

REFERENCIAL DE FORMAÇÃO PEDAGÓGICA CONTÍNUA



FORMADOR DE

JOVENS EM RISCO

FICHA TÉCNICA

Referencial de Formação Pedagógica Contínua “FORMADOR DE JOVENS EM RISCO”

AUTORES

MARIA JOANA INÁCIO
PEDRO FÉLIX

REVISÃO

ANA CAMPOS
JOÃO LOURENÇO

EDIÇÃO

1ª EDIÇÃO – OUTUBRO DE 2022

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL
RUA DE XABREGAS, 52
1949-003 LISBOA
PORTUGAL

ÍNDICE

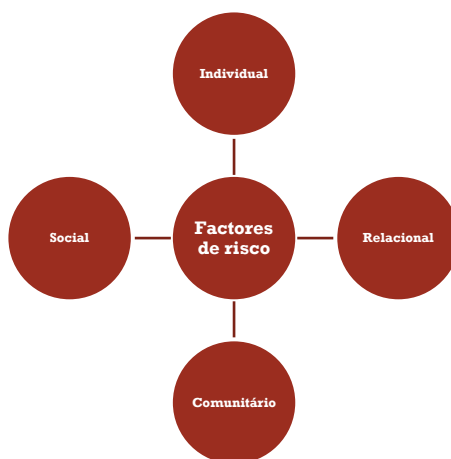
1. Enquadramento	4
2. Finalidade	6
3. Destinatários.....	6
4. Condições de Acesso	7
5. Competências e Módulos de Formação	8
5.1 Unidades de Competência (UC).....	8
5.2 Unidades de Competência (UC) e Módulos de Formação (MF)	8
6. Elenco Modular	10
6.1 Elementos Estruturantes	10
6.2 Elenco Modular – Desenvolvimento	12
6.3 A Operacionalização do Referencial de Formação: Orientações Metodológicas.....	16
7. Metodologias e Estratégias de Formação	19
7.1 Roteiros de Atividades	19
7.2 Bateria de Exercícios de Aplicação Prática.....	21
8. Avaliação	22
8.1 Avaliação das Aprendizagens	22
8.2 Avaliação da Formação	26
9. Perfil dos/as Formadores/as.....	27
10. Anexos	29
10.1 Instrumentos de Verificação das Condições de Acesso	29
10.2 Diagnóstico.....	30
10.3 Roteiros de Atividades	33
Bibliografia Aconselhada	50
Bibliografia Aconselhada	61
Bibliografia Aconselhada	69
Bibliografia Aconselhada	79
Bibliografia Aconselhada	89
10.4 Instrumentos de Avaliação	90

1. Enquadramento

A emergência e a institucionalização de políticas de Aprendizagem ao Longo da Vida vieram reforçar o papel estratégico da formação nas suas diferentes modalidades e conduziram a um reforço das funções relacionadas com a formação nas organizações públicas e privadas. Neste contexto, verifica-se quer um aumento dos empregos no domínio da formação quer a sua diversificação com a emergência de novas funções relacionadas com novas modalidades ou métodos de formação, com a diversificação crescente de públicos-alvo e, ainda, com a diversidade dos contextos organizacionais em que a formação hoje se concretiza como fator de mudança organizacional.

Neste quadro a função de Formador de Jovens em Risco pretende proporcionar uma oportunidade de desenvolvimento de competências técnicas, pedagógicas e relacionais no contexto de atuação com jovens em risco, assumindo o conceito de risco aquele que suscita “situação de vulnerabilidade tal que, se não for superada, pode vir a determinar futuro perigo ou dano para a segurança, saúde, formação, educação ou desenvolvimento integral da criança”.¹

O conceito de risco suscita uma revisão de literatura vasta, contudo poder-se-á, no contexto do presente referencial, adotar um conceito sistémico e holístico de fatores de risco² que suscitem perigo atual ou futuro para o jovem e que concorrem para o surgimento, manutenção e/ou empolamento de vulnerabilidade(s) do próprio.



Neste sentido, o jovem em risco, alvo de atuação do contexto formativo do Formador de Jovens em Risco, detém características particulares, produto dos multicontextos de risco fruto da

¹ Definição expressa no Guia de Orientações para os Profissionais da Educação: <https://www.cnpdpcj.gov.pt/documents/10182/14801/Guia+de+orienta%C3%A7%C3%B5es+para+profissionais+das+For%C3%A7as+de+Seguran%C3%A7a/4a0d39f6-4834-429d-9316-cbe8802dcf14>

² Manual Crianças e Jovens Vítimas de Violência: compreender, intervir e prevenir (2011) da APAV (Associação Portuguesa de Apoio à Vítima): https://drive.google.com/file/d/1tqG_A0dRFIU44IRSsbkObc36ohGRrL2k/view

ausência ou negligência de necessidades que satisfaçam o seu bem-estar, segurança e desenvolvimento ao longo da vida.

Por necessidades fundamentais poder-se-á referir as que se inscrevem na seguinte tabela³:

TABELA 1-1: NECESSIDADES FUNDAMENTAIS PARA O DESENVOLVIMENTO SAUDÁVEL DA CRIANÇA OU JOVEM	
Saúde física e mental	<ul style="list-style-type: none"> - Vigilância de saúde - Alimentação (ex: regularidade das refeições) - Sono (ex: regularidade do ciclo sono - vigília) - Higiene (ex: banho; escovagem dos dentes) - Vestuário apropriado para a idade, sexo, estação do ano, cultura, religião - Exercício físico - Protecção contra riscos (ex: ingestão de tóxicos ou outras substâncias nocivas) - Aconselhamento e informação sobre educação sexual e substâncias aditivas (ex: IST; métodos contraceptivos; efeitos neurológicos e comportamentais associados ao consumo de álcool e substâncias ilícitas)
Educação e desenvolvimento cognitivo	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades para a criança ou jovem brincar e interagir com outras crianças ou jovens - Acesso a livros e materiais estimulantes para o desenvolvimento de funções cognitivas (ex: raciocínio; atenção; concentração; memória; linguagem) - Desenvolvimento e estimulação de competências e interesses (ex: música; desenho; desporto) - Investimento no sucesso escolar (ex: acompanhamento e supervisão atenta da vida escolar; reconhecimento e trabalho específico sobre eventuais dificuldades e fragilidades escolares com vista à sua eliminação)
Desenvolvimento Emocional e Comportamental	<ul style="list-style-type: none"> - Vinculação afectiva e segura da criança ou jovem em relação aos pais, família alargada e outros - Relação estável e afectiva com pessoas significativas (ex: pais; família alargada; pares) - Segurança e expressão emocional (ex: necessidade de se sentir amada, protegida, apoiada e aceite) - Capacidade de regular e identificar emoções autonomamente - Capacidade de se colocar na posição do outro e competências de empatia - Capacidade de auto-controlo - Capacidade para responder eficazmente a situações adversas
Identidade	<ul style="list-style-type: none"> - Auto-estima positiva (aceitação e integração de características diversas numa mesma identidade – ex: idade; sexo; aparência física; etnia; religião; sexualidade) - Auto-imagem da criança ou jovem como um ser individual e valorizado pelos outros - Sentimento de pertença e aceitação por parte da família, grupo de pares, comunidade e sociedade em geral
Capacidade de Autonomia	<ul style="list-style-type: none"> - Aquisição por parte da criança e jovem de competências práticas, emocionais e comunicativas que contribuem para a sua independência gradual

Importa, ainda, reter as consequências no percurso escolar do jovem em risco, em particular a experiência de vivências de abandono e/ou absentismo, indisciplina e insucesso escolar no percurso formal da escola.

As características demográficas, sociais e familiares do jovem em risco contribuem, por conseguinte, para a existência de um perfil específico em termos de autoconceito, de motivação, de competências reguladoras de aprendizagem e de comportamentos do jovem que suscitem práticas formativas ajustadas à (re)definição do seu projeto de vida.

A escolha da modalidade de intervenção formativa para a **Formação Pedagógica Contínua de Formador de Jovens em Risco**, deverá ter em conta os requisitos exigidos, de acordo com a oferta disponibilizada, podendo optar-se por:

³ Manual Crianças e Jovens Vítimas de Violência: compreender, intervir e prevenir (2011) da APAV (Associação Portuguesa de Apoio à Vítima): https://drive.google.com/file/d/1tqG_A0dRFTU44IRSsbkObc36ohGRrL2k/view

FORMAÇÃO PEDAGÓGICA CONTÍNUA DE FORMADORES - FORMADOR DE JOVENS EM RISCO		
FORMAÇÃO PRESENCIAL EM SALA	FORMAÇÃO A DISTÂNCIA, em que a componente a distância domina a formação: <i>e-learning</i> . As sessões são ministradas através de um sistema informático com suporte da Web (utilizando os recursos e metodologias interativas que a Web oferece para promoção e suporte da formação-aprendizagem)	FORMAÇÃO MISTA (ou <i>blended-learning</i>), repartida entre a formação presencial e a formação realizada a distância (remetendo-se novamente, nesta última componente a distância, para o <i>e-learning</i>)

2. Finalidade

O Referencial de Formação Pedagógica Contínua de Formadores – FORMADOR DE JOVENS EM RISCO constitui um instrumento estruturante e operacional, que integra um conjunto de competências de reforço e de aperfeiçoamento, em função das quais se desenvolve o respetivo programa, metodologia pedagógica, planificação e avaliação, visando a melhoria da qualidade da sua atividade no domínio da formação profissional.

O presente referencial constitui-se como um instrumento orientador de práticas formativas que suscitem no/a formador/a competências socioemocionais, fomentando, desta forma, a regulação de aprendizagem e motivação do jovem em risco, que procura noutros contextos formativos a oportunidade de certificação escolar e/ou de dupla certificação, e vivências de sucesso e de bem-estar.

Os/As formandos/as que no final da formação tenham aproveitamento na avaliação, alcançando os objetivos propostos, deverão obter o Certificado de Formação Profissional.

3. Destinatários

A Formação Pedagógica Contínua de Formadores – FORMADOR DE JOVENS EM RISCO é dirigida a Formadores/as e/ou outros/as profissionais que desempenham funções relacionadas com as temáticas da formação, tais como implementação, organização e coordenação de ações de formação (responsáveis pedagógicos, gestores/as da formação, mediadores/as, entre outros/as).

4. Condições de Acesso

As condições de acesso à Formação Pedagógica Contínua de Formadores – FORMADOR DE JOVENS EM RISCO exigem que os/as candidatos/as reúnam os seguintes requisitos:

- Qualificação de nível superior ou outra que, legalmente, estiver estabelecida para o acesso ao Certificado de Competências Pedagógicas (CCP);
- Certificado de Competências Pedagógicas (CCP) ou a exceção prevista no n.º 2 do artigo 2º da Portaria n.º 214/2011, de 30 de maio;

Além dos critérios anteriores, é recomendável ter em atenção os seguintes requisitos:

- Deter competências digitais, nomeadamente, processamento de texto (nível independente), criação de conteúdos (nível básico), comunicação (nível básico), resolução de problemas (nível básico) e segurança da informação (nível independente);
- Experiência enquanto formador/a ou desempenho comprovado de funções relacionadas com a implementação, a organização e a coordenação de ações de formação por parte de outros profissionais (responsáveis pedagógicos, gestores/as da formação, mediadores/as, entre outros/as);
- Interesse, motivação e disponibilidade para a realização da ação de formação;
- Facilidade de relacionamento interpessoal (capacidade de comunicação e interação, capacidade de estabelecer relações interpessoais empáticas, facilidade de cooperação e de trabalho em equipa, capacidade de coordenação de trabalho, capacidade de adaptação a diferentes situações, indivíduos e contextos, ...)
- Competências pessoais e sociais adequadas à função (comunicação, autonomia, assertividade, capacidade de resolução de problemas, espírito empreendedor, iniciativa, criatividade, flexibilidade, ...); e
- Outras que se venham a verificar necessárias para a concretização dos objetivos da formação, a definir pelas entidades;

5. Competências e Módulos de Formação

5.1 Unidades de Competência (UC)

As orientações conceptuais previstas no Quadro Europeu de Qualificações (QEQ) e no Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) recomendam que todas as qualificações produzidas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) sejam organizadas em resultados de aprendizagem.

Os resultados de aprendizagem são entendidos como o que o indivíduo conhece, compreende e é capaz de fazer aquando da conclusão de um processo de aprendizagem, descrito em termos de conhecimentos, aptidões e atitudes.

A Unidade de Competência consiste numa combinação coerente de resultados de aprendizagem, passível de avaliação e validação autónoma.

Esta abordagem centra-se nas competências e nos resultados de aprendizagem, como o foco central orientador da ação formativa, em detrimento da lógica tradicional subordinada a conteúdos e a horas da formação.

Este referencial integra as seguintes unidades de competência:

UC1. Intervir na gestão e mediação de conflitos

UC2. Elaborar plano de desenvolvimento sócio profissional

UC3. Aplicar ferramentas pedagógicas para a dinamização de grupos

UC4. Aplicar ações educativas de sucesso

UC5. Aplicar modelos e recursos promotores do desenvolvimento pessoal

5.2 Unidades de Competência (UC) e Módulos de Formação (MF)

O elenco modular do curso de **FORMADOR DE JOVENS EM RISCO** resulta da correspondência entre as competências a desenvolver, traduzidas em termos de resultados da aprendizagem e os conteúdos temáticos e objetivos de aprendizagem descritos nos módulos formativos associados. Desta forma, estabelece-se uma relação direta e inequívoca entre os resultados esperados e as aprendizagens a realizar.

A aplicação deste princípio, da correspondência entre Unidades de Competência (UC) e Módulos de Formação (MF), permite aos/às formandos/as, que o desejem, que a obtenção da certificação possa ser feita de modo flexível, capitalizável, módulo a módulo, pela via da formação, ou através de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências.

Matriz de Correspondência entre UC e MF

Unidade de Competência (UC)	Módulo de Formação (MF)
UC1. INTERVIR NA GESTÃO E MEDIAÇÃO DE CONFLITOS	MF1 – GESTÃO E MEDIAÇÃO DE CONFLITOS
UC2. ELABORAR PLANO DE DESENVOLVIMENTO SOCIOPROFISSIONAL	MF2 – PROJETOS DE INSERÇÃO SOCIOPROFISSIONAL
UC3. APLICAR FERRAMENTAS PEDAGÓGICAS PARA A DINAMIZAÇÃO DE GRUPOS	MF3 – ANIMAÇÃO DE GRUPOS DE JOVENS
UC4. APLICAR AÇÕES EDUCATIVAS DE SUCESSO	MF4 – CONTRIBUTOS DE PROJETOS EDUCATIVOS
UC5. APLICAR MODELOS E RECURSOS PROMOTORES DO DESENVOLVIMENTO PESSOAL	MF5 – PSICOLOGIA POSITIVA E DESENVOLVIMENTO PESSOAL

6. Elenco Modular

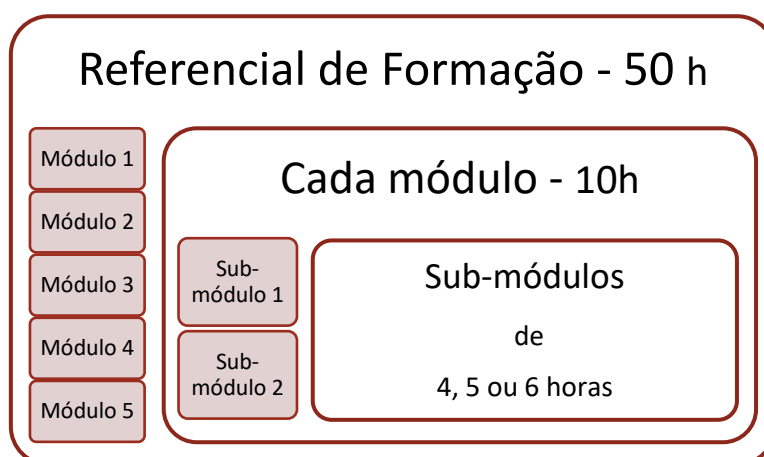
6.1 Elementos Estruturantes

O Referencial de Formação Pedagógica Contínua Formadores – **FORMADOR DE JOVENS EM RISCO** organiza-se em **percursos estruturados de forma modular**, podendo ser dinamizado através de diferentes formas de organização da formação:

- formação presencial;
- formação a distância (*e-learning*); e
- formação mista (*blended-learning*).

O presente Referencial de Formação Pedagógica Contínua organiza-se em 5 módulos de formação de 10 horas cada. Estes módulos contemplam 2 sub-módulos de 4, 5 ou 6 horas. Estão organizados segundo as competências a desenvolver e os conteúdos estruturantes de cada sub-módulo. O referencial de Formação tem uma **duração de referência** mínima de 50 horas. Este percurso formativo deverá ser realizado num período máximo de 6 meses desde que o/a formando/a inicia o primeiro módulo de formação. O período máximo atrás indicado poderá ser prolongado caso não existam edições do curso, disponibilizadas nesse período de tempo.

A dimensão dos grupos deve ser entre 10 a 20 participantes.



A Figura seguinte apresenta o **elenco modular** composto pelos módulos de formação (MF), sub-módulos (SubM) e a duração proposta.

MF1 - Gestão e Mediação de Conflitos <ul style="list-style-type: none">•SubM 1.1. <i>Conflito e mediação (6h)</i>•SubM 1.2. <i>Competências socioemocionais (4h)</i>
MF2 - Projetos de Inserção Socioprofissional <ul style="list-style-type: none">•SubM 2.1. <i>Balço de competências e projeto de vida (6h)</i>•SubM 2.2. <i>Competências do trabalhador do séc. XXI: novos desafios (4h)</i>
MF3 - ANIMAÇÃO DE GRUPOS DE JOVENS <ul style="list-style-type: none">•SubM 3.1 <i>Animar a formação (4h)</i>•SubM 3.2. <i>Dinâmicas de grupo e ferramentas pedagógicas (6h)</i>
MF4 - Contributos de Projetos Educativos <ul style="list-style-type: none">•SubM 4.1 <i>Projeto INCLUD-ED – Comunidades de Aprendizagem (5h)</i>•SubM 4.2 - <i>Academia de Líderes Ubuntu (5h)</i>
MF5 - Psicologia Positiva e Desenvolvimento Pessoal <ul style="list-style-type: none">•SubM5.1 - <i>Psicologia Positiva e Bem-Estar (4h)</i>•SubM5.2 - <i>Desenvolvimento Pessoal (6h)</i>

A estruturação programática do referencial de formação foi concebida tendo em consideração as dimensões definidas na Portaria nº 214/2011, de 30 de maio:

- **Pedagógica**, que integra módulos orientados para o aperfeiçoamento, o aprofundamento ou a diversificação das competências previstas no perfil de formador/a, em função dos seus contextos de intervenção, podendo abranger também a reflexão crítica e o reforço das competências adquiridas nas dimensões organizacional, prática, deontológica e ética do curso de formação pedagógica inicial;
- **Científica e ou tecnológica**, que inclui módulos que visam garantir uma permanente atualização do/a formador/a, na sua área específica de intervenção, atentas às constantes mudanças técnicas e organizacionais observadas no mercado de trabalho;
- **Estudo ou investigação operacional**, que contempla módulos dirigidos à análise, pesquisa e otimização de referenciais, modelos, processos e métodos de formação, garantindo a sua transferibilidade ou aplicação em diferentes situações, com especial enfoque na aprendizagem em contexto de trabalho.

Todos os módulos podem pertencer a mais do que uma das dimensões definidas, já que abrangem temas de várias dimensões, sendo que todos possuem uma dimensão pedagógica.

Matriz de correspondência entre os módulos de formação e as dimensões de análise

MÓDULOS DE FORMAÇÃO	DIMENSÕES DE ANÁLISE		
	PEDAGÓGICA	CIENTÍFICA E/OU TECNOLÓGICA	ESTUDO OU INVESTIGAÇÃO OPERACIONAL
MF1. GESTÃO E MEDIAÇÃO DE CONFLITOS	✓	✓	
MF2. PROJETOS DE INSERÇÃO SOCIOPROFISSIONAL	✓	✓	
MF3. ANIMAÇÃO DE GRUPOS DE JOVENS	✓		
MF4. CONTRIBUTOS DE PROJETOS EDUCATIVOS	✓	✓	✓
MF5. PSICOLOGIA POSITIVA E DESENVOLVIMENTO PESSOAL	✓		✓

6.2 Elenco Modular – Desenvolvimento

De modo a assegurar, pelos/as participantes, a consolidação dos objetivos de aprendizagem e o reforço das competências visados neste referencial, é recomendável que cada módulo de 10 horas não tenha uma duração inferior a 5 dias úteis.

Por razões pedagógicas, recomenda-se que a ação de formação seja assegurada por um conjunto diversificado de formadores/as, cujo curriculum melhor se adequa aos diferentes módulos, não sendo possível que a ação seja assegurada apenas por um formador/a.

MÓDULO 1 GESTÃO E MEDIAÇÃO DE CONFLITOS (10H)	
SUB-MÓDULO 1.1 Conflito e Mediação (6h)	
CONTEÚDOS TEMÁTICOS	OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM
<ul style="list-style-type: none"> Definição de conflito e dupla visão de conflito Tipos de conflito e elementos de análise do conflito (pessoa, processo, problema) Técnicas de gestão de conflitos: mediação Mediação de conflitos: definição, processo e etapas Estudos de caso e aplicação da técnica de negociação colaborativa 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar tipos de conflito, elementos de análise do conflito e estilos de abordagem ao conflito Reconhecer técnicas de gestão de conflito e caracterizar a mediação como técnica de negociação colaborativa Identificar etapas do processo de mediação de conflitos

SUB-MÓDULO 1.2 Competências Socioemocionais (4h)

CONTEÚDOS TEMÁTICOS	OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM
<ul style="list-style-type: none"> • Competências socioemocionais na mediação de conflitos • Estilos de comunicação e escuta ativa • Empatia e autorregulação emocional 	<ul style="list-style-type: none"> • Treinar competências socioemocionais no contexto da mediação de conflitos

MÓDULO 2 PROJETOS DE INSERÇÃO SOCIOPROFISSIONAL (10H)

SUB-MÓDULO 2.1 Balanço de Competências e Projeto de Vida (6h)

CONTEÚDOS TEMÁTICOS	OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM
<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizagem ao longo da vida: a importância da história de vida • Conceito de competência e competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida • Modelo de gestão de carreira (vida) na abordagem de percursos de integração socioprofissional • Características e objetivos do balanço de competências • Definição das competências necessárias à implementação do processo de mudança – plano de ação • Estabelecimento de metas de desenvolvimento pessoal e profissional • Projeto de vida: portefólio de competências 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar as características e os pressupostos da Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV) • Caracterizar os conceitos de competência e competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida • Aplicar o modelo de gestão de carreira (vida) na abordagem de percursos de integração socioprofissional • Identificar as características e as etapas do balanço de competências • Conceber planos de desenvolvimento pessoal e profissional e respetivas metas a partir do balanço de competências e de forma articulada com os novos desafios das competências emergentes • Construir portefólio de competências: modelo e ferramenta de projeto de vida

SUB-MÓDULO 2.2 Competências do Trabalhador do Séc. XXI: Novos Desafios (4h)

CONTEÚDOS TEMÁTICOS	OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM
<ul style="list-style-type: none"> • Competências emergentes do séc. XXI: do pensamento crítico à criatividade, da resolução de problemas ao trabalho colaborativo • Desafios do mundo de trabalho: <ul style="list-style-type: none"> - Competências académicas vs competências do trabalhador do séc. XXI - <i>Soft skills</i> – competências transversais 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar e caracterizar as competências do trabalhador do séc. XXI • Identificar e caracterizar as <i>soft skills</i>, refletindo sobre a sua aplicabilidade no desenvolvimento pessoal e profissional ao longo da vida

MÓDULO 3 ANIMAÇÃO DE GRUPOS DE JOVENS (10H)

SUB-MÓDULO 3.1 Animar a Formação (4h)	
CONTEÚDOS TEMÁTICOS	OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM
<ul style="list-style-type: none"> • Animação pedagógica • Bloqueios à animação pedagógica • Perfil do/a formador/a-animador/a • Prática da animação pedagógica 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar os princípios da animação pedagógica • Identificar os bloqueios à animação pedagógica • Identificar o perfil do/a formador/a-animador/a • Aplicar métodos e técnicas de animação pedagógica
SUB-MÓDULO 3.2 Dinâmicas de Grupo e Ferramentas Pedagógicas (6h)	
CONTEÚDOS TEMÁTICOS	OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM
<ul style="list-style-type: none"> • Dinâmicas de grupo: autoconhecimento, identificação de estilos de aprendizagem, tipos de crenças (limitadoras vs desafiadoras), estilos de comunicação, planos de ação, etc. • Ferramentas pedagógicas para animação de grupos 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar técnicas e dinâmicas de grupo e sua aplicabilidade no contexto de atuação com grupos de jovens em risco • Criar portefólio de instrumentos e ferramentas de aplicação na animação de grupos de jovens • Aplicar ferramentas pedagógicas e relacionais na dinamização de grupos

MÓDULO 4 CONTRIBUTOS DE PROJETOS EDUCATIVOS (10H)	
SUB-MÓDULO 4.1 Projeto INCLUD-ED – Comunidades de Aprendizagem (5h)	
CONTEÚDOS TEMÁTICOS	OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM
<p>Projeto INCLUD-ED – Comunidades de Aprendizagem: enquadramento e fundamentação científica</p> <p>Princípios da Aprendizagem Dialógica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transformação • Criação de Sentido • Diálogo Igualitário • Igualdade de Diferenças • Dimensão Instrumental • Solidariedade • Inteligência Cultural <p>Ações Educativas de Sucesso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grupos Interativos • Tertúlias Dialógicas • Formação Dialógica Pedagógica • Modelo Dialógico de Prevenção de Conflitos • Participação da Comunidade Educativa • Formação de Familiares 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar os princípios de aprendizagem dialógica e as ações educativas de sucesso do Projeto INCLUD-ED • Refletir a aplicabilidade das ações educativas de sucesso nos contextos de formação de jovens em risco

SUB-MÓDULO 4.2 Academia de Líderes Ubuntu (5h)	
CONTEÚDOS TEMÁTICOS	OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM
<p>Academia de Líderes Ubuntu: enquadramento do projeto de educação não formal</p> <p>Os 5 pilares do Método Ubuntu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoconhecimento • Autoconfiança • Resiliência • Empatia • Serviço 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar os 5 pilares do Método Ubuntu e articular com as competências socioemocionais e essenciais ao longo da vida; • Treinar os 5 pilares do Método Ubuntu de forma a transferir para os contextos de formação de jovens em risco dinâmicas de grupo que fomentem a exploração das competências-chave.

MÓDULO 5 PSICOLOGIA POSITIVA E DESENVOLVIMENTO PESSOAL (10H)	
SUB-MÓDULO 5.1 Psicologia Positiva e Bem-Estar (4h)	
CONTEÚDOS TEMÁTICOS	OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM
<p>Psicologia Positiva: enquadramento do paradigma e exploração das metas (emoções positivas, traços positivos e instituições positivas) e o poder das crenças desafiadoras (<i>Mindset</i>)</p> <p>Modelos da Psicologia Positiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modelo das Virtudes e Forças de Caráter (24 Forças de Caráter): características pessoais e recursos internos na resolução de problemas <p>Psicologia positiva: pressupostos e contextos de aplicação</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar as metas da Psicologia Positiva e refletir a sua aplicabilidade no contexto formativo • Refletir sobre os modelos – Virtudes e Forças de Caráter - as suas potencialidades e aplicabilidade nos contextos formativos com jovens em risco • Identificar as forças de caráter enquadradas no modelo da psicologia positiva aplicado ao contexto formativo • Criar portefólio de instrumentos e ferramentas de aplicação da psicologia positiva na animação de grupos de jovens
SUB-MÓDULO 5.2 Desenvolvimento Pessoal (6h)	
CONTEÚDOS TEMÁTICOS	OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM
<p>Recursos Pedagógicos promotores de Saúde Psicológica;</p> <p>Modelos e ferramentas promotoras de desenvolvimento pessoal e profissional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar e treinar recursos pedagógicos que fomentem o bem-estar e a saúde psicológica • Aplicar ferramentas pedagógicas e relacionais promotoras do desenvolvimento pessoal e profissional

- Criar portefólio de instrumentos e ferramentas de aplicação para o desenvolvimento pessoal e profissional

6.3 A Operacionalização do Referencial de Formação: Orientações Metodológicas

6.3.1. Módulos de formação: necessidades de precedência

O conceito de precedência no quadro atual do sistema de formação, nomeadamente no que diz respeito à formação pedagógica contínua, assume um carácter flexível porque cada indivíduo tem a possibilidade, de acordo com as suas necessidades de mobilização de competências e/ou respetiva demonstração, de optar por frequentar as 50 horas, ou seja, todo o percurso do referencial ou selecionar o(s) módulo(s) necessário(s).

Relativamente à sequência modular existem módulos críticos que pela sua centralidade devem ser realizados cumprindo algum nível de sequencialidade. É importante que a equipa pedagógica imprima uma lógica na organização dos módulos, que atribua uma sequência que pedagogicamente faça sentido em termos dos resultados de aprendizagem a alcançar.

Neste sentido, ainda que se sublinhe a flexibilidade e o carácter autónomo dos módulos de formação que compõem o referencial, considera-se recomendável a opção pela seguinte sequência, devido à organização das temáticas e do próprio encadeamento programático.

Recomendado

MF1. Gestão e Mediação de Conflitos

MF2. Projetos de Intervenção Socioprofissional

MF3. Animação de Grupos de Jovens

MF4. Contributos de Projetos Educativos

MF5. Psicologia Positiva e Desenvolvimento Pessoal

Não obstante a recomendação anterior, é possível que a equipa pedagógica opte, por razões pedagógicas, de ordem logística e/ou de disponibilidade dos/as formadores/as, por outros percursos.

6.3.2. Formação a distância: principais requisitos e recomendações

Para a concretização deste referencial em *e-learning* e *b-learning*, nomeadamente os módulos realizados com recurso a plataformas colaborativas e de aprendizagem, é necessária uma preocupação extra com o planeamento da formação. Em primeiro lugar, deverá ser assegurado que os/as formandos/as possuem alguns requisitos básicos:

- *Competências digitais de comunicação, produção de textos e conteúdos*
- *Disponibilidade e motivação para frequência de cursos a distância*
- *Equipamento informático com acesso à Internet.*

Além destes requisitos, para o desenvolvimento da formação é necessário ter em conta determinados fatores que auxiliem a clarificar o papel dos/as formandos/as na formação a distância e, p.e., orientar futuras auditorias de qualidade à formação prestada:

- Manual de apoio/tutorial sobre o sistema de gestão da aprendizagem – Plataforma Colaborativa e de Aprendizagem (p.e. plataforma Moodle ou outras plataformas) onde se desenvolverá a formação;
- Experimentação prévia ao início do curso, por parte dos/as formandos/as, das funcionalidades da Plataforma Colaborativa e de Aprendizagem; e
- Guia para formandos/as [e outro para formadores/as] onde deverá constar a identificação da equipa pedagógica, as suas funções e contactos, a equipa de *helpdesk* para resolução de problemas técnicos e forma de contacto, bem como evidenciar o papel da tutoria e do desenvolvimento do curso em termos de comunicação/dinamização.

Por fim, a estrutura adotada para desenvolvimento da formação a distância deve ainda contemplar como requisitos obrigatórios:

- realização de, pelo menos, uma sessão síncrona por módulo, sendo recomendável que o/a formador/a seja mediador/a e impulsionador/a das tarefas de dinamização da aprendizagem e do processo de debate *online* e que promova a interação entre todos/as os/as formandos/as;
- abertura no primeiro dia da formação de fóruns temáticos, de esclarecimento de dúvidas, de apoio técnico, entre outros;

- inclusão na equipa pedagógica de um/a tutor/a *Online* que responderá às dúvidas de carácter técnico-administrativo, tal como reencaminhará as dúvidas pedagógicas para os/as respetivos/as formadores/as do módulo, sempre que necessário;
- realização de 95% dos trabalhos que são pedidos para os momentos assíncronos;
- realização da formação completa num período máximo de 6 meses.

6.3.3 Dimensão Técnico - Administrativa

Na dimensão técnico-administrativa das ações de formação, devem ser cumpridas as obrigações previstas na Portaria nº 851/2010, de 6 de Setembro, alterada e republicada pela Portaria nº 208/2013, de 26 de Junho, que regulamenta o Sistema de Certificação de Entidades Formadoras, nomeadamente, os requisitos de estrutura e organização internas e os requisitos relacionados com os processos formativos, de acordo com o Guia do Sistema de Certificação de Entidades Formadoras da DGERT – Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, versão 1. 17, de 2017.

7. Metodologias e Estratégias de Formação

7.1 Roteiros de Atividades

A apresentação de Roteiros de Atividades pretende facilitar a operacionalização dos módulos e sub-módulos de formação propostos para este referencial. Estes apresentam a fundamentação pedagógica do módulo e integram os seguintes pontos:

- Atividades;
- Objetivos; e
- Recursos.

Os roteiros de atividades constituem exemplos de referência, não existindo obrigatoriedade da sua aplicação, funcionando como uma orientação para a planificação das sessões de formação.

Sugere-se que se privilegiem o uso de instrumentos e técnicas mistas em todos os módulos, que fomentem a curiosidade, a criatividade, o envolvimento, a motivação e o entusiasmo, mobilizadores e modeladoras de atitudes positivas junto dos jovens em risco e que as sugestões seguintes, de aplicação transversal, possam servir de ilustração e sugestão:

- **Diário da formação:** o que aprendi nesta sessão (3 aspetos a reter que tenham sido significativos), o que mais gostei, o que menos gostei... uma dúvida ou questão para colocar na próxima sessão.
- **Livro dos elogios:** cada formando/a poderá redigir um elogio a um/a colega ou ao/à formador/a tendo em conta a prestação, atitude ou forma de se relacionar com os outros ou superar obstáculos no contexto formativo.
- **O sentimómetro** do grupo formativo para gerir e regular emoções: de 0 a 10 sinto-me... o que penso e faço? Como reajo? Que impacto no relacionamento interpessoal e na facilitação do processo de aprendizagem?
- **Foto-lemas inspiradores:** no início de cada sessão, uma foto com frase motivadora ou inspiradora poderá servir de mote à exposição e reflexão dos conteúdos e trabalho formativo em sala.
- **Uso de metáforas.**
- **Aplicação de ferramenta MAFO** - Eu: Melhorias e Forças; Grupo: Ameaças e Oportunidades para a gestão e mediação de conflitos e identificação de recursos individuais e coletivos para a sua resolução.
- **Grelha de reflexão** das sessões com a proposta para cada formando/a redigir a síntese dos tópicos abordados, realizar a correspondência em termos de expectativa

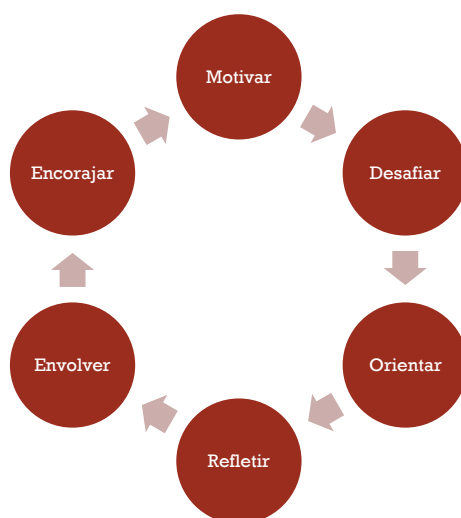
prévia com o que alcançou de facto no final da sessão e refletir de que forma pode aplicar o que aprendeu no seu contexto diário seja ele pessoal ou profissional.

Grelha de reflexão ou autoavaliação

Sessão	Tópicos abordados	Expectativa prévia (alta, média, baixa)	Correspondência às expectativas (superou, atingiu, não atingiu)	Contribui para a melhoria da minha prática pessoal e/ou profissional (concordo não concordo)	Observações/comentários
1					
2					
3					
...					

- **Criação de blog ou e-mail do grupo formativo** com a dinamização e partilha de conteúdos e perguntas desafiadoras para reflexão, com o intuito de levar para fora da sala de formação o *engajamento* entre os participantes num processo colaborativo de aprendizagem.

As propostas destas ferramentas de formação procuram refletir atitudes e competências pedagógicas e relacionais do/a formador/a que sejam facilitadoras do processo de ensino-aprendizagem.



7.2 Bateria de Exercícios de Aplicação Prática

Para além da apresentação de Roteiros de Atividades, este referencial integra, ainda, conjuntos de exercícios de aplicação prática, preparados para cada módulo que servirão de exemplo para aplicação e aferição dos conhecimentos adquiridos pelos/as formandos/as nas diferentes sessões. À semelhança dos roteiros de trabalho, estes exercícios são exemplos de referência, não existindo obrigatoriedade da sua aplicação.

Para uma melhor harmonização, cada exercício prático obedece a uma estrutura-tipo, que contempla os seguintes campos:

- Módulo e sub-módulos onde se integra
- Objetivos a atingir
- Temática(s) a abordar
- Duração
- Dimensão do grupo (se aplicável)
- Material a utilizar
- Procedimentos da atividade
- Conclusão da atividade

8. Avaliação

8.1 Avaliação das Aprendizagens

A avaliação, como parte integrante do processo formativo, tem como finalidade prioritária validar os conhecimentos, as aptidões e as atitudes adquiridas e/ou desenvolvidas pelos/as formandos/as ao longo da formação. Além deste aspeto, os resultados obtidos em cada Curso, Ciclo ou Fase são interpretados como elementos de validação das respetivas ações formativas.

A metodologia de acompanhamento e avaliação da formação baseia-se num conjunto de técnicas que visam identificar as formas, os tipos e os instrumentos disponíveis para realizar a respetiva avaliação, tendo por objetivo obter *feedback* de todos/as os/as participantes, imprimir qualidade em todo o sistema, promover um processo de melhoria contínua e aferir as aprendizagens.

A avaliação, como processo sistemático, contínuo e integral deverá ocorrer em três momentos:

- **Avaliação Inicial** (no início da formação): Avaliação diagnóstica (perfil de entrada dos/as formandos/as);
- **Avaliação Contínua** (ao longo/durante a formação): Avaliação formativa e sumativa (processo/desenvolvimento da formação); e
- **Avaliação Final** (no final da formação): Avaliação sumativa (perfil de saída).

Em qualquer uma destas fases, a avaliação visa:

- Permitir ao/à formador/a controlar o progresso e identificar fatores inibidores e facilitadores da aprendizagem;
- Dar oportunidade ao/à formador/a de estruturar feedback para o/a formando/a;
- Possibilitar a verificação do domínio dos objetivos visados no programa de formação, através de instrumentos concebidos para o efeito e respetivos parâmetros de avaliação.

A **Avaliação diagnóstica** constitui uma fase essencial para os/as formadores/as, já que esta avaliação prévia permite identificar quais as competências que os/as formandos/as possuem e desta forma definir a estratégia formativa mais adequada para que os/as formandos/as alcancem um resultado pedagogicamente satisfatório.

Esta avaliação deverá ser realizada através da aplicação de um teste diagnóstico que servirá para traçar a estratégia formativa e contrapor os resultados obtidos com os resultados finais, não tendo, por isso, um peso quantitativo na avaliação final.

A **Avaliação formativa** (contínua) visa introduzir, no decurso do processo de formação-aprendizagem, momentos de avaliação global da atividade desenvolvida. Assim, atendendo aos objetivos específicos delineados no início do módulo, a avaliação formativa permite diagnosticar a forma como o/a formando/a vai acompanhando o processo de formação-aprendizagem. Este *feedback* é essencial para o ajustar das estratégias, o que em muitos casos é decisivo para o sucesso do/a formando/a.

Cabe ao/à formador/a orientar o processo de avaliação formativa de forma contínua ao longo de todo o processo de formação-aprendizagem. Neste sentido, durante as explicações e demonstrações o/a formador/a deve, constantemente, verificar a compreensão e o progresso dos/as formandos/as, fazendo perguntas e observando as suas reações, salientando o que o/a formando/a está a fazer bem e mal, dando-lhe sugestões para melhorar o trabalho, encorajando a autoavaliação e fornecendo meios para que o/a formando/a possa avaliar o seu próprio trabalho e corrigir os seus erros.

A **autoavaliação** é um processo insubstituível de autorregulação do desenvolvimento das competências adquiridas ou a adquirir e a explicitação/negociação de critérios de avaliação é necessária para a compreensão da qualidade do desempenho.

A **Avaliação sumativa** (aprendizagens) visa, ao classificar, traduzir o processo de avaliação contínua num referencial universalmente reconhecido (escala), possibilitando a certificação.

É da responsabilidade de cada formador/a proporcionar as condições ideais para que a avaliação sumativa de cada módulo resulte efetivamente da ponderação de todos os elementos de avaliação definidos.

A **Avaliação das Aprendizagens** pode processar-se através da aplicação de vários instrumentos que permitam medir a aquisição de competências pelos/as formandos/as relativamente a:

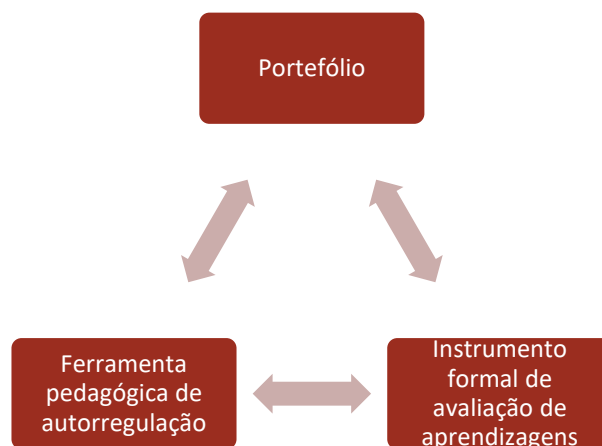
- Domínio dos objetivos específicos a adquirir através da frequência da formação; e
- Reforço das competências pedagógicas a adquirir através da frequência da formação.

O grau de **Domínio dos objetivos pedagógicos (OP)** constata-se através das apreciações realizadas pelos/as formadores/as envolvidos na ação, por observação dos participantes nos módulos individuais, ao nível do domínio dos assuntos, relações interpessoais, participação, entre outras. Estes elementos deverão ser registados na *Ficha de Observação dos Participantes por Módulo*.

O **Reforço de Competências Pedagógicas (CP)** é verificado através da qualidade do Portefólio, tendo em conta os vários elementos que o compõem e cujas observações e avaliação deverá ser registada na *Ficha de Apreciação do Portefólio*.

O portefólio consiste num instrumento com duplo objetivo e significado:

- 1) **Avaliação das aprendizagens**, sendo que os critérios de avaliação consistem em 3 parâmetros: 1.1.) Estrutura do portefólio (organização, apresentação, rigor); 1.2.) Criatividade (apresenta documento criativo e inovador com recursos pedagógicos passíveis de serem otimizados no contexto profissional); 1.3.) Pensamento crítico (reflexão com recurso a diário da formação, autoavaliação e análise prospetiva);
- 2) **Ferramenta pedagógica** de autorregulação que permite a monitorização, o autocontrolo e a tomada de consciência das aprendizagens. A ferramenta ao ser vivenciada pelo/a formador/a participante fomenta competências essenciais a serem modeladas e mobilizadas com os seus públicos-alvo, constituindo-se o portefólio como uma ferramenta pedagógica a ser empreendida no contexto profissional.



A **Avaliação final** de cada formando/a determina o grau de sucesso da aprendizagem devendo ser confrontados os resultados obtidos na avaliação contínua com os objetivos operacionais definidos *a priori*.

Após a obtenção das avaliações individuais efetuada pelos/as formadores/as, será o/a Responsável e/ou Coordenador/a Pedagógico que fará a compilação e converterá o somatório quantitativo (1 a 5) das avaliações numa escala qualitativa.

A aprovação do/a formando/a no final do curso será determinada pela seguinte escala de classificação qualitativa:

- a) **Com Aproveitamento na ação de formação**, igual ou superior a 50% e tendo registado uma assiduidade mínima de 95% sobre a duração global do curso.

- b) **Sem Aproveitamento na ação de formação**, inferior a 50% ou não tendo registado uma assiduidade mínima de 95% sobre a duração global do curso, não podendo faltar a um sub-módulo inteiro.

O processo de avaliação das aprendizagens dos/as formandos/as baseia-se, essencialmente, nos seguintes instrumentos que têm pesos diferentes na avaliação:

- Avaliação modular através do preenchimento da *Ficha de Observação dos Participantes por Módulo (OP)* - 60%;
- Avaliação do Portefólio, através do preenchimento da *Ficha de Apreciação do Portefólio (AP)* - 40%;

Para a **Avaliação Final (AF)** dos/as formandos/as, deverá ser preenchida a *Ficha de Avaliação Final*, que assenta na seguinte fórmula:

$$\text{AVALIAÇÃO FINAL (AF)} = [(0,60 \times \text{AS/OP}) + (0,40 \times \text{AS/AP})]$$

AS/OP → Avaliação Sumativa da Ficha de Observação dos Participantes por módulo

AS/AP → Avaliação Sumativa da Ficha de Apreciação do Portefólio

Os **critérios de classificação**, para cada Ficha de Avaliação, deverão focar-se essencialmente em 2 níveis:

- *Conteúdos de formação*: (i) evidência da correta interpretação da informação trabalhada em cada módulo; e (ii) evidência da sua aplicação na resolução de situações-problema. Cabe a cada formador/a gerir o grau de exigência consoante os objetivos da formação para cada formando/a ou grupo de formandos/as.
- *Comportamentos pessoais e sociais* relativos ao desempenho das tarefas da formação: (i) assiduidade; e (ii) participação (consideram-se apenas formas de participação pertinentes, diretamente relacionadas com os temas debatidos na formação, e evidência de atitudes colaborativas).

ASSIDUIDADE

É necessário que os/as formandos/as realizem todo o percurso formativo com aproveitamento positivo, cumprindo uma assiduidade mínima de 95%.

8.2 Avaliação da Formação

A **Avaliação do processo formativo**, a efetuar durante a realização da formação, acompanha a execução da mesma produzindo informação para a monitorização e controlo de gestão do processo formativo. Esta avaliação pretende aferir a qualidade: da estrutura do programa, da metodologia utilizada, do desempenho dos/as formadores/as, do modelo organizativo da ação e dos recursos técnicos, humanos e materiais. Este feedback ajudará o/a Responsável/Coordenador/a Pedagógico na redação do Relatório Final de Avaliação da Formação, estando apto a perceber os pontos fortes da ação e as melhorias a realizar em futuros cursos de formação.

Os instrumentos a utilizar pretendem inquirir formandos/as e formadores/as, sobre a qualidade da formação:

Ficha de Avaliação da Qualidade da Formação (a preencher pelo/a formando/a)

Visando objetivos essencialmente pedagógicos, pretende-se com este questionário recolher as opiniões dos/as formandos/as acerca do módulo de formação frequentado (satisfação com a ação de formação/módulo e desempenho dos/as formadores/as) com vista a melhorar a qualidade da mesma. O questionário deverá ser preenchido no dia da conclusão da ação de formação.

Ficha de Avaliação da Qualidade da Formação (a preencher pelo/a Formador/a)

Da mesma forma que se recolhe a opinião dos/as formandos/as acerca dos módulos de formação frequentados, também se deverá recolher a opinião dos/as formadores/as com vista à melhoria dos processos de organização e desenvolvimento da formação. Este questionário deverá ser preenchido após a conclusão da ação de formação e permite ao/à formador/a expressar a sua opinião em 3 domínios claros:

- i. *Organização da Formação* – permite uma análise sobre as “infraestruturas” mobilizadas para a formação, o apoio logístico prestado e da equipa pedagógica e, sobretudo uma análise ao cumprimento do plano de formação aprovado;
- ii. *Expectativas Iniciais* – permite uma análise das expectativas iniciais, do período de conceção da formação, contrapondo com a concretização do plano final de formação;
- iii. *Desempenho dos participantes* – permite analisar a formação do ponto de vista do desempenho motivacional, participativo, de alcance de resultados e aquisição de aprendizagens por parte dos participantes.

9. Perfil dos/as Formadores/as

O/A Formador/a, como técnico/a da atividade formativa interage em diferentes contextos de ensino e aprendizagem, aos quais tem sido reconhecido um conjunto de competências, independentemente do contexto que intervém e dos seus destinatários. De acordo com o Perfil de Formador/a definido pelo IEFP o/a formador/a é:

O técnico que atua em diversos contextos, modalidades, níveis e situações de aprendizagem, com recurso a diferentes estratégias, métodos, técnicas e instrumentos de formação e avaliação, estabelecendo uma relação pedagógica diferenciada, dinâmica e eficaz com múltiplos grupos ou indivíduos, de forma a favorecer a aquisição de conhecimentos e competências, bem como o desenvolvimento de atitudes e comportamentos adequados ao desempenho profissional, tendo em atenção as exigências atuais e prospetivas do mercado de emprego.

Fonte: Referencial de Formação – Formação Pedagógica Inicial de Formadores, IEFP, 2022.

O/A Formador/a da Formação Pedagógica Contínua de Formadores – **FORMADOR DE JOVENS EM RISCO** deverá:

1. Possuir uma qualificação de nível superior;
2. Ser detentor/a do Certificado de Competências Pedagógicas (CCP) ou do antigo Certificado de Aptidão Pedagógica (CAP);
3. Possuir experiência comprovada enquanto formador/a (mínimo 150 horas).

O/A formador/a de Formação Pedagógica Contínua de Formadores deverá possuir Competências Pessoais e Sociais adequadas à sua função, tais como:

- Relações Interpessoais (cooperação, trabalho em equipa, motivação, coordenação de trabalho);
- Características Individuais (autonomia, assertividade, flexibilidade, resolução de problemas, espírito de iniciativa e de inovação, capacidade criativa e empreendedora, comunicação);
- Outras que, atentas às características do público-alvo sejam necessárias mobilizar para cumprimento dos objetivos da formação.

Esta preparação psicossocial e equilíbrio emocional do/a formador/a são fundamentais, para que o mesmo possa realizar com eficácia a função cultural, social e económica de qualquer formação.

Paralelamente, deve possuir um conjunto de conhecimentos e competências técnicas das quais se destaca:

- Conhecimento consistente do Sistema Nacional de Qualificações, nomeadamente das diferentes modalidades de Educação e Formação Profissional;
- Competências de utilização/gestão de Plataformas Colaborativas e de Aprendizagem (LMS) e ferramentas de autor para o e-learning;
- Competências digitais⁴, nomeadamente, processamento de texto (nível independente), criação de conteúdos (nível básico), comunicação (nível independente), resolução de problemas (nível independente) e segurança da informação (nível independente); e
- Competências enquanto utilizador de, pelo menos, um *software* de gestão da formação.

Ser Formador/a-Psicólogo/a pode ser uma mais-valia na dinamização dos conteúdos formativos a par de experiência profissional em contextos educativos e formativos.

Dependendo do Módulo em que pretendam exercer a sua atividade deverão, ainda, ser tidas em conta as seguintes especificações:

MF1 – GESTÃO E MEDIAÇÃO DE CONFLITOS	<ul style="list-style-type: none"> • Experiência profissional em mediação de conflitos, em contexto escolar e/ou formativo; • Formação profissional relevante em mediação de conflitos.
MF2 – PROJETOS DE INSERÇÃO SOCIOPROFISSIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Experiência profissional em formação e integração profissional de jovens; • Formação profissional relevante em contexto de educação e formação ao longo da vida, projetos de capacitação de jovens.
MF3 – ANIMAÇÃO DE GRUPOS DE JOVENS	<ul style="list-style-type: none"> • Experiência profissional em animação de grupos, <i>teambuildings</i> em contexto escolar, formativo e/ou organizacional; • Formação profissional relevante em contexto de animação sociocultural, projetos de capacitação de jovens, coaching, etc.
MF4 – CONTRIBUTOS DE PROJETOS EDUCATIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Experiência profissional nos contextos educativos, em particular nos projetos INCLUD-ED e Academia de Líderes Ubuntu; • Formação Profissional relevante nos contextos e projetos educativos.
MF5 – PSICOLOGIA POSITIVA E DESENVOLVIMENTO PESSOAL	<ul style="list-style-type: none"> • Experiência profissional no contexto da Psicologia da Educação; • Formação profissional relevante no contexto da Psicologia Positiva.

⁴ Utilizado o referencial de competências digitais definido para o Europass

10. Anexos

10.1 Instrumentos de Verificação das Condições de Acesso

FICHA DE INSCRIÇÃO (ANEXAR CURRICULUM-VITAE)

NOME			
DATA DE NASCIMENTO	__ / __ / ____	NACIONALIDADE	
B.I./C.C.		DATA DE EMISSÃO/VALIDADE	__ / __ / ____
ARQUIVO		NIF	
MORADA			
CÓDIGO POSTAL	_____ - ____	LOCALIDADE	
CONTACTO TELEFÓNICO		CORREIO ELETRÓNICO	@
HABILITAÇÕES ACADÉMICAS		ÁREA DE FORMAÇÃO DE BASE	
PROFISSÃO		EMPRESA	

RUBRICA

DATA

10.2 Diagnóstico

QUESTIONÁRIO DE EXPECTATIVAS (APRESENTAÇÃO PRÉVIA E AFERIÇÃO DE NECESSIDADES E EXPECTATIVAS | PARTICIPANTES)

Este questionário tem como objetivo aferir as suas motivações e expectativas face à ação que vai frequentar, informação que se torna crucial quando pretendemos corresponder de forma eficaz e eficiente, e mais adaptada a cada grupo. Através da análise a este questionário, é possível desenhar estratégias e metodologias assentes nas motivações do grupo.

Não se trata de um questionário de carácter avaliativo, mas sim informativo para a equipa que vai acompanhar esta ação de formação.

Agradecemos a sua disponibilidade.

Nome

Data

COMPETÊNCIAS DIGITAIS

(questões de resposta obrigatória **apenas** para as ações em e-learning ou b-learning)

De forma a facilitar a realização desta ação de formação, avalie as suas competências digitais:

Competências	Utilizador		
	Básico	Independente	Avançado
Comunicação e interação com os outros por meios digitais			
Criação e partilha de informação através de meios digitais			
Colaboração através de tecnologias digitais			
Resolução de problemas técnicos relacionados com a utilização de tecnologias informáticas			
Utilização de plataformas de aprendizagem a distância (Moodle, Teams da Microsoft, Zoom, Google Classroom, entre outras)			

I PARTE - MOTIVAÇÃO E AFERIÇÃO DE NECESSIDADES E EXPECTATIVAS

1. Quais os motivos que o levaram a inscrever-se nesta ação de Formação?

2. Quais os módulos que lhe suscitam maior interesse? Justifique a sua resposta.

3. De que forma pretende aplicar os conhecimentos a adquirir no curso? Justifique a sua resposta.

4. Pensando na sua experiência/conhecimento na área de jovens em risco, assinale a opção que considera mais adequada:

Níveis				
	Nunca	Algumas vezes	Muitas vezes	Constantemente
1. Trabalhei em projetos que abordavam temas relacionados com os jovens em risco				
2. Desenvolvi ações de formação cujo grupo tinha jovens em situação de risco				
3. Geri relações com formandos/as em situação de risco				
4. Desenvolvi ações de formação com temas acerca de pessoas em situação de risco				

5. Indique se já participou em outras formações relacionadas com o tema de jovens em risco.

Não:

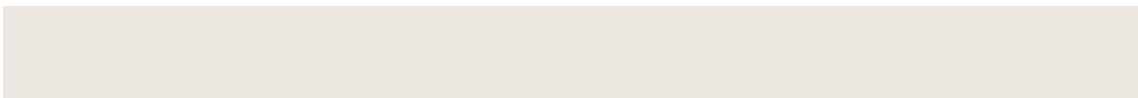
Sim, quais:

6. Indique qual é a sua área de formação.

II PARTE – CARACTERIZAÇÃO INDIVIDUAL E DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS

7. Indique, tendo em conta experiências profissionais e/ou académicas anteriores, projetos/atividades que tenha desenvolvido, no âmbito de pessoas em situação de risco e, em particular, de jovens em risco.

8. Indique, tendo em conta experiências profissionais e/ou académicas anteriores, na área de jovens em risco, quais os principais desafios sentidos no exercício da atividade de formador/a? Quais as formas que encontrou para ultrapassar esses desafios? Quais as competências que gostaria de desenvolver neste âmbito?



MUITO OBRIGADA!

10.3 Roteiros de Atividades

MÓDULO 1. GESTÃO E MEDIAÇÃO DE CONFLITOS (10 H)

Fundamentação Pedagógica do Módulo

“O conflito é intrínseco ao ato de viver/conviver, faz parte da nossa história pessoal e social” refere Gaspar (2009, p.115), definição que serve de mote à exploração do módulo 1 – Gestão e Mediação de Conflitos.

Abordar o conflito é abordar a diferença individual e as formas de reação à divergência. As competências exigidas para a gestão e mediação de conflitos implicam esta assunção e a abertura à experimentação da vivência do conflito como algo normativo e subjacente à condição humana.

A mediação de conflitos constitui-se como uma técnica de negociação colaborativa que convida a aplicação de competências socioemocionais por parte do mediador, elemento neutro, imparcial, facilitador do processo transformativo do conflito.

No contexto do presente referencial a abordagem da mediação na gestão de conflitos convida os/as formadores/as a atuarem como mediadores facilitadores na construção de soluções positivas e convergentes em termos dos interesses e necessidades comuns dos protagonistas de conflito. Não sendo elementos neutrais, constituem modelos de atitudes e de comportamentos que influenciam no seu dia-a-dia os/as seus/suas formandos/as com posições e estilos de atuação na resolução de problemas.

A mediação constitui-se como uma ferramenta na gestão pedagógica e relacional em sala, a par de permitir o desenvolvimento de competências pessoais e sociais dos seus intervenientes. São várias as definições de mediação que se encontram na literatura, das quais o que importa reter é que se constitui num processo social e comunicacional orientado para a mudança e ancorado no diálogo e na colaboração.

O presente módulo confere, também, a possibilidade de capacitar os/as formandos/as de competências passíveis de serem desenvolvidas pelo seu público-alvo, em particular os jovens em risco. Formar mediadores de pares entre os jovens constitui uma estratégia pedagógica que permite o envolvimento e o comprometimento dos jovens na gestão dos conflitos e na manutenção de relacionamento interpessoal positivo.

O módulo 1 - Gestão e Mediação de Conflitos visa a exploração das temáticas de conflito e da mediação por meio de metodologias mistas e a aplicação da técnica de mediação por meio de

treino de competências socioemocionais. As atividades de autoconhecimento a par de estratégias pedagógicas e relacionais propostas permitem a reflexão e o treino de competências a aplicar no contexto formativo, de forma ajustada ao público-alvo.

Competências e atitudes do mediador

Autoestima e autoconfiança	Comportamento Assertivo	Relações Interpessoais	Comunicação	Competências técnicas
<ul style="list-style-type: none"> • Ser autoconfiante • Ser otimista 	<ul style="list-style-type: none"> • Ter autocontrolo; ser paciente; ser resistente às adversidades • Ser tolerante; tentar resolver os problemas de forma proativa; ser preserverante 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser capaz de gerir a agressividade dos outros • Ser respeitado na escola/grupo • Interessar-se pelo bem dos outros 	<ul style="list-style-type: none"> • Saber ouvir • Ser capaz de gerir a comunicação interpessoal • Ser capaz de facilitar o diálogo entre as partes 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade de resolução de conflitos • Capacidade de comunicação; dinâmicas de gestão e mediação de conflitos

Neste sentido, o sub-módulo 1.1. explora os conceitos e técnicas de gestão e mediação de conflitos para posteriormente no sub-módulo 1.2. aplicar-se as competências socioemocionais necessárias à evidência e experimentação da mediação como técnica de negociação colaborativa.

ROTEIRO DE ATIVIDADES – SUB-MÓDULO 1.1 CONFLITO E MEDIAÇÃO (EXEMPLO)		
ATIVIDADES	OBJETIVOS	RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> • Definição de conflito: brainstorming • Exploração da dupla visão de conflito e suas implicações • Tipos de conflito: intrapessoal, interpessoal e macro • Atividade de grupo: notícias de conflito em contexto formativo e análise dos elementos de conflito • Estilos de abordagem ao conflito: questionários • Definição de mediação: brainstorming • Exploração das características, princípios e etapas do processo de mediação • Estudos de caso: <i>roleplays</i> e debate 	<ul style="list-style-type: none"> • Caracterizar o conflito e reconhecer as implicações da dupla visão de conflito; • Identificar os tipos de conflitos, elementos associados e estilos de abordagem e refletir sobre o seu impacto no relacionamento interpessoal; • Caracterizar a mediação como técnica de negociação colaborativa e identificar os seus princípios e etapas; • Aplicar e treinar o processo de mediação por meio de metodologias ativas (<i>roleplays</i>, simulações e estudos de caso) e refletir sobre as suas características, potencialidades e implicações na gestão de conflitos. 	<p>O/A formador/a deverá organizar as suas sessões recorrendo a apontamentos teóricos sobre as temáticas a desenvolver em cada etapa, intervalando com momentos de trabalho em grupo e de participação ativa em debates e sessões de <i>focus-group</i> (fazendo recurso de métodos ativos/interrogativos). Estão ainda previstas situações de <i>brainstorming</i> (tempestade de ideias) e <i>roleplay</i> (dramatização).</p>

Bateria de Exercícios

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 1.1 (EXEMPLO)		
“NOTÍCIAS DE CONFLITOS”		
Objetivos Identificar tipos de conflito e analisar elementos (pessoa, processo, problema).		
Temática Conflitos, tipos de conflito, elementos de análise de conflitos		
Duração 1h		
Dimensão do grupo (se aplicável) Atividade em grupo (4 grupos)		
Recursos Papel, canetas, guião grelha de análise		
Procedimentos da atividade Em grupos: identificar 3 exemplos de conflitos no contexto formativo e dar-lhe um título (como se tratasse de uma notícia) em folha A4 – 10min; Troca de folha com outro grupo: cada grupo lê os conflitos noticiados por outro grupo e realiza uma lista de estratégias/soluções para cada exemplo de conflito – 10min; A folha volta ao grupo original que se confronta com sugestões de estratégias/soluções dadas por outro grupo. Poderá acrescentar ou colocar questões para o debate em turma -5min; Debate em turma – 15min; Análise em grupo da grelha:		
Resume o conflito em poucas palavras, como se fosse um título noticioso		
Elementos	Parte A	Parte B
Protagonistas Quem são? Qual a influência de terceiros?		
Relação (que relação tem A com B e vice-versa) Pouca/muita relação Confiança/desconfiança Amizade/hostilidade Fuga/Confronto Calma/Emotividade		
Sentimentos (Como se sente?)		
Processo e momento de conflito Quanto tempo dura o conflito?		
Valores (Quais os seus valores?)		
Interesses/Necessidades O que lhe interessa realmente resolver? Por que razão e para que fim?		
Posições (que posições defendem?)		
Soluções (que propostas de solução?)		
Conclusão da atividade O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade refletindo a importância de identificar os tipos e elementos associados ao conflito. Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional.		

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 1.1 (EXEMPLO)

“QUESTIONÁRIOS”

Objetivos

Identificar formas pessoais de atuação e reação ao conflito.

Temática

Conflito – como reajo e estratégias para a resolução de conflitos

Duração 30min

Dimensão do grupo (se aplicável) Atividade individual

Recursos

Papel, canetas, questionários

Procedimentos da atividade

Preenchimento individual de questionários e debate em grupo de discussão dos resultados e implicações no relacionamento interpessoal e resolução de conflitos.

ANEXO A - A MINHA REACÇÃO À DISCORDÂNCIA E AO CONFLITO

Fonte: Maddux, R. B. (1991). *Negociar com Sucesso, Estratégias e Táticas de Ganhar-Ganhar*. Lisboa: Monitor.

Tem aqui várias afirmações referentes à reacção das pessoas ao conflito e à discordância. Rodeie, com um círculo, a que melhor o descreve. Quanto mais alto for o número, mais concorda com a afirmação. Quando acabar, some os números rodeados com círculo e escreva o total no local respectivo.

	CONCORDÂNCIA FORTE					CONCORDÂNCIA FRACA				
Não me incomoda perguntar o preço ou procurar uma transacção mais favorável do que a que me é apresentada.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Não tenho nada a perder se procurar um acordo melhor, desde que o faça de maneira razoável.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
O conflito faz parte da vida e procuro, com todas as minhas forças, resolvê-lo.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
O conflito é positivo, porque me obriga a examinar cuidadosamente as minhas ideias.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Ao resolver um conflito, tento ter em consideração as necessidades dos outros.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
O conflito geralmente produz melhores soluções para os problemas.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
O conflito estimula a minha reflexão e aguça o meu engenho.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Tratar de conflitos ensinou-me que o compromisso não é sinal de fraqueza.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Se satisfatoriamente resolvido, o conflito reforça muitas vezes as relações.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
O conflito é uma maneira de testar a opinião própria.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

TOTAL

:: MATRIZ DE COTAÇÃO

- :: Se pontuar **80 ou mais**, tem uma atitude realista face aos conflitos e parece disposto a resolvê-los.
- :: Se pontuar **entre 50 e 79**, parece lidar razoavelmente bem com os conflitos, mas necessita de uma abordagem mais positiva.
- :: Se pontuar **abaixo dos 50**, necessita de saber por que razão e aprender as técnicas de resolução construtiva de conflitos.

ANEXO C - ESTRATÉGIAS PARA A RESOLUÇÃO DO CONFLITO

Fonte: Jesuino, J. C. (1992). *A Negociação - Estratégias e Táticas*. Lisboa: Texto Editora.

O presente questionário procura medir as suas preferências por cada um dos cinco estilos para resolução de conflito. Quando enfrenta uma situação de conflito, em que medida utiliza cada um dos seguintes comportamentos? Utilize a seguinte escala:

NUNCA | RARAMENTE | POR VEZES | COM FREQUÊNCIA | HABITUALMENTE

	Nunca	Raramente	Por vezes	Com frequência	Habitualmente
1. Expõe o problema claramente procurando uma solução					
2. Procura não argumentar					
3. Procura intensamente a solução do problema					
4. Enfatiza os interesses comuns					
5. Procura um compromisso					
6. Enfrenta abertamente a questão					
7. Procura não se envolver					
8. Insiste numa determinada solução					
9. Acentua que as vossas diferenças são menos importantes que os fins comuns					
10. Procura uma solução intermédia					
11. Não deixa cair a questão sem que ela esteja resolvida					
12. Desiste facilmente					
13. Tenta levar a sua por diante					
14. Atenua as diferenças					
15. Está pronto a negociar					
16. Encara o conflito de forma directa					
17. Retira-se da situação					
18. Não considera um «não» como resposta					
19. Procura suavizar as discordâncias					
20. Cede um pouco para receber algo em troca					
21. Exprime claramente o seu ponto de vista					
22. Ignora o conflito					
23. Impõe a sua solução					
24. Actua como se os vossos objectivos comuns fossem de importância primária					
25. Toma em consideração ambos os lados do problema					

:: MATRIZ DE COTAÇÃO

:: Agora, preencha as tabelas, atribuindo a cada um dos itens a respectiva pontuação e faça o seu somatório.

COLABORAÇÃO		ACOMODAÇÃO		COMPROMISSO		COMPETIÇÃO		EVITAMENTO	
Itens	Pontuação	Itens	Pontuação	Itens	Pontuação	Itens	Pontuação	Itens	Pontuação
6		2		1		3		7	
9		4		5		8		12	
16		14		10		11		17	
18		19		15		13		22	
25		20		21		23		24	
SOMA		SOMA		SOMA		SOMA		SOMA	

De seguida, assinale, com um círculo, as pontuações obtidas na tabela que lhe é apresentada. Depois, una os 5 círculos através de uma linha e... aqui está o seu perfil!

:: MATRIZ FINAL DE COTAÇÃO

Colaboração	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Acomodação	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Compromisso	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Competição	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Evitamento	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25

Conclusão da atividade

O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade refletindo a importância do autoconhecimento para o desenvolvimento profissional a par das características dos estilos de abordagem ao conflito, enfatizando os estilos colaborativo e de compromisso como os que corroboram a estratégia ganha-ganha, estratégia positiva e construtiva na resolução de conflitos. Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional.

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 1.1 (EXEMPLO)

“MEDIÇÃO: ESTUDO DE CASO”

Objetivos

Identificar os princípios e etapas do processo de mediação e aplicar em contexto prático por meio de estudo de caso.

Temática

Mediação - princípios e etapas

Duração 1h

Dimensão do grupo (se aplicável) Atividade em grupo

Recursos

Papel, canetas, guião de estudo de caso

Procedimentos da atividade

Leitura de estudo de caso e duas opções:

- a) Trabalho em grupo sobre o caso e proposta de aplicação do processo de mediação para posterior debate com o grupo;
- b) Realização de *roleplay* com formandos/as voluntários/as sobre o estudo de caso. Os restantes participantes observam e registam em grelhas próprias considerações para posterior debate com o grupo.

Estudo de caso – O caso de Manu e Fernando

Fernando

És o Fernando, um aluno do 3ºano da ESO. Manu é teu colega de turma. É um moço inteligente, mas que não gosta de estudar e que já teve problemas com os professores, pois por vezes responde mal e, com os colegas, por se armar em “rufia” e não permitir que ninguém o contradiga. Embora tenhas chegado ao Instituto apenas este ano, já conhecias Manu do bairro onde vives, mas não pertences ao seu grupo.

Outro dia, na discoteca, alguém deu um empurrão a outro; o certo é que uma miúda acabou por cair em cima de ti. Depois das desculpas, ficaste a falar com ela um bom bocado, pois era muito simpática e agradável e estavas a gostar da sua companhia. De repente, apareceu Manu com o seu grupo e, dando-te um encontrão, disse-te que deixasses a sua miúda em paz, e que nem te atrevesse a voltar a falar com ela. Respondeste-lhe que falavas com quem querias e que não forçavas ninguém a falar contigo. Ele, então, juntamente com os do seu grupo, tratou-te mal e começou a empurrar-te. Tu, para evitar males maiores, foste embora.

Na segunda-feira, no primeiro intervalo das aulas, foste ter com Manu e desafiaste-o a atrever-se a repetir, agora ali sozinho, o que te tinha dito dias antes na discoteca. Pôs-se a gozar e, por fim, combinaram encontrarem-se no fim das aulas.

Às três da tarde, no descampado que há por trás do Instituto, lutaram um com o outro. Tu feriste-o num lábio e ele deixou-te com um olho todo pisado. Perdeste, momentaneamente, a visão e ficaste muito assustado. Quando chegaste a casa os teus pais, preocupados, levaram-te ao oftalmologista que, depois de te observar, disse que podias ter ficado cego. Redigiu um relatório e, com base nesse relatório, os teus pais decidiram ir queixar-se à polícia.

Tu achas que Manu é um tipo que se arma em brigão, não respeita os outros e está a precisar de uma lição. Além disso, achas que foi ele que começou tudo isto. Gostarias de resolver este assunto sem ser preciso levá-lo a Conselho Escolar, desde que ele pedisse desculpa e não voltasse a meter-se contigo nem com os outros.

Gostarias de esquecer o quanto antes este assunto, pois não queres ser identificado como um aluno “desordeiro” nem causar mais aborrecimentos aos teus pais.

Manu

És Manu, um aluno do 3º ano do ESO. Fernando é um novo colega chegado este ano, embora tu já o conhecesses do bairro em que vives. Vem de um colégio privado e, em tua opinião, às vezes arma-se em “engraçadinho” nas aulas e, por isso, simpatizas muito pouco com ele.

Um dia destes, na discoteca, teve o atrevimento de “se meter” com a tua miúda e, é claro que isso tu não permites nem a ele nem a ninguém. Ao vê-lo, pois, tu e os teus amigos aproximaram-se, cercaram-no e obrigaram-no a sair.

Tu já tinhas esquecido o incidente, mas ele, na segunda-feira, no Instituto, veio ter contigo no recreio e desafiou-te, dizendo se te atrevias, tu sozinho, a repetir ali, na cara dele, o que lhe disseras no outro dia na discoteca, rodeado pelos teus amigalhaços. Marcaram um encontro para as três, à saída das aulas, e ali mesmo lutaram perante todos os colegas. Ele feriu-te num lábio, mas tu deixaste-o com um olho todo pisado. Foste agora informado de que os pais dele tinham apresentado queixa contra ti à polícia, pois na opinião do médico, ele por pouco não ficou cego. Tu achas que não foi caso para tanto.

No Instituto já pensavam em expulsar-vos, mas o tutor sugeriu que procurassem resolver o assunto com a equipa de mediação. Tu, embora sem muito interesse, por pensares que já havia pouco a resolver, decides por fim seguir o conselho do tutor e recorrer à mediação.

Estás disposto a esquecer tudo o que sucedeu, mas queres que os pais dele retirem a queixa, que ele deixe a tua miúda em paz e evitar que o assunto vá a Conselho Escolar.

Guião para análise da representação

Questões para os observadores
O que achas da atuação dos mediadores? O que é que te pareceu bem? O que é que não te pareceu adequado ao seu papel, de acordo com as características de um mediador?
O que é que te pareceu mais difícil? Porquê?
Os mediadores ajudaram a aliviar a tensão? Criaram um clima de confiança? Como?
Os mediadores ajudaram as partes a ultrapassar as suas posições, as suas necessidades e os seus interesses?
Os mediadores ajudaram a tornar claro o problema? Como?
Os mediadores ajudaram a que surgissem soluções criativas? Como?
O que pensas do que foi feito até agora e do acordo alcançado?
Qual foi o acordo, no caso de o terem conseguido? Ficou bem claro?
Outras observações que queiras fazer para serem comentadas na turma.
Questões para os mediadores
Como te sentiste?
O que é que achaste mais fácil?
E mais difícil?
Que técnicas achas que necessitas de dominar melhor?
Achas que ajudaste as partes a resolver o seu problema? Como?
Se pudesses começar tudo de novo, o que é que alteravas?
Questões para os que representaram as partes
Como te sentiste?
Que intervenções te ajudaram a tornar claros os teus interesses? E os teus sentimentos?
Quais as que te ajudaram a procurar soluções para o conflito?
Quais as que não te serviram para o resolver?
O que achas que deveria ser alterado?
Outras observações que queiras fazer.

Conclusão da atividade

O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade refletindo sobre a articulação entre a narrativa do estudo de caso e a realidade do contexto formativo; a exposição subjacente a um *roleplay*; o processo de mediação e sua aplicabilidade na gestão e resolução de conflitos. Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional.

ROTEIRO DE ATIVIDADES – SUB-MÓDULO 1.2 COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS (EXEMPLO)		
ATIVIDADES	OBJETIVOS	RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> • Competências socioemocionais: Enquadramento teórico das competências comunicacionais e emocionais • Comunicação eficaz: barreiras e fatores promotores • Ser empático – competência emocional chave na gestão e mediação de conflitos • Questionário de autodiagnóstico de estilos de comunicação • Atividades ludicopedagógicas de exploração das competências comunicacionais e emocionais 	<ul style="list-style-type: none"> • Caracterizar a comunicação eficaz e identificar as barreiras e os fatores promotores; • Identificar estilos de comunicação e refletir sobre as suas implicações na gestão e mediação de conflitos; • Caracterizar as competências emocionais: ser empático na gestão e mediação de conflitos; • Treinar competências socioemocionais para o exercício da mediação como técnica de negociação colaborativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bateria de exercícios • Documentação de suporte teórico-prático e links de acesso a recursos digitais. • Fóruns e glossário colaborativo

Bateria de Exercícios

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 1.2 (EXEMPLO)	
“QUESTIONÁRIO DE AUTODIAGNÓSTICO: ESTILOS DE COMUNICAÇÃO”	
Objetivos	Identificar os estilos de comunicação e refletir sobre o impacto no relacionamento interpessoal.
Temática	Estilos de comunicação
Duração	30m
Dimensão do grupo (se aplicável)	Atividade individual
Recursos	Papel, canetas, guião de questionário
Procedimentos da atividade	Preenchimento individual de questionário para posterior debate em grupo.

QUESTIONÁRIO DE AUTODIAGNÓSTICO

Responda espontaneamente, colocando uma cruz na coluna correspondente à sua resposta, atendendo que, na primeira, assinalada por V (verdadeiro), colocará a cruz sempre que essa for a sua atitude mais frequente ou quando estiver de acordo com a afirmação produzida, ainda que esta não reproduza a sua forma de agir. Na coluna assinalada por F (falso), marca a cruz sempre que não se identificar com as situações.

		MAIORIA DAS SITUAÇÕES	
		Verdade	Falso
1	Digo muitas vezes sim, quando, no fundo, queria dizer não.		
2	Defendo os meus direitos sem atentar contra os direitos dos outros.		
3	Quando não conheço bem uma pessoa, prefiro dissimular aquilo que penso ou sinto.		
4	Sou a maior parte das vezes autoritário(a) e divertido(a).		
5	Geralmente é-me mais fácil e mais engenhoso actuar por interposta pessoa do que directamente.		
6	Não receio criticar os outros e dizer-lhes aquilo que penso.		
7	Tenho dificuldade em recusar tarefas que não fazem parte das minhas atribuições.		
8	Não tenho receio de manifestar a minha opinião, mesmo em face de interlocutores hostis.		
9	Quando há debate, prefiro retrair-me e "ver o que a coisa dá".		
10	Várias vezes me censuram de ter espírito de contradição.		
11	Tenho dificuldade em escutar os outros.		
12	Faço tudo o que posso para determinados assuntos ficarem "no segredo dos deuses" e tenho-me dado bem com isso.		
13	Consideram-me, em geral, bastante "manhoso" e hábil nas relações com outros.		
14	Mantenho com os outros relações mais fundadas na confiança do que na dominação ou no calculismo.		
15	Prefiro não pedir ajuda aos colegas; eles podem pensar que eu não sou competente.		
16	Sou tímido e sinto grandes bloqueios quando tenho que realizar uma acção pouco habitual.		
17	Chamam-me, frequentemente, qualquer coisa como "sopinhas de leite", fico enervado e isso faz rir os outros.		
18	Sinto-me bastante "à-vontade" nas relações de face-a-face.		
19	Faço "fitas" muitas vezes – é a melhor maneira de conseguir o que quero.		
20	Sou um "fala-barato" e corto a palavra aos outros sem me dar conta disso.		
21	Sou ambicioso e estou pronto a fazer o que for necessário para realizar os meus objectivos.		
22	Em geral sei o que é preciso ver e fazer, isso é importante para ser bem sucedido.		
23	Em caso de desacordo, procuro compromissos realistas assentes na base de interesses mútuos.		
24	Prefiro "pôr as cartas na mesa".		
25	Tenho tendência a deixar para mais tarde coisas que tenho para fazer.		
26	Deixo muitas vezes um trabalho a meio, sem o acabar.		
27	Em geral mostro aquilo que sou, sem dissimular os meus sentimentos.		
28	É preciso muita coisa para me intimidar.		

		MAIORIA DAS SITUAÇÕES	
		Verdade	Falso
29	Meter medo aos outros pode ser um bom meio para eu garantir o poder.		
30	Quando "me levam à certa" uma vez, vingo-me na próxima.		
31	Quando critico alguém, tento força-lo(a) estar de acordo comigo.		
32	Sei tirar partido do sistema, sou "desenrascado".		
33	Sou capaz de ser eu próprio, continuando a ser aceite socialmente.		
34	Quando não estou de acordo sei dizê-lo desapassionadamente e com clareza.		
35	Tenho a preocupação de não incomodar os outros.		
36	Tenho sérias dificuldades em fazer opções.		
37	Não gosto de ser a única pessoa dentro de um grupo, a pensar de determinada maneira. Nesse caso, prefiro retirar-me.		
38	Não tenho receio de falar em público.		
39	A vida é "uma selva"		
40	Não tenho receio de enfrentar desafios perigosos e arriscados.		
41	Criar conflitos pode ser mais eficaz do que reduzir as tensões.		
42	A franqueza não é uma boa maneira de ganhar confiança nas nossas relações com outros.		
43	Sei escutar e não corto a palavra aos outros.		
44	Levo até ao fim aquilo que decido fazer.		
45	Não tenho medo de exprimir os meus sentimentos, tal como os sinto.		
46	Tenho jeito em "levar as pessoas" e impor as minhas ideias.		
47	O elogio ainda é um bom meio de se obter o que se pretende.		
48	Tenho dificuldades em controlar o tempo em que estou no uso da palavra.		
49	Sei utilizar bem a ironia mordaz.		
50	Sou servil e tenho uma vida simples; às vezes até me deixo explorar um pouco.		
51	Gosto mais de observar do que participar.		
52	Gosto mais de estar na "geral" do que na primeira fila.		
53	Não penso que a manipulação seja uma solução eficaz.		
54	Não é necessário anunciar depressa demais as nossas intenções – isso pode-nos trazer dissabores.		
55	Choco muitas vezes as pessoas com as minhas atitudes.		
56	Prefiro ser lobo a ser cordeiro.		
57	A manipulação dos outros é muitas vezes a única maneira para obtermos o que queremos.		
58	Sei em geral, protestar com eficácia, sem agressividade excessiva.		
59	Penso que os problemas não podem ser realmente resolvidos sem procurarmos as suas causas profundas.		
60	Não gosto de ser mal visto.		

(Traduzido e adaptado do livro: "L'Affirmation de Soi" de Dominique Chalvin, Les Éditions Esf)

RECOLHA DE DADOS

ATITUDE DE FUGA PASSIVA		ATITUDE DE ATAQUE AGRESSIVO		ATITUDE DE MANIPULAÇÃO		ATITUDE DE ASSERTIVIDADE	
1		4		3		2	
7		6		5		8	
15		10		9		14	
16		11		12		18	
17		20		13		23	
25		21		19		24	
26		28		22		27	
35		29		31		33	
36		30		32		34	
37		39		41		38	
50		40		42		43	
51		48		46		44	
52		49		47		45	
59		55		54		53	
60		56		57		58	
Total:		Total:		Total:		Total:	

GRÁFICO DE ATITUDES

15				
14				
13				
12				
11				
10				
9				
8				
7				
6				
5				
4				
3				
2				
1				
	PASSIVO	AGRESSIVO	MANIPULADO	ATITUDE DE ASSERTIVIDADE

Conclusão da atividade

O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade refletindo sobre a importância do autoconhecimento, identificando as características dos estilos comunicacionais e refletindo sobre o seu impacto no relacionamento interpessoal.

Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional.

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 1.2 (EXEMPLO)

“AS 12 TÍPICAS – ESTILO PESSOAL DE COMUNICAÇÃO E A ESCUTA ATIVA”

Objetivos

Identificar as 12 típicas respostas e refletir sobre o impacto na comunicação interpessoal

Temática

Comunicação eficaz e escuta ativa

Duração 30m

Dimensão do grupo (se aplicável) Atividade em grupo

Recursos

Papel, canetas

Procedimentos da atividade

Apresentação de duas situações e proposta ao grupo de verbalizar o que responderiam em discurso direto. O/A formador/a regista no quadro as respostas para sintetizar e comparar com as 12 típicas respostas. Reflexão conjunta sobre o impacto na comunicação interpessoal e enquadramento da escuta ativa.

Primeira situação:

“Estou farto da escola. Todos os dias se tem de aprender mais e mais. Não serve para nada estudar assim tanto. Não sei se vale a pena continuar a estudar, nem para que quero eu as aulas. Quando acabar o curso, não sei o que vou fazer. Vou mas é deixar de estudar e procurar um trabalho qualquer.”

Tu dizes-lhe: ...

Segunda situação:

“Estou aborrecido com o meu colega de carteira. Não gosto de porcaria e ele adora riscar as carteiras. Risca a nossa carteira e depois somos castigados os dois. Ele nunca se acusa, e a mim custa-me estar a acusá-lo aos professores. Falei com ele sobre o assunto, mas não me deu atenção.”

Tu dizes-lhe: ...

As 12 típicas respostas:

As doze	Explicação	Exemplos
Mandar, orientar	Dizer ao outro o que deve fazer.	<i>Tens de..., Deves...</i>
Ameaçar	Dizer ao outro o que poderá acontecer se não fizer o que lhe dizemos.	<i>Se não fizeres isto, então... É melhor fazeres isto, caso contrário...</i>
Pregar um sermão	Aludir a uma forma externa para dizer o que o outro deve fazer.	<i>Um homem não chora. Deves ser responsável.</i>
Dar lições	Recorrer à experiência para dizer o que é melhor para ele/ela.	<i>As crianças agora são muito mimadas, no meu tempo isto não acontecia.</i>
Aconselhar	Dizer ao outro o que é melhor para ele/ela.	<i>Deixa de estudar. Não deixes de estudar. O melhor que tens a fazer é...</i>

As doze	Explicação	Exemplos
Consolar, animar	Dizer ao outro que o que se passa com ele tem pouca importância.	<i>Já vai passar... Não te preocupes...</i>
Aprovar	Dar razão ao outro.	<i>Estou de acordo contigo, o melhor é...</i>
Desaprovar	Não dar razão ao outro.	<i>O que dizes é uma tolice...</i>
Ofender	Desprezar o outro por causa do que diz ou faz.	<i>Até pareces parvo.</i>
Interpretar	Dizer ao outro o motivo oculto da sua atitude.	<i>O que tu queres no fundo é chamar a atenção.</i>
Interrogar	Conseguir informação do outro.	<i>Quando?, Onde?, Porquê?</i>
Ironizar	Rir-se do outro.	<i>Pois claro, deixa de estudar, vai-te embora de casa, deixa o teu namorado e vai pedir esmola pelas ruas.</i>

Para reflexão:

Escuta Ativa

- ▶ “Só entenderás alguém quando caminhares com os seus sapatos.” (provérbio chinês e sioux)
- ▶ Assumir como atitude pessoal o pôr-se no lugar da outra pessoa
- ▶ Mostrar compreensão e aceitação através de:
 - Tom de voz suave
 - Expressão facial e gestos acolhedores
 - Estabelecer contato visual
 - Assumir postura corporal receptiva
 - Ter consciência das 12 típicas e seu impacto

Conclusão da atividade

O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade refletindo sobre os estilos pessoais de comunicação e o impacto no relacionamento interpessoal. Exploração da competência de escuta ativa.

Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional.

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 1.2 (EXEMPLO)

“SER EMPÁTICO”

Objetivos

Identificar características da empatia e refletir sobre a competência no dia-a-dia.

Temática

Empatia

Duração 15m

Dimensão do grupo (se aplicável) Atividade em grupo

Recursos

Óculos, chinelo, objeto

Procedimentos da atividade

Ser empático

- Atividade dos óculos

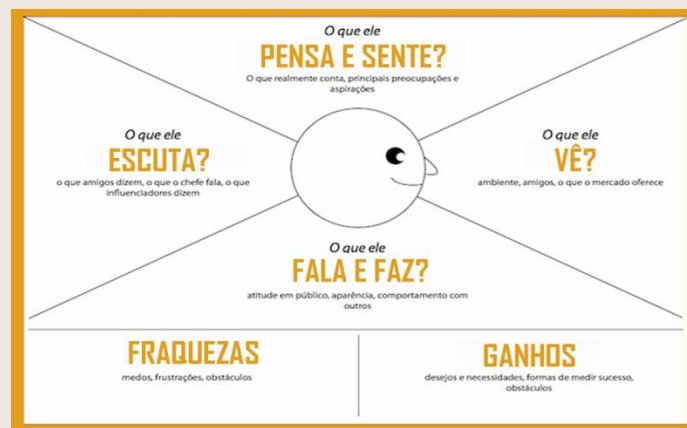


- Atividade dos chinelos



Convidam-se 2 a 3 voluntários para colocar óculos com lentes com visibilidade reduzida e que se posicionem em locais diferentes na sala para descreverem um objeto situado no centro da mesma. Propõe-se que mudem de local e descrevam o objeto nos diferentes locais que se situem. Refletir em grupo as diferentes perspetivas e formas de ver a realidade que é percebida por cada interveniente.

A atividade pode ser realizada com chinelos e o mote de “calçar os sapatos de outra pessoa” para se refletir em seguida o mapa da empatia.



Conclusão da atividade

O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade refletindo sobre a empatia e as suas características, bem como o impacto no relacionamento interpessoal, em geral, e no processo de mediação na gestão de conflitos, em particular.

Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional.

BIBLIOGRAFIA ACONSELHADA

- Beer, J. E. & Stief, E. (1997). *The mediator's handbook*. (3rd ed.). New Society Publishers.
- Carita, A. & Fernandes, G. (2012). *Indisciplina na sala de aula*. (4ªed.). Editorial Presença.
- Cunha, P. & Leitão, S. (2012). *Manual de gestão construtiva de conflitos*. (2ªed). Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa.
- Gaspar, J. (2009). Mediação de conflitos numa escola básica dos 2º e 3º ciclos. In A. Costa e Silva & M. Moreira (Org.), *Formação e mediação sócio-educativa: Perspectivas teóricas e práticas* (pp.115-121). Porto: Areal Editores.
- Torrego, J. C. (Coord). (2003). *Mediação de conflitos em instituições educativas: Manual para formação de mediadores*. Edições Asa.

LINKS DE INTERESSE NA ÁREA DE MEDIAÇÃO:

WWW.MEDIADORESDECONFLITO.PT (ASSOCIAÇÃO DE MEDIADORES DE CONFLITO)

WWW.IMAP.PT (INSTITUTO DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM PORTUGUÊS)

WWW.IACRIANCA.PT/MEDIACAO-ESCOLAR (INSTITUTO DE APOIO À CRIANÇA)

WWW.IPMEDIACAOFAMILIAR.ORG (INSTITUTO PORTUGUÊS DE MEDIAÇÃO FAMILIAR)

WWW.ICFML.WORDPRESS.COM (INSTITUTO DE CERTIFICAÇÃO E FORMAÇÃO DE MEDIADORES LUSÓFONOS)

MÓDULO 2. PROJETOS DE INSERÇÃO SOCIOPROFISSIONAL (10 H)

Fundamentação Pedagógica do Módulo

No contexto do módulo 2 – Projetos de Inserção Socioprofissional opta-se por enquadrar a realização de balanço de competências e definição de planos de desenvolvimento pessoal e profissional tendo por base os pressupostos da aprendizagem ao longo da vida (ALV) e o contributo do modelo de gestão de carreira (vida).

Importa rever o conceito de aprendizagem ao longo da vida “como toda e qualquer atividade de aprendizagem, com um objetivo, empreendida numa base contínua e visando melhorar conhecimentos, aptidões e competências” (Comissão das Comunidades Europeias, 2000, p.3) e assumir o processo de aprendizagem como um processo contínuo, que pressupõe ao indivíduo autonomia e motivação para aprender a aprender.

Aprender durante uma vida em todos os seus domínios – *Lifelong* e *Lifewide*, eis os pressupostos centrais da aprendizagem ao longo da vida. Tomar consciência das aprendizagens e da bagagem experiencial que cada indivíduo é detentor e protagonista. Fomentar essa tomada de consciência por meio de atividades exploratórias de autoconhecimento e pensamento crítico compreende o ponto de partida para o balanço de competências.



A exploração dos conceitos de competência e competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida permitem enquadrar o ponto de partida para o balanço de competências e sua articulação com as competências subjacentes aos referenciais dos cursos de educação e formação de jovens.

Apresenta-se as 8 competências essenciais para ALV que servem de mote à articulação posterior com as competências do trabalhador do séc. XXI.

- 1) Comunicação na língua materna;
- 2) Comunicação em línguas estrangeiras;
- 3) Competência matemática e competências básicas em ciências e tecnologia;
- 4) Competência digital;
- 5) Aprender a aprender;
- 6) Competências sociais e cívicas;
- 7) Espírito de iniciativa e espírito empresarial; e
- 8) Sensibilidade e expressão culturais.

A opção de ter em consideração o modelo de gestão de carreira (vida) surge da necessidade de ter por base um modelo conceptual emergente – a construção da vida como um novo paradigma para a compreensão da carreira no século XXI.

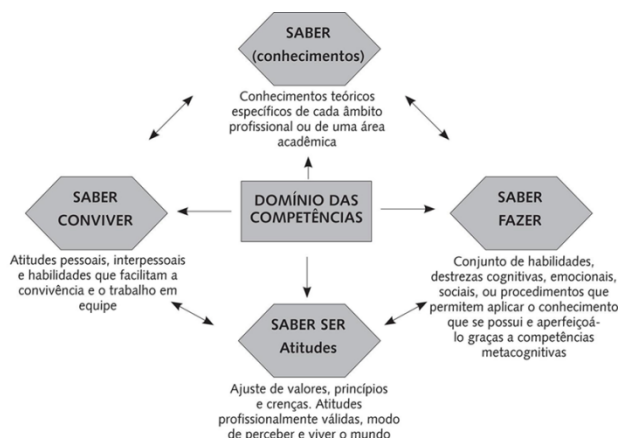
A assunção de que à carreira se inscreve o pressuposto de roteiro individual onde todos “os indivíduos progressivamente projetam e constroem as suas próprias vidas, incluindo os seus percursos profissionais” (Savickas et al, 2011, pp.16-17), designados por trajetórias de vida.

É neste sentido que se apresenta o modelo Life Design (LD) que segue uma abordagem narrativa de aconselhamento de carreira fundamentada na Teoria de Construção de Carreira (TCC; Savickas, 2013) e que visa a construção de planos de carreira a partir da reescrita da identidade narrativa.

As atividades propostas no *sub-módulo 2.1.* têm subjacente o contributo do instrumento *Tell me your story* e que subentende os pressupostos do aconselhamento de carreira como processo de facilitação da construção de significado (Savickas, 2011). Convidar os/as formandos/as a tomar consciência da sua história de vida permite, não só, o fomentar da identificação das competências de partida, como o traçar do plano para a meta pretendida, permitindo conferir significados ao *continuum* da sua carreira (vida).

O *sub-módulo 2.1. Balanço de competências e projeto de vida* compreende a exploração e aplicação dos conceitos de ALV e do modelo de aconselhamento de carreira que culmina na

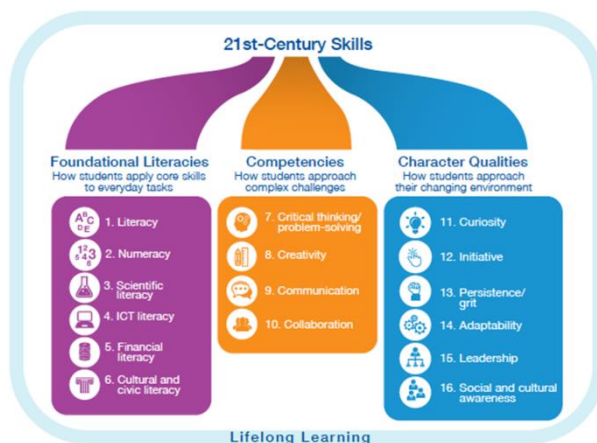
concretização de portefólio de competências, entendido como projeto de vida. A imagem que se apresenta sumaria o domínio de competências a explorar no portefólio de competências.



Adaptado de Delors⁹ e Pastor¹⁶.

No *sub-módulo 2.2. Competências do trabalhador do séc. XXI: novos desafios*, pretende-se explorar as competências que o mercado de trabalho proclama e suscita no indivíduo trabalhador do séc. XXI. O treino das *soft skills* compreende a oportunidade de tornar evidente a distinção destas com as competências académicas assentes nos currículos e referenciais.

No que concerne à exploração das competências e atitudes solicitadas no séc. XXI a imagem seguinte propõe o ponto de partida para a reflexão-ação em torno dos novos desafios.



ROTEIRO DE ATIVIDADES – SUB-MÓDULO 2.1 BALANÇO DE COMPETÊNCIAS E PROJETO DE VIDA (EXEMPLO)

ATIVIDADES	OBJETIVOS	RECURSOS
<p>Enquadramento teórico: Aprendizagem ao Longo da Vida – contextos de aprendizagem e transferência de saberes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atividade exploratória: A minha história de vida <p>Exploração dos conceitos de competência e competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida</p> <p>Contributo do modelo de gestão de carreira (vida) na abordagem de percursos de integração socioprofissional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atividade exploratória de autoconhecimento <p>Balanço de competências: enquadramento teórico, características e etapas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atividade: Balanço de competências – articulação da história de vida com saídas profissionais subjacentes a curso de educação e formação <p>Planos de desenvolvimento pessoal e profissional: o contributo do coaching educativo como ferramenta para definição de objetivos SMART e metas pessoais/profissionais</p> <p>Portefólio de competências:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atividade individual/grupo: construção de portefólio de competências (seleção, síntese, reflexão, ação) 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar as características e os pressupostos da Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV); • Caracterizar os conceitos de competência e competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida; • Aplicar o modelo de gestão de carreira (vida) na abordagem de percursos de integração socioprofissional; • Identificar as características e as etapas do balanço de competências; • Conceber planos de desenvolvimento pessoal e profissional e respetivas metas a partir do balanço de competências e de forma articulada com os novos desafios das competências emergentes; • Construir portefólio de competências: modelo e ferramenta de projeto de vida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentação de suporte e links de acesso a recursos digitais • Fóruns e glossário colaborativo

Bateria de Exercícios

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 2.1 (EXEMPLO)

“A MINHA HISTÓRIA DE VIDA”

Objetivos

Identificar contextos de aprendizagem e refletir sobre a bagagem experiencial.

Temática

Aprendizagem ao longo da vida

Duração 30m

Dimensão do grupo (se aplicável) Atividade individual

Recursos

Papel e canetas

Procedimentos da atividade

Atividade individual de redação de história de vida que permita a identificação de contextos formais, não-formais e informais de aprendizagem e a reflexão em grupo da bagagem experiencial de cada um.

A minha história de vida

- Identificação pessoal: Eu sou... (Características pessoais, tempos livres, gostos/interesses)
- Percurso escolar: 3 a 5 evidências de aprendizagens realizadas no contexto escolar que tenham sido significativas e identificação dos intervenientes.
- Percurso familiar: 3 a 5 evidências de aprendizagens realizadas no contexto familiar que tenham sido significativas e identificação dos intervenientes.
- Percurso social: 3 a 5 evidências de aprendizagens realizadas em contexto da rede social que tenham sido significativas e identificação dos intervenientes.
- Percurso profissional: 3 a 5 evidências de aprendizagens realizadas em contexto profissional que tenham sido significativas e identificação dos intervenientes.
- Percurso pessoal: 3 a 5 evidências de aprendizagens realizadas e mobilizadas em função de objetivos de desenvolvimento e/ou interesse pessoal.
- Em 3 palavras 3 aprendizagens significativas que me caracterizam.
- A minha bagagem experiencial tem cor(es)...
- O meu futuro: o que quero aprender?

Conclusão da atividade

O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade refletindo sobre os contextos de aprendizagem, a transferibilidade de saberes e a metáfora de bagagem experiencial. Exploração das dificuldades e potencialidades da atividade.

Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional, em geral, e na atuação com jovens em risco, em particular.

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 2.1 (EXEMPLO)

“AUTOCONHECIMENTO”

Objetivos

Identificar características, temas de vida, crenças e valores.

Temática

Modelo de gestão de carreira (vida), adaptação do instrumento *tell me your story*

Duração 30m

Dimensão do grupo (se aplicável) Atividade individual

Recursos

Papel e canetas

Procedimentos da atividade

Atividade individual de autoconhecimento e exploração de características, temas de vida, crenças e valores essenciais para a tomada de consciência da identidade vocacional.

<p>3 Qualidades</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>3 Defeitos</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>1 livro ou 1filme/série</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Lema de vida</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Herói ou quem admiras mais (sem ser da família ou amigos)</p> <p>_____</p>	<p>1 Recordação/história de infância</p> <p>_____</p>

Conclusão da atividade

O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade refletindo sobre a identidade vocacional e a sua importância e aplicabilidade no desenho de projetos de inserção socioprofissional.

Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional, em geral, e na atuação com jovens em risco, em particular.

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 2.1 (EXEMPLO)

“BALANÇO DE COMPETÊNCIAS: BALANÇO DE HISTÓRIA DE VIDA”

Objetivos

Identificar competências por meio das aprendizagens identificadas na história de vida.

Temática

Balanço de competências

Duração 30m

Dimensão do grupo (se aplicável) Atividade individual

Recursos

Papel e canetas

Procedimentos da atividade

Tendo por base a história de vida realizada anteriormente, propõe-se a identificação de competências por tipologia de saberes (saber-saber, saber-fazer, saber-ser/estar, saber-evoluir) e a articulação com as competências inscritas nos referenciais de cursos de educação e formação de jovens.

História de vida		Competências	Tipologia de saberes	Referencial ex: CEF...
Aprendizagens Formais				
Aprendizagens Não-formais				
Aprendizagens Informais				

Conclusão da atividade

O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade refletindo a mais-valia do balanço de competências.

Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional, em geral, e na atuação com jovens em risco, em particular.

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 2.1 (EXEMPLO)

“PORTEFÓLIO DE COMPETÊNCIAS”

Objetivos

Criar estrutura de portefólio: seleção e reflexão de conteúdos – competências-chave e plano de desenvolvimento pessoal/profissional.

Temática

Portefólio de competências e projeto de vida

Duração 30m

Dimensão do grupo (se aplicável) Atividade individual / grupo

Recursos

Papel e canetas
<p>Procedimentos da atividade</p> <p>Com base no balanço de competências e atividades realizadas anteriormente, propõe-se numa etapa inicial que, individualmente, cada participante realize uma estrutura de portefólio (índice) e que, posteriormente em grupo, possa partilhar e criar um documento final que evidencie o formato do seu portefólio de competências.</p> <p>Sugestão de índice estruturador de portefólio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificação pessoal • Ponto de partida • A minha história de vida • Identidade vocacional • Balanço de competências • Evidências da minha bagagem experiencial • Ponto de chegada • Anexos/Comprovativos
<p>Conclusão da atividade</p> <p>O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade explorando a mais-valia do portefólio de competências como instrumento pedagógico, projeto de autor e de vida.</p> <p>Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional, em geral, e na atuação com jovens em risco, em particular.</p>

ROTEIRO DE ATIVIDADES – SUB-MÓDULO 2.2 COMPETÊNCIAS DO TRABALHADOR DO SÉC. XXI: NOVOS DESAFIOS

(EXEMPLO)

ATIVIDADES	OBJETIVOS	RECURSOS
<p>Enquadramento teórico: as competências emergentes do séc. XXI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visionamento de vídeo sobre a geração Millennials e debate em torno das competências emergentes do mundo de trabalho • Trabalho de grupo: Análise de artigo e exposição sumária, criativa e crítica <p>Debate em torno dos desafios do mundo de trabalho: Competências académicas vs competências do trabalhador do séc. XXI</p> <p>Identificação e exploração das <i>soft skills</i>: trabalho em equipa, comunicação, gestão pessoal,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar e caracterizar as competências do trabalhador do séc. XXI; • Identificar e caracterizar as <i>soft skills</i> refletindo sobre a sua aplicabilidade no desenvolvimento pessoal e profissional ao longo da vida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentação de suporte e links de acesso a recursos digitais • Fóruns e glossário colaborativo

flexibilidade, pensamento crítico e resolução de problemas, relacionamento interpessoal <ul style="list-style-type: none"> • Visionamento de vídeo/TEDTALK sobre as <i>soft skills</i> e debate em torno das competências emergentes do mundo de trabalho • Atividade em grupo: Treino de uma competência à escolha 		
---	--	--

Bateria de Exercícios

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 2.2 (EXEMPLO)

“GERAÇÃO MILLENNIALS E AS COMPETÊNCIAS EMERGENTES DO SÉC. XXI”

Objetivos																						
Identificar e refletir sobre as competências emergentes do séc. XXI.																						
Temática																						
As competências emergentes do séc. XXI																						
Duração 1H																						
Dimensão do grupo (se aplicável) Atividade grupo																						
Recursos																						
Videoprojetor e computador com acesso a Internet																						
Procedimentos da atividade																						
Apresentação de vídeo “Simon Sinek sobre a geração Millennials no trabalho”: https://www.youtube.com/watch?v=P96BlvNUp7I Após o visionamento do vídeo realizar debate em torno das competências emergentes do Séc. XXI e os novos desafios da geração Millennials: Os desafios de hoje e os de amanhã.																						
Competências chave 2015-2020: descubra as diferenças																						
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; text-align: left; border-bottom: 1px solid black;">2015</th> <th style="width: 50%; text-align: left; border-bottom: 1px solid black;">2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Resolução de problemas complexos</td> <td>1. Resolução de problemas complexos</td> </tr> <tr> <td>2. Coordenação com os outros</td> <td>2. Pensamento Crítico</td> </tr> <tr> <td>3. Gestão de Pessoas</td> <td>3. Criatividade</td> </tr> <tr> <td>4. Pensamento crítico</td> <td>4. Gestão de pessoas</td> </tr> <tr> <td>5. Negociação</td> <td>5. Coordenação com os outros</td> </tr> <tr> <td>6. Controlo de qualidade</td> <td>6. Inteligência emocional</td> </tr> <tr> <td>7. Orientação para o serviço</td> <td>7. Capacidade de julgamento e de decisão</td> </tr> <tr> <td>8. Capacidade de julgamento e de decisão</td> <td>8. Orientação para o serviço</td> </tr> <tr> <td>9. Escuta activa</td> <td>9. Negociação</td> </tr> <tr> <td>10. Criatividade</td> <td>10. Flexibilidade cognitiva</td> </tr> </tbody> </table>	2015	2020	1. Resolução de problemas complexos	1. Resolução de problemas complexos	2. Coordenação com os outros	2. Pensamento Crítico	3. Gestão de Pessoas	3. Criatividade	4. Pensamento crítico	4. Gestão de pessoas	5. Negociação	5. Coordenação com os outros	6. Controlo de qualidade	6. Inteligência emocional	7. Orientação para o serviço	7. Capacidade de julgamento e de decisão	8. Capacidade de julgamento e de decisão	8. Orientação para o serviço	9. Escuta activa	9. Negociação	10. Criatividade	10. Flexibilidade cognitiva
2015	2020																					
1. Resolução de problemas complexos	1. Resolução de problemas complexos																					
2. Coordenação com os outros	2. Pensamento Crítico																					
3. Gestão de Pessoas	3. Criatividade																					
4. Pensamento crítico	4. Gestão de pessoas																					
5. Negociação	5. Coordenação com os outros																					
6. Controlo de qualidade	6. Inteligência emocional																					
7. Orientação para o serviço	7. Capacidade de julgamento e de decisão																					
8. Capacidade de julgamento e de decisão	8. Orientação para o serviço																					
9. Escuta activa	9. Negociação																					
10. Criatividade	10. Flexibilidade cognitiva																					
Conclusão da atividade																						

O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade explorando as conclusões e pareceres produto do debate e do visionamento do vídeo.

Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional, em geral, e na atuação com jovens em risco, em particular.

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 2.2 (EXEMPLO)

“AS COMPETÊNCIAS EMERGENTES DO SÉC. XXI: DO PENSAMENTO CRÍTICO À CRIATIVIDADE”

Objetivos

Refletir crítica e criativamente sobre as competências emergentes do séc. XXI.

Temática

As competências emergentes do séc. XXI

Duração 1H

Dimensão do grupo (se aplicável) Atividade grupo

Recursos

Papel e canetas

Procedimentos da atividade

Atividade em grupo com proposta de leitura de artigo/texto sobre as competências emergentes do Séc. XXI e apresentação pelo grupo, de forma crítica e criativa, dos pontos centrais a ter em consideração no mercado de trabalho.

Sugestão de questões que sirvam de mote ao desafio da análise crítica do artigo/texto:

Ser criativo, como e para quê? Pensar criticamente, o que subentende? Resolver problemas complexos, como e para quê? Etc.

Conclusão da atividade

O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade e conduz reflexão sobre a execução da atividade em si: como se sentiram (os/as formandos/as) e como se organizaram em grupo para a realização da tarefa.

Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional, em geral, e na atuação com jovens em risco, em particular.

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 2.2 (EXEMPLO)

“SOFT SKILLS”

Objetivos

Identificar e refletir sobre as *soft skills*.

Temática

As *soft skills* no mundo de trabalho

Duração 1H
Dimensão do grupo (se aplicável) Atividade grupo
Recursos Videoprojetor e computador com acesso a Internet
Procedimentos da atividade Apresentação de vídeos sobre as <i>soft skills</i> . Sugestão de links: https://www.youtube.com/watch?v=Tiy2LONr050 https://www.youtube.com/results?search_query=tet+talks+soft+skills Após o visionamento do(s) vídeo(s) realizar debate em torno das <i>soft skills</i> com identificação das competências-chave transversais ao exercício de qualquer atividade profissional.
Conclusão da atividade O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade explorando as conclusões e pareceres produto do debate e do visionamento do(s) vídeo(s). Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional, em geral, e na atuação com jovens em risco, em particular.

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 2.2 (EXEMPLO)

“TREINO DE SOFT SKILLS”

Objetivos Treinar as <i>soft skills</i> .
Temática <i>Soft skills</i>
Duração 1H
Dimensão do grupo (se aplicável) Atividade grupo
Recursos Papel e caneta
Procedimentos da atividade Após a identificação das <i>soft skills</i> e exploração da plataforma <i>Skills-Jovem</i> : https://www.skillsjovem.pt/ , cada grupo de trabalho escolhe uma <i>soft skill</i> para apresentar ao restante grupo (turma) em jeito de treino da competência escolhida.
Conclusão da atividade O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade explorando as dificuldades e sucessos do trabalho em grupo e do treino das <i>soft skills</i> . Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional, em geral, e na atuação com jovens em risco, em particular.

BIBLIOGRAFIA ACONSELHADA

- Ananiadou, K. & Claro, M. (2009). *21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries*. OECD Education Working Papers, 41. OECD Publishing.
<http://dx.doi.org/10.1787/218525261154>.
- Cabral-Cardoso, C.; Estêvão, C. V.; e Silva, P. (2006) *Competências Transversais dos Diplomados do Ensino Superior – Perspectiva dos Empregadores e Diplomados*. Guimarães, Tecminho.
- Cinque, M. (2012) *Soft Skills in Action. Halls of Residence as Centres for Life and Learning*. Brussels: EucA.
- Bernardes, C. & Miranda, F. (2003). *Portefólio: Uma escola de competências*. Porto: Porto Editora.
- Comissão das Comunidades Europeias. (2000). *Memorando sobre aprendizagem ao longo da vida*. Bruxelas: Comunidade Europeia.
- Comissão Europeia. (2006). *Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 18 de Dezembro de 2006 sobre as competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida*. (2006/962/CE). Bruxelas: Jornal Oficial da União Europeia. (...)
- Dias, D., & Simão, A. (2007). O conhecimento estratégico e a auto-regulação do aprendente. In A. Simão, A. Silva, & I. Sá. (Orgs). (2007). *Auto-regulação da aprendizagem: Das concepções às práticas*. (pp. 17-57). Lisboa: Educa.
- IFTF (Institute for the Future). (2011). *Future work skills 2020*:
https://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf

- Iland, A. (2013)., *Soft skills. Be professionally proactive*. Iland Business Pages.
- Moreira, J. (2010). *Portefólio do professor: O portefólio reflexivo no desenvolvimento profissional*. Porto: Porto Editora. (...)
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M. & Guichard, J., ... Viannen, A. (2011). *Revista Portuguesa de Psicologia*, 42, 13-44.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: an integrative construct for life-span, lifespan theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction. Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. (2011). New questions for vocational psychology: premises, paradigms, and practices. *Journal of Career Assessment*, 19, 251-258.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J.,(2009). Life designing: a paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- WHO (World Health Organization). (1993). *Life Skills Education in Schools. Skills for Life*, 1. Genève: WHO.

MÓDULO 3. ANIMAÇÃO DE GRUPOS DE JOVENS (10 H)**Fundamentação Pedagógica do Módulo**

O Módulo 3 – ANIMAÇÃO DE GRUPOS DE JOVENS visa a exploração dos princípios da animação pedagógica, assim como a aplicação de métodos e técnicas de animação pedagógica, que permitam o desenvolvimento de competências pessoais, sociais, emocionais e motivacionais.

Neste sentido, o *sub-módulo 3.1* compreende a exploração dos princípios da animação pedagógica, bloqueios à mesma e o perfil do/a formador/a-animador/a, assim como a aplicação de métodos e técnicas de animação pedagógica

O *sub-módulo 3.2. Dinâmicas de grupo e ferramentas pedagógicas* compreende a exploração de dinâmicas de grupo numa lógica de aplicação reflexão-ação que permita aos participantes a tomada de consciência de competências e estratégias de resolução de problemas no dia-a-dia, em geral, e nos contextos formativo e profissional, em particular. Por conseguinte, as atividades propostas seguem uma lógica de dinâmicas a aplicar em contexto de grupo que incidam sobre temáticas subjacentes ao relacionamento interpessoal, motivação, aprendizagem, entre outras.

A proposta de criação de portefólio que sustente um compêndio de instrumentos, dinâmicas e ferramentas pedagógicas assentes em modelos conceptuais é o desafio que se propõe para finalização do módulo.

ROTEIRO DE ATIVIDADES – SUB-MÓDULO 3.1 ANIMAR A FORMAÇÃO (EXEMPLO)

ATIVIDADES	OBJETIVOS	RECURSOS
Enquadramento teórico: Animação pedagógica • Princípios da animação pedagógica Bloqueios à animação pedagógica Perfil do/a formador/a-animador/a • Prática da animação pedagógica • Preenchimento de questionário online	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar os princípios da animação pedagógica; • Identificar os bloqueios à animação pedagógica; • Identificar o perfil do/a formador/a-animador/a; • Aplicar métodos e técnicas de animação pedagógica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentação de suporte teórico-prático e links de acesso a recursos digitais • Plataforma LMS e de videoconferência • Fóruns e glossário colaborativo

Bateria de Exercícios

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 3.1 (EXEMPLO)	
“PRINCÍPIOS DA ANIMAÇÃO PEDAGÓGICA”	
Objetivos	Identificar, caracterizar e refletir sobre a animação pedagógica.
Temática	Animação de grupos de jovens
Duração	30m
Dimensão do grupo (se aplicável)	Atividade grupo
Recursos	Papel e canetas ou Plataforma LMS com Fórum/Glossário
Procedimentos da atividade	<p>Convidam-se os participantes a escolher uma das palavras (conceitos / princípios da animação pedagógica) que se encontram aleatoriamente espalhadas na sala. Solicita-se que apresentem o conceito/princípio e que reflitam sobre a razão da sua escolha.</p> <p>Em alternativa pode-se dinamizar esta atividade com recurso a fórum de discussão e debate e/ou glossário, integrado em plataforma LMS.</p> <p>Posteriormente, para consolidar o conhecimento adquirido de forma colaborativa, o/a formador/a, sintetiza e reflete sobre os conceitos abordados pelo grupo.</p>
Conclusão da atividade	<p>O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade explorando os conceitos abordados.</p> <p>Debate em grupo sobre os princípios da animação pedagógica de grupos.</p>

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 3.1 (EXEMPLO)	
“QUE FORMADOR/A-ANIMADOR/A SOU”	
Objetivos	Identificar as características de formador/a-animador/a que cada um possui (autoconhecimento).
Temática	Animar a formação
Duração	30m
Dimensão do grupo (se aplicável)	Atividade individual e de partilha em grupo
Recursos	
Procedimentos da atividade	Cada formando/a, perante o perfil do/a formador/a, irá identificar os seus pontos fortes e fracos no que concerne ao seu próprio perfil de formador/a-animador/a.

Posteriormente, irá apresentar aos colegas o seu perfil de formador/a-animador/a, identificando os seus pontos fortes e os pontos fracos, assim como o que pretende fazer para se tornar melhor formador/a-animador/a.

Conclusão da atividade

O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade – identificação do perfil do/a formador/a-animador/a e as competências que lhe estão associadas.

Debate em grupo sobre os pontos fortes e fracos de todos e de como se poderão melhorar as competências necessárias.

ROTEIRO DE ATIVIDADES – SUB-MÓDULO 3.2 DINÂMICAS DE GRUPO E FERRAMENTAS PEDAGÓGICAS (EXEMPLO)

ATIVIDADES	OBJETIVOS	RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicação de dinâmicas de grupo: autoconhecimento, identificação de estilos de aprendizagem, tipos de crenças (limitadoras vs desafiadoras), estilos de comunicação, planos de ação, gestão de conflitos, relacionamento interpessoal, etc. • Barómetro • Banca das emoções • Bola positiva • Anéis mágicos • Enquadramento teórico de Coaching educativo: • Identificação de modelos e ferramentas de desenvolvimento pessoal e profissional 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar técnicas e dinâmicas de grupo e sua aplicabilidade no contexto de atuação com grupos de jovens em risco; • Aplicar ferramentas pedagógicas e relacionais: o contributo do coaching educativo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentação de suporte teórico-prático e links de acesso a recursos digitais • Plataforma LMS e de videoconferência • Fóruns e glossário colaborativo

Bateria de Exercícios

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 3.2 (EXEMPLO)

“BARÓMETRO”

Objetivos

Identificar crenças e valores.

Temática

Dinâmicas de grupo

Duração 30m

Dimensão do grupo (se aplicável) Atividade grupo

<p>Recursos</p> <p>Papel e canetas</p>
<p>Procedimentos da atividade</p> <p>O Barómetro consiste numa dinâmica de grupo que convida os participantes a posicionarem-se (se concordam ou discordam) face a determinados temas e que subentende a justificação e reflexão da tomada de decisão e opção de mudança de posição.</p> <p>Inicialmente solicita-se a todos os participantes que escrevam de forma anónima frases polémicas sobre determinado tema: Aprendizagem, Escola, etc.</p> <p>O/A formador/a como animador/a/dinamizador/a da dinâmica irá escolher 4 a 5 afirmações para ler e solicitar o posicionamento dos/as formandos/as, que se colocam geograficamente na sala: esquerda a favor, direita contra, por exemplo.</p> <p>A dinâmica permite explorar crenças e valores e permitir a tomada de decisão consciente e partilhada.</p>
<p>Conclusão da atividade</p> <p>O/A formador/a convida o grupo a debater como se sentiram e o que pensaram sobre a dinâmica numa lógica de reflexão-ação.</p> <p>Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional, em geral, e na atuação com jovens em risco, em particular.</p>

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 3.2 (EXEMPLO)

“BANCA DAS EMOÇÕES”

<p>Objetivos</p> <p>Identificar qualidades e características pessoais.</p>
<p>Temática</p> <p>Dinâmicas de grupo</p>
<p>Duração 30m</p>
<p>Dimensão do grupo (se aplicável) Atividade grupo</p>
<p>Recursos</p> <p>Papel e canetas</p>
<p>Procedimentos da atividade</p> <p>A Banca das emoções consiste numa dinâmica de reconhecimento emocional que incide na identificação de qualidades e características pessoais positivas e na reflexão de como as características podem ser partilhadas no e pelo grupo.</p> <p>Numa primeira etapa solicita-se o preenchimento individual de lista de qualidades e a afetação de peso, num total de 70 kgs, por exemplo.</p> <p>Posteriormente e em grupo, cada participante pode vender/comprar qualidades com o intuito de fortalecer a sua lista de qualidades mantendo o peso inicialmente estipulado dos 70 Kgs.</p>
<p style="text-align: center;">Banca das emoções</p>

Qualidades	Peso	Compra	Venda
	Peso total de 70 Kgs		
Compra e Venda de qualidades			
	Peso total de 70 Kgs		

Conclusão da atividade

O/A formador/a convida o grupo a debater como se sentiram e o que pensaram sobre a dinâmica numa lógica de reflexão-ação.

Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional, em geral, e na atuação com jovens em risco, em particular.

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 3.2 (EXEMPLO)

“BOLA POSITIVA”

Objetivos

Identificar crenças, valores, motivações, estratégias de *coping*.

Temática

Dinâmicas de grupo

Duração 30m

Dimensão do grupo (se aplicável) Atividade grupo

Recursos

Bola positiva

Procedimentos da atividade

A bola positiva consiste numa dinâmica que compreende um conjunto de frases por completar que suscitam a exploração de crenças, valores, motivações, formas e estilos de abordagem a situações-problema, etc. por parte de cada participante.

A bola é atirada a um elemento do grupo de forma individual e este repassa a outro após a sua intervenção. O grupo poderá participar após cada intervenção individual.

Exemplos de frases por complementar:

Sou feliz quando...

<p>Orgulho-me de...</p> <p>Gosto de me sentir reconhecido...</p> <p>Se fosse primeiro-ministro por um dia faria...</p> <p>Cumprir regras é...</p> <p>Aprender é...</p> <p>Estudar é...</p>
<p>Conclusão da atividade</p> <p>O/A formador/a convida o grupo a debater como se sentiram e o que pensaram sobre a dinâmica numa lógica de reflexão-ação.</p> <p>Debata em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional, em geral, e na atuação com jovens em risco, em particular.</p>

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 3.2 (EXEMPLO)

“ANÉIS MÁGICOS”

Objetivos

Identificar estratégias colaborativas, valorizar trabalho em equipa.

Temática

Dinâmicas de grupo

Duração 30m

Dimensão do grupo (se aplicável) Atividade grupo

Recursos

Cordas

Procedimentos da atividade

A dinâmica Anéis Mágicos consiste em desafiar cada par de participantes presos com cordas entrelaçadas entre si em desatar e libertar as cordas sem desfazer os nós.

Dinâmica que apela a pensamento estratégico, criatividade, comunicação e trabalho colaborativo.

Conclusão da atividade

O/A formador/a convida o grupo a debater como se sentiram e o que pensaram sobre a dinâmica numa lógica de reflexão-ação.

Debata em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional, em geral, e na atuação com jovens em risco, em particular.

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 3.2 (EXEMPLO)

“DINÂMICAS DE GRUPO”
<p>Objetivos Partilhar dinâmicas de grupo em contexto.</p>
<p>Temática Dinâmicas de grupo</p>
<p>Duração 60m</p>
<p>Dimensão do grupo (se aplicável) Atividade grupo</p>
<p>Recursos Fórum (Plataforma LMS)</p>
<p>Procedimentos da atividade Disponibilizar no fórum conteúdos relacionados com as dinâmicas de grupo, nomeadamente a exploração de alguns exemplos de dinâmicas e alternativas para a sua exploração.</p> <p>Solicitar a criação de um tópico no fórum para apresentar (uma das abaixo):</p> <ul style="list-style-type: none"> • uma nova dinâmica de grupo para partilhar com os colegas • uma das dinâmicas de grupo presentes no documento disponibilizado, mas com uma aplicação/dinamização alternativa àquela que é apresentada • descrição de aplicação prática de uma das dinâmicas apresentadas, aplicada à realidade do/a formando/a, com indicação dos resultados esperados <p>Por fim, devem comentar criticamente pelo menos uma das partilhas dos colegas (dá prioridade a alguém que ainda não tenha uma crítica ao seu tópico).</p>
<p>Conclusão da atividade Debate em grupo sobre as dinâmicas de grupo aplicadas a um contexto em particular.</p>

BIBLIOGRAFIA ACONSELHADA

- Ferreira, P. T (2007). *Guia do animador na formação de adultos*. Lisboa: Editorial Presença
- Peres, P. & Pimenta P. (2011). *Teorias e Práticas de b-learning*. Lisboa Edições Sílabo
- Rodrigues, M. & Ferrão, L. (2012). *Formação Pedagógica de Formadores*. Lisboa: Lidel
- Marujo, H. A., Neto, L. M., & Perloiro, M. F. (1999). *Educar para o Optimismo: guia para professores e pais*. Lisboa: Editorial Presença

MÓDULO 4. CONTRIBUTOS DE PROJETOS EDUCATIVOS (10H)

Fundamentação Pedagógica do Módulo

A consolidação de conteúdos programáticos dos módulos 1, 2 e 3 convida à exploração e reflexão sobre um conjunto de projetos educativos que sustentem práticas formativas de inclusão e coesão social.

Neste sentido, a proposta do Módulo 4 – Contributos de Projetos Educativos com a duração de 10h permitirá colmatar questões e conteúdos veiculados nos módulos anteriores com a vantagem da apropriação de novos conteúdos que enriquecerão o perfil do/a formador/a de jovens em risco.

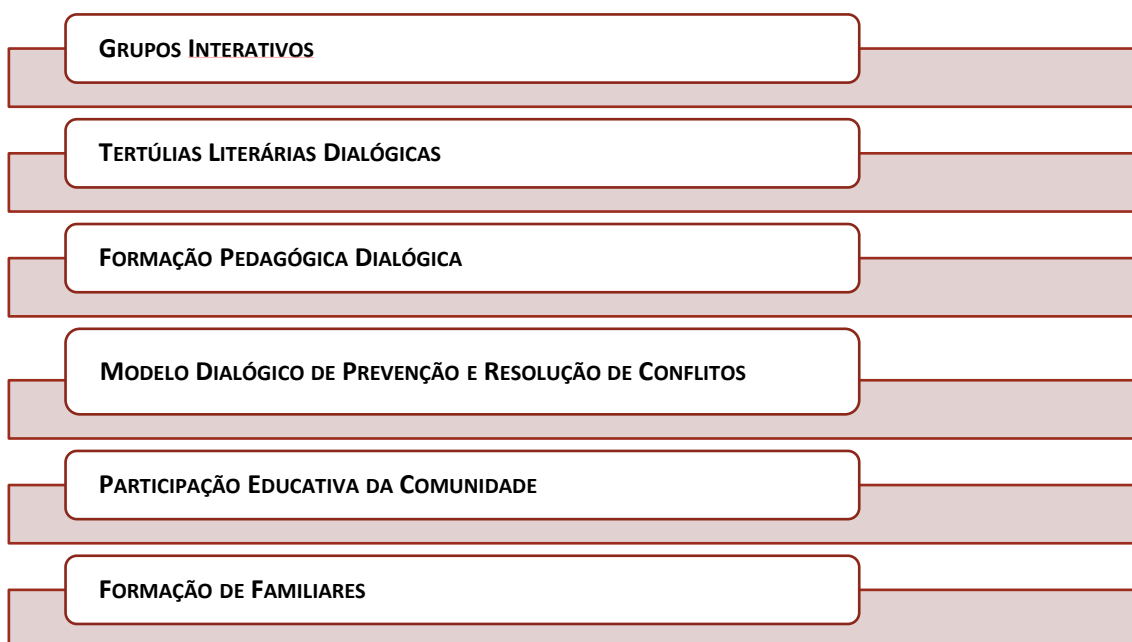
O projeto INCLUD-ED - Comunidades de Aprendizagem é um projeto de pesquisa, coordenado pelo Centro de Investigação em Teorias e Práticas de Superação de Desigualdades (CREA) da Universidade de Barcelona, para identificar Ações Educativas de Sucesso (AES) que contribuem para a superação do insucesso e do abandono escolar, bem como superar o risco associado de exclusão em outras áreas como emprego, saúde, habitação e participação política.

O projeto INCLUD-ED está orientado para a transformação social e educativa, baseado em teorias e evidências científicas a nível internacional que identificam as interações e a participação da comunidade como fatores-chave para a aprendizagem. Tem subjacente os seguintes objetivos:

- A melhoria dos resultados, ao nível do desempenho académico, para todos;
- A melhoria da convivência;
- A participação das famílias e das comunidades, aumentando a coesão social.

O Projeto INCLUD-ED oferece um conjunto de contributos para os contextos da educação e formação, nomeadamente os princípios da aprendizagem dialógica (transformação, criação, de sentido, diálogo igualitário, igualdade de diferenças, dimensão instrumental, solidariedade e inteligência cultural) e um conjunto de Ações Educativas de Sucesso (AES) que sustentam a transformação social e educacional.

As Ações Educativas de Sucesso (AES) elencadas pelo INCLUD-ED são fruto de investigação científica que demonstram a transferibilidade e o impacto nas melhorias de aprendizagens, coesão social e solidariedade, independentemente do contexto socioeconómico.



No contexto da formação de jovens em risco, estas AES podem fomentar novas formas de atuação em contexto de sala, bem como na participação e envolvimento comprometido de todos os intervenientes dos contextos de formação e aprendizagem ao longo da vida.

Seguindo o modelo da aprendizagem dialógica, o projeto INCLUD-ED propõe uma escola que se transforme em comunidade de aprendizagem onde se celebre a inclusão social com a participação efetiva de todos nos processos educativos. O contributo deste projeto para os contextos formativos com jovens em risco incide num conjunto de sugestões para refletir e agir em prol da melhoria das aprendizagens e do desenvolvimento do projeto de vida dos jovens em situação de risco.

A **Academia de Líderes Ubuntu** é um projeto de educação não-formal orientado para a capacitação de jovens com elevado potencial de liderança, provenientes de meios desafiantes ou que neles queiram trabalhar. Pretende desenvolver um conjunto de competências-chave que sustentem a promoção de competências de liderança servidora que corroborem competências humanas e técnicas relevantes para o seu percurso de vida.

O Método Ubuntu assume o desenvolvimento de 5 competências centrais que estão na base do processo de crescimento humano: *tornar-se pessoa* (Ubuntu). As 5 competências ou pilares estão organizadas em dois níveis: nível individual (Autoconhecimento, Autoconfiança e Resiliência) e nível social (Empatia e Serviço).

A exploração, treino e desenvolvimento destas competências por meio de treino de dinâmicas e atividades de reflexão-ação, irão proporcionar ao/à formador/a de jovens em risco um

conjunto de recursos pedagógicos que sustentam não só o desenvolvimento pessoal e profissional do próprio, como o desenvolvimento socioemocional dos jovens.

Corroborando os princípios da interdependência e complementaridade das relações humanas que o Método Ubuntu enfatiza, o/a formador/a de jovens em risco constitui-se, assim, num construtor de pontes com os jovens, assumindo modelos inspiracionais de atuação nos mais variados contextos.



ROTEIRO DE ATIVIDADES – SUB-MÓDULO 4.1 PROJETO INCLUD-ED – COMUNIDADES DE APRENDIZAGEM (EXEMPLO)

ATIVIDADES	OBJETIVOS	RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> • Projeto INCLUD-ED – Enquadramento • Os Princípios da Aprendizagem Dialógica • Ações Educativas de Sucesso (AES) • Exploração de cada Ação Educativa de Sucesso 	<ul style="list-style-type: none"> • Caracterizar o Projeto INCLUD-ED - Comunidades de Aprendizagem; • Identificar os Princípios de Aprendizagem Dialógica e articular com os contextos formativos de jovens em risco; • Descrever as Ações Educativas de Sucesso e refletir a sua aplicabilidade nos contextos formativos de jovens em risco. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bateria de exercícios • Documentação de suporte teórico-prático e links de acesso a recursos digitais: Cadernos INCLUD-ED e plataforma CA de Portugal https://comunidades-aprendizagem.dge.mec.pt/ • Fóruns e glossário colaborativo

Bateria de Exercícios

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 4.1 (EXEMPLO)	
“COMUNIDADES DE APRENDIZAGEM”	
Objetivos	Caracterizar as Comunidades de Aprendizagem e os Princípios da Aprendizagem Dialógica no âmbito do Projeto INCLUD-ED.
Temática	Comunidades de Aprendizagem e os Princípios da Aprendizagem Dialógica
Duração	30m
Dimensão do grupo (se aplicável)	Atividade grupo
Recursos	Videoprojetor, PC, Internet
Procedimentos da atividade	<p>A atividade é em grupo e consiste na apresentação de vídeos do Instituto Natura que apoiem a caracterização das Comunidades de Aprendizagem no âmbito do Projeto INCLUD-ED e os Princípios da Aprendizagem Dialógica.</p> <p>Vídeos exploratórios sobre Comunidades de Aprendizagem:</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=6URog4Qv6G8</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=-AKs3P_y2bk&t=35s</p> <p>Debate em turma: 20 min.</p>
Conclusão da atividade	<p>O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade refletindo sobre as Comunidades de Aprendizagem e os princípios de Aprendizagem Dialógica.</p> <p>Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional.</p>

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 4.1 (EXEMPLO)	
“APRENDIZAGEM DIALÓGICA”	
Objetivos	Caracterizar os Princípios da Aprendizagem Dialógica.
Temática	Plataforma Portuguesa de Comunidades de Aprendizagem
Duração	1h30m
Dimensão do grupo (se aplicável)	Atividade grupo
Recursos	Videoprojetor, PC, Internet
Procedimentos da atividade	<p>A atividade é em grupo e consiste na exploração da plataforma portuguesa de Comunidades de Aprendizagem que sustente a realização de trabalho de grupo.</p> <p>Plataforma CA de Portugal:</p> <p>https://comunidades-aprendizagem.dge.mec.pt/</p>

Cada grupo terá que realizar 1 diapositivo em Powerpoint. O diapositivo deverá compreender a seleção de informação que permita a identificação e caracterização breve dos princípios de aprendizagem dialógica.

Apresentação e Debate em turma: 30 min.

Conclusão da atividade

O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade refletindo sobre as Comunidades de Aprendizagem e os princípios de Aprendizagem Dialógica.

Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional.

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 4.1 (EXEMPLO)

“AÇÕES EDUCATIVAS DE SUCESSO”

Objetivos

Explorar as Ações Educativas de Sucesso e sua articulação com os contextos formativos.

Temática

Ações Educativas de Sucesso

Duração 2h

Dimensão do grupo (se aplicável) Atividade grupo

Recursos

Videoprojetor, PC, Internet, Cadernos INCLUD-ED (em pdf)

Procedimentos da atividade

A atividade é em grupo e consiste na leitura inicial de caderno de exploração das Ações Educativas de Sucesso (AES) e no visionamento de vídeos alusivos que permitam a fundamentação de cada AES.

Cada grupo de trabalho escolhe previamente a AES a explorar para poder realizar a exploração de material respetivo, que permita a criação de um diapositivo em Powerpoint síntese da AES predefinida.

Ações Educativas de Sucesso – Cadernos de apoio (em pdf):

- Grupos Interativos
- Tertúlias Dialógicas
- Formação Pedagógica Dialógica
- Modelo Dialógico de Prevenção e Resolução de Conflitos
- Participação Educativa da Comunidade
- Formação de Familiares

Recursos: Vídeos

<https://comunidades-aprendizagem.dge.mec.pt/pt/recursos/videos>

Apresentação e Debate em turma: 30 min.

Conclusão da atividade

O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade refletindo sobre as potencialidades das Ações Educativas de Sucesso.

Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional.

ROTEIRO DE ATIVIDADES – SUB-MÓDULO 4.2 ACADEMIA DE LÍDERES UBUNTU (EXEMPLO)

ATIVIDADES	OBJETIVOS	RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> Academia de Líderes Ubuntu: Enquadramento Os 5 pilares do Método Ubuntu Exploração dos 5 pilares através de dinâmicas e atividades exploratórias 	<ul style="list-style-type: none"> Caracterizar o Projeto da Academia de Líderes Ubuntu; Identificar e articular os 5 pilares do Método Ubuntu com as práticas formativas de jovens em risco (potencialidades). 	<ul style="list-style-type: none"> Documentação de suporte e links de acesso a recursos digitais Fóruns e glossário colaborativo

Bateria de Exercícios

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 4.2 (EXEMPLO)

“ACADEMIA DE LÍDERES UBUNTU”

Objetivos

Caracterizar o projeto da Academia de Líderes Ubuntu.

Temática

Academia de Líderes Ubuntu

Duração 1h

Dimensão do grupo (se aplicável) Atividade grupo

Recursos

Videoprojetor, PC, Internet

Procedimentos da atividade

A atividade é em grupo e consiste na exploração da página do projeto da Academia de Líderes Ubuntu e de vídeos de enquadramento do método UBUNTU.

Página oficial da Academia de Líderes Ubuntu:

<https://www.academialideresubuntu.org/pt/>

Academia de Líderes Ubuntu:

<https://www.youtube.com/watch?v=3i4iwZenrCY>

Os 5 pilares:

https://www.youtube.com/watch?v=hTr2U_B5iic

Em grupo criação de mapa mental de conceitos-chave e articulação com práticas formativas que mobilizem o desenvolvimento de competências socioemocionais.

Apresentação e debate em turma: 15 min.

Conclusão da atividade

O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade refletindo sobre o impacto da Academia de Líderes Ubuntu, os pilares e sua aplicabilidade nos contextos formativos com jovens em risco.

Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional.

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 4.2 (EXEMPLO)

“PILARES UBUNTU”

Objetivos

Explorar e treinar dois pilares do Método Ubuntu (Autoconhecimento e Autoconfiança).

Temática

Se eu fosse uma ponte

Duração 1h

Dimensão do grupo (se aplicável) Atividade individual/grupo

Recursos

Videoprojetor, PC, Internet, Fotografias de pontes, Fita de pintor, Post-its, Esferográficas, Colunas e Música.

Procedimentos da atividade

Apresenta-se um conjunto de fotografias de pontes e solicita-se que cada participante escolha uma ponte que reflita as suas características pessoais.

Em contexto presencial poder-se-á simular uma exposição de fotografias de pontes onde cada participante identifica a sua ponte num post-it enquanto visita a exposição das pontes (em silêncio e com música de fundo).

Após a escolha individual, convidam-se os participantes, à vez, a expor a argumentação da sua escolha.

A partilha permite a exploração de competências comunicacionais, de autoconhecimento e de escuta ativa.

Poder-se-á, posteriormente, explorar a metáfora da ponte (une duas margens, de vários materiais, permite a deslocação bidireccional, etc.) e que cada um pode constituir-se um construtor de pontes nas relações interpessoais.

Debate final em turma: 15 min.

Conclusão da atividade

O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade refletindo sobre as competências subjacentes ao relacionamento interpessoal, a importância de cada um se perspetivar como construtor de pontes de afetos e de relações. Tal como as pontes precisam de manutenção, as pontes relacionais subentendem cuidado e comprometimento contínuo.

Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional nos contextos formativos com jovens em risco.

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 4.2 (EXEMPLO)

“PILARES UBUNTU”

Objetivos

Explorar e treinar dois pilares do Método Ubuntu (Resiliência).

Temática

Circo das Borboletas

Duração 1h

Dimensão do grupo (se aplicável) Atividade individual/grupo

Recursos

Videoprojetor, PC, Internet

Procedimentos da atividade

Apresentação de curta-metragem “Circo das Borboletas”, dando ênfase a duas personagens: Mendez e Will.

<https://www.youtube.com/watch?v=ZQc8DWekUeQ&t=2s>

Após o visionamento da curta-metragem, o debate em torno das questões:

QUAIS AS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DE MENDEZ?

Mendez, ao ver pela primeira vez Will, afirma que ele é extraordinário.

Como é que alguém, ao olhar um ser disforme, consegue ver o que é extraordinário? Que olhar é este?

Que aprendizagens retiramos do seu exemplo?

COM QUE OBSTÁCULOS E DIFICULDADES SE DEPARA WILL?

QUAIS AS CENAS QUE MAIS TE MARCARAM?

NA TUA OPINIÃO, PORQUE É QUE "BUTTERFLY CIRCUS" FOI O NOME ESCOLHIDO PARA ESTE FILME?

DE QUE FORMA O PRÓPRIO NOME DO PERSONAGEM "WILL" REFLETE A METAMORFOSE?

Debate final em turma: 15 min.

Outros vídeos e testemunhos que permitem a exploração do pilar da Resiliência (facultativo):

Testemunho de Nick Vujicic: <https://www.youtube.com/watch?v=VcJkN73nlps&t=39s>

Testemunho de Muniba Mazari: <https://www.youtube.com/watch?v=SisDIbiaLRI>

Conclusão da atividade

O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade refletindo sobre a resiliência e o poder da superação de obstáculos e/ou adversidades.

Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional nos contextos formativos com jovens em risco.

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 4.2 (EXEMPLO)

“PILARES UBUNTU”

Objetivos

Explorar e treinar dois pilares do Método Ubuntu (Empatia).

Temática

Aproxima-te da linha

Duração 1h

Dimensão do grupo (se aplicável) Atividade individual/grupo

Recursos

Videoprojetor, PC, Internet, Fita cola de pintor, Ficha com as perguntas a serem feitas pelo/a formador/a

Procedimentos da atividade

Em contexto presencial:

É necessário preparar previamente a sala, libertando-a de cadeiras e mesas e colando no chão uma linha com fita cola de pintor por forma a dividir o espaço em dois. A linha tem de ser suficientemente grande para que os participantes se posicionem frente-a-frente ao longo da linha (metade do grupo em cada lado).

O/A formador/a pede ao grupo que se divida em dois subgrupos. O primeiro deverá colocar-se no lado direito da linha e o segundo deverá colocar-se no lado esquerdo, para que fiquem frente a frente.

Explica-se que a dinâmica tem a ver com a realidade de cada um, com a sua vida e que devem ser verdadeiros.

O/A formador/a lê as questões, uma a uma, e a dinâmica deve ser realizada em silêncio pelos participantes. No início as frases são de fácil resposta: “Dá um passo em frente quem tem irmãos”; “Dá um passo em frente se gosta de chocolate”; etc. Com o evoluir da dinâmica, as perguntas vão sendo mais profundas e difíceis: “Dá um passo em frente se já perdeu alguém que lhe era querido”; “Dá um passo em frente se já foi vítima de racismo”. No final da dinâmica, é necessário refletir sobre o que se viveu, convidando à partilha de sentimentos e pensamentos que surgiram ao longo da dinamização, refletindo sobre os ensinamentos que poderão ser retirados.

Em contexto online, poder-se-á solicitar que cada participante escreva numa folha em branco “EU” e em detrimento do mote “Aproxima-te da linha” colocam-se as questões quem é que, e cada participante apresenta a sua folha “EU” como resposta.

Ficha com perguntas:

Parte 1 (questões mais fáceis)

Aproxima-te da linha...

- ...se tens um amigo aqui.
- ...se nasceste noutra país que não Portugal
- ...se ajudaste alguém esta semana
- ...se fizeste alguém sorrir esta semana
- ...se usas relógio
- ...se gostas de ouvir música jazz
- ...se gostas de chocolate negro
- ...se tiveres calças de ganga
- ...se tens irmãs ou irmãos
- ...se és filho único
- ...se tens animais de estimação

Parte 2

Aproxima-te da linha...

- ...se já sentiste medo
 - ...se já deixaste de fazer alguma coisa por sentires vergonha
 - ...se já te sentiste sozinho/a
- (mantem-te na linha se nesse momento estavas realmente sozinho)

Parte 3 (questões mais pessoais e íntimas)

Aproxima-te da linha...

- ...se já perdeste alguém importante na tua vida
- ...se estás apaixonado/a
- ...se já fizeste alguma coisa por causa da pressão dos teus amigos
- ...se já fizeste alguma coisa de que te arrependes
- ...se já te sentiste verdadeiramente feliz
- ...se deves um pedido de desculpa a alguém
- ...se alguém te deve um pedido de desculpa
- ... se já passaste por algum momento de dificuldades económicas
- ... se gostas de ti como és
- ... se acreditas que podes tornar este mundo num lugar melhor

Debate final em turma: 15 min.

Conclusão da atividade

O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade refletindo sobre Empatia nos processos relacionais.

Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional nos contextos formativos com jovens em risco.

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 4.2 (EXEMPLO)	
“PILARES UBUNTU”	
Objetivos	Explorar e treinar dois pilares do Método Ubuntu (Serviço).
Temática	Modelos de Liderança Servidora
Duração	1h
Dimensão do grupo (se aplicável)	Atividade individual/grupo
Recursos	Videoprojetor, PC, Internet, MP4 do Excerto do Filme
Procedimentos da atividade	<p>Apresentação de excerto de filme “Invictus” e exploração do modelo de liderança servidora (Características: Pragmatismo e Foco; Disciplina e Método; Imprevisibilidade; Empatia e Ética do Cuidado; Resiliência; Liderar pelo exemplo; Confiança; Fragilidade, Suporte e Proximidade; Inspiração e os contextos de Medo).</p> <p>Brainstorming, em grupo, das características de líder e do modelo de liderança servidora.</p> <p>Debate final em turma: 15 min.</p> <p>Outros modelos de liderança servidora a explorar: Gandhi, Martin Luther King, Malala.</p>
Conclusão da atividade	<p>O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade refletindo sobre o pilar Serviço e as competências de liderança servidora.</p> <p>Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional nos contextos formativos com jovens em risco.</p>

BIBLIOGRAFIA ACONSELHADA

Aubert, A. et.al. (2018). *Aprendizagem dialógica na sociedade da informação*. EdUFSCar.

Flecha, R. (Ed.). INCLUD-ED Consortium. *Successful Educational Actions for Inclusion and Social Cohesion in Europe*. SpringerBriefs in Education.

Academia de Líderes Ubuntu (2019), *Construir Pontes Ubuntu: Para uma liderança servidora*. Edição Consórcio “Ubuntu Building Bridges for Peace”.

Página oficial da Academia de Líderes Ubuntu:

<https://www.academialideresubuntu.org/pt/>

MÓDULO 5. PSICOLOGIA POSITIVA E BEM-ESTAR (10H)

Fundamentação Pedagógica do Módulo

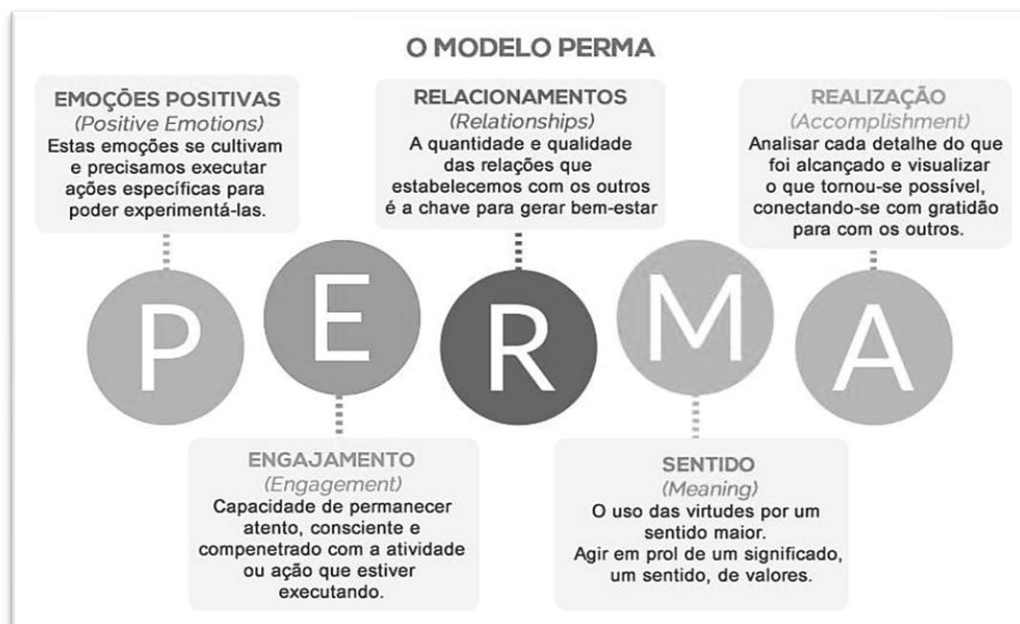
A consolidação de conteúdos programáticos dos módulos 1, 2 e 3 convida à exploração e reflexão sobre um conjunto de modelos e recursos pedagógicos da Psicologia Positiva.

Neste sentido, a proposta do Módulo 5 – Psicologia Positiva e Desenvolvimento Pessoal com a duração de 10h permitirá colmatar questões e conteúdos veiculados nos módulos anteriores com a vantagem da apropriação de novos conteúdos que enriquecerão o perfil do/a formador/a-animador/a de jovens em risco.

O Sub-módulo 5.1 explora a **Psicologia Positiva e Bem Estar**. A psicologia positiva é a vertente da Psicologia que estuda os comportamentos e atitudes que fomentam o bem-estar e a felicidade e apresenta um conjunto de modelos e estudos que contribuem para o desenho e aplicação de recursos pedagógicos essenciais à promoção da saúde psicológica.

Aprofundar o modelo de Virtudes e Forças de Caráter de Seligman e Peterson (2004) a par da exploração do modelo PERMA de Seligman (2011) permite a fundamentação de um conjunto de recursos pedagógicos desenvolvidos em diversos contextos educativos e institucionais no panorama nacional.

Se a reflexão em torno da identificação das forças de caráter permite o autoconhecimento e a definição de um plano de ação de melhoria de competências a treinar ao longo da vida, a exploração do modelo PERMA permite consolidar ações de promoção de competências de bem-estar fundamentais ao exercício pleno de ser pessoa.



Neste sentido, **Desenvolvimento Pessoal** que o sub-módulo 5.2. explora, oferece um conjunto de instrumentos pedagógicos e promotores de saúde psicológica que visa reforçar o portefólio de competências do/a formador/a como forma de capacitar todos os intervenientes no contexto formativo em especial dos/as formandos/as.

A par da exploração de modelos e ferramentas promotoras de desenvolvimento pessoal e profissional, a exploração do conceito de *Mindset*, em particular do papel das crenças (limitadoras vs desafiadoras), permite refletir sobre o papel dos contextos e das pessoas facilitadoras de sucesso (educativo, formativo, pessoal, profissional) e do desenvolvimento pessoal.

ROTEIRO DE ATIVIDADES – SUB-MÓDULO 5.1 PSICOLOGIA POSITIVA E BEM-ESTAR (EXEMPLO)		
ATIVIDADES	OBJETIVOS	RECURSOS
Enquadramento teórico: Psicologia positiva <ul style="list-style-type: none"> • Pressupostos e contextos de aplicação Identificação e exploração das forças de carácter: características pessoais e recursos internos na resolução de problemas <ul style="list-style-type: none"> • Dinâmica das forças de carácter com visionamento de 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar as forças de carácter enquadradas no modelo da psicologia positiva aplicado ao contexto formativo; • Criar portefólio de instrumentos e ferramentas de aplicação na animação de grupos de jovens. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentação de suporte teórico-prático e links de acesso a recursos digitais • Plataforma LMS e de videoconferência • Fóruns e glossário colaborativo

vídeo “The science of character”		
• Preenchimento de questionário online		

Bateria de Exercícios

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 5.1 (EXEMPLO)

“AS FORÇAS DE CARÁTER”

Objetivos
Identificar, caracterizar e refletir sobre as forças de caráter.

Temática
Psicologia Positiva e as forças de caráter

Duração 30m

Dimensão do grupo (se aplicável) Atividade grupo

Recursos
Papel e canetas

Procedimentos da atividade
Dinâmica das forças de caráter: convidam-se os participantes a escolher uma das palavras (forças) que se encontram aleatoriamente espalhadas na sala. Solicita-se que justifiquem a escolha: porque se identificam com a palavra e como reflete a sua forma de ser e estar.
Posteriormente apresenta-se o vídeo “The science of character” (<https://www.youtube.com/watch?v=U3nT2KDAGOc&t=8s>) para consolidar a identificação, exploração e aplicabilidade das forças de caráter.

(Peterson & Seligman, 2004, in Seligman, Steen, Park and Peterson, 2005).

Virtude e forças que a integram	Definição
1. Sabedoria e conhecimento	Forças cognitivas que se relacionam com a aquisição e o uso do conhecimento
Criatividade	Pensar numa maneira nova e produtiva de fazer as coisas
Curiosidade	Ter interesse por todas as experiências/acontecimentos
Originalidade	Pensar nas coisas através e examinando todas as perspectivas
Gosto pela aprendizagem	Dominar novas competências, assuntos, e corpos de conhecimento
Empatia	Ser capaz de dar conselhos apropriados aos outros
2. Coragem	Forças emocionais que envolvem o exercício da vontade para atingir metas, face à oposição interna ou externa.
Autenticidade	Falar a verdade e apresentar-se de uma forma genuína
Ousadia	Não evitar desafios, dificuldades ou sofrimentos
Persistência	Terminar o que começou
Entusiasmo	Enfrentar a vida com entusiasmo e energia
3. Bondade	Forças interpessoais que envolvem colaborar e apoiar os outros
Amor	Prestar favores e praticar boas acções aos outros
Inteligência Social	Valorizar as relações próximas com os outros
	Estar consciente das suas motivações e sentimentos e das dos outros
4. Justiça	
Equidade	Tratar todas as pessoas de forma igual de acordo com as noções de lealdade e justiça
Liderança	Organizar actividades de grupo e certificar-se que elas se realizam
Trabalho de equipa	Trabalhar bem enquanto membro de um grupo ou equipa
5. Moderação	Forças que protegem contra os excessos
Perdão	Perdoar aqueles que fizeram algo de errado
Modéstia	
Prudência	Ter cuidado com as escolhas: não dizer nem fazer coisas de que se possa depois arrepender
Auto-controlo	Controlar o que diz e sente
6. Transcendência	
Apreciar a beleza e a excelência	Ver e apreciar a beleza, a excelência e/ou desempenhos excelentes em todos os domínios da vida
Gratidão	Estar consciente e agradecido pelas coisas boas que acontecem
Esperança	Esperar o melhor e trabalhar no sentido de o alcançar
Humor	Gostar de rir e gracejar; fazendo com que os outros sorriam
Religiosidade	Ter crenças coerentes acerca do alto propósito e significado da vida

Conclusão da atividade

O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade explorando a mais-valia das forças de carácter enquanto características fortes ou qualidades que se constituem como recursos internos na resolução de problemas.

Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional, em geral, e na atuação com jovens em risco, em particular.

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 5.1 (EXEMPLO)

“QUESTIONÁRIO AS MINHAS FORÇAS”

Objetivos

Identificar as forças de carácter (autoconhecimento).

Temática

Psicologia Positiva e as forças de carácter

Duração 30m

Dimensão do grupo (se aplicável) Atividade individual

Recursos

Acesso a Internet

Procedimentos da atividade

Preenchimento individual online de questionário:

<http://www.viacharacter.org/www/Character-Strengths-Survey>

Conclusão da atividade

O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade – aferição dos resultados obtidos e reflexão em torno da mais-valia de atividade de autoconhecimento.

Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional, em geral, e na atuação com jovens em risco, em particular.

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 5.1 (EXEMPLO)

“PRESSUPOSTOS E METAS DA PSICOLOGIA POSITIVA”

Objetivos

Identificar os pressupostos e as metas da Psicologia Positiva.

Temática

Martin Seligman e a Psicologia Positiva

Duração 60m

Dimensão do grupo Atividade Individual/Grupo

Recursos

Videoprojetor, PC, Internet

Procedimentos da atividade

Apresentação de vídeo de enquadramento da Psicologia Positiva por Martin Seligman (25 min):

<https://www.youtube.com/watch?v=i7uAbkZUzzE&t=16s>

Debate em grupo em torno dos conceitos-chave veiculados (15 min).

Criação de mapa mental em grupo tendo por base as metas da Psicologia Positiva: Emoções, Traços e Instituições Positivas (20 min).

Conclusão da atividade

O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade refletindo sobre o impacto da Psicologia Positiva nos contextos educativos e formativos.

Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional nos contextos formativos com jovens em risco.

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 5.1 (EXEMPLO)

“MODELO PERMA”

Objetivos

Caracterizar o Modelo PERMA e refletir a sua aplicabilidade no contexto formativo.

Temática

Modelo PERMA

Duração 60m

Dimensão do grupo Atividade Individual/Grupo

Recursos

Videoprojetor, PC, Internet

Procedimentos da atividade

Apresentação de vídeo de enquadramento do Modelo PERMA (10 min):

<https://www.youtube.com/watch?v=DAQ4EqcGwEw>

Debate em grupo em torno dos conceitos-chave veiculados (15 min).

Em grupo, debate em torno da aplicação do modelo PERMA no desenho pedagógico da formação: potencialidades e constrangimentos e apresentação à turma de conclusões (35 min).

Conclusão da atividade

O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade refletindo sobre o modelo PERMA e articulação com o modelo das Virtudes e Forças de Caráter.

Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional nos contextos formativos com jovens em risco.

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 5.1 (EXEMPLO)	
“EU SINTO-ME”	
Objetivos	Explorar e refletir sobre os recursos disponibilizados no portal sobre Saúde Psicológica e Bem-Estar
Temática	Portal eu sinto-me
Duração	60m
Dimensão do grupo	Atividade em Grupo
Recursos	Videoprojetor, PC, Internet
Procedimentos da atividade	<p>Exploração do portal https://eusinto.me/</p> <p>Em grupo, identificação de recursos que possam ser explorados em contexto formativo (como e de que forma) e transferibilidade para portefólio de competências. (30 min)</p> <p>Apresentação em turma e debate. (30 min)</p>
Conclusão da atividade	<p>O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade refletindo sobre os recursos identificados no portal e a sua aplicabilidade nos contextos formativos.</p> <p>Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional nos contextos formativos com jovens em risco.</p>

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 5.1 (EXEMPLO)	
“RECURSOS PARA O BEM-ESTAR”	
Objetivos	Explorar e refletir sobre os recursos para o Bem-estar.
Temática	Recursos para o Bem-Estar - Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP)
Duração	60m
Dimensão do grupo	Atividade em Grupo
Recursos	Videoprojetor, PC, Internet, Recursos em pdf.
Procedimentos da atividade	Proposta de realização de tertúlia dialógica, com leitura prévia (individual) de recursos para o Bem-estar (a escolha do/a formador/a, 1 ou mais).

Em contexto de sala (presencial ou online) realização de tertúlia onde cada participante de forma voluntária partilha uma ideia, frase ou excerto do(s) recurso(s). Cada participante tem oportunidade de dar voz às suas opiniões e perspetivas.

Debate final de 10 min para refletir sobre a metodologia da atividade e sobre os recursos explorados (potencialidades e constrangimentos no contexto formativo).

Conclusão da atividade

O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade refletindo sobre os recursos explorados e a sua aplicabilidade nos contextos formativos.

Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional nos contextos formativos com jovens em risco.

BIBLIOGRAFIA ACONSELHADA

- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues: A handbook and Classification*. New York: Oxford University Press and Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Rivero, C. & Marujo, H. (2011). *Positivamente. A esfera dos livros*.
- Seligman, M. (2012). *A vida que floresce*. Estrela Polar.
- Lopes, M. P (Coord.) (2011). *Psicologia Aplicada*. Lisboa: Editora RH.
- Marujo, H. A., Neto, L. M., & Perloiro, M. F. (1999). *Educar para o Optimismo: guia para professores e pais*. Lisboa: Editorial Presença
- Park, N. & Peterson, C. (2009). Strengths of character in schools. In Rich Gilman, E. Scott Huebner, Michael J. Furlong. *Handbook of positive psychology in schools* (1ª edição, pp. 65-76). Taylor & Francis.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues: A handbook and Classification*. New York: Oxford University Press and Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Rogers, C. (1961). *Tornar-se pessoa*. Lisboa: Moraes Editora.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillments*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2012). *A Vida que Floresce*. Editora Estrela Polar.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.
- Seligman, M. E. P., Ernst, R., Gillham, J., Reivich, K & Linkins, M. (2009). Positive education: positive psychology and classroom interventions. *Oxford Review of Education*, 35(3), 293-311.
- Portal de Recursos OPP (Ordem dos Psicólogos Portugueses) / Programas de Prevenção/Promoção de Competências:
<http://recursos.ordemdopsicologos.pt/programas>

ROTEIRO DE ATIVIDADES – SUB-MÓDULO 5.2 DESENVOLVIMENTO PESSOAL (EXEMPLO)		
ATIVIDADES	OBJETIVOS	RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> Recursos Pedagógicos promotores de Saúde Psicológica Modelos e ferramentas promotoras de desenvolvimento pessoal e profissional 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar e treinar recursos pedagógicos que fomentem o bem-estar e a saúde psicológica; Aplicar ferramentas pedagógicas e relacionais promotoras do desenvolvimento pessoal e profissional; Criar portefólio de instrumentos e ferramentas de aplicação para o desenvolvimento pessoal e profissional. 	<ul style="list-style-type: none"> Documentação de suporte teórico-prático e links de acesso a recursos digitais Plataforma LMS e de videoconferência Fóruns e glossário colaborativo

Bateria de Exercícios

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 5.2 (EXEMPLO)
“NÃO CONSIGO?!”
Objetivos Refletir sobre o conceito de crenças (limitadoras vs desafiadoras).
Temática Os Não Consigo
Duração 30min
Dimensão do grupo Atividade Individual/Grupo
Recursos Videoprojetor, PC, Internet
Procedimentos da atividade Apresentação de vídeo de Graham Shaw sobre <i>“Why people believe they can’t draw - and how to prove they can”</i> : https://www.youtube.com/watch?v=7TXEZ4tP06c&t=80s (pode ser visto na totalidade ou até aos 7 min) Em grupo, debate em torno dos “Não consigo” e das crenças (limitadoras vs desafiadoras). O papel do/a formador/a como facilitador/a de desenvolvimento do <i>Growth Mindset</i> .
Conclusão da atividade O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade refletindo sobre a Atitude Mental para o sucesso e bem-estar. Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional nos contextos formativos com jovens em risco.

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 5.2 (EXEMPLO)	
“ATITUDE MENTAL PARA O SUCESSO”	
Objetivos	Refletir sobre a Atitude Mental para o Sucesso.
Temática	Atitude Mental
Duração	60min
Dimensão do grupo	Atividade Individual/Grupo
Recursos	Capítulo 1 do livro de Carol Dweck <i>Mindset: A atitude mental para o sucesso</i> de 2018 (2ªed.) (em pdf)
Procedimentos da atividade	O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade refletindo sobre a metodologia de Tertúlia Dialógica e os conceitos-chave sobre a Atitude Mental. Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional nos contextos formativos com jovens em risco.
Conclusão da atividade	O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade refletindo sobre a metodologia de Tertúlia Dialógica e os conceitos-chave sobre a Atitude Mental. Debate em grupo sobre as implicações no contexto prático da atividade profissional nos contextos formativos com jovens em risco.

EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO PRÁTICA – SUB-MÓDULO 5.2 (EXEMPLO)	
“COACHING EDUCATIVO PARA O DESENVOLVIMENTO PESSOAL”	
Objetivos	Refletir sobre a forma de aplicação das estratégias
Temática	Coaching Educativo para o Desenvolvimento Pessoal
Duração	1h
Dimensão do grupo	(se aplicável) Atividade grupo
Recursos	Recursos teóricos, PC, Internet, Plataforma LMS, Fórum
Procedimentos da atividade	Para a realização desta atividade deve ter em conta os conteúdos disponibilizados sobre as estratégias de desenvolvimento pessoal/coaching educativo. Cada formando/a deve criar um tópico no fórum que apresenta uma reflexão sobre a forma de aplicação das estratégias apresentadas e trabalhadas nas sessões síncronas no seu contexto profissional. Devem apresentar por escrito ou podem criar em qualquer outro formato, colocando esse documento anexo ou a sua hiperligação. Por fim, devem comentar criticamente pelo menos uma das partilhas dos colegas (prioridade a alguém que ainda não tenha uma crítica ao seu tópico).
Conclusão da atividade	

O/A formador/a sintetiza os pontos centrais da atividade refletindo sobre as estratégias de desenvolvimento pessoal/coaching educativo.

Debate em grupo sobre as partilhas de implementação das estratégias no contexto prático da atividade profissional.

BIBLIOGRAFIA ACONSELHADA

- Peres, J. (2009). Coaching para docentes: Motivar para o sucesso. Porto Editora.
- Figueira, A. (2012). A Ciência e Arte na PNL. Programação Neurolinguística. Essências
- Dolan, L. (2012). Coaching por Valores. Um guia para o sucesso na vida dos negócios e no negócio da vida. Book 7
- Penim, A. T. & Catalão, J. A. (2018). Ferramentas de Mentoring. Lidel
- Penim, A. T. & Catalão, J. A. (2017). Ferramentas de Team Coaching. Lidel
- Penim, A. T. & Catalão, J. A. (2009). Ferramentas de Coaching. Lidel
- Peres, J. (2009). Coaching para docentes: Motivar para o sucesso. Porto Editora.
- Peres, J. (2016). Ferramentas de coaching educativo. Porto Editora.
- Dweck, C. (2018). Mindset: A atitude mental para o sucesso. 20/20editora: Vogais.
- Catalão, J.A. & Penim, A.T. (2011). Ferramentas de coaching. Lidel: Lisboa.
- Palmer, S. & Whybrow, A. (eds) (2008) Handbook of Coaching Psychology: A guide for practitioners. New York: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Whitworth, L., Kimsey-House, H., & Sandahl, P. (1998), Co-active coaching: New skills for coaching people toward success in work and life. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.

10.4 Instrumentos de Avaliação

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DA FORMAÇÃO (APRECIAÇÃO DOS/AS PARTICIPANTES SOBRE A AÇÃO DE FORMAÇÃO)						
AÇÃO Nº			DATA			
CRITÉRIOS DE ANÁLISE	NÍVEIS	1 INSUFICIENTE	2 SUFICIENTE	3 BOM	4 MUITO BOM	5 EXCELENTE
ORGANIZAÇÃO DA FORMAÇÃO						
QUALIDADE DAS INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS /PLATAFORMA APRENDIZAGEM						
QUALIDADE DA DOCUMENTAÇÃO DE APOIO DISPONIBILIZADA						
APOIO DA EQUIPA PEDAGÓGICA						
DESENVOLVIMENTO DA FORMAÇÃO						
CUMPRIMENTO DO PLANO DE FORMAÇÃO (HORÁRIOS, CALENDÁRIO, ...)						
CUMPRIMENTO DOS OBJETIVOS DA AÇÃO						
ADEQUAÇÃO E UTILIDADE DOS CONTEÚDOS DA AÇÃO						
ADEQUAÇÃO DA ESTRUTURA DO PROGRAMA						
ADEQUAÇÃO DOS RECURSOS DIDÁTICOS E MULTIMÉDIA						
ADEQUAÇÃO DA DURAÇÃO MÓDULO/CURSO						
APRECIAÇÃO INDIVIDUAL DA FORMAÇÃO						
MOTIVAÇÃO E PARTICIPAÇÃO						
RELACIONAMENTO ENTRE FORMANDOS/AS E COM FORMADOR/A						
INTERVENÇÃO DO/A FORMADOR/A 1 – NOME:						
DOMÍNIO DAS TEMÁTICAS						
MÉTODOS E TÉCNICAS PEDAGÓGICAS						
LINGUAGEM/COMUNICAÇÃO						
EMPENHAMENTO/MOTIVAÇÃO						
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL						
INTERVENÇÃO DO/A FORMADOR/A 2 – NOME:						
DOMÍNIO DAS TEMÁTICAS						
MÉTODOS E TÉCNICAS PEDAGÓGICAS						
LINGUAGEM/COMUNICAÇÃO						
EMPENHAMENTO/MOTIVAÇÃO						
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL						
INTERVENÇÃO DO/A FORMADOR/A 3 – NOME:						
DOMÍNIO DAS TEMÁTICAS						

MÉTODOS E TÉCNICAS PEDAGÓGICAS					
LINGUAGEM/COMUNICAÇÃO					
EMPENHAMENTO/MOTIVAÇÃO					
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL					

INTERVENÇÃO DO/A FORMADOR 4 – NOME:

DOMÍNIO DAS TEMÁTICAS					
MÉTODOS E TÉCNICAS PEDAGÓGICAS					
LINGUAGEM/COMUNICAÇÃO					
EMPENHAMENTO/MOTIVAÇÃO					
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL					

NÍVEIS	1	2	3	4	5
CRITÉRIOS DE ANÁLISE	INSUFICIENTE	SUFICIENTE	BOM	MUITO BOM	EXCELENTE
AVALIAÇÃO GLOBAL DA AÇÃO					

SUGESTÕES/CRÍTICAS	
Temas considerados mais importantes, a desenvolver com maior profundidade ou a incluir em ações deste tipo. Aspetos mais conseguidos e a melhorar. Sugestões e outras observações.	

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DA FORMAÇÃO
(APRECIÇÃO DOS/AS FORMADORES/AS SOBRE A AÇÃO DE FORMAÇÃO)

AÇÃO Nº

DATA

 / /

CRITÉRIOS DE ANÁLISE	NÍVEIS	1 INSUFICIENTE	2 SUFICIENTE	3 BOM	4 MUITO BOM	5 EXCELENTE
----------------------	--------	-------------------	-----------------	----------	----------------	----------------

ORGANIZAÇÃO DA FORMAÇÃO

QUALIDADE DAS INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS / PLATAFORMA DE APRENDIZAGEM						
QUALIDADE DA DOCUMENTAÇÃO DE APOIO DISPONIBILIZADA						
APOIO LOGÍSTICO E DA EQUIPA PEDAGÓGICA						
ADEQUAÇÃO DO HORÁRIO						
CUMPRIMENTO DO PLANO DE FORMAÇÃO (HORÁRIOS, CALENDÁRIO, ...)						

EXPECTATIVAS INICIAIS DA FORMAÇÃO

CUMPRIMENTO DOS OBJETIVOS DA AÇÃO						
ADEQUAÇÃO DOS CONTEÚDOS DA AÇÃO						
ADEQUAÇÃO DA ESTRUTURA DO PROGRAMA						
ADEQUAÇÃO DOS ATIVIDADES / RECURSOS PROGRAMADOS						
CONHECIMENTO PRÉVIO DO PÚBLICO-ALVO						
TRABALHO COM EQUIPA PEDAGÓGICA						

DESEMPENHO DOS PARTICIPANTES

MOTIVAÇÃO						
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL						
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE						
PRODUTIVIDADE						
CAPACIDADE DE APRENDIZAGEM						
RESULTADOS ALCANÇADOS						

CRITÉRIOS DE ANÁLISE	NÍVEIS	1 INSUFICIENTE	2 SUFICIENTE	3 BOM	4 MUITO BOM	5 EXCELENTE
AVALIAÇÃO GLOBAL DA AÇÃO						

SUGESTÕES/CRÍTICAS

Conteúdos a desenvolver com maior profundidade, a incluir ou a retirar, em ações deste tipo.
 Aspetos mais conseguidos e a melhorar. Sugestões e outras observações.

NOME E RUBRICA DO/A FORMADOR/A

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional, IP

Rua de Xabregas, 52

1949-003 Lisboa

Portugal

1ª edição – outubro de 2022

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional, IP