

Sistematización de experiencias Programa “Horizonte 2030” Proyectos: Fase I, II e III



CONTIDO



INTRODUCCIÓN	3
DESCRIPCIÓN DO PROCESO “HORIZONTE 2030”	7
ACTIVIDADES DESENVOLVIDAS	7
PERSOAS PARTICIPANTES.....	9
METODOLOXÍA DE INTERVENCIÓN DE SISTEMATIZACIÓN	10
DESEÑO DO TRABALLO DE CAMPO	10
PERSOAS PARTICIPANTES NA SISTEMATIZACIÓN	11
ANÁLISE DA EXPERIENCIA	12
PROCESO DE FORMACIÓN	12
PROFESORADO, PRISMA E ÓRBITA	12
XUNTA DIRECTIVA	13
EQUIPO TÉCNICO E VOLUNTARIADO	13
CIDADANÍA	14
PROCESO DE DESEÑO, CREACIÓN E POSTA EN FUNCIONAMENTO DE “O GLOBO”	15
PROFESORADO, PRISMA E ÓRBITA	15
XUNTA DIRECTIVA	16
EQUIPO TÉCNICO E VOLUNTARIADO	16
CIDADANÍA	17
PROCESO EDUCATIVO	18
PROFESORADO, PRISMA E ÓRBITA	18
XUNTA DIRECTIVA	18
EQUIPO TÉCNICO E VOLUNTARIADO	19
CIDADANÍA	19
PROCESOS TRANSVERSAIS	20
PROFESORADO, PRISMA E ÓRBITA	20
XUNTA DIRECTIVA	20
EQUIPO TÉCNICO E VOLUNTARIADO	21
CIDADANÍA	22
PROGRAMA “HORIZONTE 2030” EN GLOBAL	22
PROFESORADO, PRISMA E ÓRBITA	22
XUNTA DIRECTIVA	23
EQUIPO TÉCNICO E VOLUNTARIADO	24

CIDADANÍA	26
RESULTADOS ACADADOS E LECCIÓNNS APRENDIDAS	28
RETOS DE FUTURO, PROPOSTAS DE MELLORA E RECOMENDACIÓNS	33
PROCESO DE FORMACIÓN	33
PROCESO DO OBSERVARIO DE PARTICIPACIÓN PARA A CIDADANÍA GLOBAL: "O GLOBO"	34
PROCESO EDUCATIVO	35
PROCESOS TRANSVERSAIS	36
BIBLIOGRAFÍA.....	38
ANEXOS	39
INSTRUMENTOS	40



INTRODUCCIÓN

"Horizonte 2030; construíndo liderados positivos para unha xuventude galega transformadora" é un programa que ten unha duración de 4 anos, divida en 3 Fases.

A primeira Fase **"Horizonte 2030; creando liderados positivos para unha xuventude galega transformadora"** nace dunha recomendación que fixo á equipa a avaliadora do proxecto **"Creando Cidadanía Global; un reto na axenda post-2015"**:

"Articular o proxecto cunha visión máis a longo prazo, que dea a posibilidade de traducilo en distintas fases nas que afondar nos compoñentes clave, darlle continuidade ás accións, afianzar motivacións e incorporar aprendizaxes" (Estrato do documento de avaliación do proxecto Creando cidadanía Global subvencionado pola Dirección Xeral de Cooperación exterior no ano 2014).

Parte de catro elementos clave:

1. Ser unha iniciativa de permanencia e continuidade no tempo. Trátase dun Programa a desenvolver entre os anos 2017 e o 2020.
2. Esta iniciativa recolle toda a experiencia que a organización ten en ED, tanto o aprendido cos proxectos educativos realizados durante estes 14 anos como o coñecemento xerado nos proxectos de investigación en ED realizados nos catro últimos anos.
3. Toma como referencia a Axenda 2030 para "ser vixías do cumprimento das políticas públicas de loita contra a pobreza" e a experiencia adquirida polas socias de Solidariedade Internacional de Galicia (en adiante, SIG) en terreo, neste caso, polo Instituto de Liderazgo de las Segovias (ILLS) de Nicaragua.
4. A iniciativa tamén fortalece á organización, polo que durante todo o programa traballárase en dous planos: nun plano externo co profesorado e nun plano interno coa equipa técnica, xunta directiva e voluntariado de SIG.

O obxectivo do Programa é *Construír liderados positivos para unha xuventude galega transformadora.*



A primeira fase, centrouse na capacitación de todos os axentes socioeducativos implicados no proxecto (profesorado co que xa ten unha longa traxectoria de traballo nas aulas e membros de SI Galicia) en contidos e metodoloxías participativas da man da cooperativa especializada Cidadanía, incorporando no proceso formativo tres eixos temáticos fundamentais como son os ODS, o xénero e a ED. Así mesmo, esta primeira fase incluíu o deseño de dúas propostas concretas de traballo nas que poder incorporar as aprendizaxes extraídas, estas son; unha intervención educativa para implementar nas aulas polo profesorado participante e un observatorio xuvenil de políticas públicas sobre a axenda (O Globo).

Compre destacar que ao longo do proceso de aprendizaxe e como froito deste, foron xurdindo no seo do grupo outras propostas non planificadas inicialmente e relacionadas coa busca de novos espazos e ferramentas que favorezan a participación de un maior número de persoas no proceso de toma de decisións da organización.

A segunda fase do programa, que recibe o nome de: **“Horizonte 2030:construíndo liderados positivos para unha xuventude galega transformadora. Segunda fase; da aprendizaxe a acción e máis”** integráronse todas as aprendizaxes sobre participación na vida profesional e institucional das persoas implicadas no proxecto, favorecendo así novos modos de facer nas aulas (por parte do profesorado) e na organización (dende os distintos roles que cada quen xoga en Solidariedade Internacional de Galicia). En concreto, nesta segunda fase leváronse a cabo as propostas saíntes da primeira fase. Por unha banda, o profesorado implementou a proposta educativa nas súas aulas, en SIG creáronse e promovéronse novos espazos de participación e se reforzaron os existentes (Xunta Directiva, sección xuvenil de SIG,...), e concretouse O Globo: observatorio para educar na cidadanía global.

Esta segunda fase complementouse con elementos formativos, dirixidos a todas as persoas participantes no proceso, que lle deran continuidade ao iniciado na fase anterior e que neste caso concretáronse en dúas apostas vinculados coa participación e os liderados, estas foron: curso de Intelixencia emocional para o liderado e a formación en Investigación.

A terceira fase, titulada **"Horizonte 2030:construindo liderados positivos para unha xuventude galega transformadora. Terceira fase; da acción á transformación"**, caracterizarase pola consolidación das apostas transformadoras no plano individual (no eido persoal e profesional) e colectivo (no ámbito institucional). Para facer isto posible, centráronse os esforzos en:

- Consolidar unha estrutura de intervención educativa nas aulas estable, baseada na metodoloxía de traballo de SIG (5 fases; implicación, temática, visita Sur, produto solidario e acto final) e na investigación como ferramenta de aprendizaxe para a transformación social. Intervención cun alto potencial de replicabilidade e unha clara orientación a alimentar de contidos O Globo: observatorio para educar na cidadanía global.
- Desenvolvemento pleno de O Globo (aínda nunha fase incipiente) como ferramenta de participación social plural, diversa e innovadora en fondo e forma. Un espazo que pretende servir de plataforma para a visibilización de iniciativas de transformación social que, baixo o formato de MICRO-EXPERIENCIAS nunha estrutura de LUCES-CÁMARA-ACCIÓN, sirvan como elemento de incidencia política e social.
- Consolidar o proceso impulsado ao interno de Solidariedade Internacional de Galicia para garantir a participación como práctica e política institucional.
- Completar o proceso de formación continua con dúas apostas fundamentais para fortalecer o éxito do anterior: incidencia política e oratoria.

Con respecto a isto, encomendouse, dende Solidariedade Internacional de Galicia, facer unha sistematización da experiencia "Horizonte 2030", da que poder sacar as leccións aprendidas durante estes 4 anos.

As persoas e as organizacións intercambian información construída sobre a base dos datos da realidade, da experiencia. A sistematización trata de ordenar os datos que se extraen da experiencia, para contrastalos, asocialos, analizalos e convertelos en información valiosa capaz de explicar o que pasou e como pasou na experiencia.

Unha sistematización permite recoller os saberes prácticos presentes nas experiencias e axuda a convertelos en saberes compartibles mediante un proceso reflexivo que culmina na comunicación de ensinós, asunto fundamental da sistematización, que nos permite comunicar aprendizaxes.

O principal obxectivo da sistematización é poder dar a coñecer a outras persoas a práctica realizada, brindando a oportunidade de dar voz aos actores da experiencia, reflexionando desde ela para melloralas.

A sistematización de experiencias é unha modalidade de investigación cualitativa que busca reconstruír e interpretar experiencias privilexiando os saberes e o punto de vista dos participantes.

Con este fin, constrúese o seguinte documento, no que por unha parte expóñense os datos obxectivos do acontecido durante a duración do programa “Horizonte 2030”, para continuar coa valoración de unha selección das persoas participantes no programa fan do que tivo acontecido.



DESCRIPCIÓN DO PROCESO “HORIZONTE 2030”



ACTIVIDADES DESENVOLVIDAS

PROCESO DE FORMACIÓN	
Fase I	Crear e definir contidos do itinerario formativo
	Formación en participación
Fase II	Formación en intelixencia emocional
	Formación en investigación
Fase III	Formación en Incidencia Política
	Formación en Oratoria

PROCESO DE DESEÑO, CREACIÓN E POSTA EN FUNCIONAMENTO DE O GLOBO	
Fase I	Deseñar un observatorio de política pública de loita contra a pobreza
	Dar contido colaborativamente ao observatorio xuvenil de política pública de loita contra a pobreza
Fase II	Deseño colectivo de contidos para o observatorio de política pública
	I Encontro de O Globo
Fase III	Promocionar e xestionar o observatorio como ferramenta de participación social
	Formación en micro-experiencias
	II Encontro Anual O Globo
	Xestionar e dinamizar a Web de O Globo
	Deseñar e implementar un plan de comunicación de O Globo



PROCESO EDUCATIVO	
Fase I	Vincular a dimensión global da ED coas materias educativas do profesorado participante
	Deseñar unha proposta educativa colaborativa para desenvolver nas materias participantes co alumnado o 2º ano do programa
Fase II	Coordinación e planificación co profesorado participante no proxecto
	Adaptación da intervención educativa deseñada á realidade do curso escolar 2018-2019
	Realización de 3 obradoiros nas aulas dos centros educativos
Fase III	Coordinación e planificación co profesorado participante no proxecto
	Revisión e redeseño da proposta de intervención educativa
	Faladoiros da COVID

PROCESOS TRANSVERSAIS	
Fase I	Realizar unha liña de base do proxecto
	Realizar unha avaliación mixta do proxecto
Fase II	Realizar unha liña de base con respecto do alumnado participante e complementar a do ano 2017 de axentes clave do proxecto
	Crear un espazo de participación institucional para a procura de posicionamentos políticos
	Promocionar a participación institucional entre tres colectivos chave de SIG: xuventude, socios e socias e clientela das tendas de Comercio Xusto
	Realizar unha avaliación do proxecto
	Elaborar un manual de participación en SIG
Fase III	Plan Estratéxico de Sección Xuvenil
	Realizar unha avaliación do proxecto

PERSOAS PARTICIPANTES

9

Un total de 48 persoas (43 mulleres e 5 homes) participaron a lo menos nalgunha das fases do programa "Horizonte 2030" (contando só ás persoas pertencentes a SIG e as persoas colaboradoras, é dicir, non se tivo en conta ao alumnado, nin ás persoas participantes nos Encontros).

A continuación se mostra unha táboa de participación:

Rol	Homes	Mulleres	Total
Equipo técnico		7	7
Xunta Directiva	1	5	6
Profesorado	1	8	9
Voluntariado		14	14
Órbita	1	3	4
Prácticas		4	4
Prisma	3	15	18
Total	5	43	48

Os totais que se mostran na táboa son o número total de homes e mulleres participantes, xa que existen persoas que desempeñan diversos roles á vez.¹

1

- Equipo técnico: 1 muller do equipo técnico, forma parte da Xunta Directiva; 3 mulleres do equipo técnico forman parte do Prisma.
- Xunta Directiva: 3 mulleres da Xunta Directiva son á veces Prisma; 1 muller é parte do Equipo técnico; 1 muller ten triple rol: Xunta Directiva, Prisma e Profesorado.
- Profesorado: 1 muller ten triple rol: Xunta Directiva, Prisma e Profesorado; 1 home e outra muller forman parte do Prisma.
- Voluntariado: 4 mulleres voluntarias forman parte do Prisma.
- Órbita: 1 muller da órbita forma parte tamén do Prisma.
- Prisma: 1 home e 1 muller do prisma son profesorado participante neste proxecto; 4 mulleres do Prisma son á vez voluntarias; 2 mulleres da Xunta Directiva forman parte do Prisma tamén; 3 mulleres do Prisma son parte do Equipo técnico; 1 muller é tamén parte da órbita; existe unha muller do prisma que ten triple rol: Xunta Directiva, Prisma e Profesorado.

METODOLOXÍA DE INTERVENCIÓN DE SISTEMATIZACIÓN

DESEÑO DO TRABALLO DE CAMPO

A metodoloxía da sistematización está baseada en técnicas cuantitativas e cualitativas, coa intención de afondar dunha maneira máis substancial nos procesos desenvolvidos, na xestión e, sobre todo, no impacto e na participación das persoas beneficiarias, para poder desenvolver as leccións aprendidas.

O primeiro que se fixo foi aplicar as técnicas cuantitativas ás persoas seleccionadas. O criterio de selección destas persoas foi que debían ter participado de todo o proceso, é dicir, participar de todas as fases do programa “Horizonte 2030” segundo os seus roles.

Despois, aplicáronse distintas técnicas cualitativas, na orde que aparece a continuación.

As **técnicas cuantitativas** aplicadas son:

- Cuestionario: pasouse un cuestionario ás persoas seleccionadas co fin de que contestaran se consideraban que os distintos macro-procesos nos que se dividiu o programa (Proceso Formativo, Proceso de deseño, creación e posta en funcionamento de “O Globo”, Proceso Educativo e Procesos transversais -compuestos polas actividades que se refiren no apartado anterior-) tiñan sido puntos fortes o débiles do programa; que impacto causarían neles/as; e por que motivos.

As **técnicas cualitativas** aplicadas son:

- Sesións de facilitación: dividiuse ás persoas seleccionadas en tres grupos en función dos seus roles no programa (Profesorado, Prisma e Órbita; Xunta Directiva; Equipo técnico e voluntariado), de tal maneira que cada unha destas persoas participaba nunha sesión de facilitación (segundo o seu rol primordial) de 2 horas de duración.
- Entrevistas en profundidade: realizáronse 6 entrevistas en profundidade ao dous dos colectivos facilitados: 2 persoas da Xunta Directiva (1 muller e 1 home); e a 4 persoas do Equipo técnico e voluntariado (4 mulleres: 2 do equipo técnico e 2 voluntarias).

- Análise documental:

Os documentos a analizar serán como mínimo os seguintes:

- ✓ Proxecto “Horizonte 2030. Fase I”
- ✓ Proxecto “Horizonte 2030. Fase II”
- ✓ Proxecto “Horizonte 2030. Fase III”
- ✓ Informe técnico final “Horizonte 2030. Fase I”
- ✓ Informe técnico final “Horizonte 2030. Fase II”
- ✓ Informe técnico final “Horizonte 2030. Fase III”
- ✓ Listado de asistencia ás actividades de todo o Programa “Horizonte 2030”.

PERSONAS PARTICIPANTES NA SISTEMATIZACIÓN

Persoas participantes no cuestionario segundo o seu rol:

- ✓ Profesorado, Prisma e Órbita: 6 persoas.
- ✓ Xunta Directiva: 4 persoas.
- ✓ Equipo técnico e voluntariado: 10 persoas.

Persoas participantes nas facilitacións:

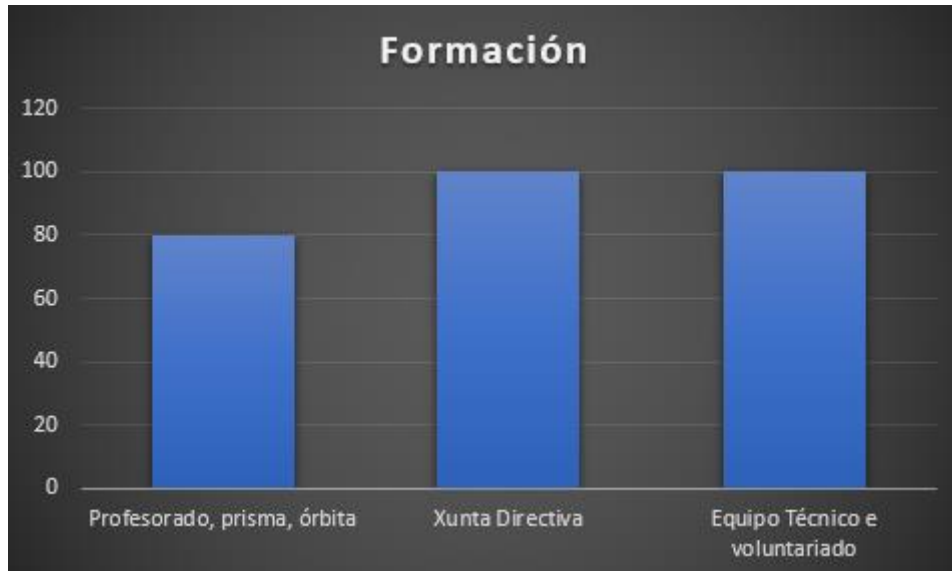
Rol	Homes	Mulleres	Total
Profesorado, Prisma e Órbita	1	5	6
Xunta Directiva		4	4
Equipo técnico e Voluntariado		10	10
Total	1	18²	19

Persoas participantes nas entrevistas: 2 persoas da Xunta Directiva (1 muller e un home); 4 persoas do Equipo técnico e voluntariado (4 mulleres: 2 do equipo técnico e 2 voluntarias); e unha persoa da Cooperativa Cidadanía (1 muller).

² Os totais que se mostran na táboa son o número total de homes e mulleres participantes, xa que existen un persoa que participou na facilitación do grupo da Xunta Directiva e do Equipo técnico e voluntariado.

ANÁLISE DA EXPERIENCIA

PROCESO DE FORMACIÓN



PROFESORADO, PRISMA E ÓRBITA

Consideran que formación é enriquecedora e necesaria xa que aporta técnicas e reflexións que permiten ter ferramentas na aula. Ademais, opinan que para fomentar a participación é preciso "saber" (como) participar.

Este proceso abriu a novos métodos participativos que utilizan co alumnado e aprendizaxes de diferentes técnicas para aplicar no proceso de concienciación das problemáticas existentes no mundo. Ademais, permitiu verificar que é posible (re)pensar os procesos educativos e participativos doutra maneira.

Pero, por outra banda, non todas as persoas lograron asimilar estratexias concretas para estimular a participación do alumnado.

Entre os factores que motivaron este impacto positivo atópanse o intercambio de experiencias con outras persoas docentes e non docentes con métodos de traballo diferentes e

a aprendizaxe de vivenciar os métodos participativos e a mobilización de emocións que implican; destacando ás formadoras Ana Lorenzo e Haydée Castillo.

XUNTA DIRECTIVA

As persoas participantes neste rol, consideran que o proceso de formación é o elemento que vertebra o proceso, e que permitiu afianzar modelos de traballo no eido educativo, e un proceso de fortalecemento da Xunta Directiva. Xerou sentimento de comunidade entre un grupo de persoas de fóra e dentro da organización. Aportou moitas ferramentas e coñecementos imprescindibles para a mellora, tanto no interno coma no externo, da propia SIG cara a unha organización máis participada.

Tivo como impacto segundo estas persoas o entendemento da lóxica dos procesos participativos como motores de fortalecemento para a sostenibilidade e identidade propia de SIG (un xeito propio de ser e de facer) e unha maior e máis activa participación na organización.

Entre os factores que o motivaron tanto internos, como externos, destacan: O interese polo aprendizaxe por parte das asistentes, o compromiso das participantes durante o proceso e sobre todo o ben facer da equipa técnica propoñendo accións interesantes e acordes as demandas xurdidas durante todo o proceso. O respecto entre as asistentes, o traballo de acompañamento de Cidadanía e Ana Lorenzo, e que todo o proceso de formación, facilitaron un proceso de reflexión.

EQUIPO TÉCNICO E VOLUNTARIADO

O equipo técnico e voluntariado considerada que a temática das formacións foi moi atinada e adaptada aos participantes. Contribuíu á formación integral de todo o equipo dende unha mesma óptica, o cal lles fai partir dun mesmo coñecemento teórico, igualando ao equipo nese sentido. Consideran que a participación é moi importante, pois non pode haber transformación social sen participación. Formarse en participación é clave o equipo técnico da entidade, xa que logo ten que transmitir todo o aprendido aos axentes multiplicadores (alumando, colectivos, profesorado, etc.). Ir construíndo a formación segundo as necesidades que se detectaban no grupo parece moi atinado. Foi tamén un punto forte a posibilidade de manter espazos de encontro con todo o grupo de maneira frecuente e certa predecibilidade.

Estas formacións contribuíron a mellorar as capacidades e competencias en Participación; ser máis consciente sobre como desenvolver positivamente procesos participativos; as aprendizaxes xeraron un impacto máis alá do profesional; fortalecer os vínculos con todas as persoas implicadas (Soli, Cidadanía, profes, etc.) creando comunidade; e a ser unha entidade máis emancipada.



Segundo comentan, o impacto dos contido das formación é innegable, non so a de participación, senón tamén as demais.

Todo isto foi posibles grazas a: o equipo co que traballo, que aporta seguridade ; a capacidade de liderado e motivación de Ana Lorenzo e tamén Haydee Castillo; a actitude aberta e comprometida da Xunta Directiva, equipo técnico, voluntariado, Prisma, órbita, etc.

CIDADANÍA

Cidadanía, na figura de Ana Lorenzo, sinala que foi un punto moi forte, xa que foi unha oportunidade de pararse a facer unha reflexión colectiva sobre participación, pero non só unha reflexión, senón de ver outras formas de facer e, á vez, experimentalas. Ter comezado por aí, marca a facilidade de entenderse no código. Foi tempo dedicado a dotarse de referentes comúns. Ademais, as cousas sobre participación que ían aprendendo versaban sobre as cousas que estaban inquietando nese momento. Foi importante que a xente que participou da formación despois seguisse participando do programa.

PROCESO DE DISEÑO, CREACIÓN E POSTA EN FUNCIONAMENTO DE "O GLOBO"



PROFESORADO, PRISMA E ÓRBITA

Considera que O Globo é como unha "eclosión" da actividade de SIG dende hai máis de 2 décadas. Non deixa de dar resposta á necesidade de que as accións levadas a cabo transcendan á entidade, ás persoas e aos prazos e ataduras administrativas (convocatorias, calendarios, etc.). Se realmente se quere que o traballo teña unha pegada na cidadanía, O Globo é unha ferramenta que pode facelo posible. Ademais, dende a perspectiva do social, supón un medio que ten moito potencial para compartir, reivindicar e pensar que modelo de sociedade e de persoas que queremos. É unha ferramenta que enriquece e pon en contacto co mundo real e serve para visibilizar o traballo realizado.

Aínda así hai persoas que consideran que faltou unha visión de conxunto para comprender mellor a ferramenta.

Un dos impactos positivos nestas persoas participantes foi comprobar que, a pesar da complicación da idea (o obxectivo era e é ambicioso e supuña activar procesos complexos), con organización, planificación, traballo e paixón, todo é posible. Sentirse parte dun grupo, que como un remuíño foi arrastrando a todas as persoas participantes cara unha meta compartida e, de forma ordenada, axudáballes a ver resultados.

Comentan ademais, que o bo facer de SIG, que sempre imprime enerxía, moita ilusión nos procesos e "coida" do grupo participante. E que o traballo de Ana Lorenzo creo que foi moi importante no proceso.

16

XUNTA DIRECTIVA

Neste proceso, as persoas participantes da Xunta Directiva, consideran que apostar por este tipo de ferramentas, con intención de transcender o ámbito interno de SIG, encaixan cada vez mellor co seu xeito de pensar, entender e facer as cousas. Ademais opinan que mellora as posibilidades de que O Globo poida ser sostible no tempo, ademais de que contribúe a dar a coñecer a SIG noutros ámbitos. Ambas razóns, á súa vez, facilitan a renovación interna da organización, en canto que incorporan novas olladas e experiencias.

O impacto que tivo nelas foi entender a importancia de ter en conta a todos os axentes implicados á hora de deseñar e propoñer produtos e recursos útiles. E este impacto foi motivado pola confianza de ter un obxectivo definido e o acompañamento no proceso por expertas na materia; ademais de a creatividade, o traballo en rede, a dedicación - cariño e empeño que lle puxo SIG.

EQUIPO TÉCNICO E VOLUNTARIADO

Segundo comenta este grupo O Globo nace dun traballo colectivo e diverso. Pero ademais o resultado final foi un éxito. Transcende as portas invisibles da organización, porque é útil, porque da cabida e voz a moitas persoas, entidades, colectivos, etc. Se construíu un espazo de comunidade. Considérano unha potente ferramenta de transformación, cara o interior e cara o exterior. A súa metodoloxía recolle o aprendido en todas as formacións e capacita a organización dunha ferramenta para a práctica da participación. Ademais, un punto forte para a súa continuidade é que todas as persoas do equipo técnico e voluntariado participantes neste proceso, séntense responsables da ferramenta.

Os impactos que este proceso tivo nelas son que as fixo pensar e crear en grupo (pensar ao grande). Ademais, foron conscientes de que as veces podes transformar a realidade con actos pequenos. E consideran que o principal impacto é que teñen unha ferramenta na que pivota todo o que fan dende a organización.

Estes impactos foron producidos grazas ao rol de Ana Lorenzo, das responsables do proxecto, de Haydee Castillo; o esforzo e dedicación, profesionalidade, traballo en equipo e de contar con grandes apoios; o traballo a longo prazo; a sorte de contar con un acompañamento externo que axudara e enriquecera o seu traballo dende outras miradas; e os Encontros de O Globo, coa implicación de todo o equipo de SIG, sobre todo no II Encontro do Globo.

CIDADANÍA

É unha oportunidade de que moitas cousas que estaba facendo SIG ou que pretendía facer, confluíran nun punto que ten a potencialidade de ser educativo (luces-cámara-acción) pero tamén ten un punto de incidencia social e política (ao mostrar esas experiencias) e ten un punto que obriga a SIG a relacionarse tanto cos centros de ensino, como con outras entidades que están facendo procesos participativos, ampliando a rede de contactos, saíndo da súa influencia máis permanente, e por tanto cambiando a SIG, é dicir, cambiando a abordaxe da participación vendo cantas cousas se están facendo.

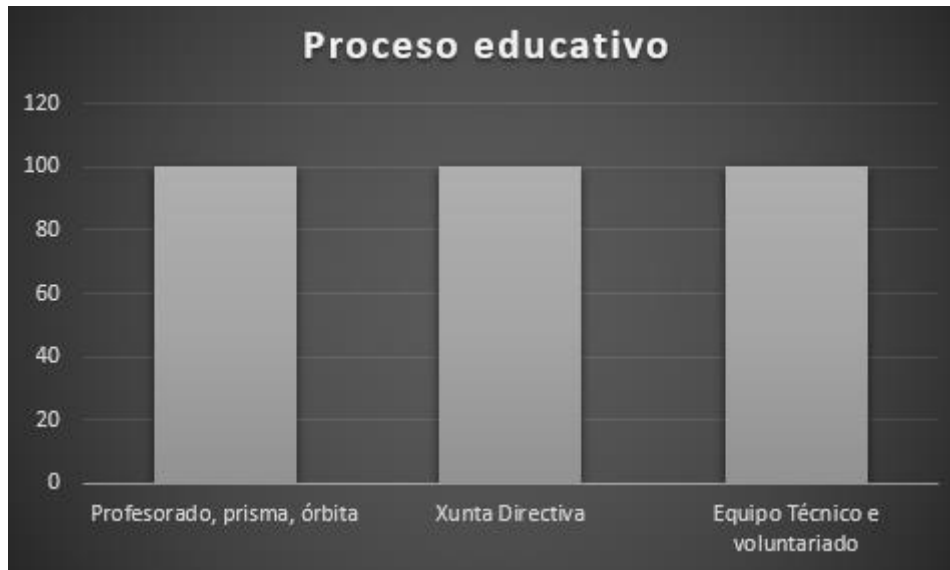
O Globo consegue xuntar todos eses elementos e darlle un fío condutor ao traballo, de forma que o traballo que se está facendo nun lugar serven de apoio para outro lugar.

Coa mesma metodoloxía e ferramentas é capaz de cumprir moitos dos frontes que SIG ten como organización. E que todo iso fora un proceso que se fose facendo tan de abaixo para arriba, tamén é un punto que o fortalece.

O Globo non existiría sen a formación. Pero ten outro estatuto neste proceso. A formación é unha cuestión máis interna. E O Globo transcende, desborda. É esencial e con proxección de futuro.

PROCESO EDUCATIVO

18



PROFESORADO, PRISMA E ÓRBITA

Consideran que este proceso conseguiu abrir as mentes do alumnado cara a outras realidades alleas á aula e o chegou a outras realidades sobre as que non soen reflexionar.

Ademais, reflicten que este proceso mellora a práctica docente, a través de actividades moi ben pensadas se transmite tanto en tan pouco tempo, comprobando que a educación é un elemento fundamental para achegar posturas.

Entre os factores que motivaron este impacto, as persoas participantes con este rol, destacan: A necesidade de inserir unha dimensión social xusta, ecolóxica e de cidadanía global na educación, coas metodoloxías empregadas (os obradoiros, a gran xuntanza do I Encontro e as entrevistas transoceánicas dos faladoiros), que fomentan a conciencia da necesidade de traballar os transversais en educación.

XUNTA DIRECTIVA

As persoas participantes opinan que o proceso de formación esta moi relacionado coa parte educativa, introduce o elemento de investigación, o que completa a proposta anterior. Sen ningunha dúbida, o máis importante de todos. A verdadeira esencia do Horizonte 2030 que fixo

posible a creación e continuidade do globo. A participación nas formacións axuda a reflexionar, e fai consciente das deficiencias en formación pedagóxica que o profesorado ten que suplir coa atención o traballo de SIG, tanto nas formacións, como na posta en práctica dos obradoiros, e os modos de facer das educadoras e da equipa técnica en xeral: o coidado das persoas.

EQUIPO TÉCNICO E VOLUNTARIADO

O equipo técnico e o voluntario considera que se todo o traballado se quedase só nos adentros da organización sería incompleto. Ademais, logrouse que esta parte educativa fora super coherente, con sentido, con sensibilidade, con contido, con metodoloxía e tamén con moito cariño, cumprindo as expectativas do profesorado e unha boa participación do alumnado inclusive en tempos de pandemia.

Foi una peza esencial para garantir o obxectivo do proxecto e permitir que O Globo non só albergue microexperiencias senón que sirva como ferramenta para o impulso de novas experiencias desde a xuventude.

E consideran importante subliñar que supuxo un cambio cualitativo, se socializou co profesorado como querían que fosen as propostas pedagóxicas, aínda que é preciso seguir traballando nunha implicación maior.

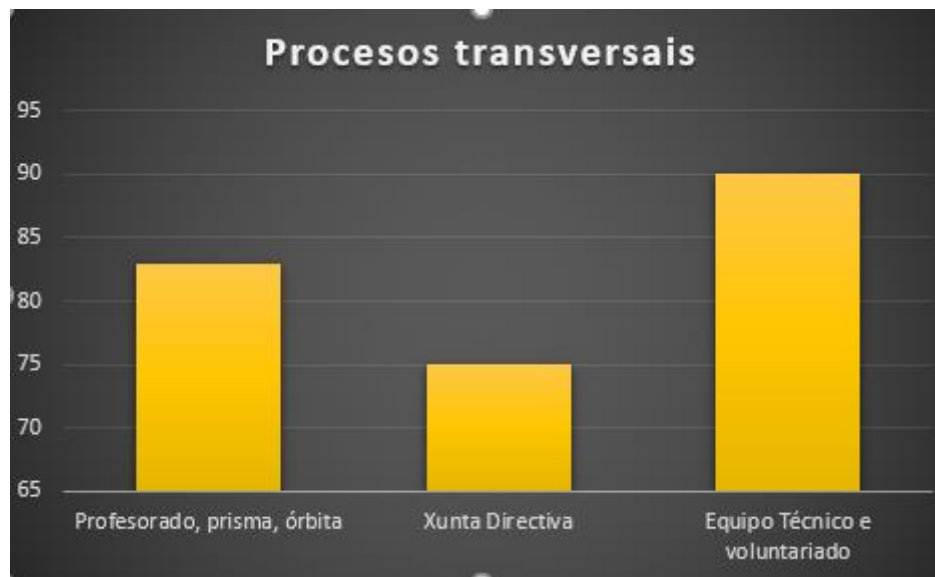
O impacto que este proceso tivo para a organización foi que a dotou dunha metodoloxía clara e de ferramentas que facilitan o traballo nos centros educativos. Fixo ter máis claro como levar a proposta as aulas e conseguiron, moitas destas persoas, interiorizar a metodoloxía “Lucas, cámara, acción”. Todo isto foi posible grazas ao interese en formular propostas para as aulas que sexan relevantes para profesorado e alumnado.

CIDADANÍA

É unha alianza importante na tradición de SIG. Ademais é un éxito que non sexa tan autoreferencial. O feito de poñer, no mesmo espazo que é O Globo, os proxectos do alumnado con outras entidades, ten máis potencia, porque o alumnado pódese ver reflexado nun mundo máis amplo, máis diverso e máis real.

O que ofrece SIG agora é a parte de vincular a parte educativa con outros movementos máis reais, e sobre todo a parte de pasar a acción, de experimentar a participación e a incidencia política.

PROCESOS TRANSVERSAIS



PROFESORADO, PRIMA E ÓRBITA

Dentro destes procesos, as persoas participantes con este rol destacan: o seguimento e información continua; a calidade do que SIG ofrece; a capacidade de SIG de poñer en marcha procesos nos que as persoas se sintan incluídas; e, as reunións que fixeron posible coñecer diferentes perspectivas de traballo.

Aínda así, algunha persoa considera non chegou a ter unha visión global do proxecto.

XUNTA DIRECTIVA

As persoas participantes neste rol consideran que estes procesos transversais facilitaron que a estrutura da organización semelle agora máis sólida e coral e o entorno obxectivo máis amplo; darlle sentido de continuidade a todo o proceso; e activar a todos os axentes que formabamos parte do proceso.

Facilitaron ademais un mellor coñecemento da organización e as súas sistemáticas e un mellor coñecemento das persoas dentro da organización. Visibilizaron e exemplificaron a diferenza e o salto cualitativo entre a información unidireccional fronte a participación e a retroalimentación continua.

Entre os motivos que destacan para acadar estes resultados obsérvase: o esforzo que fixeron as técnicas por facernos partícipes de todo o traballo e o emprego de novas ferramentas de comunicación, a nova web, as gravacións, ect.; xunto coa utilización dunha estratexia transversal que dunha forma ou doutra acabou implicando a toda a Xunta Directiva.

EQUIPO TÉCNICO E VOLUNTARIADO

En relación aos procesos transversais o equipo técnico e voluntariado considera que son fundamentais nos procesos de cambio, do mesmo xeito que ningún tipo de proxecto tería éxito si non houbo unha boa comunicación, organización e coordinación por parte das promotoras do mesmo; nutren a experiencia dando lugar a resultados que doutra forma non se poderían acadar; foron parte activa no fortalecemento de SIG; abriron moito máis a participación no internos da organización e ás decisións son máis colectivas; promoveron a cohesión grupal. É dicir, foron necesario para o bo desenvolvemento do programa "Horizonte 2030" e, a súa vez, contribuíron a fortalecer e consolidar a vida institucional de organización.

Estes procesos levaron ao equipo técnico e voluntario a estar sempre consciente do traballo da entidade; modificar algunhas actitudes (intentar proporcionar máis información, consultar máis, dar máis tempo, ...) e xeitos de traballar, para conseguir integrar o aprendido nas formacións; melloraron a capacidade de coordinar e comunicar con eficacia e eficiencia; e sacaron á organización fóra de la zona de confort.

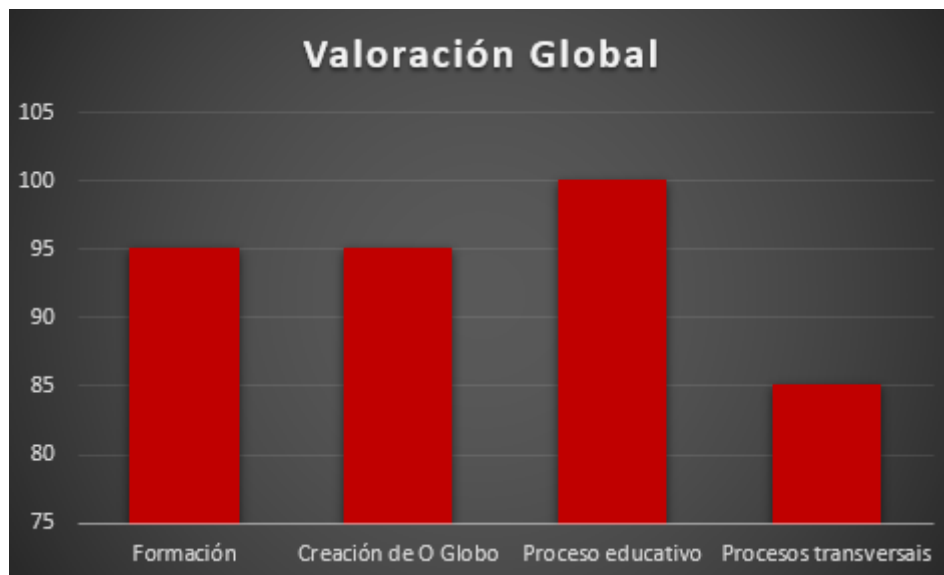
Estes impactos foron posibles grazas a: o rol das responsables do proxecto; o traballo conxunto de todos estes anos, as reunións, as formacións; a motivación de querer facer unha organización máis participada en tódolos sentidos e o acompañamento para poder facelo; e a Ana Lorenzo.

CIDADANÍA

22

Respecto do empoderamento da Xunta Directiva, comenta: *"Me parece xenial que se ti tes inquedaanza pola participación e queres facer proxectos que inclúan esa participación, ese desexo te enganche a ti mesmo. É como un síntoma de fiabilidade de que todo isto se está facendo, se non, non permearía cara dentro"*.

PROGRAMA "HORIZONTE 2030" EN GLOBAL



PROFESORADO, PRISMA E ÓRBITA

En que contribuíu o proxecto a cambiar a nosa participación ou a nosa mirada cara ela? (O nosa ou a dos noso alumnado)

Para o profesorado cambiou as experiencias para o alumnado, que aprendeu o que é traballar fóra da aula e como está ese tema no seu barrio, na súa contorna. Coa pandemia o alumnado aprendeu como é sentirse cidadán do mundo, porque a pandemia é global, pero as diferenzas patentes con outros países e de zona rural a urbana. Consideran que a información está moi ben elaborada e que provén dunha institución que traballa coas consellerías e é externa, o cal é un continente e unha estrutura moi importante, para dotalos de ferramentas para levar ao alumnado, no que respecta ao marco para levar ao equipo directivo, é dicir, é a

estratexia de chegar a estes puntos para traballar estas cousas. Ademais de aportar contactos para impartir obradoiros no centro.

O prisma considera que o que lle cambiou neste programa foi entender a capacidade de que diferentes persoas, de diferentes lugares foran capaces de aunar un esforzo común e sacar adiante O Globo (algo tan importante como era para este proxecto), partindo cada un/unha da súa propia experiencia. Constatar, na parte de participación, que para participar hai que educar. A algunhas persoas do prisma certas iniciativas fixéronlles pensar moito en "que parte é do sistema educativo" e "que parte é da cidadanía". Consideran que o modelo de participación está cambiando, e a propia sociedade nin sequera sabe que é participación para elas/es.

Para a órbita o que máis impactou foi o concepto moito máis amplo de participación que aprenderon, e que aplican en diferentes ámbitos grupais, tanto profesionais coma persoais.

XUNTA DIRECTIVA

Que cambiou este proceso de participación dentro de SIG?

A Xunta Directiva considera que as propias actividades de "Horizonte 2030" conseguiron un acercamento coa organización e despois, a práctica, a posta en común destas ferramentas, leccións aprendidas e demais, tamén serviu para crear máis encontros e máis participación.

Afirma que existen diferenzas na Xunta Directiva: sabe por que é importante a participación xa que a organización é moito máis forte agora que é participada, máis sentida e máis compartida por todas as persoas.

Existiu unha mellora na parte organizacional. As reunións están máis acotadas, máis definidas, con tempos, con análise desta participación. Teñen ampliado o campo de acción, están máis presentes na organización.

Dende a dirección consideran que viven un gran cambio cualitativo no que foi fundamental o apoio de Ana Lorenzo. Este cambio contribuíu a que o órgano colexiado fora máis forte, pero individualmente, cada membro da Xunta Directiva, tamén encontrou o espazo dende onde

aporte desde o ámbito que lles gusta. Proba da mellora substancial é que antes a Xunta era un trámite. Agora sabe que cando é necesario están, o que lle produce benestar como Directora.

24

Consideran que se coñecen todos máis, e que a Dirección sabe onde encaixan e onde non.

Sinalan que é un proceso que axudoulles a cambiar de método. E como consecuencia, a nivel nacional (no que respecta a outras SI) a súa voz e o seu papel non se mide polo recursos que manexan, senón pola estrutura e organización que é máis potente que antes. Afirman que están asentando as bases para que esta estrutura sexa moito máis solvente.

Considérase importante destacar as súas opinión respecto a O Globo:

- Contribuye a la participación interna porque nos invita a formar parte, y está genial. También que nos invita a formar parte de proyectos y eso es un punto clave dentro de la entidad, que tú puedas formar parte de ello, de seguir construyéndolo, dibujando, definiéndolo..., fomenta muchísimo la participación, y la implicación, esa es la parte positiva. Lo único que, a veces, sí que genera cargas porque el Globo implica muchas cosas, siempre positivo.
- Vexo a aplicación e o vexo útil pensando sobre todo de cara o exterior, á sociedade digamos, porque nisto si que participan persoas totalmente sen ser da organización e incluso da entidades, e outras organizacións, a parte de todos os proxectos que se presentan non teñen nada que ver con Soli, e entón si que é interesante. Agora si que fai falta un traballo de difusión.

EQUIPO TÉCNICO E VOLUNTARIADO

A equipa consultora considera importante resaltar este comentario feito por unha persoa do equipo técnico, a fin de mostrar o impacto que tivo este programa, que en xeral é extrapolable ao resto de este colectivo: *"agora mesmo son máis consciente, tanto das necesidades das compañeiras, do equipo e da organización. Das necesidades que precisan os procesos a longo prazos e que pretenden ser participados. Houbo un cambio, considero que son máis empáticas co equipo, co voluntariado e coas persoas que participaron neste tres ano no proceso. Destacaría*

o cambio positivo en canto a renovación, por unha banda, me refiro a coñecer máis alternativas de cambio a nivel social, o que produce máis motivación e máis aprendizaxes en canto a xeitos de facer. A nivel persoal e a nivel institucional, estamos todas máis capacitadas, máis fortalecidas como equipo e como grupo, máis identificadas. E a nivel organizacional, hoxe en día somos una organización máis forte, máis unida, máis profesional e, tamén, máis visible, polo vínculos que se crean con outras entidades”.

Segundo as testemuñas do equipo técnico e voluntaria a nivel SIG, neste proceso o equipo amplificouse, traballos máis conxuntamente entre provincias, están máis unidas, e facilitou o traballo de maneira máis conxunta e cunha mesma visión. Están máis coordinas e se senten moi preto unhas de outras. Axudou a xerar rede e máis equipo. A nivel técnico moitísimo máis. Contribuí a xerar un cambio positivo. Traballar a participación como o fixeron, dende diferentes paradigmas e diferentes ópticas, axudou a telo máis integrado, non so de cara ao equipo, senón de cara a todos os axentes cos que traballan. Ademais de entender a participación como unha ferramenta fundamental para o cambio. Restaron resistencias, moitas veces a cambios e medos a procesos e foi unha aposta clara de saír da área de confort.

Durante o proceso todo o equipo xuntouse para ver que accións querían que fortalecese as súas capacidades como persoas e como organización, para tratar que calquera cuestión que abordaran dende os seus postos de traballo estivera todo para alimentar e retroalimentar “Horizonte 2030” (tanto sexa O Globo, coma a formación, coma a parte educativo), o que supuxo unha repercusión noutros procesos e proxectos, que, paralelamente estaban a desenvolver, porque todo quedou nutrido de todo de “Horizonte 2030”. Buscaron esa globalidade. O que é clave para ter unha estratexia, e non ter que estar cambiando de idea de proxecto todo o tempo.

Outra potencialidade do proxecto foi darlles unha visión de que as cousas se fan pouco a pouco, cando son participadas, e co paso do tempo, os procesos conseguen avanzan. Conséguense cousas máis grandes e con máis amplificación.

A figura de Ana Lorenzo foi determinan en todo isto por moitas razóns, pero sobre todo porque creu en SIG máis que elas mesmas, segundo comentan. Por outra banda, foi a primeira vez que o 100% da organización (equipo técnico, voluntariado, xunta directiva, órbita, persoas colaboradoras) participaban nun mesmo proceso a nivel amplo, no 100% das súas acción. Todas

as formación (salvo a de intelixencia emocional) cambiaron a forma de traballar do equipo técnico e voluntariado. Non só Ana Lorenzo, senón que Haydeé Castillo deu en elementos moi importantes e que non pasou inadvertida para as persoas que participaron deste formación.

Con respecto a O Globo, consideran que ter algo de SIG tan palpable como é O Globo, que todo o mundo sabe o que é, como funciona, como se nutre...é algo fundamental, porque é o que permite que todas as persoas do equipo técnico e voluntariado traballen na mesma dirección. Respecto a isto, afirman: "a partir de agora vainos valer como base para continuar".

Grazas a este proceso consideran que participan máis na entidade, e non so máis, senón mellor. Houbo unha mellora cuantitativa e cualitativa, que ten que ver con que aprenderon que a participación require tempo, dar os tempos precisos que son necesarios para os proceso. Interiorizaron unha linguaxe común e a existencia dunha "mira Globo". As responsables aprenderon a delegar traballo nas persoas do equipo, a democratizar a responsabilidade, o cal cualifican como un gran exercicio de participación.

Segundo as súas afirmacións os cambios que o proceso Horizonte 2030 xerou, transcende ao propio proceso Horizonte 2030. Foi un exercicio de participación de principio ao final. O Globo foi como un espertar dentro da entidade. Cara o externo o Globo é unha "escuelita" de participación. É unha ferramenta útil e esperan que no futuro sexa aínda máis. Son os primeiros pasos, no futuro debería ser máis autónoma esta ferramenta.

CIDADANÍA

"No proceso que eu vivín sempre se foi dando máis espazo ás persoas da xunta directiva e do equipo técnico. Nas reunións co equipo técnico, foise vendo a oportunidade de que a xente máis nova, tamén tivera un papel activo, e o foi tendo. Nas reunións de traballo, sempre se convidou á responsable do proxecto, pero tamén ao resto do equipo. Foi habendo un protagonismo máis coral e en todo o proceso se lle foi dando cancha a máis persoas, e iso fixo que no proceso as persoas puideran facer a súas achegas propias, as súas visións, e iso foi moi rico. Cando tiñamos que tomar decisións e cando tiñamos que repartir traballo, desdibuxamos esa centralidade da dirección. Deuse protagonismo de cousas clave entre as persoas do equipo técnico e, incluso, entre persoas voluntarias.

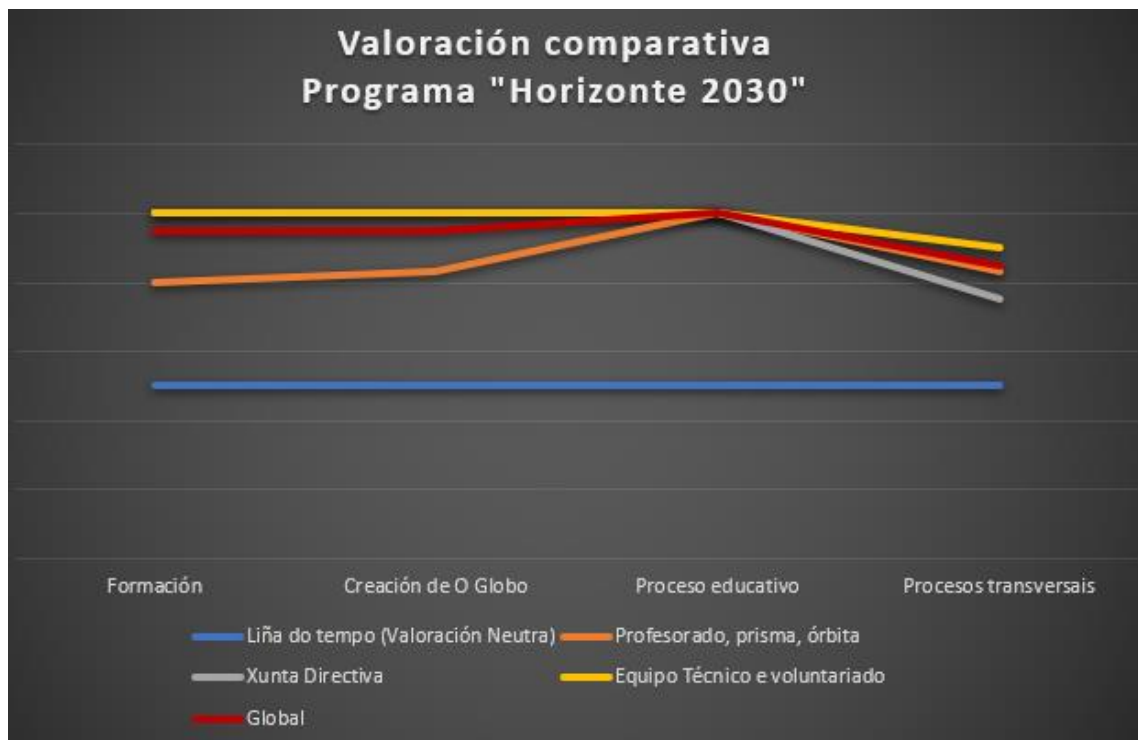
Considero que é un avance na democratización, é como levar á práctica un liderado participativo, é dicir, pasar dun momento no que existía a centralidade dunha persoa, pero sen embargo, se a organización da cancha á medida de cada persoa, o que fai é aflorar as achegas, as capacidades e os protagonismos de todo o mundo, e iso é máis participativo e máis horizontal.

É das organizacións nas que noto máis que as achegas que se fan a nivel de mellora da participación se levan a cabo. Teñen unha capacidade maior de facer iso, menos resistencias a incorporar esas posibles melloras. Xa partían dunha base moi boa, unha diferenza salientable, xa na cultura que había antes, son as relacións e os coidados estaban moi presentes, e sobre esa base é moi máis fácil cambiar a cultura da participación. E é máis doado facer mudanzas na participación dende unha cultura da relación que dende unha cultura da eficacia, sendo á vez eficaces e eficientes.

O desexo de mellorar a participación era compartido por toda a organización, non só por un grupo. Era unha cousa moi colectiva, non había ninguén que non quixera”.

RESULTADOS ACADADOS E LECCIÓN APRENDIDAS

"A participación require de tempo, e os procesos participados teñen que ser cociñados con lume lento" podería ser o resumo da aprendizaxe deste programa, que logrou unha organización máis participada cara o interno e cara o externo, acadando así o seu obxectivo específico (*"Integrada, desenvolvida e consolidada a cultura da participación nos axentes socioeducativos chave implicados no programa"*).



Dentro do proceso de formación destaca a formación en participación que foi unha parte vital para este programa, xa que contribuíu en gran medida a acadar moitos dos resultados do mesmo.

Partindo da premisa de que "para fomentar a participación é necesario "saber" como participar" e de que "non pode haber transformación social sen participación", o equipo técnico e voluntariado, a Xunta Directiva, a órbita e o profesorado e persoas en prácticas de SIG recibiron unha formación en participación (como primeiro paso) que contribuíu a que se dotaran de referentes comúns, é dicir, dun mesmo corpus de coñecemento teórico-práctico, que fixo que todas as persoas participantes tiveran unha mesma óptica, e aportou moitas ferramentas

imprescindibles para mellor, tanto no interno coma no externo, a propia organización. Estas formacións contribuíron a mellorar as capacidades e competencias en participación, e a que as persoas fosen máis conscientes sobre como desenvolver positivamente os procesos participativos.

Ademais, este proceso formativo contemplou outra serie de formacións (investigación, intelixencia emocional, incidencia política e oratoria) que complementan á súa vez a formación en participación, e que enchen as carencias existentes para levar a cabo o resto de procesos desenvolvidos no programa "Horizonte 2030".

O feito de que a planificación destas outras formacións fora feita a medida que avanzaba o programa, foi moi importante para que este, en xeral, tivera éxito.

Utilizando o proceso formativo en participación como fío condutor, foron desenvolvéndose paralelamente outras actividades que enriqueceron tanto o proceso de formación, como o resto de procesos, é dicir, o proceso educativo e o proceso de deseño, creación e posta en marcha do observatorio para a participación da cidadanía global: "O Globo".

Trátase dun programa en que todas as súas partes están retroalimentadas polas outras, facendo en si, un camiño onde os recursos se optimizan e se aproveitan, tanto no espazo e no tempo, coma economicamente, o cal contribúe a aumentar a súa eficacia e eficiencia.

Pola contra, esta globalidade só é percibida por determinados grupos de persoas (equipo técnico e voluntariado e Xunta Directiva), e non tanto por outros (profesorado, prisma e órbita), que non lograron ter esa visión sistémica e global do proceso.

O proceso de deseño, creación e posta en funcionamento de "O Globo" nutre dunha ferramenta que recolle o aprendido en todas as formacións, tanto ás de participación, como noutras, e capacita á organización para a práctica da mesma.

Consegue que conflúan nun mesmo punto todas as actividades que realiza a entidade, e, ao mesmo tempo, obriga a esta a relacionarse con outras entidades que están facendo procesos participativos, ampliando a súa rede de contactos e ampliando a súa abordaxe da participación

ao veren as cousas novas que se fan noutros lugares. Á vez que serve como espazo para dar a coñecer o seu propio traballo.

“O Globo” é unha plataforma que serve para dar voz a moitas persoas, entidades, colectivos... incluído ao propio alumnado e profesorado co que traballa SIG. É considerada unha ferramenta que pode ter pegada na cidadanía, dende unha perspectiva social, xa que supón un medio potencial para compartir, reivindicar e xerar valores acorde á educación para o desenvolvemento e para a cidadanía global.

Sen embargo, hai persoas participantes que reflicten que aínda non teñen moi claro o seu funcionamento.

Como terceira pata principal do proceso, atópase a parte educativa, moi relacionada coa parte formativa, xa que nela se traballaron metodoloxías chave, como Lucés-Cámara-Acción, que actualmente serve para levar as propostas educativas ás aulas, e que nace a través de “O Globo”, xa que é a maneira en que nel se mostran as micro-experiencias. A utilización de Lucés-Cámara-Acción como metodoloxía participativa fai que a proposta educativa teña máis coherencia, sentido e sensibilidade, tanto co alumnado e o profesorado, coma co propio programa e a aposta de SIG por facer unha organización máis participada cara o interno e cara o externo (obxectivo fundamental de “Horizonte 2030”).

A proposta pedagóxica, baseada na metodoloxía, Lucés-Cámara-Acción, creada para este programa, foi consecuencia dun proceso participado co profesorado, co que se socializou e consensuou en repetidas ocasións. O que implicou que se cumpriran as expectativas do profesorado, e unha boa participación do alumnado, incluso en tempos de pandemia.

Seguindo co carácter global do programa “Horizonte 2030”, a parte educativa, non só está vinculada ás formacións, senón tamén a “O Globo”, sendo unha peza esencial para a súa creación e continuidade, facendo que este non só albergue micro-experiencias, senón que sirva de ferramenta para o impulso de novas experiencias dende a xuventude, facendo que nun espazo coma “O Globo” (espazo común das tres patas do proxecto) poidan convivir proxectos do alumnado, con outro tipo de entidades, o cal para o alumnado supón verse reflexado nun mundo máis amplo, diverso e real.

Vincular o proceso educativo con outros momentos máis aterrados, fai que o propio alumnado poida experimentar a participación e a incidencia política dunha maneira máis real, e fomenta a *"construción de liderados positivos para unha xuventude galega transformadora"*. (Obxectivo Xeral do Programa "Horizonte 2030").

Estas tres patas do Programa foron posibles grazas a certos elementos, como son:

- O traballo en equipos multidisciplinares.
- Ás formadoras: Ana Lorenzo e Haydée Castillo.
- A aprendizaxe vivencial.
- O compromiso das persoas participantes (Xunta Directiva, Equipo Técnico, Voluntariado, Profesorado, Prisma, Órbita...).
- O interese das propostas feitas segundo as necesidades que se detectaban no grupo.
- E ao propio proceso de formación que facilitou a reflexión.
- A importancia de ter en conta a todos os axentes implicados á hora de deseñar e propoñer o recursos para O Globo.
- O esforzo e dedicación, profesionalidade e traballo en equipo e contar con grandes apoios.
- O feito de ser un traballo desenvolvido a longo prazo.
- O acompañamento externo que axudou e enriqueceu o traballo dende outras miradas.
- O interese en formular propostas para as aulas que sexan relevantes para o profesorado e o alumnado.
- E o interese do profesorado por fomentar a conciencia da necesidade de traballar os transversais en educación.

Todos estes procesos do programa "Horizonte 2030", nos que destacan factores como o seguimento e información continuada aos colectivos; a capacidade de poñer en marcha proceso nos que as persoas se sinta incluídas; o sentido de continuidade do proceso; a activación de todos os axentes que formaban parte do proceso; o esforzo das técnicas por facer partícipes a todas as persoas que formaban parte do proxecto; as novas ferramentas de comunicación e difusión; o rol das responsables do proxecto; o traballo conxunto de todos estes anos (reunións, formacións...); e, sobre todo, a motivación de querer facer unha organización máis participada en tódolos sentidos... fixeron posible que a organización fose

máis consciente do traballo da entidade, modificara algunhas actitudes e xeitos de traballar para conseguir integrar o aprendido nas formacións, mellorara a capacidade de coordinar e comunicar con eficacia e eficiencia; visibilizaron e exemplificaron a diferenza e os salto cualitativo entre a información unidireccional fronte a participación e a retroalimentación continua.

De entre os impactos que tiveron lugar, grazas a estes procesos, merece a pena destacar os seguintes:

- O alumnado aprendeu que é traballar fóra da aula, na súa contorna, e a sentirse cidadanía do mundo.
- A Xunta Directiva achegouse máis á organización e sufriu un empoderamento que deu lugar a un órgano colexiado máis forte, onde cada membro encontrou o seu propio espazo de aportación persoal. Ademais dunha mellora na parte organizacional.
- O traballo do equipo técnico e voluntariado amplificouse, traballan máis conxuntamente entre provincias, están máis unidas e teñen unha mesma visión (interiorización dunha linguaxe común e a existencia dunha "mirada Globo"). Creou rede no equipo e restaron resistencia de cara a saír da zona de confort cara o futuro. As responsables aprenderon a delegar traballo nas persoas do equipo, a democratizar a responsabilidade.
- Creáronse máis espazos de encontro e participación, que deron lugar a unha organización máis forte que é máis participada, máis sentida e máis compartida por todas as persoas, mellorando á participación de todas (cuantitativa e cualitativamente).
- Supuxo unha repercusión noutros procesos e proxectos que se estaban a desenvolver. Todo quedou nutrido de "Horizonte 2030", o que dota dunha estratexia cara o futuro, a través dunha ferramenta concreta que soubo recoller todas as capacidades e necesidades da organización atendendo aos obxectivos.

RETOS DE FUTURO, PROPOSTAS DE MELLORA E RECOMENDACIÓNS

PROCESO DE FORMACIÓN

Un novo obxectivo é mellorar na autonomía do equipo técnico e voluntariado, facilitando formacións de calidade, e socializando a formación en luces-cámara-acción e o procedemento para contactar coas entidades.

Cidadanía considera que sería importante crear alianzas con xente que tamén estea neste tema de escola de participación a nivel potente (Red CIMAS, por exemplo).

Ademais, engade: *"Que a dimensión de escola de participación se puidera fortalecer. Un proxecto chulo para O Globo sería ter unha especie de formación anual, como escola de participación, na que a xente se fora sumando e que tivera unha dimensión práctica (desenvolver ou acompañar experiencias). Unha especie de espazo formativo que poña en valor o que hai e que convide á xente a que o poida enriquecer e manteña ese papel que de compartir código que tivo a formación (que co tempo se pode ir esquecendo ao chegar xente nova). Manter unha liña así a futuro pode facer que esa xente que se vaia incorporando poda seguir mantendo ese código e enriquecendo a todo o mundo. Isto se pode reflexar no apartado de ferramentas e eventos. Unha especie de laboratorio de participación, onde se facilite a todo o mundo a metodoloxía que temos (Luces- Cámara-Acción, micro-experiencias...) E ao mellor cada tanto facer un evento, unha xuntanza en liña ou presencial onde enriquecemos o apartado de ferramentas, onde formamos sobre iso.*

Pode haber diferentes niveles: para a xente que se queira achegar pode haber un curso en liña onde a xente podei coñecer a metodoloxía, facer unha micro-experiencia e obter unha certificación. Ou ampliar a capacidade de este aprendizaxe sobre participación se converta nun corpus do que a xente poida aprender.

E para a xente que xa fixo estas fases, ofrecer talleres e cousas concretas... e que iso tivera un espazo no Globo, de ser compartido.

Como podería facer para que toda esta formación estivera vinculada a este corpus de coñecemento? Sería como unha universidade popular da participación. (Por desenvolver esa

parte do Globo que é escola de participación, e que pode seguir traballando en torno as micro-experiencias pero enriquecendo iso)".

34

PROCESO DO OBSERVARIO DE PARTICIPACIÓN PARA A CIDADANÍA GLOBAL: "O GLOBO"

A través do globo, levar un proxecto educativo, cultural, solidario á cidadanía en xeral, poder achegar todos estes coñecementos á cidadanía en xeral. Viaxar dende a aula.

Dende o punto de vista do Prisma O Globo debería saír dos procesos formais. O globo é unha ferramenta que ten un ámbito non formal, como ferramenta para chegar á cidadanía: crear unha rede máis potente para sustentar o que pasa despois das aulas (despois do horario escolar).

O equipo técnico e voluntariado consideran que é importante seguir abrindo o círculo de O Globo ao alumnado xunto con asociacións (o reto é mesturar ao alumnado coas entidades no III encontro - metade e metade -), ao voluntariado e ao Sur. Consideran que O Globo ten que amplificar a súa mirada cara colectivos que están ao seu carón, e aos que non foron capaces de chegar aínda.

Promover novas micro- experiencias no propio colectivo cos que se está a traballar, aparte de visibilizalas, promover unhas propias (tanto en organizacións de aquí, coma nas do Sur).

Traballar para que a metodoloxía empregada no Globo vertebre toda a organización e no só "O Globo".

Cidadanía considera importante que outras organizacións de Desenvolvemento teñan un papel máis activo no Globo e que o repertorio de referentes positivos en participación (micro-experiencias transformadoras) que sexa rico, diverso e atractivo. E que se se están facendo cousas punteiras en algún lugar, O Globo o recolla.

PROCESO EDUCATIVO

O profesorado considera importante crear vídeos nos que se poidan ver exemplos de participación (de que se participou, de que maneira e exemplos) e unha batería de propostas para decidir. Facer un catálogo de recursos e temáticas feitas no planeta (aquí ou noutro lado) de como se traballa en un aula que se poda compartir entre centros. Crear unha plataforma para deixar en aberto os exemplos para ter os materiais condensados para outros e compartir.

Seguir traballando en como sistematizar esa formación para a participación a través das aulas. Incluso, traballar no ámbito non formal. Sería interesante concretar metodoloxías, experiencias, procedementos que metodoloxicamente se poidan repetir, que teñan un procedemento. A metodoloxía do globo: luces-cámara-acción, moi interesante pola claridade. É moi sintético. Problemas concreto, análise sintáctico, posibles expectativas. Pode ser útil para axudar a sintetizar o que se fai nas aulas. Utilizar esta metodoloxía para recoller as actividades que se poden levar a cabo y compartilas.

Gustaríalles ter a visión para un curso enteiro y una rede de centros: saber en que traballa cada quen, estar en contacto eu con eses profesores, e intercambiar entre ese pequeno grupo de centros, a idea entre todos. Xestionar un intercambio parcial deses temas, e ao final o encontro do globo. Sen deixar de dar o protagonismo aos rapaces para que eles/as decidan o tema e desenvolvemento.

Para a Universidade sería importante traballar non so con entidades, senón tamén cos centros.

O equipo técnico e voluntariado afirman que hai traballar moito na parte educativo e co profesorado, para que se perciba como algo máis colectivo, non tanto organización e profesorado. Como levar isto ao alumnado, facelo máis atractivo.

PROCESOS TRANSVERSAIS

Segundo a Xunta Directiva, fálalles imaxinar cal é o modelo de Xunta Directiva ideal. Ten que ser participada e diversa.

Ademais, as súas opinións reflicten que falta a parte de integración entre a Xunta Directiva e o Equipo técnico. Máis espazos de encontro entre ambas partes e tamén espazos de distensión.

O tema da sustentabilidade é outro tema que preocupa á Xunta Directiva, aínda que cada vez menos. Consideran que nun futuro teñen que establecer procedementos de quen son e que queren, métodos de traballo e formas de facer (actas, avaliación, rendición de contas...) para que as persoas que tomen o relevo teñan ferramentas para facelo con máis garantías.

O equipo técnico e voluntariado consideran que agora hai que comezar a implementar a participación de xeito sistematiza, protocolarizado ou procedimentado, para que sexa efectivo e real e se consolide como práctica institucional para sempre.

Que eses procesos que quedan do actual proxecto sexan o máis participados posibles: tendas de Comercio Xusto, Prisma, profesorado, Xunta Directiva.

Acoller de esa xente para que forme parte de SI en calquera forma, sexa prisma, voluntariado, xunta, órbita, a xente coa se contactou.

Cidadanía considera que unha cousa clave é seguir afondando na comunicación cara a sociedade: no coidado das webs, nos boletíns... Mimar esa parte, que o traballo que se fai se coñeza, porque tamén retroalimenta as persoas que participan en SIG, como por exemplo ao alumnado.

Dende a equipa consultora que elaborou este documento consideramos importante as seguintes cousas:



37

1. Coidar a transmisión dos procesos, de tal maneira que todas as persoas saiban onde se atopan en cada momento dentro do proceso, e cal é o obxectivo da súa participación, tanto en xeral, como no momento preciso.
2. Reforzar o coñecemento da estrutura e funcionamento de "O Globo", sobre todo nas persoas colaboradoras externas.
3. Afondar no traballo de difusión de "O Globo" cara o externo da entidade.
4. Socializar todas as sistematizacións, protocolos ou pautas de actuación dos procesos, avaliacións, etc... coas persoas participantes relacionadas, de tal maneira que a comunicación flúa de maneira bidireccional e continua.
5. Seguir facendo un traballo tan coidado e participado como o de ata agora, co fin de que os retos e as propostas de mellora elixidas para continuar este camiño, teñan un impacto realmente importante (como foi o de "Horizonte 2030").

BIBLIOGRAFÍA

Redinfor Perú (2017). Material e bibliografía complementaria do curso virtual: *Sistematización de Experiencias de Programas y Proyectos Sociales*. Redinfor Servicios para el Desarrollo.

Redinfor Perú (2018). Material e bibliografía complementaria do curso virtual: *Monitoreo y Evaluación de Programas y Proyecto Sociales*. Redinfor Servicios para el Desarrollo.

ANEXOS

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO

Bos días, tardes ou noites,

Facémosvos chegar este cuestionario, co fin de que respondades unha serie de preguntas sobre todo o acontecido durante o proceso “Horizonte 2023” dende o seu comezo ata agora.

O primeiro que vos queremos mostrar é un pequeno vídeo que marca os fitos condutores do proceso, os momentos sinalados de formación, reunións, xuntanzas e demais mecanismos de participación que deron como resultado a creación deste conxunto de experiencias que é “Horizonte 2023” e que sen a vosa colaboración non tería sido posible.

Con este vídeo queremos facervos conscientes de todo o traballo desenvolvido por todas e volver a recordar eses momentos de unión e creación colectiva que alimentaron a creación de “O Globo” como ferramenta de participación.

Despois do vídeo, aparecen unha serie de preguntas, co obxectivo de que avaliades os diferentes procesos desenvolvidos nesta experiencia que é “Horizonte 2023”.

A vosas aportacións son importantes para nós, xa que con esta enquisa comeza o proceso de sistematización da experiencia, co fin de recoller as boas prácticas que tiveron lugar, e determinar que cousas deberemos ter en conta nun futuro para mellorar.

Moitas grazas pola voso tempo e a vosa participación!

Sen máis, premede no seguinte enlace para dar paso ao resumo do que foi a experiencia “Horizonte 2030”. Esperamos que vos guste e os vexades reflectidas en todos os diferentes procesos que culminaron ca realización do II encontro de O Globo.

1. A que grupo pertences dentro desta sistematización?
 - Profesora, Prisma e Órbita.
 - Xunta Directiva.

- Equipo técnico e Voluntariado

2. Dentro da experiencia de “Horizonte 2023” tivo lugar un proceso de formación continúa: varias sesións de formación en participación (da man de Cidadanía a través de Ana Lorenzo), formación en intelixencia emocional, varias sesión de formación en liderados transformadores (coa colaboración de Haydee Castillo) e a formación en oratoria, que que vos uniron en diferentes puntos xeográficos e virtuais: Arqueixal, Castelo de Santa Cruz, Albergue de Gandarío, Albergue de Don Bosco en Santiago de Compostela, Pontevedra, encontros virtuais para as sesións con Haydee e encontro presencial reducido para a formación de oratoria.

A continuación, pedímosche que respondas as seguintes preguntas dende a túa valoración persoal (*Non hai respostas mellores ou peores, só pedímosche que respondas con sinceridade, a túa verdadeira opinión é o precisamos*)

- Este proceso no que a formación en participación foi o eixe vertebrador, dende a túa perspectiva, foi un punto forte ou punto débil dentro da experiencia “HORIZONTE 2030”?

Forte

Débil

Por que? (Pregunta aberta)

- Tivo algún impacto en ti?

Si.

Non.

- Cal foi este impacto? **Resposta aberta.**
- Que factores internos ou externos o motivaron? **Resposta aberta.**

3. Outro dos procesos que destacaron na experiencia “Horizonte 2030” foi a creación de “O Globo” como ferramenta de participación. Este proceso foi longo, déronse diversas reunións para crear e nutrir esta ferramenta, así coma dous encontros conmemorativas para afianzala e reafirmar o seu poder e valía como espazo de transformación social: creación do prisma coma órgano encargo de deseñar “O Globo”, diversas xuntanzas para nutri-lo da estrutura necesaria como ferramenta de participación (como por

exemplo, a xuntanza formativa do Globo para a promoción da participación en SIG, o traballo na promoción do mesmo, etc.), o I encontro (presencial) de O Globo en Ciencias da Educación con unha participación de 150 persoas e o II encontro de O Globo con máis de 70 persoas participando virtualmente.

A continuación, pedímosche que respondas as seguintes preguntas dende a túa valoración persoal (*Non hai respostas mellores ou peores, só pedímosche que respondas con sinceridade, a túa verdadeira opinión é o precisamos*)

- Este proceso de creación conxunta dunha ferramenta que transcende a SI Galicia, dende a túa perspectiva, foi un punto forte ou punto débil dentro da experiencia “HORIZONTE 2030”?

Forte

Débil

Por que? (Pregunta aberta)

- Tivo algún impacto en ti?

Si.

Non.

- Cal foi este impacto? **Resposta aberta.**
- Que factores internos ou externos o motivaron? **Resposta aberta.**

4. O terceiro proceso, tamén importante, desta experiencia “Horizonte 2030” ten que ver coa parte educativa, con todo o traballo realizado nos centros educativos, tanto co profesorado coma co alumnado. Dende o deseño da proposta de intervención para nas aulas (2018) e a validación da mesma (2019), ata proceso de intervención que deu lugar as micro experiencias (2019-2020) que nutriron o I encontro do Globo e a plataforma virtual dunha este ano de confinamento.

Pedímosche que respondas as seguintes preguntas dende a túa valoración persoal (*Non hai respostas mellores ou peores, só pedímosche que respondas con sinceridade, a túa verdadeira opinión é o precisamos*)

- Este proceso que ten que ver coa parte educativa, dende a túa perspectiva, foi un punto forte ou punto débil dentro da experiencia “HORIZONTE 2030”?

Forte

Débil

Por que? (Pregunta aberta)

- Tivo algún impacto en ti?

Si.

Non.

- Cal foi este impacto? **Resposta aberta.**
- Que factores internos ou externos o motivaron? **Resposta aberta.**

5. Por último, queremos saber a túa valoración dos procesos transversais que nutriron a experiencia “Horizonte 2030” e que sen eles non podería terse dado. Referímonos a cousas coma as reunións de coordinación, o proceso de comunicación coa organización, a realización do Plan de Comunicación ou o proceso de elaboración do Plan Estratégico Xuvenil, por exemplo.

Pedímosche que respondas as seguintes preguntas dende a túa valoración persoal (*Non hai respostas mellores ou peores, só pedímosche que respondas con sinceridade, a túa verdadeira opinión é o precisamos*)

- Estes procesos transversais, dende a túa perspectiva, foi un punto forte ou punto débil dentro da experiencia “HORIZONTE 2030”?

Forte

Débil

Por que? (Pregunta aberta)

- Tivo algún impacto en ti?

Si.

Non.

- Cal foi este impacto? **Resposta aberta.**
- Que factores internos ou externos o motivaron? **Resposta aberta.**

GUÍA DOS PROCESOS DE FACILITACIÓN

44

PREGUNTA INICIAL SEGUNDO GRUPO DESTINARIO

- ESTE PROCESO SERVÍU PARA MELLORAR A TÚA PARTICIPACIÓN NA ENTIDADE? EN QUE SENTIDO? (XD, ET, VOL)
- SINTES QUE ESTE PROCESO SIRVÍU PARA MELLORAR AS TÚAS CAPACIDADES CARA A PARTICIPACIÓN? SINTE QUE DURANTE ESTE PROCESO TES PARTICIPADO SOCIALMENTE OU FOMENTADO A PARTICIPACIÓN? EN QUE SENTIDO? (PROF, PRISMA e ÓRBITA)

PREGUNTA FINAL

- COMO RESULTOU ESTE EXERCICIO? QUE COUSAS TE CHAMARON?

ENTREVISTAS EN PROFUNDIDADE

Xunta Directiva

1. *Con vistas á sistematización, esta experiencia de "Horizonte 2030" en global, é dicir, este 3 anos de proxecto, serviron para mellorar a túa participación na entidade? en que sentido?*
2. *Consideras que a ferramenta do O Globo contribúe á participación dentro da entidade? En que sentido?*
3. *E cara fóra? En que sentido?*

Equipo técnico e Voluntariado

1. *Consideras que a ferramenta do O Globo contribúe á participación dentro da entidade? En que sentido?*
2. *E cara fóra? En que sentido?*

ENTREVISTA EN PROFUNDIDADE A CIDADANÍA

45

Para realizar o proceso de sistematización, dividimos todo o programa de “Horizonte 2030” en diferentes macro-procesos: un ten que ver coas formación, outro ten que ver coa parte educativa e, por último, o referido a O Globo. Ademais, contamos cun apartado de elementos transversais que fixeron posible o desenvolvemento desde programa, como é o fortalecemento da xunta directiva (impacto non esperado na Fase I, que deu lugar a outras circunstancias e posicionamentos dende aquela)

Ti fixeches un acompañamento importe en tres deste procesos...

- No primeiro, coa formación en participación.
- No referente ao O Globo (Deseño, Prisma, Micro-experiencias e I e II Encontro)
- E tamén, no fortalecemento da xunta directiva.

Respecto de todo isto:

1. Consideras que existiron cambios cuantitativos e/ou cualitativos na forma de participar das persoas que formar a entidade (tanto equipo técnico como xunta directiva)?
2. Que cambios notaches?
3. Existiu diferenza á hora de acompañar a Solidariedade Internacional con respecto doutras entidades?
4. Se tiveras que cualificar este cada un deste tres procesos en puntos débiles ou fortes, como os cualificarías e por que?
5. A equipa técnica considera que o apoio que lles prestaches e a confianza que depositaches nestas, o “vosotras podéis”, é un punto importante para ter conseguido todo isto. Considéralo ti tamén así? Por que pensas que foi tan importante para elas?
6. Para rematar, que consellos para o futuro lle daría á entidade si ti seguiras acompañando a Solidariedade nun futuro?

FIN: *** Gustaríache comentar algo máis do que non teñamos falado ata o de agora?**