



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Embassy of Switzerland in Mozambique

medicorfoundation
Liechtenstein

ABORDAGEM DO GRUPO COOPERATIVO

MANUAL
PASSO A PASSO



Formação ligada ao emprego: acessível, flexível e inclusivo.



HELVETAS

A Helvetas é uma organização de desenvolvimento política e denominacionalmente neutra. Na Suíça, a Helvetas está estruturada como uma associação de 100.000 membros e doadores e é apoiada por doze grupos regionais de voluntários.

Helvetas

Autores:

Equipas do projecto Helvetas da HOJE, CG-MOZ e CAP-CD:
Adrien Rebord, Inês Domingos, Safinia Aiuba, Tome Alberto,
Issa Ali, Gilda Inteca, Bernardeth Alua, Graça Ricardo

Colaboradores:

Mety Gondola - Secretário de Estado de Nampula
Katharina Walker - Helvetas

Fotos: Amir Amido Zamane

Design: Envinion

Nampula/Bern,
Setembro 2021

Abordagem do Grupo Cooperativo

Formação ligada ao emprego: acessível, flexível e inclusivo.

Índice

Lista de Abreviaturas.....	5
Prefácio	6
Agradecimentos	7
Introdução.....	8
Contexto	8
Juventude em Moçambique	9
Ideal: actualização dos mecanismos informais.....	10
Abordagem do Grupo Cooperativo.....	11
Os atores da Abordagem do Grupo Cooperativo	14
O processo do Grupo Cooperativo	18
Principais Passos dos Grupos Cooperativos.....	19
Grupo Cooperativo - as etapas em detalhe	19
Características da abordagem	29
Acessibilidade	29
Flexibilidade	29
Inclusão.....	30
Ligação ao emprego	31
Controlo de qualidade: ligação entre sistemas de educação formal e informal.....	32
Entrevista com Mety Gondola, Secretário de Estado de Nampula	34
Implementação em contexto frágil	37
Principais tomadas de decisão.....	40

Lista de Abreviaturas

CAP-CD	Capacidades para o Projecto Cabo-Delgado
CG	Grupos Cooperativos
CGA	Abordagem do Grupo Cooperativo
CG-MOZ	Projecto de Grupos Cooperativos em Moçambique
DPE	Directora Provincial de Educação
Helvetas	Helvetas Intercooperação Suíça
HOJE	Habilidades mais Oportunidades resulta em Jovem com Emprego - Projecto
IDP	Pessoa Deslocada Internamente
ILO	Organização Internacional do Trabalho
OGA	Abordagem do Grupo de Oportunidades
PIREP	Programa Integrado da Reforma da Educação Profissional
SDC	Agência Suíça para o Desenvolvimento e Cooperação
SDEJT	Serviço Distrital para a Educação, Juventude e Tecnologia
TVET	Ensino e Formação Técnico-Profissional
VSD	Desenvolvimento de Competências Vocacionais

Prefácio

Os jovens enfrentam muitos desafios na sua introdução ao mundo ou ao trabalho, tais como a pouca alfabetização que os impede de aceder a instituições educativas formais, a má situação económica dos jovens chefes de família, ou jovens mulheres que interromperam os seus estudos após um casamento precoce. Se as barreiras económicas e sociais são apontadas como principais razões para o abandono escolar, a distância física até o local de formação é muitas vezes negligenciada no desenvolvimento de modelos de formação. Esta situação é muitas vezes agravada em tempos de crise como a recente pandemia da COVID-19.

A Helvetas introduziu os Grupos Cooperativos ou Abordagem do Grupo Cooperativo (CGA) no projecto HOJE em Moçambique. É um desenvolvimento e adaptação adicional ao contexto de Moçambique da Abordagem do Grupo de Oportunidades (OGA). A abordagem provou ser muito bem-sucedida na formação e capacitação de jovens desfavorecidos nas zonas rurais, semi-urbanas e urbanas, num processo de aprendizagem pela prática. As principais características são a sua acessibilidade, flexibilidade e inclusividade.

A Abordagem do Grupo Cooperativo responde perfeitamente aos momentos de crise em que os jovens não têm acesso a esquemas de formação formal. Proporciona-lhes competências, conhecimentos e, ao mesmo tempo, permite-lhes continuar ou iniciar uma actividade remunerada, mantendo-os afastados da armadilha da pobreza e dos problemas sociais. A abordagem permite aos jovens ingressar numa profissão, conectar-se com colegas e um mestre experiente, beneficiar-se da formação em habilidades de vida, aprender e partilhar competências técnicas, experimentar desafios reais relacionados ao trabalho com supervisão adequada, desenvolver técnicas empresariais e relacioná-las com ações práticas de mercado: clientes, material, equipamentos, produção, economia e investimento.

A abordagem permite que jovens comprometidos tenham acesso a treinamento dentro de sua comunidade sem percorrerem longas distâncias, a menos de 30 minutos de sua casa. Propõe que eles escolham uma profissão que possam aprender em seu próprio bairro ou em comunidades próximas. Em caso de desempenho satisfatório, eles permanecem conectados ao seu provedor de treinamento e assim fortalecem a competitividade do seu micro negócio. Alternativamente, eles podem decidir lançar sua própria actividade de pequeno negócio com ou sem a formação de pares.

Pequenos empresários e instituições governamentais locais expressaram o desejo de levar adiante a abordagem e apoiar os jovens na sua inserção no mercado de trabalho. Por isso, desenvolvemos este manual passo a passo para qualquer outra instituição, organização ou iniciativa. Estamos confiantes de que ele fornecerá orientação clara, concisa e prática para aqueles interessados em utilizar a Abordagem de Grupos Cooperativos para apoiar a inserção dos jovens no mercado de trabalho e no auto-emprego.

Inês Domingos

Coordenadora do Projecto HOJE & Assessora do Programa
GES Helvetas Intercooperação Suíça

Agradecimentos

A principal fonte do manual é a “Abordagem do Grupo de Oportunidades¹”, Manual desenvolvido por Mimoza Mirashi e Katharina Walker em 2018, que foi inspirado na LearnNet – “A abordagem da Rede de Aprendizagem²” de Edda Grunwald, Marian Nell e Janet Shapiro, desenvolvido em 2004 e financiado pelo BMZ/GTZ.

Os autores são especialmente gratos ao Fundo de Educação da SDC: Inovação encontra a Educação, abrindo uma janela COVID-19, propondo uma resposta rápida a uma situação desafiadora e proporcionando a oportunidade de demonstrar mais uma vez que a crise é um terreno fértil para a inovação.

Eles também agradecem à Fundação Medicor pelo apoio contínuo ao projeto HOJE, que iniciou a abordagem e a ampliou através do co-financiamento da CG-MOZ durante a pandemia de 2020.

Este manual foi produzido pelo pessoal do projecto HOJE, do Projecto Grupos Cooperativos em Moçambique (CG-MOZ) e do Projecto Capacidades para Cabo Delgado (CAP-CD). Inclui testemunhos das autoridades locais, provedores de formação local e jovens em Cuamba, Malema, Ribaué e Nampula.

Um agradecimento especial vai para os parceiros do projecto HOJE, CG-MOZ e CAP-CD, públicos e privados, que testaram a abordagem e forneceram feedback regular à equipa do projecto e através de vários workshops. Os seus conhecimentos em diferentes contextos e ofícios servirão para futuras iniciativas de apoio aos jovens. Isto não teria sido possível sem a sua dedicação para acompanhar os jovens no emprego e auto-emprego, utilizando os seus locais de trabalho como recursos para apoiar a formação e produção.

¹ <https://www.helvetas.org/en/switzerland/what-we-do/our-topics/youth>

² Edda Grunwald, M. S. (2004). LearnNet - The Learning Network Approach. GTZ. GIZ. (n.d.). <https://www.giz.de/expertise>. Retrieved from The learning networks approach (Learn-Net): <https://www.giz.de/expertise/html/12752.html>

Introdução

A Helvetas tem estado activa em Moçambique desde 1979 e implementa, actualmente, vários projectos sobre o desenvolvimento de competências vocacionais (DCV), água, saneamento e higiene (WASH), desenvolvimento de sistemas de mercado na agricultura e governação. Estas iniciativas centram-se nas três províncias do norte: Cabo Delgado, Nampula e Niassa. Os três projectos de DCV seguintes utilizam a Abordagem de Grupo Cooperativo.



O projecto HOJE começou em 2017 com o objectivo de responder ao problema do desemprego juvenil, preparando jovens dos 15 aos 35 anos para o mundo do trabalho através de cursos de curta duração. Isto leva ao emprego e ao rendimento dos jovens.

Em 2020, o surto da COVID-19 teve como principais consequências o encerramento das escolas, reforçando a relevância da Abordagem do Grupo Cooperativo lançada com a denominação HOJE. A abordagem foi ampliada com o CG-MOZ, um projeto co-financiado pelo Fundo de Educação da SDC: Inovação encontra a Educação. Perto de sua casa, os jovens se beneficiam do conhecimento e experiência de profissionais qualificados com um negócio de sucesso, mas também de suas redes sociais, seu acesso a potenciais clientes e mercados, permitindo-lhes encontrar emprego ou oportunidades viáveis de auto-emprego.

Em 2021, a Helvetas recebeu do UNICEF o projecto CAP-CD que visa contribuir para o desenvolvimento de competências para a vida dos adolescentes em três distritos da Província. Apoiar os jovens (75% dos deslocados internos) num contexto de emergência resultante de ataques armados.

Contexto

A economia de Moçambique mostrou desde 2016 uma desaceleração, um agravamento da situação fiscal do governo e um aumento do nível da dívida. O país continua a contar com a indústria extractiva. Outros sectores são incapazes de gerar um volume suficiente de empregos e o sector agrícola continua a ser o maior empregador, gerando 75% do emprego, mas representando apenas cerca de 20% do PIB.

O Governo de Moçambique implementa actualmente um programa de reforma da TVET, o Programa Integrado da Reforma da Educação Profissional (PIREP), para colmatar a falta de competências da mão-de-obra nacional. No entanto, como cerca de dois terços da população moçambicana de mais de 31 milhões vive e trabalha nas zonas rurais, são necessários mecanismos complementares não formais para garantir ofertas de formação acessíveis e inclusivas. Para colmatar esta lacuna, a Abordagem do Grupo Cooperativo foi implementada em Nampula, a província mais populosa de Moçambique, províncias do Niassa e Cabo Delgado.³

³ <https://www.portaldogoverno.gov.mz/>



Juventude em Moçambique

Os projectos DCV implementados pela Helvetas no Norte de Moçambique respondem aos objetivos do governo de fornecer educação acessível de acordo com as necessidades do mercado. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que 43% da força de trabalho de 15 a 24 anos está desempregada, o dobro do desemprego geral.⁴ Os particularmente afectados são os jovens do segmento de mercado de trabalho de baixa qualificação e de baixa remuneração.

O projeto CG-MOZ entrevistou 545 estagiários, levando a informações valiosas para entender o perfil e as necessidades dos jovens que frequentam o treinamento dos Grupos Cooperativos.⁵ A idade média deles é de 20 anos e 78% são desistências escolares, principalmente por razões económicas (85%) ou distância da escola (8%). Somente 7% destes vivem numa casa de cimento, 69% dormem debaixo de um telhado de palha e apenas 4% têm acesso directo à água (75% têm electricidade e 64% têm sanitários). Apesar da sua pobreza evidente, 59% deles têm um telemóvel e até 18% têm um smartphone, demonstrando o potencial da aprendizagem digital. 98% dos formandos vêm ao local de formação a pé, pois necessitam de menos de 30 minutos; (78%) ou menos de uma hora (17%) confirmando a acessibilidade da Abordagem do Grupo Cooperativo.

⁴ <https://www.ilo.org/emppolicy/countries/mozambique/lang--en/index.htm>
⁵ <https://kobo.humanitarianresponse.info/>



Propósito: actualização dos mecanismos informais

A Abordagem de Grupo Cooperativo é uma de muitos exemplos de utilização de mecanismos tradicionais de transferência de competências e sua atualização em coordenação com os actores locais. A lógica da abordagem baseia-se “nas oportunidades oferecidas pelos sistemas informais de aprendizagem para melhorar a provisão de competências na economia informal, a fim de oferecer aos jovens formas de empregos mais produtivos e decentes”.⁶

Fomentar melhorias a partir de dentro do sistema atual é geralmente a opção preferida. Ela pretende actualizar e estruturar esses aprendizados informais sem torná-los muito pesados e administrativos. Como tal, a Abordagem do Grupo Cooperativo é uma alternativa não-formal convincente para os jovens que não podem ter acesso à formação profissional formal. Demasiado velhos para se qualificarem para a educação básica, tendo falhado a entrada no auto-emprego ou o emprego assalariado, correm o risco de se tornarem uma geração perdida para além da crise da COVID-19.



APRENDIZAGEM INFORMAL

A aprendizagem informal é um importante sistema de formação em muitas economias informais urbanas e rurais. Baseia-se num acordo de formação entre um aprendiz e um mestre artesão. Neste acordo, que pode ser escrito ou oral, o mestre artesão compromete-se a treinar o aprendiz em todas as habilidades relevantes ao seu ofício, enquanto o aprendiz compromete-se a contribuir produtivamente para o trabalho da empresa. A formação é integrada no processo de produção e os aprendizes aprendem ao trabalhar ao lado do artesão experiente. Embora a aprendizagem formal se baseie em políticas e legislação de formação, os acordos de aprendizagem informal estão incorporados na cultura e tradições locais, com os incentivos para participar de ambos os lados enraizados nas normas e costumes da sociedade [OIT, Policy Brief].

⁶ ILO. (2011). Upgrading informal apprenticeship systems, Skills for employment - Policy Brief. Geneva: ILO

Abordagem do Grupo Cooperativo

A Abordagem do Grupo Cooperativo, inspirada na abordagem do grupo de oportunidades⁷, partilha poucos benefícios essenciais observados directamente em Moçambique:



É ideal para a **diversificação e especialização do comércio**, criando mais oportunidades de emprego e aumentando a competitividade. No Norte de Moçambique, a maioria dos prestadores de formação formal oferecem os mesmos tipos de formação em profissões já saturadas.



Facilita o **acesso aos grupos vulneráveis**, em particular àqueles com baixa escolaridade que não podem entrar no sistema formal, àqueles que uma actividade diária geradora de renda é de vital necessidade e aos jovens rurais que vivem muito longe de um centro de treinamento formal.



Oferece **formação orientada para o mercado de trabalho**, permitindo aos artesãos e microempresas altamente qualificados partilhar anos de prática com os jovens da sua comunidade, de uma forma estruturada.

A história do carpinteiro: do auto-negócio para uma empresa de seis sócios

Um jovem carpinteiro em Ribaué trabalhava por conta própria. Depois de aprender no trabalho com um artesão, ele trabalhou sozinho durante alguns anos com ferramentas limitadas. Foi um trabalho duro para ele fazer apenas uma cama em três semanas ou uma porta em quatro dias. Serrar e lixar são actividades particularmente cansativas.

Formando um Grupo Cooperativo, ele treinou mais jovens durante quatro meses e rapidamente percebeu um enorme aumento em sua produção, traduzindo-se em benefícios financeiros. Ele reinvestiu as taxas de treinamento em equipamentos. Os estagiários mais experientes especializaram-se em medir e cortar enquanto o mais jovem supervisionava o lixamento.

Após seis meses, todos eles decidiram ficar juntos, podendo produzir uma cama ou três portas por semana. Cada associado também participa das vendas, tentando conseguir novos clientes do bairro. Enquanto o treinador inicial mantém uma pequena margem, o dinheiro ganho é então dividido igualmente entre os membros do grupo.



⁷ <https://www.youthpower.org/sites/default/files/YouthPower/files/resources/Opportunity%20Group%20Manual.pdf>

Os Grupos Cooperativos têm uma forte orientação para o mercado e utilizam a aprendizagem baseada no trabalho⁸. Um artesão ou uma pequena empresa actua como formador dos jovens da sua comunidade e treina-os no local de trabalho num ambiente não formal. Os cursos de formação têm a duração de seis meses: formação teórica e prática com o formador durante quatro meses, seguida de um estágio de dois meses com o mesmo formador ou em outra oficina, ou o início da actividade geradora de rendimentos.

Os Grupos Cooperativos capacitam as autoridades locais num papel facilitador para vincular os jovens desempregados “ficando em casa” com empresas locais com uma reputação de longa data na região. Outra característica-chave do modelo é a importância dada aos laços comunitários. As redes sociais desempenham um papel importante para o emprego e o empreendedorismo em qualquer parte do mundo, mas elas estão no coração da abordagem do Grupo Cooperativo.



A inserção no mercado de trabalho não depende apenas das competências e do comportamento dos jovens, mas também dos seus recursos e do apoio das pessoas a que podem ter acesso. O capital social é essencial em Moçambique. Portanto, os jovens dependerão fortemente das ligações dos formadores e das empresas para se tornarem indivíduos mais bem conectados. Os jovens continuam a estar ligados ao seu formador beneficiando de uma experiência contínua e muitas vezes de um pequeno rendimento para o seu trabalho. Isto também dá mais flexibilidade ao formador que pode receber ordens mais importantes e ser reconhecido pela comunidade como prestando um serviço social essencial. Isto resulta numa pequena cooperativa em torno do formador que fortalece uma posição no mercado e beneficia de recursos adicionais.

Os jovens e suas famílias frequentemente anunciam para o negócio do treinador e ajudam a conseguir novos clientes na vizinhança.

No contexto da COVID-19, o aspecto cooperativo aumentou com as novas necessidades. Os participantes comprometeram-se a apoiar as famílias, uns dos outros nestes tempos difíceis e escolheram uma “Madrinha/Padrinho” do bairro para aconselhamento e cuidados na carreira. Este treinador de vida não orienta apenas os jovens na vida profissional e fornece orientação sobre comportamento socioprofissional e comunicação; ele também fornece habilidades básicas de vida relativas ao engajamento cívico. Assim, os jovens são estimulados a se envolver nos projetos de desenvolvimento de seu bairro e apoiar os membros da comunidade que possam precisar de apoio adicional durante ou após a crise.

⁸ <https://cte.ed.gov/wbltoolkit/>



Os benefícios adicionais incluem:



O baixo número de jovens (5) garante um acompanhamento adequado por parte do formador e uma elevada qualidade de formação. Apesar dos recursos intensivos para o acompanhamento, a diversificação e descentralização do treinamento aumenta as taxas de inserção.



Os laços comunitários se fortalecem, construindo redes sociais e reforçando o engajamento cívico.



O formador é também um mentor para a vida, e o primeiro empregador ou parceiro de negócios dos jovens. A capacitação dos formadores em competências de vida e empreendedorismo ajuda-os na gestão do seu negócio, mas também os torna responsáveis pelos passos futuros dos seus formandos.



Os jovens beneficiam dos recursos do provedor de treinamento (rede, ferramentas, equipamentos, infra-estruturas) que muitas vezes abrem suas oficinas após o treinamento para permitir que os jovens desenvolvam sua própria actividade.

Os atores da abordagem do Grupo Cooperativo

Jovens

Os principais interessados, ou seja, as pessoas que irão beneficiar directamente das intervenções, são jovens moçambicanos de 15 a 35 anos de idade que não estão na educação, emprego e formação (NEETs). A maioria dos jovens do Norte de Moçambique pode ser considerada em desvantagem, uma vez que quase $\frac{3}{4}$ das pessoas com mais de 15 anos de idade não têm o ensino primário completo, o que significa menos de 5 anos de escolaridade geral e apenas 0,2 % com educação técnica. Como as mulheres são mais afectadas pela escassa educação, formação e emprego, a abordagem visa alcançar a todos os jovens (auto-) empregados, 40% são mulheres.

Os critérios de selecção são seguintes:



Critérios de selecção para juventude

Ser moçambicano entre 15 e 35 anos de idade

Vir de uma família com rendimentos baixos ou nulos

Viver na localidade onde o projecto tem lugar

Não frequentar nenhum curso ou estabelecimento de ensino (estar fora da escola)

Não beneficiar de um programa como os desenvolvidos pela Helvetas

Estar interessado em adquirir ou aumentar as competências e comprometer-se a frequentar a formação na sua totalidade

Ser vulnerável: jovens chefes de família, mulheres solteiras e viúvas, jovens órfãos, maternidade/paternidade precoce

Concordar em contribuir para a sua formação (mulheres 5% e homens 10% do valor da formação)

Para assegurar a conclusão completa do treinamento e a inserção relacionada, os jovens mais sérios e motivados são seleccionados para assinar um acordo com os provedores de treinamento que serão remunerados com base nos resultados.

Provedores de treinamento

Os prestadores de formação são actores privados de diferentes dimensões, tais como artesãos, PMEs ou uma empresa líder. Agrupar alguns deles em associações também tem mostrado bons resultados. Os critérios de selecção dos formadores dos Grupos Cooperativos são:



Critérios de selecção do fornecedor da formação não formal

5-anos de experiência no ofício

Infra-estruturas e equipamentos adaptados para a formação de 5 jovens

Boa reputação dentro da comunidade

Motivação para transmitir conhecimento aos jovens

Experiência na formação de outros

Relações estabelecidas no sector para colocação em empregos

Procura importante (ex. fluxo de clientes) para garantir a formação no local de trabalho

Seus juros não são necessariamente financeiros, pois o valor pago a eles cobre apenas o que é necessário (equipamento, tempo, material) para o treinamento. Mas outros benefícios surgiram durante as oficinas de feedback e podem ser fundamentais para engajar novos provedores de treinamento:

- Os jovens trazem novas ideias, como o conhecimento digital, ajudando os artesãos a impulsionar o seu marketing e vendas;
- Os jovens trazem frequentemente mais clientes, seja das suas redes sociais ou ajudando pro-activamente nas vendas;
- Mais pessoas se traduzem em mais mão-de-obra e insumos, transformando-se num impulsionador de negócios: fabricação mais rápida, aumento da produção, maior facilidade de manuseio, abertura permanente, mais tempo livre para o proprietário;
- Contribuir para a educação dos jovens aumenta a reputação do artesão, trazendo satisfação própria, mas também visibilidade;
- Como contribuem para o desenvolvimento dos jovens, as microempresas recebem frequentemente encomendas adicionais das autoridades locais (trabalho público) ou da comunidade.

Os prestadores de formação ficaram satisfeitos com o modelo e sugeriram, de forma proactiva, agrupar-se em associações sob uma forma legal com a liderança local. A cooperação entre empresas que oferecem formações melhora a transferência de conhecimentos e a adopção de novas tecnologias, mas também facilita a orientação profissional (as autoridades locais podem propor um conjunto completo de profissões) e a colocação profissional (uma empresa pode colocar um dos formandos noutra empresa da associação).

Além disso, essa colaboração pode ajudar essas empresas a ter acesso a contratos maiores, reduzir a sazonalidade, encontrar funcionários mais qualificados, beneficiar de equipamentos diversos, compartilhar riscos e ter mais peso para os actores públicos ou para os formuladores de políticas. Tudo isto apoiando a sua competitividade.



AUMENTO DO HORÁRIO DE ABERTURA PARA CABELEIREIRO E SALÃO DE BELEZA

Em Nampula, um único salão de beleza não tinha fluxo de clientes suficiente para treinar adequadamente cinco jovens. Quatro salões, portanto, decidiram unir forças em uma associação, os estagiários girando entre eles de acordo com a demanda.

Os estagiários começaram com tarefas simples (lavagem, limpeza) antes de realizarem actividades mais complexas. Um dos principais benefícios observados pelos formadores foi poder atender muito mais clientes quando necessário (fins de semana e noites). Além disso, eles não estavam entediados quando não havia clientes (manhãs e tardes), pois eles estavam entregando a parte teórica do curso.

Após a formação, os donos do salão de beleza permitiram que os formandos viessem trabalhar durante as horas de ponta e chamavam-nos a pedido, quando havia muitos clientes ou para uma ocasião especial (ex. preparação para um casamento). O proprietário mantinha 40% da renda e os estagiários o restante.



Autoridades locais

Para assegurar a propriedade local e estabelecer a base para a futura expansão e institucionalização, a apresentação do projecto aos actores do governo a vários níveis (Provincial, Distrital, Posto Administrativo e Localidade) é de importância crucial. Os níveis inferiores podem fornecer informações-chave de campo, uma vez que têm contactos directos e regulares com a comunidade e os artesãos. Em Moçambique, o secretariado de bairro (secretário de bairro) desempenhou um papel crucial através do seu conhecimento do mercado de trabalho a nível micro. O envolvimento dos actores governamentais torna o modelo inovador credível e a formação não formal mais atractiva. Concluindo, a melhoria da qualidade e da reputação da aprendizagem informal caminham juntas.



O processo do Grupo Cooperativo

A escolha do processo do Grupo Cooperativo no contexto moçambicano é motivada por uma importante necessidade de diversificação e especialização que as instituições de ensino formal não são capazes de oferecer (lado da oferta), mas também pelas limitações para jovens com baixa escolaridade (abaixo da 7ª classe), dificuldades económicas ou distância para aderir à formação profissional formal (lado da procura).

O ponto de partida da abordagem é identificar um profissional qualificado com um negócio de sucesso, demonstrando interesse na formação e a vontade de expandir a actividade. Depois de desenvolver uma estrutura de formação simples, esta pessoa qualificada acolhe

VSD EM TEMPOS DE COVID-19

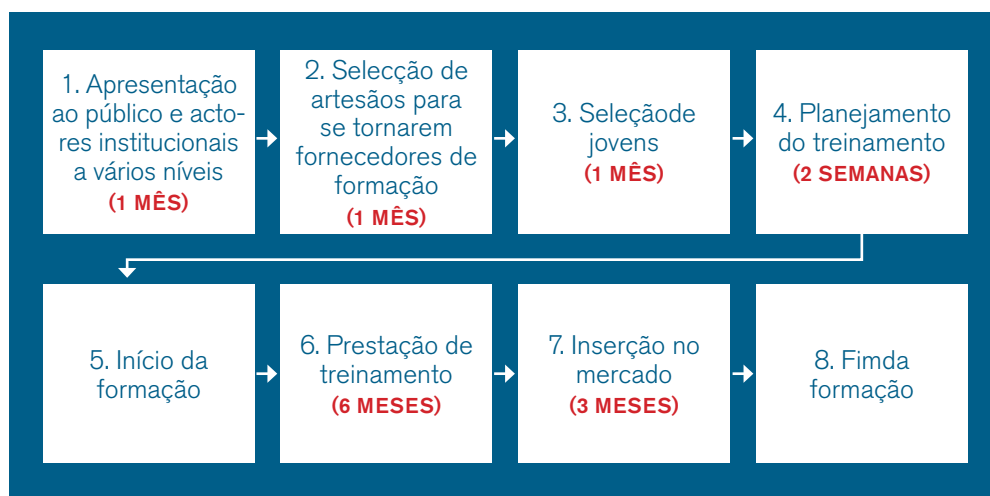
De uma perspectiva de risco de contaminação COVID-19, os grupos de cinco pessoas podem ser organizados localmente, e quase não há necessidade de viajar. A abordagem permite a formação de bairros aproveitando as estruturas sociais e construindo sobre o seu sistema de apoio. Os cursos em si podem ser organizados de forma a garantir o distanciamento social. A desinfecção pode ser assegurada e, no caso de um participante ficar doente, um grupo relativamente pequeno é afectado e pode ser isolado. Mensagens sobre a COVID-19 e comportamentos apropriados estão incluídas no currículo.

cinco jovens e treina-os no trabalho durante alguns meses, considerando as necessidades futuras em termos de produção. Ao mesmo tempo que lhes ensina uma forma específica de trabalho de acordo com a exigência da empresa, o empresário também se beneficia de mão-de-obra adicional a custo reduzido e de um pequeno pagamento (pelo projeto) pelo tempo gasto. Em troca, a empresa pode dar uma bolsa ou uma refeição aos jovens, o que é essencial para os mais desfavorecidos que dependem das escolas para a sua refeição diária.

Após a formação, os graduados podem ser recrutados pela empresa, tornar-se um associado ou ser colocados numa empresa ligada. O esquema é adaptado às profissões que necessitam de métodos práticos de ensino e que visam envolver mulheres e homens desfavorecidos. É possível incluir profissões recentemente identificadas muito rapidamente, uma vez que é administrativamente simples.

Principais Passos dos Grupos Cooperativos

O gráfico abaixo ilustra os principais passos na construção dos Grupos Cooperativos.



Grupo Cooperativo - os passos em detalhe

Para a criação de Grupos Cooperativos numa determinada comunidade, primeiro é realizada uma Avaliação Rápida de Mercado⁹:

- Reconhecer as competências existentes disponíveis;
- Avaliar a lacuna de competências a ser desenvolvida;
- Identificar potenciais provedores de treinamento;
- Levantamento do emprego existente, do empreendedorismo e dos serviços de apoio financeiro.

⁹ <https://beamexchange.org/resources/192/>

Com base nos resultados da Avaliação Rápida de Mercado, os Grupos Cooperativos são implementados da seguinte forma:

1 Apresentação ao público e aos actores institucionais a vários níveis

Para assegurar o envolvimento de todas as partes interessadas, são geralmente utilizadas três etapas principais:

- Elaborar uma carta e folhetos descrevendo a Abordagem do Grupo Cooperativo para ser compartilhada e endossada pelos actores institucionais de nível superior;
- Reunir-se com os actores institucionais do Governo para coordenar acções para a implementação de Grupos Cooperativos;
- Solicitar o apoio de actores governamentais a nível local (Posto Administrativo, Secretaria de Bairro) para identificar artesãos respeitáveis e jovens vulneráveis para incluí-los na selecção.



Dicas:

- O envolvimento de actores governamentais gera mais comprometimento dos artesãos para se tornarem fornecedores de treinamento e mais confiança dos jovens e suas famílias.
- Durante todo o processo de treinamento, é importante manter contacto com os actores governamentais para trocar informações relevantes.

2 Selecção de artesãos para se tornarem prestadores de formação

Como os prestadores de formação formal nem sempre estão disponíveis nas regiões-alvo específicas, os artesãos e as pequenas empresas representam muitas vezes o melhor conjunto de competências orientadas para o mercado. Para identificá-las e seleccioná-las, o conhecimento do contexto das autoridades locais é de grande ajuda:

- Partilhar com os actores do governo local os critérios de selecção dos prestadores de formação não formal;
- Solicitar aos actores do governo local uma lista de artesãos ou pequenas empresas que correspondam aos critérios;
- Visitar as oficinas dos potenciais formadores, verificar os dados apresentados para validação e seleccionar aqueles que respondam aos critérios de selecção exigidos pelo projecto;
- Reunir-se com os provedores de treinamento para apresentar a abordagem: responsabilidades do provedor de treinamento, critérios de selecção dos jovens e método de pagamento baseado em resultados.



Dicas:

- A selecção final dos prestadores de formação é feita pela equipa do projecto com base numa grelha de avaliação.
- Para envolver os actores privados, foi criada uma lista de argumentos para os convencer a participar com base nas ferramentas desenvolvidas pelo DC dVET¹⁰ e pelo Conjunto de ferramentas de aprendizagem baseadas no trabalho.¹¹



A história do alfaiate: das receitas irregulares às ordens públicas

Um alfaiate experiente em Malema tinha uma reputação muito boa na sua comunidade devido à alta qualidade de fabricação. Ele estava dirigindo uma pequena oficina com três diferentes costureiras para vários tipos de trabalho. Às vezes, uma jovem vinha para ajudá-lo, mas nunca estava disponível quando ele tinha muitas encomendas, pois a procura variava muito de uma semana para outra. Ele então tinha que subcontratar parte da produção a outro alfaiate, mas a qualidade nem sempre era satisfatória.

As autoridades locais recomendaram-no como formador e cinco jovens mulheres iniciaram a formação. Não só se sentiu orgulhoso de ter sido escolhido, mas muito feliz em transmitir o seu gosto pelo trabalho de qualidade aos jovens vulneráveis.

Após o treinamento, as cinco mulheres juntaram dinheiro de suas famílias e compraram uma máquina de costura que compartilharam, esperando ter dinheiro suficiente para a sua própria máquina. Como todas elas vivem a menos de cinco minutos a pé umas das outras, algumas a usam de manhã e outras à noite. Elas promovem a sua própria criação através do WhatsApp e do Facebook.

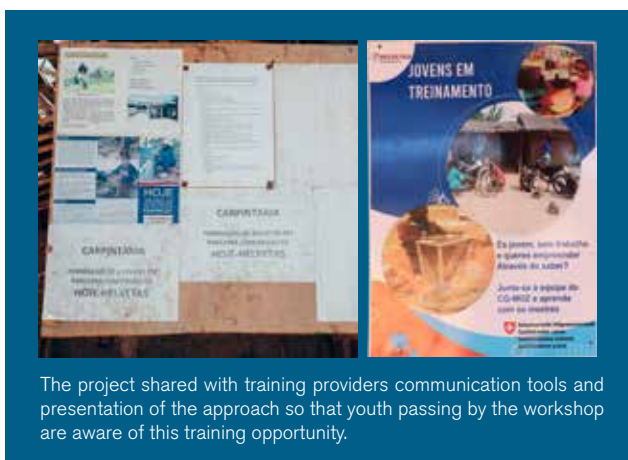
O formador subcontrata-as regularmente para uma parte da sua produção, pois sabe que elas oferecem a qualidade esperada: *“Acabei de aceitar fazer 100 fardas para as escolas locais. O município pediu-me isso, pois sabem que estou a capacitar as jovens mulheres”. Antes, eu teria dito que é muito trabalho, mas agora mantêm-nos os seis ocupados durante um mês!”*

¹⁰ <https://www.dcdualvet.org/en/topics-experiences/engaging-the-business-sector/>

¹¹ <https://cte.ed.gov/wbtoolkit/engaging.html>

3**Seleção de jovens**

Autoridades locais e líderes comunitários lideram o processo de mobilização e selecção de jovens e assim garantem que os grupos vulneráveis sejam alcançados seguindo os critérios do projeto. O envolvimento dos provedores de treinamento na selecção é crucial para garantir que os jovens correspondam às necessidades e expectativas dos empregadores. Os provedores de treinamento também podem propor jovens interessados do seu bairro que estejam dispostos a receber treinamento:



The project shared with training providers communication tools and presentation of the approach so that youth passing by the workshop are aware of this training opportunity.

- Partilhar os critérios de selecção dos jovens já definidos pelo projecto com os potenciais formadores e actores do governo local (Chefe do Posto Administrativo/Secretário do Bairro/Associações);
- Organizar, promover e conduzir campanhas através da mídia local (ex. rádio), boca a boca, folhetos e redes comunitárias;
- Solicitar aos actores do governo local e aos potenciais formadores que mobilizem os jovens;
- Solicitar aos actores do governo local e potenciais formadores que realizem reuniões com os jovens para explicar a abordagem, apresentar a oportunidade de aprendizagem, as competências que são oferecidas e desenhar uma lista de jovens interessados;
- Solicitar aos actores governamentais locais que compartilhem a lista de jovens com a equipam do projeto para verificação e validação dos dados;
- Reunir-se com os jovens nas oficinas de potenciais formadores para verificar a sua proveniência através de um questionário oral: como soube desta oportunidade? Você é um parente do profissional de treinamento? Você é um estudante e qual é a sua motivação?

**Dicas:**

- A formação funciona melhor quando o formador tem um papel activo na selecção dos jovens. Entretanto, qualquer conflito de interesse deve ser evitado, por exemplo, que o jovem seleccionado seja um parente do profissional de treinamento.
- Os jovens devem morar perto da oficina do provedor de treinamento para facilitar o seu envolvimento.

4**Planejamento de treinamento**

A formação é desenvolvida em colaboração com o prestador de formação, tendo em conta as suas capacidades e recursos. O pessoal do projeto ou um instituto de treinamento formal pode apoiar o processo:

- Em coordenação com a entidade formadora, definir as necessidades e objectivos da formação, bem como o horário, carga horária, local de formação, local de estágio, acompanhamento dos jovens durante e após a formação;
- Identificar as actividades que o prestador de formação desenvolve e alinhá-las de forma sequenciada e estruturada durante os 6 meses;
- Apoiar o provedor de treinamento na concepção do currículo e do conteúdo do programa;
- Apresente o Contrato de Prestação de Serviços Baseado em Resultados (ver caixa sobre financiamento baseado em resultados na página 24):
 - Estabelecer o contrato de acordo com o número de jovens contendo cláusulas sobre as responsabilidades dos provedores de treinamento e do projeto, modalidade de pagamento baseada em resultados, duração do contrato e anexar o currículo com o conteúdo do programa;
 - Reunir-se com o provedor de treinamento para explicar cuidadosamente o contrato;
 - Assine o contrato entre a equipa do projeto e o provedor de treinamento.

**Dicas:**

- O treinamento só deve começar depois que o contrato for assinado.

5**Início da Formação**

O desenvolvimento das capacidades dos prestadores de formação é essencial, em particular no que diz respeito às competências para a vida, competências pedagógicas, mentoria e empreendedorismo. Estas actividades de capacitação podem ser realizadas antes ou durante a formação.

- Capacitar os formadores com uma formação pedagógica de 2 dias destinada a dar-lhes a base para seguir o currículo, planear as actividades do dia e ajudar os jovens para que todos aprendam;
- Inquérito aos jovens em formação com a ferramenta Kobotoolbox para a criação da linha de base¹²;
- Acompanhar o início da formação (número de jovens, termos de compromisso, preenchimento de listas de presença, acompanhamento do currículo, feedback dos formadores sobre o desempenho do organismo de formação);
- Pagar a primeira parcela após duas semanas de treinamento ao provedor de treinamento;
- Organizar a formação em habilidades de vida dos jovens (2 dias) com o objectivo de proporcionar-lhes competências socioprofissionais, saúde e segurança no trabalho, proactividade e uma visão de futuro.

**Dicas:**

- A formação em competências para a vida, pedagogia e empreendedorismo pode ser realizada por um técnico de um instituto de formação formal ou por um perito externo.

6**Prestação de treinamento**

Durante o treinamento, a equipa do projeto deve:

- Acompanhar as sessões de formação pessoalmente e por vezes por telefone (cumprimento de horários, dedicação e empenho dos jovens, preenchimento de listas de presença, acompanhamento do currículo, funcionamento dos equipamentos ou ferramentas);
- Facilitar a avaliação das competências dos jovens e o compromisso do formador após 3 meses para verificar a qualidade da formação. Esta avaliação é geralmente realizada por um técnico do instituto de treinamento formal;
- Apoiar os formadores no preenchimento da ficha de avaliação e na alocação dos jovens num estágio de 2 meses. O estágio pode ser realizado com o mesmo profissional intensificando a prática e dando actividades específicas ou com outros artesãos da região;
- Organizar a formação empresarial dos jovens e dos prestadores de formação. Uma formação de 2 dias tem o objectivo de aprender como criar e gerir um negócio, ou seja, identificar oportunidades de negócio, gerir custos e preparar um plano de negócios;

¹² <https://www.kobotoolbox.org/>

- Levantamento da satisfação dos jovens com o treinamento após cinco meses no processo de treinamento;
- Pagar a segunda prestação após a conclusão do estágio ao prestador de formação.



Dicas:

- No processo de monitoramento devem ser realizadas algumas visitas surpresa para obter dados reais dos jovens e dos provedores de treinamento.
- Se forem encontradas lacunas de competências durante a avaliação do desempenho de alguns jovens, a formação deve ser prolongada para estes formandos por mais um mês, de modo a atingir o nível desejado.
- Dependendo de suas capacidades e experiência com a abordagem, autoridades locais, associações ou centros de treinamento formal relacionados ao programa podem tomar parte das responsabilidades de monitoramento.

7 Inserção no mercado de trabalho

A vantagem da abordagem do Grupo Cooperativo é a de reunir os jovens para facilitar a sua inserção. No entanto, não se limita a ela e pode assumir várias formas:

- 1. Grupo Cooperativo com ou sem o formador (veja a história do carpinteiro):** trabalhar em conjunto cria relações entre os formandos e com o formador. Todos aprendem uns aos outros, motivam-se a formar grupos e muitas vezes decidem continuar a trabalhar juntos após a formação, definindo um esquema financeiro para que todos os membros possam obter alguma renda.
- 2. Trabalho por conta própria ligado (ou não) ao prestador de formação (veja a história do alfaiate):** trabalhar com as máquinas ou equipamentos do prestador de formação ou subcontratar parte da produção é a forma mais comum. Isto incentiva a continuidade do treinamento e requer acordos sobre taxas de uso de materiais. Enquanto continuam trabalhando, os jovens tentam encontrar serviços de apoio financeiro dentro da família para iniciar sua própria actividade.
- 3. Emprego no lugar da formação (veja a história do pedreiro):** absorção do jovem pelo organismo de formação: acordo escrito formalizando a absorção com duração e honorários estabelecidos entre o organismo de formação e o jovem;



- 4. Emprego em outro negócio (veja a história do atendente da sala):** se eles não podem contratar a si mesmos, os prestadores de treinamento devem encontrar outras empresas (do mesmo ofício) dentro de sua rede que possam recrutar jovens durante o período de experiência: acordo escrito formalizando a absorção com duração e taxas estabelecidas entre o prestador de treinamento e o jovem.

O pagamento da terceira prestação é feito apenas dois meses após a inserção do jovem no mercado, portanto oito meses após o início da formação (quatro meses de formação, dois meses de estágio e dois meses de emprego).



Dicas:

- Os meios de verificação para a inserção no mercado incluem um contrato assinado entre as partes envolvidas (jovens e prestadores de formação) e visitas de acompanhamento à oficina onde o jovem está a operar;
- A inserção pode demorar mais tempo, dependendo do caso. O compromisso a longo prazo dos prestadores de formação para empregar ou colocar os graduados é importante. Ele pode se traduzir num acordo com os jovens para continuar o processo de tutoria.



A história do atendente da sala: dificuldades para encontrar funcionários qualificados nas áreas rurais

Se você viajar para Cuamba, na província do Niassa, ficará muito surpreso por encontrar um hotel com excelente infra-estrutura numa área tão remota. O proprietário está orgulhoso de sua unidade recém-inaugurada, mas insiste que a qualidade do serviço é mais importante para os clientes: *“Empregados de ONGs, do Governo ou empresários viajam regularmente para a nossa área. Mas se você quer pessoal qualificado aqui, você mesmo deve treiná-los”. A escola de turismo mais próxima fica na costa (8h - 530 km) e nenhum dos formados quer vir para a nossa cidade. E mesmo que o fizessem, eles não foram treinados com prática suficiente”.*

Cinco jovens vulneráveis foram treinados tanto no atendimento do pessoal como na espera do pessoal. Eles preparam orgulhosamente os quartos, o café da manhã e cuidam da lavanderia e das áreas públicas. Sempre sorridentes, eles viram diretamente os benefícios: *“Desde que comecei o treinamento, eu podia trazer algum dinheiro para casa toda semana. E eu recebo as refeições no restaurante. Há tanto a aprender para nós num hotel. Comecei a ajudar na cozinha para preparar o pequeno-almoço”.*

O proprietário só podia manter os dois melhores estagiários, mas não teve dificuldades em encontrar emprego para os outros nos outros hotéis da cidade: *“Todos nos conhecemos, e todos temos a mesma dificuldade em encontrar bons empregados. Eles ficaram felizes por já terem pessoal treinado. O meu hotel está a tornar-se a escola de formação da região”!*

8

Fim da formação

- Preparar a logística para a cerimónia de graduação quinze dias após o fim da formação;
- Anunciar a cerimónia através da mídia local (rádio);
- Solicitar a participação das autoridades locais, provedores de treinamento, jovens, membros da comunidade e pessoas de interesse (pequenos empreendedores locais) na cerimónia;
- Expor o trabalho realizado pelos estagiários (ex. durante o período de estágio);
- Distribuir a Declaração de reconhecimento e participação aos jovens e aos prestadores de formação durante a cerimónia.



Membros do Grupo Cooperativo mostram com orgulho sua Declaração de reconhecimento e seu trabalho realizado durante o estágio na cerimónia de graduação

Características da abordagem

A abordagem está alinhada com a Estratégia Educacional da SDC¹³ que se esforça por “*igualdade de oportunidades para todos no acesso e na conclusão de uma educação de qualidade relevante que promova a participação social, económica e política*”. Nesta fase, os projectos contribuem a nível micro, graças à implementação efectiva e prestação de uma educação de qualidade. A promoção das abordagens também tem impacto nos quadros políticos e na institucionalização de modelos não formais de formação a nível macro.

Acessibilidade

No Norte de Moçambique, a recente reforma levou ao encerramento de muitos centros de formação na zona rural, criando um novo obstáculo para os jovens rurais terem acesso à educação. Existem diferenças importantes entre as áreas urbanas (periurbanas) e rurais em termos de competências necessárias e infra-estrutura disponível, mas a abordagem do grupo cooperativo é adaptável à maioria dos ofícios e garante que todos tenham acesso à aprendizagem organizada.

Sistemas de aprendizagem informal melhorados e eficazes são rentáveis para expandir a base de competências das economias locais. Chega aos alunos onde eles vivem, assegurando que o acesso não seja dificultado por restrições à distância, financeiras ou sociais.



Flexibilidade

A dispersão geográfica também ajuda a diversificar os negócios e facilita a inserção. Contribui para a inovação e especialização profissional, contribuindo assim para impulsionar a microeconomia, onde a maioria dos prestadores de ensino formal oferece formações análogas.

Em Moçambique, vários ofícios (alfaiataria, cabeleireiro, soldadura, carpintaria) mostraram-se mais adaptados à procura rural, mas foram identificados novos empregos em grande procura, tais como pintor de construção civil, cocheiro, ladrilhador, vidraceiro, reparação de motos, padeiro, ou camareira para hotéis. Ao procurar novos locais, o modelo antecipa ocupações que preencham algumas das seguintes condições:

- Não são ensinadas em centros de treinamento formais locais;
- Têm potencial numa área remota, mas não há formação disponível na região;
- São muito especializados para a localidade e precisam apenas de poucas pessoas;
- Têm potencial para o auto-emprego com um investimento mínimo;

¹³ https://www.eda.admin.ch/dam/deza/en/documents/themen/grund-und-berufsbildung/strategie-deza-bildung_EN.pdf

- Estão num sector em crescimento, liderado por uma empresa privada líder que requer funcionários qualificados.

Inclusão

Acessibilidade e flexibilidade facilitam a inclusão. A Abordagem do Grupo Cooperativo acomoda jovens sem nível de escolaridade e mulheres com desenvolvimento de habilidades e ofícios bem adaptados que não são possíveis de encontrar em institutos formais de treinamento (ex. cerâmica, artesanato). A escolha de ofícios favoráveis às mulheres aumenta a participação das jovens mães com ou sem os seus filhos, apoiada ainda mais pela flexibilidade no programa de formação (mediante acordo entre o formador e os formandos).

A diversidade dos perfis dos jovens (idade, sexo, nível escolar, deficiências) revelou-se para fomentar dinâmicas de grupo, contribuir para a inclusão e fortalecer os laços comunitários. A formação não-formal é uma prática socialmente aceite para a transferência de competências de uma geração para a seguinte, introduzindo ao mesmo tempo cultura empresarial e rede.



A HISTÓRIA DO PEDREIRO: SAÍDA AO MUNDO DA CONSTRUÇÃO

Um empreiteiro local estava sempre a precisar de mais mão-de-obra, pedindo regularmente a uma agência de emprego que o ligasse ao projecto Helvetas. Ele tinha os seus empregados permanentes qualificados, mas muitas vezes precisava de mão-de-obra de apoio. Ele também precisava de jovens interessados em obter conhecimentos mais profundos em profissões como ladrilhar, pintar ou telhados, porque os pedreiros são muitas vezes polivalentes e pediam para fazer tudo em Moçambique.

Quando perguntados sobre a satisfação no trabalho e se receberam alguma renda durante o treinamento, os jovens responderam: "Os treinadores são simpáticos connosco. Eles nos motivam e tomam seu tempo para explicações. O proprietário nos patrocina pelo menos uma boa refeição por dia para nosso trabalho, o que nem sempre acontece quando ficamos em casa. Às vezes, até recebemos algum dinheiro pequeno para levar para casa".

No final da formação os jovens com bom desempenho e os mais motivados receberam uma proposta de contrato na mesma área ou em outro estaleiro de obras de construção. O empreiteiro quer que eles se especializem numa obra, pois sabe que é a única maneira de entregar um trabalho de qualidade para clientes com mais posses e exigentes.

Ligação ao emprego

A familiaridade com estes ambientes aumenta as chances de emprego dos jovens uma vez que o estágio esteja concluído. No entanto, o seu formador, que também actua como mentor, continua a ser a melhor porta de entrada para o mercado de trabalho.

Para garantir que os prestadores de formação assumam o seu papel de facilitar a inserção dos jovens, a Helvetas aplica um financiamento baseado em resultados, um mecanismo eficaz se devidamente monitorizado. Isto faz com que os formadores se preocupem com o emprego dos jovens, partilhem conselhos, trabalhem em rede e até absorvam mais dos seus formandos. Isto requer um contrato claro e escrito e que lembre os formadores das suas obrigações durante a implementação da formação.

No entanto, qualquer intervenção externa nos sistemas de formação existentes precisa de se basear num bom entendimento das práticas locais e dos incentivos à participação tanto dos formadores como dos formandos.

Financiamento baseado em resultados

Os projectos DCV são cada vez mais concebidos com ênfase no emprego pós-formação. O financiamento baseado em resultados é uma abordagem para aumentar o seu impacto, ligando o pagamento ao resultado final e não às actividades,¹⁴ melhorando, em última análise, o desempenho global.

Vários livros de implementação sobre o mecanismo de pagamento foram desenvolvidos ao longo da última década. Estes guias descrevem tipicamente os benefícios esperados, tais como o aumento da eficácia da ajuda, a disseminação do risco, o alinhamento das expectativas, uma maior flexibilidade ou potencial de inovação. Como complemento, a Helvetas desenvolveu o “Financiamento Baseado em Resultados para a Formação e Emprego de Jovens na Etiópia”: Um Manual Orientado para a Prática¹⁵ que explica como ligar o desembolso do financiamento ao alcance de resultados ou resultados claramente especificados e verificados relacionados com a formação profissional e subsequente emprego.

O financiamento baseado em resultados é uma abordagem de pagamento gradual. Em Moçambique, o provedor de formação recebe 40% (45% para as mulheres) do pagamento algumas semanas após a formação começar a cobrir os custos da formação inicial, tais como suprimentos e investimento em equipamento, 25% do pagamento após a conclusão da formação quando os jovens fazem um estágio, e os restantes 25% três meses após a formação. Os provedores de treinamento recebem o pagamento integral apenas para os estagiários que passam no teste de habilidades (segunda parcela) e para os graduados que estão empregados (terceira parcela). A contribuição dos jovens é de 5% para as mulheres e 10% para os homens, paga diretamente ao provedor de treinamento.

Em Moçambique, o financiamento baseado em resultados mostrou um aumento da taxa de inserção de graduados de Grupos Cooperativos nas províncias de Nampula e Niassa, mas também demonstrou um impacto positivo, tendo em vista:



a redução de desistências durante o treinamento;



compromisso dos provedores de treinamento;



mentoria e no acompanhamento dos jovens;



institutos de treinamento do projeto HOJE, garantindo estágios para jovens.

¹⁴ Instiglio [2017, 2018]; Helvetas [2018]; GPOBA [2018]; SIDA [2015]; and USAID/Palladium [2019]

¹⁵ <https://www.helvetas.org/en/switzerland/how-you-can-help/follow-us/blog/Other/Results-Based%20Financing%20Brings%20Economic%20Inclusion%20for%20Women%20and%20Youth>

Controlo de qualidade: ligação sistema educativo formal e informal

O monitoramento não se limita a visitar os locais de treinamento para verificar se os jovens estão fisicamente lá ou se eles estão realmente empregados. Implica controlar a qualidade da formação, incluindo a transferência de conhecimentos técnicos, o acompanhamento académico e as competências pedagógicas dos formadores. Isto é sempre um desafio na educação não formal, contando com prestadores de formação que têm níveis variáveis. Uma combinação de métodos de avaliação e capacitação tem sido utilizada para garantir certos padrões.

Avaliação do treinamento

A equipa do projeto realizou testes de habilidades para jovens e pesquisou o seu nível de satisfação com a formação e com o processo como um todo. Mas para avaliar realmente o relacionamento e a transferência de competências entre os formadores e os jovens dos Grupos Cooperativos, contratou especialistas dos institutos de formação formal.

A qualidade da formação dos Grupos Cooperativos foi avaliada por formadores experientes e pela gestão de centros formais. Se tanto as abordagens formais como não formais foram originalmente separadas, esta interação entre instituições educacionais e o sector privado está no coração de um sistema que funciona bem. A re-conexão das duas partes do sistema incentiva a permeabilidade dos caminhos (alguns jovens de Grupos Cooperativos queriam continuar a formação nos centros), sinergias entre entidades (os centros solicitaram às microempresas estágios para os seus alunos), facilita a partilha de experiências e dá mais credibilidade aos Grupos Cooperativos, evitando que o modelo cresça em silo através de um sistema paralelo. A avaliação da qualidade da formação focada em aspectos técnicos e académicos.



EDUCAÇÃO INFORMAL

A educação não formal é qualquer acção educativa que tem lugar fora do sistema de educação formal. A educação não formal é parte integrante de um conceito de aprendizagem ao longo da vida que garante que jovens e adultos adquiram e mantenham as competências, habilidades e disposições necessárias para se adaptarem a um ambiente em contínua mudança. Ela pode ser adquirida por iniciativa pessoal de cada indivíduo através de diferentes atividades de aprendizagem que acontecem fora do sistema de educação formal. Uma parte importante da educação não formal é levada a cabo por organizações não governamentais envolvidas no trabalho comunitário e juvenil. [Conselho da Europa, Glossário sobre a Juventude].

Capacitação dos prestadores de formação

Alguns provedores de treinamento não-formal precisam de desenvolvimento de capacidade e formação. Isto inclui desenvolvimento curricular e conhecimento pedagógico antes da formação e os seguintes pontos durante a realização da formação: apoio para construir um ambiente de formação conducente, aconselhamento para motivar os jovens e criar uma dinâmica de grupo de aprendizagem, formação para fornecer feedback construtivo ou assistência para seguir adequadamente os currícula.



Tal como para o controlo de qualidade, as actividades de capacitação podem ser realizadas por pessoal de centros de formação formal ou por especialistas pedagógicos ou técnicos externos. O treinamento em habilidades pedagógicas e no monitoramento académico é de particular importância para artesãos com baixo nível de alfabetização.

A capacitação técnica das microempresas também agrega valor, já que muitas delas começaram por conta própria, sem formação adequada. Os formandos contam com o conhecimento dos professores que podem não estar actualizados com as técnicas modernas ou ter certas deficiências que podem ser transmitidas aos seus formandos. Trazer novas habilidades para o aprendizado informal pode ser feito por centros de treinamento formal ou forjando vínculos com empresas maiores ou de melhor qualidade que possam oferecer melhor acesso à tecnologia e materiais modernos. Isto acaba por promover a competitividade global de um sector e impulsiona a economia local.



Entrevista com Mety Gondola, Secretário de Estado de Nampula



Porquê que acha que os Grupos Cooperativos são complementares aos centros de treinamento habituais?

Muitos jovens não têm acesso aos centros de formação por diversas razões, nomeadamente, o reduzido número de centros de formação em relação à procura de formação, a distância dos locais de residência aos centros de formação e os elevados custos associados à formação, que ultrapassam as capacidades de muitos jovens das zonas rurais.

A formação nos centros obriga os formandos a permanecerem longe das suas famílias, a maior parte do tempo sem ganharem nada para o seu sustento. Eles também exigem um nível mínimo de educação inicial, que muitos jovens não têm, especialmente nas zonas rurais. Além disso, os centros carecem de uma verdadeira experiência de trabalho.

Os Grupos Cooperativos oferecem mais e melhores oportunidades, uma vez que não requerem um nível mínimo de escolaridade. Eles podem ser criados em qualquer lugar sem a necessidade de percorrer longas distâncias. A Abordagem do Grupo Cooperativo permite que um maior número de pessoas se beneficie dela de forma descentralizada, uma vez que pode ser espalhada pelas aldeias. A formação neste contexto assegura um contexto real, combinando o desenvolvimento de competências com a experiência prática do dia-a-dia, com maior possibilidade de tutoria.

Esta abordagem estimula ainda mais o empreendedorismo, o surgimento e crescimento de micro-empresas e impulsiona a empregabilidade e, acima de tudo, o auto-emprego. Como os jovens e os formadores já estão juntos, eles têm mais recursos para aumentar a sua actividade.



Porquê acha que os Grupos Cooperativos estão adaptados às áreas rurais?

Porque é um modelo flexível: pode ser adaptado a qualquer comércio e até mesmo a alguns que são necessários em apenas uma região específica. Como os formadores e formandos vivem na mesma área geográfica, eles falam a mesma língua e possuem a mesma realidade, o que facilita o processo de formação e a partilha de experiências.

O modelo certamente se torna inclusivo, pois as mulheres, mesmo com um bebê nos braços, podem participar deste tipo de treinamento. Também dá a alguns jovens a oportunidade de gerar renda imediatamente para sustentar suas famílias.

Quais são os potenciais desafios para divulgar ainda mais a abordagem no país?

A implementação e extensão em toda a província precisam de capacidades adicionais para iniciar e sustentar a abordagem. Uma barreira potencial são os recursos necessários para um acompanhamento próximo e uma execução rigorosa. Como nem todas as províncias têm actualmente esta capacidade, será necessário o apoio de actores que já tenham experimentado com sucesso a abordagem. Em paralelo, a abordagem deve ser disseminada através dos meios de comunicação, organizações juvenis, comunidades, líderes religiosos e parceiros.



Qual seria a mensagem para os jovens em Moçambique que se beneficiam através de Grupos Cooperativos?

A educação dos jovens deve constituir uma estratégia de partida para a procura de emprego ou de auto-emprego. Neste processo, os jovens devem apostar nos Grupos Cooperativos, porque através destes, a sua formação é assegurada a baixo custo, sem deslocamento da sua comunidade e com facilidades para conseguir ser treinados de acordo com padrões apropriados, conciliando o desenvolvimento de habilidades e suas experiências diárias. **Junte-se àqueles que conhecem, aprendem e ganham habilidades para transformar sua vida e a de sua família.**

Implementação em contexto frágil

Em Janeiro de 2021, a Helvetas recebeu um novo projecto do UNICEF na Província de Cabo Delgado. A necessidade de um modelo flexível para providenciar formação inclusiva e orientada para o mercado foi uma oportunidade para testar a abordagem de Grupo Cooperativo num contexto frágil.

Contexto

A província de Cabo Delgado é uma das províncias mais pobres de Moçambique, com uma história de taxas de analfabetismo mais elevadas, marginalização económica e elevado desemprego. A região foi afectada pelos impactos do ciclone Kenneth em 2019 e, desde 2017, pelos impactos dos ataques violentos nas áreas do norte. Dos 857.084 deslocados internos (PDIs), 91% encontram-se actualmente na província de Cabo Delgado e 48% deles são crianças. Em Agosto de 2021, 145.047 deslocados internos estavam presentes nos três distritos, sendo 69.500 em Ancaube, 31.617 em Chiure e 43.930 em Montepuez.¹⁶

O projeto CAP-CD

O projecto CAP-CD visa contribuir para o desenvolvimento de habilidades de vida para adolescentes em três distritos de Cabo Delgado (Ancuabe, Chiure e Montepuez). O projecto apoia os jovens num contexto de emergência resultante de ataques armados.

A Abordagem de Grupos Cooperativos pareceu ser particularmente apropriada para este meio com alta insegurança e COVID-19. Os jovens vulneráveis e marginalizados são desproporcionalmente afetados por uma educação perturbada. Eles não só dependem das escolas para os serviços sociais, mas também têm menos meios para se adaptar à situação desafiadora. Suas habilidades devem ser práticas, pois seu nível de alfabetização e numeracia não permite a formação teórica. O modelo escolhido é administrativamente simples; inclui ocupações recentemente identificadas, respondendo muito rapidamente à evolução das necessidades e promovendo as competências trazidas pelos deslocados internos.

Para sua implementação, o projeto conta com a colaboração de microempresas locais para a formação de adolescentes nos centros de reassentamento. Alguns dos formadores são também PDIs e foram equipados para ministrar formação dentro dos centros. Outros são artesãos localizados nas aldeias distritais que também unem forças na formação. Além do desenvolvimento de habilidades de vida, o projeto tem uma componente de apoio psicossocial para todas as pessoas nos centros de reassentamento.

¹⁶ Resumo de Pessoas deslocadas internas, Centro Nacional Operativo de Emergência, 04.08.2021

Adaptação da abordagem aos deslocados internos e centros de reinstalação

O CAP-CD foi concebido com base nas experiências de sucesso dos projectos CG-MOZ e HOJE implementados na província de Nampula e Niassa. Embora partilhando a mesma abordagem, os beneficiários-alvo e o contexto do CAP-CD diferem dos outros. Adaptando-se a estes novos parâmetros, a Abordagem do Grupo Cooperativo evoluiu com as seguintes características:

	CG-MOZ	CAP-CD
Perfil dos Beneficiários	600 jovens vulneráveis entre 15 e 35 anos de idade.	850 jovens de 13-18 anos com trauma, incluindo 75% dos deslocados internos
Inclusividade de gênero	Esquema inclusivo: as mulheres pagam apenas 5% das taxas e os homens 10%.	Sem taxas, mas barreiras culturais trouxeram dificuldades para envolver as mulheres
Adaptação ao contexto	Concebido para responder à interrupção da COVID-19	Leva em conta as questões de segurança e fornece apoio psicossocial a jovens deslocados e treinadores
Objetivo final baseado em resultados	Inserção no emprego ou auto-emprego	Conclusão da formação
de pagamento	Prestações de 40/45%-25%-25% com uma contribuição de 5-10% dos jovens	Prestações 10%-20%-70% sem contribuição dos jovens
Provedores de treinamento	Microempresas disponíveis no município que ministram formação independentemente umas das outras.	É mais difícil encontrar prestadores de formação. Parte dos Grupos Cooperativos foram formados com instrutores deslocados nos centros de reassentamento.
Equipamento	Não há apoio aos provedores de treinamento que geralmente reinvestiram as taxas de treinamento em seus próprios negócios.	Suporte com equipamentos apenas para treinadores localizados nos centros.
Monitorização	Visitas inesperadas em qualquer momento durante e após o treinamento	Necessidade de uma pessoa focal, e orçamento relacionado, para visitar centros de reassentamento.



Uma grande diferença é a necessidade de o CAP-CD fornecer apoio psicossocial aos jovens com trauma num contexto sensível. Para isso, um grupo educativo liderado pela Direcção Provincial de Educação (DPE), e o UNICEF, desenvolveram um manual para orientar as actividades de apoio psicossocial. Como complemento, o CAP - CD está a realizar apoio directo, como sessões de chat com as vítimas, bem como equipamento desportivo e de dança para estimular actividades de grupo e culturais.

As visitas conjuntas nos centros de reassentamento devem ser realizadas em conjunto com os técnicos do Serviço Distrital de Infra-estruturas (SDPI), a entidade responsável pela gestão dos deslocados internos. Isto é para evitar mal-entendidos durante a fase de implementação do projecto. Assim que o projecto estiver em curso, o Serviço Distrital de Educação, Juventude e Tecnologia (SDEJT), a entidade que gere as questões da juventude, foi também integrado.

Os líderes comunitários e as famílias estão envolvidos em todas as actividades e são responsáveis pela supervisão diária da formação. Devido ao grande número de Grupos Cooperativos, são feitas visitas semanais pela equipa do projeto para garantir que os provedores de treinamento estejam realizando as atividades conforme previsto no contrato de colaboração.

Durante a pesquisa de mercado, verificou-se que 99% dos formadores potenciais nos centros de reassentamento não dispunham dos equipamentos e materiais necessários para formar adequadamente os jovens nas diversas profissões possíveis nos centros. Portanto, o projeto alocou material de treinamento que será entregue aos jovens no final do treinamento para que eles possam se organizar em Grupos Cooperativos e iniciar suas atividades.

Principais tomadas de decisão

Concluindo, destacamos por este meio as principais tomadas de posição deste manual:

- A** A abordagem é suficientemente flexível para dar uma resposta directa a um sistema educativo perturbado, para adaptá-lo a um contexto frágil ou para construir os primeiros passos da recuperação pós-crise.
- B** A abordagem também é válida num contexto não-crise, onde a economia informal é dominante, tal como nas zonas rurais. Ela tem o potencial de complementar e, se possível, de se ligar ao sistema TVET formal.
- C** Com base nos aprendizados informais, a abordagem está bem ancorada no contexto local (institucionalização), pode ser facilmente escalonada (escopo) e é provável que a formação continue uma vez terminado o apoio ao projecto (sustentabilidade).
- D** Os lucros estão além da inserção dos jovens, pois podem dinamizar as economias locais, estimular o empreendedorismo e melhorar a competitividade das micro e pequenas empresas. Ela consolida as empresas produtivas e inovadoras, especialmente aquelas que podem diversificar para responder às mudanças atuais e futuras na demanda e, portanto, são mais propensas a crescer e criar empregos.
- E** A abordagem reforça o papel das autoridades locais no desenvolvimento da juventude e a sua ligação com os actores privados.
- F** A abordagem traz múltiplas vantagens para os provedores de treinamento, como financiamento para novos equipamentos, mais mão-de-obra, novas ideias, boa reputação, nova rede ou aumento nas vendas, todos juntos promovendo sua competitividade. É provável que os provedores de treinamento continuem a treinar os jovens após o término do projeto.
- G** Um critério chave para a seleção dos provedores de treinamento é ter demanda suficiente (fluxo de clientes).
- H** O financiamento baseado em resultados proporciona um valor acrescentado evidente à abordagem (redução de desistências, melhor formação e mentoria, melhor inserção).



HELLETAS

HELLETAS Swiss Incorporation
Weinbergstrasse 22a, P.O. Box 3130, CH 8021 Zürich
Maulbeerstrasse 10, P.O. Box 6724, CH 3001 Bern
Tel. +41 (0)44 368 65 00, Fax +41 (0)44 368 65 00
info@helletas.org, www.helletas.ch