	7
Chile	9

Apêndice 4: Temas emergentes de Pesquisas de Formadores em Espanhol, Português e Inglês. Estes foram os temas que surgiram como necessidades com base nas respostas dos treinadores.

Comunicação e Promoção
Plataforma de aprendizagem virtual
Suporte financeiro
Redesenho de Oportunidade de Aprendizagem
Adaptação ao Contexto
Construção de colaboração

Comunidade de prática de treinadores
Projetar processos de aprendizagem, formas de trabalhar
Saúde do grupo, relacionamento e construção da comunidade
Transição Interna
Aumentar as oportunidades de aprendizagem e ToT
Tópicos para aprendizagem *
abordar o racismo, reconhecer a experiência racializada
Objetivos e mensagens compartilhados claros
Liberdade / permissão para criar, clareza sobre o processo de treinamento - é centralizado ou não?
Outlier - não se encaixa em outros temas

* Temas de aprendizagem: Reciclagem, reuso, re-economias, economia circular, economia solidária, desenho de projetos, desenho de ecovilas, biocultura, contribuição política, decréscimo, permacultura, economias sociais, bancos de tempo, redes de câmbio, economia comum, pomares em casa, adaptação profunda, tecnologias sociais, perspectivas sistêmicas / holísticas e de visão de mundo, treinamento em resiliência, visão de um novo futuro, mudança transformativa e regenerativa, consciência da vulnerabilidade do modo de vida atual, resposta a emergências, eficácia no propósito.

Apêndice 5: Temas emergentes de pesquisas de transição / hubsters e participantes em espanhol, inglês, português:

Temas: o que é necessário (mais), de acordo com as pesquisas dos participantes e transicioners
Suporte Financeiro
Tempo
Quer melhorar suas habilidades / treinamento
Aprendizagem Online
Precisamos de treinadores!
Os instrutores precisam ser experientes
Compartilhe habilidades / experiências / ferramentas
Objetivos e mensagens compartilhados claros
Liberdade / permissão para criar, clareza sobre o processo de treinamento - é centralizado ou não?
Comunicação (onde encontrar informações sobre treinamento)
Tópicos específicos que as pessoas desejam:
Habilidades de grupo, resolução de conflitos
Atrair e reter membros

aumentar a consciência pública sobre questões ecológicas / sustentabilidade
trabalhando com políticos, governo local
colaboração
construindo comunidade
segurança alimentar, produção local de alimentos
Como iniciar uma iniciativa
Ferramentas práticas e exemplos
O que foi bom no treinamento (dos participantes)?
Um futuro esperançoso é possível
Gratidão pelo trabalho e pela rede
Motiva para colaborar em projetos coletivos
Faça bons contatos locais, família
Aprendi muito e novas ferramentas

Tópicos de aprendizagem mais solicitados pelos participantes e transitioners EM INGLÊS E PORTUGUÊS:

Saúde do grupo, resolução de conflitos
Atrair e reter membros
Aumentar a consciência pública sobre questões ecológicas / sustentabilidade
Trabalhando com políticos, governo local
Colaboração
Construindo comunidade
segurança alimentar, produção local de alimentos
Como iniciar uma iniciativa
Ferramentas práticas e exemplos