



Envolvimento Parental e Comunitário na Escola

*Curso de Formação para
Mentores
- Currículo de Formação -
(Versão em Português)*

Número do Projeto 2018-1-RO01-KA201-049200

Parceiros

Asociația Centrul de Cercetare și Formare a Universității de Nord Baia Mare – CCF

Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca

Scoala Gimnaziala Simion Barnutiu

Stichting International Parents Alliance

BAGázs

Amadora Inova

Aproximar, CRL

Igaxes

Autores

CCF:

Bela Szuroka

Mihaela Pinte Traian

Luis Guarita

Maria Gama

Neuza Simões

Stichting International Parents Alliance:

Judit Horgas

Eszter Salamon

Coordenador do projeto

Asociația Centrul de Cercetare și Formare a Universității de Nord Baia Mare – CCF Contact

person: Mihaela Pinte-Traian (Project Manager). E-mail: accfunbm@yahoo.com

Morada: str. Dr. Victor Babeș, nr.1, Maramures

Contributos

Agradecemos a todos os parceiros pela sua experiência e apoio em todos os aspetos do desenvolvimento e redação deste documento.

Data de publicação

Maior, 2020

www.parentrus.eu



School Parent Involvement to Increase Student Achievement

Project Number: 2018-1-RO01-KA201-049200

Este projeto foi financiado com o apoio da Comissão Europeia, no âmbito do Programa E+. Esta publicação reflete apenas os pontos de vista do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização das informações aqui contidas.

Índice

1. Sobre o projeto PARENT'R'US.....	5
2. Introdução	7
3. Currículo de Formação para Formar Mentores	8
MÓDULO I - INTRODUÇÃO AO PARENT'R'US.....	14
Plano de Sessão.....	14
Atividades.....	15
MÓDULO II – COMUNICAÇÃO.....	27
Plano de Sessão.....	27
Atividades.....	28
MÓDULO III - RESILIÊNCIA.....	43
Plano de Sessão.....	43
Atividades.....	44
MÓDULO IV - GESTÃO DE CONFLITOS.....	58
Plano de Sessão.....	58
Atividades.....	60
MÓDULO V – COMPREENDER O DESENVOLVIMENTO DA CRIANÇA.....	74
Plano de Sessão.....	74
Atividades.....	75
MÓDULO VII – ENVOLVIMENTO PARENTAL.....	89
Plano de Sessão.....	90
Atividades.....	91
MÓDULO VII – INTELIGÊNCIA EMOCIONAL.....	113
Plano de Sessão.....	114
Atividades.....	115
MÓDULO IX – PROCESSO DE MENTORIA.....	128
Plano de Sessão.....	128
Atividades.....	129
MÓDULO IX – CONSCIENCIALIZAÇÃO SISTEMÁTICA.....	140
Plano de Sessão.....	140
Atividades.....	141

1. SOBRE O PROJETO PARENT'R'US

O projeto **School Parent Involvement to Increase Student Achievement -PARENT'R'US** (em português: **Envolvimento dos pais na escola para aumentar o sucesso do aluno - PARENT'R'US**) é um projeto de 3 anos financiado pelo Programa Erasmus+ da União Europeia e estabelece uma parceria de 8 organizações sem fins lucrativos de toda a Europa. O projeto PARENT'R'US tem como objetivo utilizar um modelo/abordagem holística de forma que relacione fatores relacionados com família, a escola e a comunidade. A população-alvo do projeto são famílias e crianças em situação de vulnerabilidade.

O projeto prevê o desenvolvimento de uma formação de mentoria para pais, professores, e educadores-chave da comunidade.

Existem três principais funções no modelo PARENT'R'US:

- Coordenadores de Mentores (que serão sobretudo professores, assistentes sociais, psicólogos, etc.);
- Mentores (que serão os pais mais envolvidos no bem-estar e desempenho escolar dos seus filhos, assim como educadores da comunidade) e outras figuras de referência para a criança);
- Mentorandos (pais em situação de vulnerabilidade, pouco ou nada envolvidos no bem-estar e desempenho escolar dos seus filhos)

A parceria vai implementar as atividades previstas tendo por base o conceito de mentoria enquanto uma relação orientada para o desenvolvimento entre uma pessoa menos experiente (mentorando) e outra mais experiente - o mentor (Jacobi, 1991; Kram, 1985; Rhodes, 2005). É uma relação única e idiossincrática marcada por um vínculo emocional entre o mentor e o mentorando, onde o mentor dá orientação e novas oportunidades de aprendizagem ao mentorando (DuBois e Karcher, 2005; Eby, Rhodes, e Allen, 2007). Uma relação de mentoria também é uma forma de proporcionar um ambiente seguro para o autoconhecimento, autorreflexão e para a expressão de todos os intervenientes no processo.

Os objetivos do projeto PARENT'R'US são:

- a. Desenvolver abordagens inovadoras e multidisciplinares para reforçar o envolvimento dos pais, tendo em consideração os contributos dos projetos MOMIE, MEGAN e MPATH que são da área da mentoria, e dos projetos Includ-ED, FamilyEduNet & ELICIT+ que estão mais relacionados com o envolvimento dos pais, a participação dos alunos e com aspetos da cidadania ativa;

- b. Identificar o perfil e as competências adequadas e necessárias para apoiar ou realizar programas de mentoria nas escolas, associações de pais e/ou associações locais;
- c. Elaborar um modelo de mentoria para melhorar as competências parentais dos progenitores pouco ou nada envolvidos na vida escolar dos seus filhos;
- d. Elaborar um modelo de mentoria para melhorar as competências dos professores relativamente ao envolvimento e participação dos pais na vida escolar dos seus filhos;
- e. Disponibilizar um conjunto de ferramentas de sensibilização para a mentoria para pais que são destinadas a pais, escolas, organização da supervisão/financiamento das escolas e organizações comunitárias.

2. INTRODUÇÃO

O projeto PARENT'R'US foca-se em:

I. Reforçar pais em situação de vulnerabilidade, de forma a facilitar o envolvimento parental na educação das suas crianças.

II. Fortalecer a relação entre famílias que se encontram em situação de maior vulnerabilidade com a escola e stakeholders da comunidade.

Uma revisão de literatura focada em estudos sobre o envolvimento parental na escolaridade dos seus filhos permite-nos chegar à conclusão de que as complexidades desta equação surgem tanto por parte dos pais como da escola.

De acordo com as conclusões do Relatório Final do Produto Intelectual 1 (IO1), os programas de mentoria provaram ser uma ferramenta muito eficaz para envolver os pais, uma vez que podem responder às necessidades individuais de cada família, e abordar o facto de que cada uma destas precisar de apoio em diferentes áreas. Esta mentoria é feita num formato entre pares, que têm um objetivo comum: o bem-estar da criança.

Nesse sentido, os parceiros decidiram desenvolver um programa de formação para mentores, de forma a capacitá-los e desenvolver as suas competências (as incluídas na Ferramenta de autoavaliação para Gestores de Mentores – IO2) para desempenharem o seu papel de implementar um processo de mentoria de forma eficaz. O presente documento – um Currículo de Formação para Mentores – foi desenhado após a elaboração de um perfil de competências de Mentores.

O curso desenvolvido de acordo com o currículo será uma formação presencial.

3. CURRÍCULO DE FORMAÇÃO PARA FORMAR MENTORES

De acordo com as conclusões do MOMIE, MEGAN e MPATH, existem várias competências que um mentor deve ter para ser um mentor de sucesso e alcançar os objetivos desejados, tanto para as mentorandos como para o programa de mentoria como um todo. Assim, foquemo-nos nas competências que foram identificadas nestes projetos e que foram validadas ao longo de dois processos de avaliação diferentes. Para além disso, usámos as experiências de formação com currículos desenvolvidos anteriormente pela Stichting IPA que estão relacionadas com os tópicos específicos da parentalidade, envolvimento dos pais na escola e envolvimento na aprendizagem das crianças para melhores resultados de aprendizagem.

O Currículo desenvolvido foi também baseado no IO1 – uma Revisão de Literatura sobre modelos de Mentoria para envolver pais em situação de vulnerabilidade na educação dos seus filhos.

3.1. Público-alvo

Este curso de formação destina-se a pais provenientes de origens desfavorecidas que estejam mais envolvidos no desempenho académico e bem-estar dos seus filhos na escola do que a média.

3.2. Palavras-chave e Glossário

Coordenador de mentores; Mentor; Mentorando; Envolvimento; Aprendizagem ao longo da vida; Apoio entre pares; Competência.

Coordenador de mentores: uma pessoa que desempenha um papel administrativo, de forma a supervisionar e a dar apoio a mentores. Também podem ser mentores de apoio para os mentorandos

(<http://isep.due.uci.edu/wp-content/uploads/sites/23/2017/03/2017-2018-ISEP-Mentor-Coordinator-Job-Descriptions.pdf>).

Mentor: uma pessoa que orienta alguém menos experiente construindo uma relação de confiança e modelando comportamentos positivos. De acordo com o Dicionário de Oxford, esta pessoa é um "orientador experiente e de confiança" (https://www2.mmu.ac.uk/media/mmuacuk/content/documents/human-resources/a-z/guidance-procedures-and-handbooks/Mentoring_Guidelines.pdf; <https://www.oycp.com/MentorTraining/3/m3.html>).

Mentorando: uma pessoa que é apoiada por um mentor (definição do dicionário: uma pessoa que oferece ajuda e aconselhamento a uma pessoa mais jovem ou menos experiente durante um período de tempo, especialmente em contexto de trabalho ou escola).

(em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/mentee>).

Envolvimento: ser convidado a construir em conjunto algo para encontrar novas formas ajustadas a todos os atores (definição do dicionário: o ato de estar envolvido em algo) (<https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/engagement>).

Apoio entre pares: intervenções que se baseiam na capacidade dos indivíduos que tenham sofrido uma situação desafiante para apoiar de forma adequada os outros na resolução de uma situação semelhante. Estas pessoas são particularmente capazes de ajudar os outros numa situação semelhante, pois conseguem ouvir de forma empática, partilham as suas experiências e dão sugestões com base na sua experiência pessoal.

Aprendizagem ao longo da vida: "a busca de conhecimento por razões pessoais ou profissionais ao longo da vida, de forma voluntária e auto-motivada. O objetivo geral da aprendizagem é melhorar os conhecimentos, competências e capacidades. (em: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Lifelong_learning).

Competência: a capacidade comprovada de utilizar conhecimentos, competências e capacidades pessoais, sociais e/ou metodológicas, em contexto de trabalho ou estudo e no desenvolvimento profissional e pessoal. (European Qualification Framework, EQF).

3.3. Língua de instrução

Inglês; Húngaro; Português; Romeno e Espanhol (A formação também estará disponível em holandês, mas não será implementada nesta língua).

3.4. Implementação do curso

Cada formação começará com a implementação presencial da Ferramenta de Autoavaliação para Mentores, de forma que os formadores ajudem os mentores a compreender os requisitos e ideias incluídos na ferramenta, e a formular uma imagem clara das necessidades de formação.

A formação foca-se numa aprendizagem experiencial, pelo que pode ser adaptada às necessidades de cada país e do grupo de formandos – com base nos resultados do questionário de autoavaliação – ao oferecer um portfólio de materiais de aprendizagem, planos de sessão e atividades de formação, que podem ser utilizados de forma flexível. Assim, os formadores podem, facilmente, planear a formação em termos de extensão/duração de sessões presenciais/online, ou ao nível dos materiais de aprendizagem a utilizar, de acordo com a informação prévia dos formandos ou com as competências que já possuem.

- As sessões presenciais incidirão na construção de uma base de conhecimento, debates e partilha de experiências, e principalmente em exercícios práticos como exercícios de role-play e dinâmicas de grupo (situação real/situação não esperada). Os mentores também terão contacto com possíveis mentorandos e as sessões presenciais proporcionarão uma oportunidade para partilhar preocupações sobre professores, pais e alunos.

- Opcionalmente, o estudo individual é incentivado, uma vez que os materiais de estudo podem ser acessados através da plataforma online.

3.5. Objetivos

- Fornecer conhecimentos práticos na área dos processos de mentoria, especialmente com os pais enquanto mentores, de forma a facilitar um maior envolvimento e colaboração dos mentorandos com a escola;
- Desenvolver ou melhorar as competências necessárias para conduzir/facilitar um processo de mentoria, atender às necessidades e questões dos mentorandos;
- Fornecer conhecimento sobre boas práticas, aplicável ao processo de mentoria.

3.6. Resultados da aprendizagem

As competências definidas no Perfil de Competência dos Mentores PARENT'R'US fornecem um quadro para a identificação dos resultados da aprendizagem para o curso de formação. Assim, a formação oferecerá a possibilidade de desenvolver as competências enumeradas no Perfil de Competência. Assim, até ao final dos módulos de formação, os alunos terão conhecimentos e competências base relacionados com os seguintes aspetos:

- Compreensão do impacto das diferenças culturais na comunicação.
- Reconhecimento da importância da comunicação verbal e não verbal e dos diferentes estilos de comunicação.
- Consciência do seu próprio potencial e recursos, formas de superar ativamente uma situação traumática, sendo persistentes, flexíveis e motivadas, com níveis mais elevados de autoestima e autoconfiança.
- Diagnosticar as origens de possíveis conflitos e geri-los/negociá-los de forma construtiva, ouvindo ativamente os outros, prestando atenção não só aos conteúdos, mas também aos sentimentos e emoções envolvidos.
- Compreender e ter consciência do desenvolvimento cerebral e cognitivo, necessidades relacionadas e o impacto do stress e do trauma no desenvolvimento infantil.
- Compreender e implementar a diferença entre o envolvimento dos pais e o comprometimento dos pais.
- Reforçar a importância da colaboração entre pais e escola; apoiar a formação, capacitação, orientação de todas as partes envolvidas (especialmente pais e professores) para um melhor envolvimento dos pais.
- Compreender a importância das dimensões da inteligência emocional na mentoria e no bem-estar do indivíduo de uma forma holística.
- Reconhecer e estar atento aos estilos parentais.
- Assegurar a confidencialidade e prestar apoio autêntico aos mentorandos e colaborar com outros mentores.
- Reconhecer o âmbito e limitações do papel do mentor, ajudando a estabelecer barreiras e limites claros na relação mentor-mentorando.

- Compreender a abordagem ecológica/sistémica do desenvolvimento individual e a importância do contexto educativo, promovendo-o como uma influência positiva na vida dos mentorandos e das suas famílias.

3.7. Conteúdo do curso

Módulo	Conteúdos
I. INTRODUÇÃO AO PARENT'R'US	O que o projeto PARENT'R'US - lógica O que o modelo PARENT'R'US procura: resultados e impactos Quem são os grupos-alvo: gestores, mentores e mentorandos
II. COMUNICAÇÃO	Comunicação verbal e não verbal (tom de voz, expressões faciais, gestos, linguagem corporal, contacto visual, indumentária) Comunicação oral e escrita Barreiras de comunicação Consciência da diversidade cultural
III. RESILIÊNCIA	Sensibilização para as potencialidades e recursos pessoais Foco de controlo interno e externo A importância do autocuidado e das estratégias de <i>coping</i> positivas Estratégias para ajudar os outros a encontrar pensamentos alternativos/positivos
V. GESTÃO DE CONFLITOS	Origens e níveis nos quais pode ocorrer um conflito Conflito positivo vs. negativo Competências/técnicas de gestão de stress e negociação Estratégias para lidar com conflitos
VI. CONSCIÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO INFANTIL	Noções básicas do desenvolvimento infantil: desenvolvimento cerebral, cognitivo e sociocultural Estágios de desenvolvimento de uma criança Necessidades de desenvolvimento e a ligação com o apoio à aprendizagem O que é trauma, o seu impacto e como lidar com este
VII. ENVOLVIMENTO PARENTAL	O que é o envolvimento parental vs. compromisso parental Estilos parentais (autoritários, autoritativos, permissivos e negligentes) Trabalhar em conjunto: responsabilidades domésticas vs responsabilidades escolares Processos participativos e democráticos Ligações inovadoras casa-escola: reforço da colaboração entre pais e escola
VIII. INTELIGÊNCIA EMOCIONAL	O que é inteligência emocional Domínios da IE: auto-consciência, auto-gestão, consciência social e gestão social/relacional
IX. IMPLEMENTAÇÃO DA MENTORIA	Conceito de mentoria e o papel/responsabilidade dos Mentores Esquema de mentoria do Parent'R'Us

	Limites e barreiras “Fazer e não fazer” Métodos e ferramentas de avaliação
X. CONSCIÊNCIA SISTÊMICA	Abordagem ecológica/sistêmica: interações entre pessoas e diferentes contextos Conceito de educação e sua promoção como uma influência positiva na vida do mentorando

3.8. Período de formação

A duração mínima do período da formação é de 25 horas, constituída por sessões práticas presenciais e uma avaliação final.

A distribuição dos horários de formação pode ser adaptada ao perfil e às necessidades dos formandos (por exemplo, nível de experiência ou conhecimento). Segue uma proposta de cronograma:

Tipo de sessão	Duração
Módulos/ Conteúdos	
I. INTRODUÇÃO AO PARENT'R'US	2h
II. COMUNICAÇÃO	3h
III. RESILIÊNCIA	2h
IV. GESTÃO DE CONFLITOS	3h
V. CONSCIÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO INFANTIL	3h
VI. ENVOLVIMENTO PARENTAL	4h
VII. INTELIGÊNCIA EMOCIONAL	3h
VIII. IMPLEMENTAÇÃO DA MENTORIA	3h
IX. CONSCIÊNCIA SISTÊMICA	2h
TOTAL	25h

3.9. Métodos de aprendizagem

Durante as sessões presenciais, em primeiro lugar serão desenvolvidas a autoconsciência e autoconfiança dos futuros mentores, com o objetivo de promover e aumentar a sua compreensão do porquê de serem a pessoa mais adequada para desempenhar esta tarefa/papel. Uma vez estabelecido o compromisso com o programa, os conceitos relevantes serão apoiados por exemplos práticos, e os alunos serão encorajados a partilhar as suas experiências e conhecimentos sobre o tema. A discussão com base nos exemplos práticos acima mencionados terá lugar utilizando estudos de caso, role-play e outras ferramentas dinâmicas.

Para os interessados em desenvolver os seus conhecimentos, os recursos também estarão disponíveis online. Os formandos serão encorajados a utilizar estes recursos, mas estes não farão parte da formação.

3.10. Método de avaliação

O processo de avaliação baseia-se em três atividades que avaliam os resultados globais das atividades (sessões online e presenciais):

- Autoavaliação das competências (pré e pós-formação, com apoio ativo por parte dos formadores), de acordo com o Perfil dos Mentores e a sua perceção das competências adquiridas, realizadas antes, imediatamente após, e 6 (seis) meses após o treino (para medir o impacto) – com base no Produto Intelectual 3;
- Avaliação do curso de formação do ponto de vista dos formandos e do formador, no que diz respeito à logística, conteúdos, apoio administrativo e ao processo de aprendizagem global;
- Avaliação de impacto para identificar os benefícios do curso de formação na forma de gestão de um processo de mentoria dos formandos, não só com base na sua autoavaliação das competências, mas também tendo em conta o que os formandos entendem como conquistas derivadas da formação.

O certificado de formação será emitido aos participantes que assistirem a pelo menos a 80% das sessões de formação como parte do plano de aprendizagem acordado (caso uma pessoa falte a um módulo ou estiver doente terá uma oportunidade de recuperar a sessão perdida).

Caso processo de mentoria ou processos de mentoria sejam implementados por um formando, será também efetuada uma avaliação da implementação do processo de mentoria, de acordo com o que está previsto no esquema de mentoria proposto no projeto PARENT'R'US.

3.11. Referências

PARENT'R'US (2018). Candidatura do projeto.

PARENT'R'US (2019). Revisão de Literatura sobre modelos de Mentoria para envolver pais em situação de desfavorecimento na educação dos seus filhos.

PARENT'R'US (2019). Ferramenta de autoavaliação para mentores.

3.12. Código de conduta

É solicitado que os formandos, bem como os formadores, compareçam regularmente às sessões e sejam pontuais. A participação nas sessões presenciais é obrigatória (80%) para alcançar os resultados da aprendizagem.

MÓDULO I - INTRODUÇÃO AO PARENT'R'US

Plano de Sessão

Formação: Introdução ao PARENT'R'US

Módulo: Introdução ao PARENT'R'US		Formador:
Sessão nr.:	Duração: 120'	Data:
Objetivos gerais:	Este é o primeiro módulo a ser implementado no curso de formação para mentores, onde pretendemos apresentar a descrição geral da iniciativa PARENT'R'US. Este módulo representa um primeiro passo importante na formação, pois os participantes serão capazes de compreender a importância de um modelo de mentoria no envolvimento parental.	
Resultados da aprendizagem:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Compreender o objetivo e os produtos que foram desenvolvidos no projeto PARENT'R'US. 2. Compreender o seu papel como mentores e o processo a implementar ao longo do projeto. 	
Métodos:	Apresentação e atividades	

Duração	Atividades:	Recursos e materiais:
10'	Boas-vindas aos participantes	—

15'	Atividade quebra-gelo	–
20'	Sonhos e expectativas	<ul style="list-style-type: none"> • Quadro • Post-it • Canetas
25'	Apresentação do IO5 - Introdução ao PARENT'R'US"	<ul style="list-style-type: none"> • Computador • Projetor • Flipchart • Marcadores
10'	Perguntas e respostas sobre o projeto PARENT'R'US	<ul style="list-style-type: none"> • Flipchart • Marcadores
25'	Role-play	<ul style="list-style-type: none"> • Cartões de papel
10'	A minha mensagem	<ul style="list-style-type: none"> • Pedacos de papel (3-4/ participantes)

Atividades

ATIVIDADE: Boas-vindas aos participantes

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>10'</p> <p>Criar uma atmosfera acolhedora.</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<p>1. Os participantes sentirem-se bem-vindos.</p> <p>2. Fornecer a informação necessária.</p>
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1: O formador chega mais cedo e recebe os participantes um a um, apertando as mãos, iniciando uma conversa, apontando onde podem sentar-se ou colocar as suas coisas, oferecendo refrescos enquanto esperam que todos cheguem.</p>

<p>Passo 2: Os participantes são convidados a sentarem-se em círculo deixando os seus pertences e bebidas nas mesas. O formador faz parte do círculo.</p>
<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)</p>
<p>–</p>
<p>5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)</p>
<p>É muito importante definir um tom de igualdade para criar confiança no início da formação.</p>

ATIVIDADE: Quebra-gelo

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>15'</p> <p>Os participantes conhecem-se melhor.</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Criar um ambiente descontraído. 2. Conhecerem-se melhor.
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1: Os participantes estão em círculo. O formador faz parte do círculo.</p> <p>Passo 2: Os participantes são convidados a dizer o seu primeiro nome e algo que gostem a partir das letras do seu nome, por exemplo, Charlie Chocolate, Lara Livro.</p> <p>Passo 3: Na segunda ronda, cada participante deve escolher alguém cujo nome se lembre e apontando para a pessoa dizer o nome em voz alta. Se não se lembrarem do nome de ninguém, o formador deve encorajar as pessoas cujo nome ainda não foi dito para dar indicações, por exemplo, "O meu nome é algo castanho e doce.</p>

<p>Passo 4: Na terceira ronda um voluntário tenta nomear o maior número de pessoas que se lembra.</p>
<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)</p>
<p>–</p>
<p>5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)</p>
<p>Os participantes vão sentir-se mais relaxados e aprender os nomes uns dos outros.</p>

ATIVIDADE: Sonhos e expectativas

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>20'</p> <p>Os participantes partilham os seus sonhos e expectativas relativamente ao projeto.</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<p>1. Identificar expectativas pessoais.</p>
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1: Os participantes obtêm um post-it e são convidados a escrever quais são os seus sonhos ou expectativas relativamente ao projeto. Não escrevem o seu nome.</p> <p>Passo 2: Estes sentam-se num círculo e - um por um - partilham o que escreveram, colocando de seguida o post-it num quadro.</p> <p>Passo 3: O formador reorganiza os post-its agrupando os que são muito semelhantes e comentando com elogios, por exemplo. "Esta é uma ideia muito interessante, devemos incluí-la no módulo X." ou "Acho ótimo que esta seja a sua expectativa, e espero que seja verdade até ao final do projeto."</p>

<p>Passo 4: Os post-its devem ser guardados e reutilizado no final do projeto na avaliação.</p>
<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)</p>
<p>–</p>
<p>5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)</p>
<p>Os participantes sentir-se-ão reconhecidos e valorizados.</p>

ATIVIDADE: Apresentação

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>25' Os participantes assistem à apresentação em conjunto.</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<p>1. Aprender informação básica sobre o projeto.</p>
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1: Os participantes assistem à apresentação em conjunto.</p>
<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)</p>
<p>–</p>
<p>5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)</p>

Os participantes aprendem informação básica sobre o projeto.

ATIVIDADE: Perguntas e Respostas

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)

10'

Os participantes terão a oportunidade de fazer perguntas sobre o projeto.

2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE

(Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)

1. Esclarecimentos sobre o projeto.

3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES

(Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)

Passo 1: Os participantes fazem perguntas sobre a apresentação ou referem se sentem que falta alguma informação. O formador responde um a um.

Passo 2: Se o formador não souber a resposta, deve tomar nota, pedir uma resposta aos líderes do projeto e voltar a esta mais tarde. É importante levar a sério até as perguntas aparentemente insignificantes para mostrar aos participantes que as suas contribuições são valorizadas.

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS

(Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

–

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Qualquer dúvida que os participantes possam ter será esclarecida.

ATIVIDADE: Role-play

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>25'</p> <p>Os participantes experimentam o papel de gestor de mentores, mentor, mentorando, criança, professor, diretor para ter uma maior consciência dos vários pontos de vista.</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<ol style="list-style-type: none">1. Chamar a atenção para o facto de que as partes interessadas têm diferentes pontos de vista.2. Praticar a transmissão de informações sobre o projeto.
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1: Os participantes recebem cartões de papel aleatoriamente. Estes podem ser gestores de mentores, mentores, mentorandos, criança, professor ou diretor.</p> <p>Passo 2: Os participantes circulam e conversam sobre o projeto tendo em conta o seu próprio papel e o papel da pessoa com quem estão a falar. Por exemplo, um mentor pode explicar a um diretor quais as vantagens que o projeto poderá ter para a escola. Um progenitor pode explicar a uma criança que tipo de mudanças podem ser esperadas na comunicação com a participação no projeto.</p> <p>Passo 3: Depois de falar com pelo menos 3 pessoas com papéis diferentes, os participantes sentam-se em círculo e discutem o que experienciaram.</p>
<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)</p>
<p>Se for relevante, podem ser acrescentados outros papéis, e.g., assistente social, psicólogo escolar.</p>
<p>5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)</p>

Os participantes aprendem a falar sobre o projeto e têm uma compreensão mais profunda dos detalhes.

ATIVIDADE: A minha mensagem

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)
15' Os participantes podem oferecer feedback uns aos outros e ao formador.
2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)
1. Feedback.
3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)
Passo 1: Os participantes sentam-se em círculo. O formador faz parte do círculo. Passo 2: Cada participante recebe 3-4 pedaços de papel. É-lhes pedido que escrevam uma pequena mensagem pessoal sobre como se sentiram durante a formação destinada à pessoa à sua esquerda, à sua direita e a outra pessoa no círculo. Se existir tempo, podem escrever mais mensagens a outras pessoas. Passo 3: Os participantes entregam as suas mensagens e leem as que receberam. Passo: 4 O formador pede a alguns participantes que partilhem o que escreveram ou leiam caso queiram. Deve ser voluntário.
4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)
–
5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)
Os participantes podem conectar-se uns aos outros, partilhar sentimentos ou dúvidas.

Apresentação de Power-Point

Slide 1:

Introdução ao PARENT'R'US.

Slide 2:

Resultados de aprendizagem deste módulo

Objetivo: Este é um módulo introdutório, onde queremos dar-lhe uma visão geral da iniciativa PARENT'R'US. Acreditamos que este é um importante primeiro passo nesta formação para que todos estejam em sintonia e compreendam a importância de um modelo de mentoria no envolvimento dos pais.

Resultados da aprendizagem – No final deste módulo, poderá:

1. Compreender o objetivo e os produtos que foram desenvolvidos no projeto PARENT'R'US
2. Entender qual é o seu papel e como funciona o processo de mentoria neste projeto

Slide 3:

Neste módulo, falaremos sobre:

O que é o projeto PARENT'R'US

O que o modelo PARENT'R'US pretende: resultados e impactos

Quem são os grupos-alvo: Gestores, Mentores e Mentorandos

Slide 4:

Sobre o que é o projeto PARENT'R'US

Slide 5:

Sobre o que é o projeto PARENT'R'US

Linha de tempo

- Início: setembro 2018
- Fim: agosto 2021

Âmbito

- Programa: Erasmus+
- Ação-chave 2: Cooperação para a inovação e troca de boas práticas: Parcerias Estratégicas para a Educação Escolar

Slide 6:

PARENT'R'US: Finalidade

Promover e reforçar as competências dos pais/encarregados de educação, de forma a alcançar um envolvimento parental eficaz que consiga gerir um caminho para o sucesso escolar e para o bem-estar das crianças e jovens.

Desenvolver uma abordagem holística através de um Programa de Mentoria

Slide 7:

PARENT'R'US Parceria

Roméia

- Asociația Centrul de Cercetare și Formare a Universității de Nord Baia Mare (Promotor)
- Școala Gimnazială Simion Barnutiu
- Universitatea Tehnică Cluj-Napoca

Portugal

- Aproximar, CRL
- Amadora Inova

Hungria

- BAGázs
- AKG

Espanha

- Igaxes

Países Baixos

- Stichting International Parents Alliance

Slide 8:

O que o modelo PARENT'R'US procura: resultados e impactos

Slide 9:

Objetivos

Capacitar pais enfrentam uma multiplicidade de desafios para se envolverem na educação dos seus filhos

Reforço do diálogo entre crianças e famílias e escolas e outras organizações comunitárias

Slide 10:

Objetivos específicos

Sensibilizar os pais/encarregados de educação para o impacto do seu envolvimento no percurso escolar dos seus filhos

Criar um ambiente escolar que promova o sucesso escolar e o bem-estar das crianças e jovens

Reforçar a comunicação e partilha entre pais/encarregados de educação em situação de vulnerabilidade, professores e organizações comunitárias

Mobilizar pais/encarregados de educação altamente envolvidos e comprometidos nas atividades escolares para a inclusão social

Slide 11:

Produtos Intelectuais

Produtos que foram e têm sido desenvolvidos pelo projeto PARENT'R'US:

IO1: Revisão de literatura sobre modelos de mentoria para envolver pais em situação de vulnerabilidade na educação dos filhos

IO2 + IO3: Ferramenta de autoavaliação para gestores de mentores e para mentores

IO4 + IO5: Programa de Mentoria para o Envolvimento dos Pais: cursos para formar Coordenadores de Mentores e Mentores

IO6: Modelo de mentoria para o envolvimento dos pais na vida escolar

IO7: Kit de Ferramentas de Sensibilização para o Envolvimento Parental

Slide 12:

IO1 – Revisão de literatura sobre modelos de mentoria para envolver pais em situação de vulnerabilidade na educação dos filhos

Tem como objetivo identificar evidências de investigação sobre a influência da família na aprendizagem dos seus filhos (focando-se nos pais em situação de vulnerabilidade), fazendo uma revisão sobre projetos existentes que abordam o envolvimento dos pais no desempenho escolar.

Visa fornecer informações sobre:

O que não é conhecido ou difícil de implementar

A evidência disponível sobre a mentoria para pais que enfrentam múltiplos desafios e a influência da família na aprendizagem dos alunos

Slide 13:

IO2 & IO3 - Ferramenta de Autoavaliação para Coordenadores de Mentores e para Mentores

Desenvolvimento de uma Ferramenta de autoavaliação, tanto para Coordenadores de Mentores como para Mentores

Ajudar os coordenadores de mentores e os mentores a terem uma maior consciência acerca das suas próprias competências e conhecimentos para um processo de mentoria

A ferramenta de autoavaliação baseia-se em:

Experiência passada de outros projetos (para encontrar mais informações, pesquisa sobre os projetos MOMIE, MEGAN & MPATH)

Experiência de formação

Conclusões do IO1 - Revisão de literatura

Slide 14:

IO4 & IO5 - Mentoria para o Envolvimento Parental: o curso de formação

Coordenadores de Mentores e Mentores

Formação presencial

Formação online (apenas para Coordenadores)

Comunidades de prática

Simulações

Formação presencial

"Pensar fora da caixa"

Situação real/situação inesperada

Ter contato direto com potenciais mentores/mentes

Compartilhar preocupações com professores, pais e alunos

Formação online

Explorar o conteúdo em profundidade

Conferência online

Apenas para Coordenadores de mentores

Slide 15:

IO6 - Modelo de mentoria para o envolvimento dos pais

Pais

Professores

Comunidade

Desenvolvimento de um modelo que permita melhorias na cooperação casa-escola e no envolvimento dos pais

Conteúdos esperados do modelo

- ❖ Introdução ao projeto e ao Programa de Mentoria PARENT'R'US
- ❖ Pilares e princípios do modelo
- ❖ Teoria da mudança do modelo
- ❖ Metodologia e estrutura do modelo
- ❖ Guia de implementação
- ❖ Projeto como um estudo de caso
- ❖ Apoio, formação e supervisão de mentores

- ❖ Avaliação
- ❖ Ferramentas de mentoria
- ❖ Perguntas Frequentes, orientação & aconselhamento

Slide 16:

IO7 - Kit de Ferramentas de Sensibilização para o Envolvimento Parental

O Conjunto de Ferramentas de Sensibilização para o Envolvimento Parental tem como objetivo prestar um apoio consistente a quem está disposto a participar na replicação do projeto, mas com a necessidade de realizar atividades preliminares para a consciencialização da comunidade.

Será direcionado para:

- Decisores políticos
- Diretores de escolas
- Professores
- Pais
- Atores comunitários /ONG's

Os utilizadores irão encontrar dicas, recursos e estudos de caso para envolver pais e outras partes interessadas

Slide 17:

Quem são os grupos-alvo: coordenadores de mentores, mentores e mentorandos

Slide 18:

Grupo-alvo

Mentorandos:

Pais/encarregados de educação e crianças/jovens em situações vulneráveis: migrantes, pessoas com pouca ou nenhuma qualificação e/ou com poucos recursos económicos

Mentores:

Pais mais envolvidos na escola e atores comunitários (por exemplo, ONG's, associações, grupos de voluntários)

Coordenadores de mentores

Profissionais com formação relacionada com ensino/formação em pedagogia

Slide 19:

Grupo-alvo (MENTOR)

Profissionais com formação em pedagogia

É POR ISSO QUE ESTÁ AQUI!

Mas falaremos mais sobre o seu papel no processo de mentoria mais tarde.

Por favor, consulte o Módulo IX. Implementação da mentoria – Pais mais envolvidos na educação e atores comunitários (por exemplo, ONG's, grupos de voluntários)

Slide 20:

Site do PARENT'R'US: Este é o link para o site PARENT'R'US:

<https://www.parentrus.eu/>

Aqui pode encontrar informações sobre o projeto e produtos que podem ser descarregados.

MÓDULO II – COMUNICAÇÃO

A mentoria bem-sucedida baseia-se numa boa comunicação entre o mentor e o mentorando. Embora a maioria de nós tenha boas capacidades de comunicação, alguns podem precisar de um pouco de encorajamento em algumas áreas, e para que a comunicação dos mentores possa ser uma atividade consciente. Por esta razão, este módulo analisará e oferecerá oportunidades práticas sobre elementos básicos de comunicação, tanto verbal como não verbal, e também enfatizará o elemento de diversidade cultural, outra parte crucial da colaboração mentor-mentorando.

Plano de Sessão

Formação: Curso de Formação de Coordenadores de Mentores

Módulo: Comunicação		Formador:
Sessão nº:	Duração: 120min (presencial), 60min (online)	Data:
Objetivos gerais:	Compreender a importância da comunicação, através da aprendizagem de novos métodos.	
Resultados da aprendizagem:	Os participantes terão oportunidade de adquirir conhecimentos ao nível de diversos métodos de comunicação	
Métodos:	Jogos; Discussão de grupo	

Conteúdo:	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicação verbal e não verbal (tom de voz, expressões faciais, gestos, linguagem corporal, contacto visual, vestuário), • Comunicação oral e escrita, • Barreiras de comunicação, • Consciencialização para a diversidade cultural
------------------	---

Duração	Atividades:	Recursos e materiais:
5'	Check-in	-
15'	Qual era o meu?	• Pequenos objetos
15'	Polícia e o ladrão	-
15'	Imagens	• Imagens
15'	Liderar um parceiro	-
25'	Mudar a mensagem	• Cartões situacionais
10'	De pé	-
15'	Um-dois-três	-
45'	<i>World Cafe</i>	• Folhas de papel, marcadores coloridos
20'	Seja positivo	-
5'	Em espelho	-
20'	A foto da família	-
15'	Linha de opinião	• Declarações
15'	Colheita	• Flipchart, caixa de fósforos, copo de água

Atividades

As atividades da formação presencial estão numeradas, uma vez que a formação foi planeada de forma sequencial. É, então, recomendado seguir esta sequência. Contudo,

o formador pode fazer certas alterações, adaptando a formação às necessidades dos participantes.

Se, por exemplo, certas atividades demorarem mais tempo do que o previsto, o formador pode saltar uma ou mais das seguintes atividades:

3) “Polícia e Ladrão” (15 minutos)

8) 1-2-3 (15 minutos)

12) “A foto de família” (20 minutos)

O formador necessita de fazer estas escolhas durante a formação, de forma a se ajustar à situação, mas é fundamental reservar tempo suficiente para o último exercício: “A colheita”. Além disso, a formação deve iniciar com uma breve atividade de quebra de gelo que seja estimulante. É, ainda, recomendável fazer uma atividade semelhante após o intervalo.

Compete, ao formador, reconhecer se algum dos participantes tem uma opinião questionável sobre os valores básicos do projeto ou se não é adequado para o papel que vai desempenhar. Neste caso, o formador deve anotar e investigar mais aprofundadamente (e.g. durante uma entrevista pessoal).

ATIVIDADE: Check-In

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)
5 ‘ Todos os participantes estão num grande círculo, apresentam-se dizendo o primeiro nome e um adjetivo que faz aliteração com o seu nome e que é verdadeiro para eles naquele momento.
2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)
1. Aprender os nomes 2. Criar um ambiente descontraído
3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)

Passo 1: Criar espaço suficiente para que todos os participantes formem um grande círculo.
 Passo 2: Explicar a atividade, dando um exemplo.
 Passo 3: Incentivar os participantes a pensarem previamente num adjetivo, com a maior rapidez possível.
 Passo 4: Os participantes com o mesmo nome devem pensar em adjetivos diferentes.

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS
 (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

–

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM
 (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Promoção de um ambiente amigável e de confiança, onde todos se podem expressar livremente, são tratados de igual forma, e onde não existem entraves em confessar que nem sempre está com disposição para participar.

ATIVIDADE: Qual era o meu?

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE
 (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)

15 ‘

Os participantes passam pequenos objetos pessoais e tentam lembrar-se de algumas informações ligadas a estes.

2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE
 (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)

1. Aprender os nomes.
2. Compreender o fluxo de informação.

3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES
 (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)

Passo 1: Cada participante é convidado a segurar um pequeno objeto pessoal na mão (caneta, anel, chave, etc.)

Passo 2: Os formandos têm que entregar o seu objeto a outra pessoa, dizendo o seu próprio nome na terceira pessoa no singular e por que gostam desse objeto, por exemplo,


<p>“esta é a caneta da Maria e ela gosta dela porque tem uma cor azul agradável”. A pessoa que recebe o objeto tem que entregá-lo a outra pessoa, repetindo a informação.</p> <p>Passo 3: As pessoas circulam e trocam objetos entre si.</p> <p>Passo 4: No final, todos ficam em círculo, e um por um os participantes tentam devolver os objetos aos proprietários originais. Naturalmente, haverá muitas confusões.</p>
<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)</p>
-
<p>1) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)</p>
Os participantes terão a oportunidade de comunicar uns com os outros.

ATIVIDADE: O polícia e o ladrão

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>15 ‘ Os formandos sentam-se num círculo e são mortos por um ladrão. O Polícia tem de encontrar o assassino.</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Prática de comunicação não verbal 2. <i>Team-building</i>
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1: Todos os participantes se sentam num círculo. Passo 2: Uma pessoa é nomeada para ser o polícia e sai da sala. Passo 3: Outra pessoa na sala é então indicada para ser o ladrão. Passo 4: O polícia volta a entrar na sala. Passo 5: O ladrão tem que fazer contacto visual com todos os outros do círculo e piscar-lhes o olho. Se isto acontecer a alguém, essa pessoa 'morre' e é convidada a fazer uma teoria sobre o que aconteceu.</p>

Passo 6: O polícia tem de encontrar o ladrão antes que todos sejam mortos.
4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)
-
5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)
Os participantes aprendem a ler comportamentos não verbais.

ATIVIDADE: Imagens

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua o tempo atribuído. Não escreva mais de 200 caracteres)
15' Os participantes trabalham em grupos de 4 e discutem duas fotos.
2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, descreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ter capacidade para identificar comunicação violenta. 2. Discutir possíveis formas de intervenção e comunicação não violenta
3) IMPLEMENTAÇÃO DA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar esta atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)
Passo 1: Os participantes trabalham em grupos de 4. Cada grupo recebe as duas fotos.




Passo 2: O grupo discute a primeira imagem, respondendo às seguintes perguntas: “O que poderia ter acontecido? Como poderiam intervir? Qual a forma de comunicar mais adequada?”

Passo 3: O formador convida os participantes a darem a sua opinião.

Passo 4: A segunda fotografia é discutida, e devem ser feitas as mesmas questões.

Passo 5: O formador convida os participantes a darem a sua opinião.

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS

(que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais adequada)

Podem ser utilizadas imagens diferentes, que demonstram uma comunicação violenta.

5) O QUE OS FORMANDOS PODEM APRENDER COM ESTA ATIVIDADE

(Por favor, faça uma breve descrição do que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Os participantes irão aprender a identificar situações em que a comunicação é violenta. Aprendem a identificar o agressor, a vítima, o espectador. Partilham o seu conhecimento sobre métodos de comunicação não violentos.

ATIVIDADE: Liderar um parceiro

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)

15 ‘

Os participantes guiam-se mutuamente pelo toque.

2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE

(Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)

1. Praticar a comunicação não verbal

2. Prestar atenção às necessidades da pessoa à qual está a prestar ajuda.
3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)
<p>Passo 1: Os participantes formam pares.</p> <p>Passo 2: Em primeiro lugar, estes devem ter uma conversa sobre o toque, qual é o tipo de toque com o qual se sentem confortável, e com o qual não. Têm de atribuir três partes do corpo que servirão para dar instruções. Normalmente, o que funciona é a parte superior das costas para “frente”, parte do meio para “parar”, e a parte inferior das costas para o “atrás”.</p> <p>Passo 3: Os pares combinam qual deles será o líder primeiro. A partir daí, não devem falar mais.</p> <p>Passo 4: O líder tenta mover a outra pessoa apenas através do toque, e depois trocam de papéis.</p> <p>Passo 5: Tentam fazer o mesmo enquanto a pessoa que está a ser conduzida fecha os olhos.</p> <p>Passo 6: Podem tentar substituir o toque por sons específicos (criados pelo par) e ver se todos os participantes conseguem ignorar outros ruídos e sintonizar com o seu parceiro. Mais uma vez, trocam de papéis.</p> <p>Passo 7: O facilitador pede reflexões sobre as responsabilidades de ambas os papéis e como estas estão ligadas ao projeto.</p>
4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)
–
5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)
Os participantes aprendem a ler comportamentos não verbais, experienciam a responsabilidade de serem líderes e de confiar quando são liderados pelo seu parceiro.

ATIVIDADE: Mude a mensagem

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)
25 ‘ <i>Role play</i> sobre as várias perspetivas e diferentes métodos de comunicação das partes interessadas no contexto educativo.

<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<p>1. Mudar a perspetiva pessoal para ser mais empático. 2. Identificar e praticar vários estilos de comunicação.</p>
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1: Os participantes formam grupos de 4. Passo 2: Dentro de cada grupo existem quatro papéis: criança, pai, professor, presidente da câmara. Os participantes escolhem os papéis e entram na personagem. Passo 3: A tarefa de cada personagem é falar com os outros sobre algum problema, quanto mais complexo melhor. O formador pode escolher um problema que seja atualmente relevante para os mentores ou inventar algum, por exemplo, a visita de estudo da escola terá de ser cancelada. Passo 4: Os participantes têm de decidir como abordar cada um dos outros três personagens e alterar a sua mensagem em conformidade. Passo 5: A mesma situação pode ser utilizada com diferentes explicações dadas pelas diferentes personagens ou consoante as situações, por exemplo, a comida na cantina é incomestível; 18 alunos de uma turma de 25 vão chumbar a Matemática; não há dinheiro para as empregadas de limpeza da escola; o professor de espanhol ficou gravemente doente e não tem um substituto, etc. Passo 6: O formador pede reflexões sobre a forma como se deve comunicar com aqueles que são mais afetados pelas notícias, com aqueles que estão ou acreditam estar numa posição de autoridade. Devem ser mencionados os aspetos básicos da comunicação assertiva (em contraste com comportamentos submissos, manipuladores ou agressivos).</p>
<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)</p>
<p>-</p>
<p>5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)</p>
<p>Os participantes terão a oportunidade de identificar o estilo de comunicação que é mais natural para estes e aprender sobre os outros estilos.</p>

ATIVIDADE: De pé

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>10 ' Todos os participantes levantam-se um a um, sem falar.</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<p>1. <i>Team building.</i> 2. Aprender a ler comunicação não-verbal.</p>
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1: Todos os participantes sentam-se em cadeiras e um a um levantam-se, até que todos estejam de pé. Passo 2: Se mais do que uma pessoa estiver em pé ao mesmo tempo, todos devem sentar-se e começar de novo. Passo 3: O formador deve observar se isso continua a repetir-se ou se as pessoas estão a acelerar ou a ficar frustradas. O formador deve refletir sobre isso e convidar o grupo a desacelerar e a ser mais controlado e ver se se verifica alguma diferença. Passo 4: O formador pede comentários sobre a importância dos esforços da equipa.</p>
<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)</p>
<p>Uma versão semelhante desta atividade é tentar contar até 20 (ou mais se houver mais participantes) e se mais do que uma pessoa gritar um número ao mesmo tempo, estes têm que começar de novo.</p>
<p>5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)</p>
<p>Os participantes terão a oportunidade de aprender sobre a concentração e a comunicação não verbal.</p>

ATIVIDADE: 1 – 2 – 3

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
--

15 ' Em pares, os participantes repetem os números 1, 2 e 3.
2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Encontrar o ritmo da comunicação. 2. Praticar a concentração.
3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)
<p>Passo 1: Em pares, os participantes repetem os números 1, 2 e 3 até que um padrão seja criado.</p> <p>Passo 2: Em seguida, substituem 1 por um som ou uma ação e, em seguida, fazem o mesmo com o 2 e o 3.</p> <p>Passo 3: O objetivo é ver que grupos podem fazer isto mais rápido e quem consegue encontrar um ritmo comum com o seu parceiro.</p>
4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)
–
5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)
Os participantes compreenderão por que a concentração e o ritmo são importantes na comunicação.

ATIVIDADE: *World Cafe*

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)
45 ' Os participantes discutem várias questões em grupos.
2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Team building. 2. Clarificação de termos. 3. Partilhar ideias.
3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES

(Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)

Passo 1: Os participantes são convidados a sentarem-se em diferentes mesas em grupos de 4 a 5.

Passo 2: Um participante/mesa voluntaria-se para ser o anfitrião da mesa cuja responsabilidade é permanecer na mesma mesa durante o mesmo exercício e transmitir aos recém-chegados o que já foi discutido anteriormente. Há um grande pedaço de papel sobre a mesa e vários marcadores coloridos, os participantes são encorajados a fazer notas e desenhos.

Passo 3: O formador coloca cada uma das questões, os participantes discutem-nas nas mesas, depois mudam-se para outra mesa (não em conjunto, mas cada um para um grupo diferente) para ouvir a nova questão.

Perguntas:

1. Já se sentiu mal interpretado? Porquê?
2. Já experienciou o poder positivo de uma boa comunicação?
3. Como acha que se deve comunicar angústia, raiva ou descontentamento?
4. O que acha do respeito (por exemplo, entre crianças, entre crianças e adultos, entre pais e professores)?

Passo 4: Cada discussão da mesa seguinte começa com o anfitrião da mesa a resumir brevemente o que foi dito antes.

Passo 5: Após a última ronda, cada anfitrião da mesa faz um pequeno resumo a todo o grupo.

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS

(Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

Podem ser colocadas questões diferentes.

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Os participantes irão praticar a partilha de ideias.

ATIVIDADE: Seja positivo

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)

20 ‘

Os participantes usam apenas reforço positivo para orientar as pessoas.

2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)
<ol style="list-style-type: none">1. <i>Team building.</i>2. Reconhecer o poder do reforço positivo.3. Sensibilizar para os comentários negativos.
3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)
Passo 1: Alguém sai enquanto os restantes participantes concordam com uma série de movimentos de pelo menos 3 elementos (por exemplo, a pessoa tem que ir para uma cadeira, sentar-se e cruzar as pernas). Passo 2: Quando a pessoa volta, a única instrução que recebe é que tem de descobrir o que tem de fazer. Passo 3: Os outros participantes devem usar apenas o reforço positivo para ajudar. Estes têm de prestar atenção e não dizer o que não é suposto fazer, ou usar linguagem corporal desencorajadora. Só podem elogiar, aplaudir, dar abraços, sorrir, acariciar. Se a tarefa estiver a ser muito difícil, estes podem dar pistas, por exemplo, quão confortável esta cadeira é. Passo 4: Na segunda ronda, duas pessoas saem. Passo 5: Na terceira ronda, três pessoas saem. Passo 6: Depois de três rondas, o formador encoraja os participantes a discutir por que razão as mensagens positivas, elogios e reforço são mais eficazes do que a punição verbal e física e como os professores, pais e pares podem trabalhar em conjunto para incentivar aqueles que sofrem de falta de confiança.
4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)
A série de movimentos deve ser adaptada ao local.
5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)
Os participantes estarão mais sensibilizados a usar comentários positivos/negativos.

ATIVIDADE: Em espelho

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)
--

5 ' Os participantes espelham os movimentos uns dos outros em pares.
2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestar atenção à outra pessoa. 2. Praticar a comunicação não verbal.
3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)
<p>Passo 1: Os participantes formam pares formados por A e B.</p> <p>Passo 2: Os pares ficam frente-a-frente e A começa por fazer uma ação e B espelha-o. Devem tentar usar movimentos lentos e sustentados e incluir expressões faciais.</p> <p>Passo 3: Trocam de papéis.</p> <p>Passo 4: O formador pede reflexões acerca dos papéis nos quais os participantes se sentiram melhor: ser o espelho ou ser espelhado. Deve igualmente mencionar a forma como esta atividade está ligada às suas responsabilidades no projeto.</p>
4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)
–
5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)
Os participantes praticam prestar atenção à outra pessoa.

ATIVIDADE: A foto de família

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)
20 ' Os participantes criam esculturas de si mesmos.
2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Team building.</i> 2. Praticar linguagem corporal. 3. Discussão de ideias diferentes sobre valores básicos.
3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)

Passo 1: Os participantes formam grupos de 5 a 6.
Passo 2: Cada grupo escolhe um escultor que organiza os outros de acordo com o que considera ser uma representação precisa de uma família.
Passo 3: O escultor adiciona-se à imagem.
Passo 4: Cada grupo mostra as suas representações aos outros e depois discute observações subjetivas e objetivas.
Passo 5: O formador pode fazer algumas perguntas para conduzir uma discussão, por exemplo, é a sua família? Se não, como o mudaria? Acha que é uma família ideal? Por que (não)?

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS
(Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

O mesmo exercício pode ser repetido com a representação de uma escola, a aprendizagem e a comunidade.

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM
(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Clarificação dos valores básicos.

ATIVIDADE: A linha de opinião

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE
(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua o tempo atribuído. Não escreva mais de 200 caracteres)

Os participantes devem dar a sua opinião sobre diversas afirmações, posicionando-se ao longo de uma linha imaginária.

2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE
(Por favor, descreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)

1. Reforçar a capacidade de formar e expressar uma opinião.
2. Aprender a aceitar opiniões distintas.
1. Identificar possíveis problemas nas atitudes dos participantes.

3) IMPLEMENTAÇÃO DA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES
(Por favor, descreva como aplicar esta atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)

Passo 1: Os participantes são convidados a imaginar uma linha reta, que se estende por toda a sala de formação. Uma das extremidades da linha significa 0%, a outra extremidade é 100%.

Passo 2: O formador lê afirmações e os participantes têm de decidir em que medida concordam com a mesma. Se concordarem totalmente, estão no fim da linha a 100%; se discordarem totalmente, estão na outra extremidade dos 0%. Se tiverem contra-argumentos, podem optar por ficar entre 0 e 100.

Afirmações:

- A resolução de problemas começa com a comunicação;
- Quando comunicamos com alguém, devemos estar focados no que nos é dito;
- Se queremos uma solução para o nosso problema, devemos comunicá-lo de forma clara.

Passo 3: Após cada afirmação, o formador convida alguns participantes a partilharem a sua escolha. Todos têm oportunidade de mudar de lugar. No entanto, a ideia não deve ser gerar debate mas sim promover a expressão de diferentes argumentos.

Passo 4: Os participantes discutem a importância de ouvir as opiniões dos outros.

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS

(que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais adequada)

Podem ser utilizadas diferentes declarações.

5) O QUE OS FORMANDOS PODEM APRENDER COM ESTA ATIVIDADE

(Por favor, faça uma breve descrição do que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Reforçar a importância de aceitar a opinião dos outros, mesmo que seja diferente da nossa.

ATIVIDADE: Colheita

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua o tempo atribuído. Não escreva mais de 200 caracteres)

15'

Os participantes dão *feedback* criativo e rápido sobre a formação.

2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE

(Por favor, descreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)

1. Recolher *feedback*.

2. Incentivar a criatividade dos participantes.
3) IMPLEMENTAÇÃO DA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar esta atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)
Passo 1: O formador coloca as letras do alfabeto no flipchart. Passo 2: Os participantes podem enumerar a sua opinião relativamente à formação através das letras do abecedário, enquanto iniciadores de palavras, mas só podem usar cada letra uma vez. Passo 3: Os participantes sentam-se num grande círculo. Irá circular uma caixa de fósforos e um copo de água. Cada participante acende um fósforo e pode falar sobre como se sentiu durante a formação, até que a chama se apague.
4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais adequada)
Os participantes podem ajudar-se mutuamente, fazendo sugestões caso algum participante tenha dificuldade em encontrar uma palavra que comece por qualquer uma das letras.
5) O QUE OS FORMANDOS PODEM APRENDER COM ESTA ATIVIDADE (Por favor, faça uma breve descrição do que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)
Os participantes aprendem a pensar criativamente durante cada passo do projeto.

MÓDULO III - RESILIÊNCIA

Plano de Sessão

Formação: RESILIÊNCIA PARA MENTORES

Módulo: RESILIÊNCIA		Formador:
Sessão nr.:	Duração: 120'	Data:
Objetivos gerais:	Compreender o que significa resiliência e aplicar estratégias para se tornar resiliente	
Resultados da aprendizagem:	Os participantes aprenderão que têm recursos pessoais para superar as adversidades e mudar de perspetiva para verem o potencial do futuro. Também aprenderão algumas estratégias para gerir o stress, para controlar os seus pensamentos negativos.	
Métodos:	Jogos e discussão.	

Conteúdo:	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilização para as potencialidades e recursos pessoais; - Foco de controlo interno e externo; - A importância do autocuidado e das estratégias de <i>coping</i> positivas; - Estratégias para ajudar os outros a formar pensamentos alternativos/positivos.
------------------	--

Duração	Atividades:	Recursos e Materiais
10'	Atividade inicial: <i>M&M - Marvellous Me</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Uma embalagem de M&m's
25'	Portas fechadas, portas abertas	<ul style="list-style-type: none"> • Folhas de trabalho (Anexo 2) • Post-its • Canetas • Folha flipchart
10'	Bolas de stress	<ul style="list-style-type: none"> • Bolas de stress / bolas de plástico / bolas de esponja (dependendo do número dos participantes)
25'	A história da Borboleta Azul	<ul style="list-style-type: none"> • O guião da história "A Borboleta Azul" (Anexo 3) • Folhas de papel coloridas
15'	Cartões de pensamento positivo	<ul style="list-style-type: none"> • Formulário de cartões (Anexo 4) • Canetas
10'	<i>Bring it down - Flow</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Balões • Marcadores
20'	O meu lugar feliz	<ul style="list-style-type: none"> • Fotos de lugares felizes • Pos-its • Canetas, marcadores • Folhas flipchart
5'	Feedback	<ul style="list-style-type: none"> • Post-its • Canetas • Folha flipchart

Atividades

ATIVIDADE: Atividade inicial: *M&M – Marvellous me*

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)

10'

Esta atividade destina-se a ajudar a aliviar a tensão e a incentivar os participantes a sentirem-se confortáveis durante as próximas atividades.

2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE

(Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)

1. Ativar o pensamento positivo.
2. Fazer com que os participantes se sintam confortáveis.
3. *Team building.*

3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES

(Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)

Passo 1: Apresentar os objetivos da atividade.

Passo 2: Pedir aos participantes que tirem um M&M da embalagem e o mantenham nas mãos sem o comerem. O formador também tem de tirar um.

Passo 3: Mostrar aos participantes (no slide da apresentação do PPT ou numa folha de quadro) o código das cores da seguinte forma:

1. Verde – partilhe 2 coisas em que é muito bom
2. Vermelho – partilhe 2 coisas das quais se orgulha
3. Amarelo – partilhe 2 coisas pelas quais está grato
4. Castanho – partilhe 2 coisas que gosta de fazer
5. Azul – partilhe 2 das suas qualidades
6. Laranja – BOMBOM SELVAGEM – partilhe qualquer coisa



Passo 4: Pedir aos participantes respostas curtas, tendo em conta a cor dos seus bombons M&M.

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS

(Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

Se o grupo for muito pequeno, cada participante pode tirar mais do que um bombom. Os formadores podem usar outro tipo de doces ou qualquer outra coisa desde que seja colorida, ou se houver participantes que tenham diabetes ou estejam em dieta, podem ser usados, por ex., pedaços de LEGO.

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Os participantes conhecerem-se melhor e sentirem-se confortáveis.

ATIVIDADE: Portas Abertas, Portas Fechadas

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)
25' Uma forma de expressar a sensação de perda é uma porta fechada. No entanto, o fim de uma coisa é sempre o início de algo novo. Temos a opção de nos mantermos focados no que já não existe (as portas que foram fechadas), ou de ganharmos consciência de outras alternativas. Devemos aprender a ver as portas que estão abertas, mantendo uma visão favorável sobre o futuro.
2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)
<ol style="list-style-type: none">1. Perceber que o fim de algo positivo não é apenas negativo, mas pode também criar espaço para algo positivo novamente.2. Desenvolver uma perspectiva positiva para futuras experiências negativas.3. Identificar os pontos fortes pessoais que podem ser usados para aumentar
3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)
Passo 1: Apresentar os objetivos da atividade. Passo 2: Explicar a metáfora das "portas fechadas" e "portas abertas". Passo 3: Distribuir a folha de trabalho (Anexo 1) a cada participante. Passo 4: Explicar que se alguém precisar de ajuda com a folha de trabalho, o formador pode guiá-los fornecendo exemplos. Passo 5: Os participantes trabalham individualmente durante 15 minutos. Passo 6: Dois ou três (ou mais) participantes são convidados a partilhar as suas experiências. Passo 7: Todos os participantes partilham os seus pontos fortes pessoais, escrevendo-os em post-its e colocando-os numa folha de quadro. Passo 8: Concluir ligando os objetivos da atividade com a experiência pessoal dos participantes.
4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)
Se alguns dos participantes não se lembrarem de uma experiência negativa, o formador pode fornecer ideias ou exemplos ou propor para o participante imaginar uma situação difícil.

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

A partir desta atividade, os participantes constataam que têm recursos pessoais para superar adversidades e que é possível mudar as perspetivas: deixar de olhar para algo que terminou e passar a olhar para que permite ver o potencial do futuro.

Anexo 1

PORTAS ABERTAS PORTAS FECHADAS

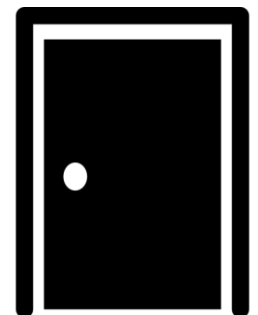
(Adaptado de exercícios de Resiliência para ajudar profissionais, Psicologia Positiva, Seph Fontane Pennock; Hugo Alberts, Ph.D.)

Tarefa: Pense num momento da sua vida em que enfrentou uma situação negativa significativa (que pode imaginar como uma porta fechada). Tendo por base esse evento, responda às seguintes perguntas:

1. Como se sentiu em frente à porta fechada?

2. Em que pensou? Que pensamentos passaram pela sua cabeça?

3. O que é que fez?



Tarefa: Tendo por base a mesma situação negativa, responda às seguintes perguntas:

1. Viu alguma porta aberta (oportunidades para superar a situação negativa)?

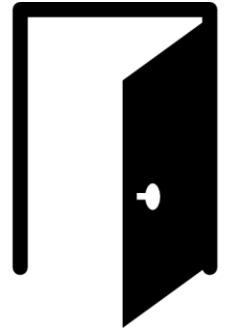
a) Se sim, como escolheu a porta pela qual entrou?

b) Se não, o que o impediu de ver a nova porta aberta?

Imagine o que poderia ter feito.

2. Quais os pontos fortes da sua personalidade que usou para entrar na porta?

3. O que uma porta fechada representa para si agora e o que aprendeu com essas experiências?



PORTAS ABERTAS PORTAS FECHADAS

(Adaptado de exercícios de Resiliência para ajudar profissionais, Psicologia Positiva, Seph Fontane Pennock –Hugo Alberts, Ph.D.)

Tarefa: Pense num momento da sua vida em que enfrentou uma situação negativa significativa (que pode imaginar como uma porta fechada). Tendo por base esse evento, responda às seguintes perguntas:

4. Como se sentiu em frente à porta fechada?
5. Em que pensou? Que pensamentos passaram pela sua cabeça?
6. O que é que fez?

Tarefa: Tendo por base a mesma situação negativa, responda às seguintes perguntas:

4. Viu alguma porta aberta (oportunidades para superar a situação negativa)?
 - c) Se sim, como escolheu a porta pela qual entrou?
 - d) Se não, o que o impediu de ver a nova porta aberta? Imagine o que poderia ter feito.
5. Quais os pontos fortes da sua personalidade que usou para entrar na porta?
6. O que uma porta fechada representa para si agora e o que aprendeu com essas experiências?

ATIVIDADE: Bolas de stress

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)

15'

Esta atividade ativa os participantes e oferece a oportunidade única de perceber o stress como uma forma de diversão. Por outro lado, centra-se no desenvolvimento da capacidade de estar atento.

2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE

(Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)

1. Desenvolver a capacidade de estar atento.
1. Aprender a gerir situações de stress.
2. *Team-building.*

3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES

(Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)

Passo 1: Apresentar os objetivos da atividade.

Passo 2: Formar grupos de 5 a 8 pessoas (dependendo do número total de participantes) e pedir aos participantes para formarem círculos.

Passo 3: Dar uma bola a cada grupo e pedir-lhes que passem a bola entre si dentro do seu próprio grupo, estando atentos para não passarem a bola à pessoa que já a recebeu. Cada participante deve ter em mente a quem passou a bola.

Passo 4: O grupo tem de repetir o padrão de atirar a bola de forma cada vez mais alerta até que os participantes se habituem a ela.

Passo 5: Introduzir mais uma bola de cada vez até que cada grupo tenha 5 ou 6 bolas. Explicar aos participantes que têm de seguir o mesmo padrão de atirar a bola. Se uma bola cair ao chão, devem pegar nesta e continuar.

Passo 6: Após cinco minutos, pedir aos participantes que se sentem. Fazer-lhes as seguintes perguntas:

1. O que aprendeu com esta atividade?
2. Quantos de vocês pensaram noutra coisa durante esta atividade?
3. O que tinham de fazer para conseguir continuar esta atividade?

Passo 7: Fazer ligações entre o jogo e as situações da vida real – as bolas representam coisas diárias que temos de gerir, se não estivermos focados, as coisas podem ficar fora do nosso controlo. Isto significa que temos de estar atentos.

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS

(Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

Se os grupos não compreenderem o padrão do jogo, o formador deve mostrá-lo. As bolas podem ser bolas de stress/bolas de plástico/bolas de esponja ou qualquer outro tipo de bolas que não magoem os participantes.

6) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

O objetivo desta atividade é fazer com que os participantes compreendam que para gerir múltiplas situações que aparecem na sua vida é importante estar atento.

ATIVIDADE: A História da Borboleta Azul

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)

25'

Esta atividade pretende fazer com que os participantes distingam entre o foco de controlo interno e externo. O formador vai usar uma história para promover a ideia de que, na maior parte do tempo, temos de estar no controlo das nossas vidas. Após um curto role-play, os participantes serão orientados a analisar o seu tipo pessoal de foco de controlo. Também refletirão sobre a importância do controlo externo.

2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE

(Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)

1. Aprender a identificar o foco de controlo interno e externo.
2. Analisar o seu tipo pessoal de foco de controlo.
3. Criar consciência sobre a importância do foco de controlo interno.

3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES

(Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)

Passo 1: Apresentar os objetivos da atividade.

Passo 2: Encontrar 4 voluntários para interpretar uma história.

Passo 3: Os voluntários são retirados da sala, recebem o roteiro de "A História da Borboleta Azul" (Anexo 2).

Passo 4: Os voluntários têm 5' para preparar o role-play.

Passo 5: Os restantes participantes recebem folhas coloridas de papel e são convidados a fazer uma borboleta assistindo a um tutorial do

YouTube(https://www.youtube.com/watch?time_continue=240&v=qmPTMNBiz0o&feature=emb_logo)

Passo 6: Os voluntários regressam à sala e interpretam a história em frente aos outros participantes.

Passo 7: O formador explica o que significa o foco de controlo interno e externo. Tens o poder de controlar a tua vida vs. outras coisas (acaso, destino, sorte) controlam a tua vida.

Passo 8: Acompanhamento guiado pelo formador.

Perguntas dirigidas aos voluntários:

- Como se sentiram?
- Que pensamentos vos passaram pela cabeça?

Perguntas dirigidas a todos os participantes:

- O que teria respondido se tivesse sido o homem sábio? Explique a sua escolha.
- Que tipo de foco de controlo o sábio promove?
- Quais são as características de uma pessoa que tem foco de controlo interno/externo? (o formador usa uma folha de quadro para escrever todas as ideias dentro das asas de uma borboleta: o foco de controlo interno do lado esquerdo, o foco de controlo externo do lado direito). O formador pede aos participantes que identifiquem as suas características pessoais utilizando a informação na folha do quadro.

Passo 9: O formador pede aos participantes que pensem numa situação real pela qual já passaram e identifiquem qual era o seu foco de controlo. A discussão será guiada fazendo as seguintes perguntas:

- Quais foram as coisas que podia controlar?
- Quais foram as coisas que não conseguia controlar?

Passo 10 Feedback - o formador pede aos participantes que coloquem as suas borboletas "artesanais" na folha do quadro. Devem escolher entre a asa esquerda (foco de controlo interno) ou a asa direita (foco de controlo externo) como resposta à pergunta: Que tipo de foco de controlo é melhor ter?

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS

(Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

Se os participantes não conseguirem pensar em situações reais, o formador pode dar alguns exemplos.

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Os participantes compreenderão o que significa o foco de controlo e serão capazes de identificar se têm foco de controlo interno ou externo. Compreendem também que ter um foco de controlo interno os torna mais resistentes.

Anexo 2

A Borboleta Azul

Existe uma lenda oriental que fala de um homem que se tornou viúvo há muitos anos e foi deixado com a responsabilidade de tomar conta das suas duas filhas.

As duas raparigas eram muito curiosas, inteligentes e estavam sempre ansiosas para aprender. Estas esmagavam constantemente o pai com perguntas para satisfazer a sua fome de aprendizagem. Às vezes, o pai conseguia responder-lhes de forma sábia. No entanto, às vezes tinha dificuldades para encontrar uma resposta adequada para parar as suas filhas.

Vendo a inquietação dentro das suas duas meninas, decidiu mandá-las de férias para viver e aprender com um sábio, que vivia no topo de uma colina. O sábio era capaz de responder a todas as perguntas que as meninas tivessem, sem sequer hesitar.

No entanto, as duas irmãs decidiram montar uma armadilha para o sábio, para avaliar verdadeiramente a sua sabedoria. Uma noite, ambas começaram a elaborar um plano: fazer uma pergunta ao sábio que ele era incapaz de responder.

"Como podemos enganar o sábio? Que pergunta lhe podemos fazer para que ele não possa responder?", perguntou a irmã mais nova à sua irmã mais velha.

"Espera aqui, vou mostrar-te agora" respondeu a mais velha das duas.

A irmã mais velha foi para a floresta e voltou passado uma hora. Ela tinha o avental fechado como se fosse um saco, escondendo algo.

"O que tens aí dentro?", perguntou a irmã mais nova.

A irmã mais velha pôs a mão no avental e mostrou à menina uma bela borboleta azul. "É tão bonita! O que vai fazer com ela?"

"Esta será a nossa ferramenta para fazer a nossa pergunta difícil ao sábio. Vamos à procura dele, eu estarei a segurar esta borboleta na minha mão. Depois, vou perguntar ao sábio se a borboleta na minha mão está viva ou morta. Se ele responder que está viva, aperto a mão e mato-a. Se disser que está morta, liberto-a. Portanto, não importa o que ele responder, a sua resposta será sempre incorreta".

Aceitando o pedido da irmã mais velha, ambas as raparigas foram à procura do sábio.

"Oh, sábio" disse a irmã mais velha, "Pode dizer-nos se a borboleta que tenho na mão está viva ou morta?".

Ao que o sábio, com um sorriso, respondeu: "Isso depende de ti, está nas tuas mãos."

O nosso presente e futuro está apenas nas nossas mãos. Nunca devemos culpar outra pessoa quando algo corre mal nas nossas vidas. Se perdermos algo ou se o

encontrarmos, somos os únicos responsáveis. A borboleta azul é a nossa vida. Cabe-nos a nós o que queremos fazer com esta.

ATIVIDADE: Cartões de Pensamento Positivo

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>15'</p> <p>O pensamento positivo é o discurso autodirigido que encoraja e promove um processo de pensamento saudável. Esta atividade destina-se a fazer com que os participantes desenhem cartões de pensamentos positivos, de modo a encorajá-los a articular as suas qualidades e ajudá-los a promover a sua autoconfiança.</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar as diferenças entre discurso autodirigido positivo e negativo. 2. Ajudar os participantes a identificar qualidades positivas. 3. Criar declarações de pensamento positivas.
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1: Apresentar os objetivos da atividade.</p> <p>Passo 2: Iniciar uma discussão sobre a diferença entre discurso autodirigido positivo e negativo.</p> <p>Passo 3: Pedir a cada pessoa para falar sobre uma situação em que alcançou algo de que se orgulha. Depois de todos terem tido a oportunidade de falar, encorajar a refletir sobre as suas qualidades individuais que os ajudaram a alcançar o que referiram. Encorajar todos a partilhar de forma breve as suas conclusões.</p> <p>Passo 4: Falar acerca do pensamento positivo e explicar as três formas diferentes de ser usado por estes. EU SOU (uma afirmação sobre quem sou), EU CONSIGO (uma afirmação sobre o que posso alcançar) e EU VOU (uma afirmação de autoconfiança). Dar exemplos de cada uma das afirmações:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eu sou inteligente, um grande cozinheiro, engraçado e um grande amigo. 2. Eu consigo ultrapassar momentos difíceis, ajudar os meus amigos, controlar a minha raiva e acreditar em mim mesmo. 3. Eu vou gostar mais de mim, ser mais útil aos meus colegas de trabalho, voluntariar-me mais e ter um bom emprego que adoro. <p>Passo 5: Dar a cada pessoa um formulário de Cartões de Pensamento Positivo (Anexo 3) com cada uma das três categorias e encoraje-os a escrever uma afirmação de pensamento positivo em cada quadrado.</p>

Passo 6: Quando todos terminarem, convidar todos a partilhar as suas poderosas afirmações positivas com o grupo.

Passo 7: Lembrar os participantes de repetir frequentemente as suas afirmações de pensamento positivo!

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS

(Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

Se alguém tiver dificuldades com as afirmações, encorajar os outros a ajudar.

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Os participantes aprendem que podem controlar os seus pensamentos negativos substituindo-os por positivos.

Anexo 3

SOU (uma afirmação sobre quem sou)

EU CONSIGO (uma afirmação sobre o que posso alcançar)

EU VOU (uma afirmação de autoconfiança)

ATIVIDADE: *Bring it down – Flow*

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)

10'

Trata-se de uma atividade consciente que pretende mostrar aos participantes uma forma de se acalmarem em situações difíceis. Também pode ser uma forma de se reconectarem consigo mesmos.

2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE

(Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)

1. Desenvolver uma estratégia de resolução positiva.
2. Explorar possíveis formas de relaxamento.
1. Ajudar com o alívio de stress e relaxamento.

3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES

(Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)

Passo 1: Pedir aos participantes que se sentem numa posição confortável e se concentrem nas instruções dadas no vídeo.
 Passo 2: Reproduzir o vídeo (ligue a tradução automática nas legendas):
https://www.youtube.com/watch?v=bRklLioT_NA&t=32s
 Passo 3: Deixar os participantes relaxarem durante 1 minuto após a reprodução do vídeo para estarem atentos à experiência.
 Passo 4: Fazer aos participantes as seguintes perguntas:
 Como se sentiu durante o exercício? Conseguiu relaxar? Estava distraído com outras coisas?
 - Consegue pensar numa situação em que possa usar esta estratégia?
 Passo 5: Oferecer a cada participante um balão e pedir-lhes que escrevam no seu balão alguns exemplos de estratégias que usam para lidar com situações de stress.
 Passo 6: Convidar alguns dos participantes a apresentarem as suas estratégias.

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS

(Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

–

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Os participantes estarão cientes de possíveis estratégias que possam usar para lidar com situações difíceis. Eles também aprendem que pode ser útil fazer uma pausa e relaxar em situações de stresse.

ATIVIDADE: O meu lugar feliz

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)

20'

O stress pode causar danos. Uma das formas mais fáceis de reduzir o stress e estar feliz, é visitar o seu "lugar feliz". Esta atividade destina-se a ajudar os participantes a gerir o stress e experienciar um impulso de felicidade instantâneo.

2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE

(Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)

1. Identificar o lugar feliz de cada pessoa.
2. Desenvolver uma estratégia de *coping* positiva.

3. *Team building.*

3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES
(Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)

Passo 1: Apresentar os objetivos da atividade.

Passo 2: Colocar as fotos nas paredes da sala.

Passo 3: Dar a cada participante um post-it e pedir-lhes que escrevam os seus nomes no post-it, dar a volta à sala, olhar para as fotos e colocar o post-it debaixo da foto que melhor representar um lugar feliz para cada pessoa.

Passo 4: Pedir aos participantes que formem grupos de acordo com a foto escolhida. Dar a cada grupo uma folha de papel branco.

Passo 5: Pedir aos participantes que imaginem que estão naquele lugar e que o descrevam referindo-se aos cinco sentidos (ver, ouvir, cheirar, saborear, tocar) nas folhas brancas.

Passo 6: Os grupos apresentam as suas descrições.

Passo 7: Depois das apresentações dos grupos, o formador explica que, independentemente do que se passa no seu ambiente externo, alguns minutos no seu lugar feliz podem ajudá-los a revitalizar o cérebro e o corpo para que possam lidar com situações de stress de forma mais eficaz. O formador pode destacar o facto de ao incorporar os cinco sentidos no processo de visualização, este se tornar mais real.



<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)</p>
<p>Os formadores podem escolher outras fotos.</p> <p>Se houver uma diferença considerável no número de membros do grupo, o formador pode pedir a alguns participantes que façam parte de outro grupo.</p>
<p>5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)</p>
<p>Os participantes aprenderão uma estratégia para gerir o stress, cooperar, partilhar ideias e sentimentos positivos ligados ao seu "lugar feliz".</p>

ATIVIDADE: Feedback

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>5'</p> <p>Os participantes oferecem feedback sobre as coisas que aprenderam ao completar as atividades deste módulo.</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistematizar a informação. 2. Oferecer feedback ao formador.
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1: Dar a cada participante um post-it e peça-lhes que escrevam três coisas que aprenderam durante este módulo.</p> <p>Passo 2: Pedir aos participantes que partilhem os seus pensamentos com o grupo.</p> <p>Passo 3: Colocar o post-its numa folha de papel de quadro branco.</p>
<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)</p>
<p>-</p>
<p>5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)</p>

Os participantes recordam, refletem e sistematizam a informação do módulo.

MÓDULO IV - GESTÃO DE CONFLITOS

“O que espero, senhores, é que depois de um período razoável de discussão, o mundo inteiro concorde comigo.”

Winston Churchill

O conflito é tão antigo como a sociedade humana. Faz parte da evolução dos seres humanos e é necessário para o desenvolvimento e crescimento de qualquer sistema familiar, social, organizacional e político. O objetivo deste módulo é que os participantes aprendam a lidar com conflitos, uma vez que o desafio na gestão de conflitos não é como reduzir ou suprimir conflitos, mas como lidar com eles de forma construtiva. E como sabemos, onde existem pessoas, existem conflitos e o processo de mentoria não será uma exceção.

Plano de Sessão

Formação: Gestão de conflitos		
Módulo: Gestão de conflitos		Formador:
Sessão nr.:	Duração: 180'	Data:
Objetivos gerais:	Apreender as definições e conceitos sobre o que é um conflito ou tipos de conflitos, as suas implicações e estratégias para os ultrapassar. Além disso, o objetivo é compreender que tipos de conflitos podem surgir a diferentes níveis de mentoria e qual o papel dos mentores e dos mentorandos em várias situações possíveis de conflito.	
Resultados da	<ul style="list-style-type: none">Definir o que é um conflito;	

aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none"> • Compreender que existem diferentes tipos de conflitos e quais são as principais fontes de conflito; • Compreender as vantagens/desvantagens dos conflitos; • Compreender que os conflitos podem ter efeitos positivos e negativos e que existem diferentes formas de perceber os conflitos; • Compreender as estratégias básicas para a resolução de um possível conflito; • Percebendo que existem diferentes formas de lidar com o conflito; • Perceber a necessidade de uma comunicação assertiva na gestão de conflitos; • Distinguir as noções de negociação e mediação de conflitos; • Identificar possíveis conflitos que possam ocorrer durante todo o processo de mentoria; • Explicar possíveis formas de antecipar a ocorrência destes conflitos; • Discutir as melhores formas de lidar com estes conflitos se ocorrerem inevitavelmente.
Métodos:	Exercícios presenciais / práticos
Conteúdos:	<ul style="list-style-type: none"> • Definições e conceitos; • Estratégias de gestão de conflitos; • Diagnósticos de possíveis situações de conflito.

Duração	Atividades:	Recursos e materiais:
30'	Qual é a tua perspetiva?	<ul style="list-style-type: none"> • Papel • Canetas
20'	Definições e conceitos	<ul style="list-style-type: none"> • Computador • Ppt • Flip gráfico • Marcadores
20'	Passo a passo	<ul style="list-style-type: none"> • Papel flipchart • Marcadores • Fita adesiva
20'	Estratégias de gestão de conflitos	<ul style="list-style-type: none"> • Computador • Ppt • Flip gráfico

		<ul style="list-style-type: none"> • Marcadores
30'	<i>Arco Hula Hoop</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Arcos Hula Hoop leves
30'	Diagnóstico de possíveis situações de conflito	<ul style="list-style-type: none"> • Computador • Ppt • Flip gráfico • Marcadores
30'	Efeito positivo	<ul style="list-style-type: none"> • Folha de papel flipchart • Marcadores • Canetas • Folhas

Atividades

ATIVIDADE: Qual é a tua perspetiva?

Presencial	X	Online	
1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)			
30' Esta atividade explora a perceção acerca do conflito de cada participante.			
2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Compreender a nossa perceção do conflito. 2. Considerar uma perspetiva diferente sobre o conflito. 3. Técnicas de aprendizagem para lidar melhor com o conflito. 4. Construir confiança. 			
3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)			

Passo 1: Organizar os participantes em pares.

Passo 2: Fornecer a cada pessoa uma cópia da ficha (Anexo 1). Dar 10 a 15 minutos para os pares se entrevistarem uns aos outros.

Passo 3: Promover uma discussão em grupo sobre as entrevistas.

Passo 4: Analisar as questões discutidas.

Questões de discussão

1. A perspetiva do seu parceiro foi diferente da sua perspetiva?
2. O que aprendeu considerando a perspetiva de outro?
3. Discutir conflitos desta forma torna-os "menos intimidantes"? De que forma?
4. O conflito é bom ou mau?
5. Quais são as formas de conflito que são prejudiciais para a equipa?
6. Quais são as formas de conflito que podem enriquecer a equipa?

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS

(Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

–

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Esta atividade ajudará os participantes a sentirem-se mais confortáveis com o conflito, considerar os aspetos positivos do conflito e compreender os possíveis benefícios para si e para a equipa.

Anexo 1

Ficha - Conflito – Qual é a tua perspetiva?

1. Como define conflito?

2. Qual é a sua resposta típica ao conflito?

3. Qual é a sua maior força quando lida com conflitos?

4. Se pudesses mudar uma coisa sobre a forma como lida com os conflitos, o que seria? Porquê?

5. Qual é o resultado mais importante do conflito?

ATIVIDADE: Definições e conceitos

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)
20' Os participantes apreendem sobre as definições e conceitos relacionados com o conflito e trabalham em pares para encontrar exemplos nas suas próprias vidas.
2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)
1. Aprender sobre as definições e conceitos de conflito. 2. Encontrar um paralelo entre a teoria e a prática.
3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)
Passo 1: Os participantes analisam os slides 4-6 da apresentação. Passo 2: Cada participante é convidado a pensar num conflito que teve recentemente. Passo 3: Os participantes formam pares e contam uns aos outros o que aconteceu, identificando as vantagens e desvantagens dos conflitos uns dos outros.
4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)
–

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Os participantes serão capazes de entender melhor a teoria discutindo situações da vida real.

ATIVIDADE: Passo a passo

Presencial	X	Online	
1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)			
20' Esta atividade explora o processo de resolução de conflitos.			
2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)			
1. Descobrir os passos para uma resolução eficaz dos conflitos. 2. Criar um processo de resolução de conflitos que possa ser utilizado em qualquer conflito.			
3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)			

Passo 1: Dividir o grupo em equipas de quatro a sete participantes. Colocar as equipas em diferentes áreas em toda a sala.

Passo 2: Pedir a cada equipa que escreva a palavra Conflito numa folha de papel e a palavra Resolução noutra. Os formandos têm de colar as folhas de papel a cerca de 1,80m de distância numa parede próxima.

Passo 3: Convidar as equipas a pensar nos passos específicos necessários para passar de "Conflito" a "Resolução". Os participantes devem concordar com os passos. Se o formador observar grandes lacunas no processo, deve fazer perguntas para ajudar. Conforme os passos são acordados, pedir aos membros da equipa que os escrevam em pedaços de papel (metade de uma folha A5, o formador terá estas folhas disponíveis) e que os coloquem entre as folhas de "Conflito" e "Resolução".

Questões de discussão

1. O que deve acontecer antes da "Resolução"?
2. Existe um passo adicional após a "Resolução"? O que poderia ser adicionado?
3. De que forma seria benéfico ter uma abordagem passo a passo do conflito?
4. Como podemos lembrar-nos destes passos em situações de conflito?

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS

(Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

–

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Esta atividade ajudará os participantes a encontrar resoluções para situações de conflito e formar um processo de resolução de conflitos que pode ser usado em qualquer conflito.

ATIVIDADE: Estratégias de gestão de conflitos

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)

20'

Os participantes apreendem sobre as várias estratégias de gestão de conflitos e identificam a que mais usam.

2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE

(Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)

<p>1. Aprender sobre estratégias de gestão de conflitos.</p> <p>2. Identificar as preferências dos participantes.</p>
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1: Os participantes analisam os Slides 8-11 da apresentação.</p> <p>Passo 2: Cada participante é convidado a pensar noutro conflito que teve recentemente.</p> <p>Passo 3: Os participantes formam pares e contam uns aos outros o que aconteceu, identificando as estratégias nos conflitos uns dos outros e discutindo se outras estratégias poderiam ter sido mais bem-sucedidas.</p>
<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)</p>
<p>-</p>
<p>5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)</p>
<p>Os participantes estarão mais conscientes das suas preferências de estratégias de gestão de conflitos e podem considerar experimentar novas estratégias.</p>

ATIVIDADE: Arco Hula Hoop

Presencial	X	Online	
<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>			
<p>30' Esta atividade explora a oportunidade de trabalhar os conflitos.</p>			
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>			
<p>1. Experimentar um conflito. 2. Trabalhar os conflitos para alcançar um objetivo de equipa.</p>			
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES</p>			

(Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)

Passo 1: Dividir um grupo grande em grupos menores de cerca de sete (que normalmente é o máximo que se pode obter em torno de um arco hula hoop). Cada equipa recebe um arco.

Passo 2: Pedir aos membros das equipas que estiquem as mãos à sua frente, com as palmas viradas para baixo.

Passo 3: Pedir que apontem para a pessoa do outro lado do aro com o dedo indicador. Esta posição deve ser mantida durante a duração da atividade. Isto impede-os de agarrar o aro.

Passo 4: Colocar o aro em cima dos dedos indicadores da equipa para começar. O objetivo da atividade é simplesmente baixar o arco até ao chão.

Passo 5: Todos os dedos dos membros da equipa devem estar sempre em contacto com o arco. Se alguém perder o contacto ou os seus dedos escorregarem do arco, a equipa deve assumir a posição inicial e recomeçar.

Passo 6: Assim que a equipa entender qual é o objetivo da equipa e as regras, colocar o arco na posição inicial e comece.

Passo 7: Os participantes notarão que, em vez de descer, o arco vai subir (isto porque todos se esforçam para estar em contacto com este e, assim, inadvertidamente elevam-no mais alto). O conflito acontece quando os membros da equipa que estão convencidos de que estão a fazê-lo corretamente, começam a acusar os outros membros da equipa de levantar o arco, fazendo comentários como: "Quem está a levantar o arco?" e "Parem com isso!". A maioria das equipas tem de recomeçar algumas vezes antes de começar a enfrentar os desafios e tomar medidas para resolver o conflito e alcançar o sucesso.

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS

(Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

Quando colocar o arco nos dedos da equipa, aplique uma ligeira pressão para baixo antes de os deixar começar. Isto ajuda a criar a pressão inicial para cima que cria o "efeito hélio".

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Os participantes aprenderão a encontrar formas de ultrapassar conflitos e alcançar um objetivo comum.

ATIVIDADE: Diagnóstico de possíveis situações de conflito

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)
30' Os participantes aprendem sobre os passos para uma gestão eficaz de conflitos e a fazer um brainstorming sobre um possível conflito que possam enfrentar durante o projeto.
2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)
1. Aprender sobre os passos necessários para diagnosticar um conflito. 2. Preparar-se para futuros conflitos.
3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)
Passo 1: Os participantes analisam os Slides 14-16 da apresentação. Passo 2: Os participantes formam pequenos grupos de 3 a 4 pessoas. Cada grupo pensa num conflito que poderá enfrentar durante o projeto e escreve-o em poucas palavras num pedaço de papel. Passo 3: O formador recolhe os papéis e redistribui-os para que cada grupo obtenha o conflito de outro grupo. Os grupos discutem as possíveis soluções, tendo em conta os passos descritos na apresentação. Passo 4: Cada grupo apresenta o seu trabalho.
4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)
–
5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Os participantes preparam-se para possíveis conflitos futuros que poderão ter de gerir durante o projeto.

ATIVIDADE: Efeito Positivo

Face-to-face	X	Online	
1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)			
30' Esta atividade explora os aspetos positivos do conflito.			
2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mudar a nossa perspetiva sobre o conflito na relação de mentoria. 2. Considerar os aspetos positivos do conflito. 			
3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)			
<p>Passo 1: Dividir o grupo em equipas menores de quatro a sete (é necessário ter pelo menos três equipas).</p> <p>Passo 2: Pedir a cada equipa que envie um membro para recolher os seus materiais de uma folha de papel, alguns marcadores, canetas e a ficha (Anexo 2).</p> <p>Passo 3: Dizer às equipas que devem escrever a sua definição de conflito. O desafio é definir o conflito sem usar termos negativos. Assim que os membros da equipa concordarem com uma definição, pedir que escrevam no seu papel juntamente com uma ilustração. Passo 4 Antes das apresentações e discussões do grupo, cada equipa deve responder às perguntas da ficha de trabalho.</p> <p>Passo 5: Depois de todas as equipas finalizarem a tarefa, pedir que apresentem as suas ideias ao grupo. Pendure as páginas de flipchart na parede da sala durante o dia de formação.</p> <p><u>Questões para discussão</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Como é que a definição de conflito afeta a forma como pensamos sobre os conflitos? 2. Quais são as consequências negativas do conflito? 3. Quais são os resultados positivos do conflito? 4. Enumere quatro potenciais resultados positivos do conflito numa organização. 			

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)
—
5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)
Esta atividade ajudará os participantes a sentirem-se mais confortáveis com diferentes aspetos do conflito.

Anexo 2

Ficha - Questões de discussão em equipa

1. Como é que a definição de conflito afeta a forma como pensamos sobre os conflitos?

2. Quais são as consequências negativas do conflito?

3. Quais são os resultados positivos do conflito?

4. Enumere quatro potenciais resultados positivos de conflitos numa organização.

APRESENTAÇÃO DE POWERPOINT

GESTÃO DE CONFLITOS

1: Resultados de aprendizagem deste módulo

Objetivo: Nesta sessão serão apresentadas definições e conceitos sobre o que é um conflito ou tipos de conflitos, as suas implicações e estratégias para os ultrapassar serão apresentados. Além disso, o objetivo é compreender que tipos de conflitos podem surgir a diferentes níveis durante o processo de mentoria e qual o papel dos mentores e dos mentorandos nas várias situações possíveis de conflito.

Resultados da aprendizagem:

1. Compreender que os conflitos podem ter efeitos positivos e negativos e que existem diferentes formas de perceber os conflitos;
2. Compreender as estratégias básicas para a resolução de um possível conflito;
3. Identificar possíveis conflitos que possam ocorrer durante todo o processo de mentoria;
4. Explicar possíveis formas de antecipar a ocorrência destes conflitos.

2: Neste módulo, falaremos sobre:

- Definições e conceitos;
- Estratégias de gestão de conflitos;
- Diagnósticos de possíveis situações de conflito.

3: Definições e conceitos

^{1ª}atividade: Qual é a sua perspectiva?

4: Definições e conceitos

Wisinski, 1994 – “É um fenómeno natural e normal. É visto como uma dinâmica interpessoal e, quando tratada da forma correta, pode ser gerida, muitas vezes resolvida e provavelmente terá resultados bastante criativos.”

Chiavenato, 1999 – "Significa a existência de ideias, sentimentos, atitudes ou interesses em conflito ou em colisão que podem chocar."

O conflito deve ser encarado de forma positiva, porque as ideias inovadoras são quase sempre o resultado de pontos de vista contraditórios que são partilhados e discutidos abertamente... assim, e de acordo com a visão atual do conflito, um certo grau de conflito é benéfico para manter a vitalidade das organizações, grupos e relações interpessoais.

5: Definições e conceitos

Tipos de conflitos:

Latente
Percebido
Sentido
Manifesto
Destrutivo
Construtivo

Fontes de conflito:

Conflitos de interesses/necessidades
Conflitos de relacionamento/comunicação
Conflitos de recursos
Conflitos de atividade

Conflitos de informação
Conflitos estruturais
Conflitos de valores
Falsos conflitos
Conflitos deslocados

6: Definições e conceitos

Deve ser feita uma tentativa para minimizar ou evitar as consequências negativas dos conflitos e melhorar os seus aspetos positivos.

Vantagens

- Estimula a inovação, a criatividade, a mudança e a adaptação;
- Evita processos de estagnação;
- Mecanismo de libertação de tensão;
- O desempenho individual e em grupo pode ser melhorado;
- Ajuda a estabelecer a nossa identidade;
- Cria ou modifica regras, normas ou leis.

Desvantagens

- Pode reduzir a comunicação entre pessoas ou grupos;
- Pode promover um clima de dúvida, suspeita ou incerteza;
- Pode reforçar a resistência à mudança;
- Pode causar danos nas relações;
- Pode levar a comportamentos inapropriados e irresponsáveis.

7: Estratégias de gestão de conflitos (fim)

^{2ª} atividade: Passo a passo

8: Estratégias de gestão de conflitos

Estratégias básicas de resolução de conflitos

- Passividade – o indivíduo procura evitar conflitos mesmo que sofra com este.
- Agressividade – o indivíduo procura ganhar mesmo que seja à custa dos outros
- Passividade/Agressividade – o indivíduo apresenta um comportamento misto
- Assertividade – o indivíduo aspira defender os seus direitos tendo em consideração os direitos dos outros

9: Estratégias de gestão de conflitos

Estilos de gestão na resolução de conflitos

- Evitar – abordagem passiva e não assertiva da não cooperação;
- Acomodar – abordagem passiva, não assertiva, mas cooperativa;
- Confrontar – aborda o conflito através de uma abordagem de confrontação;
- Forçar/competir – abordagem assertiva, mas não cooperativa;
- Comprometer - combinação de assertividade e cooperação;
- Colaborar/Negociar – abordagem assertiva e cooperativa.

10: Estratégias na gestão de conflitos

COMUNICAÇÃO

A comunicação assertiva na gestão de conflitos é essencial!

Comunicação assertiva

- ☑ saber partilhar;
- ☑ saber ouvir;
- ☑ saber controlar e lidar com as emoções;
- ☑ saber como criar empatia.

11: Estratégias de gestão de conflitos

Negociação de Conflitos

Um processo pelo qual as partes opositoras tentam voluntariamente encontrar uma decisão comum para que ambas as partes fiquem satisfeitas.

A negociação é um processo complexo, que deve ter em conta o passado cultural, as características pessoais, o ambiente e o ponto de vista da outra parte.

Mediação de conflitos

É o processo de intervenção pacífica de um terceiro para ajudar pessoas ou grupos em conflito a resolver as suas diferenças e a chegar a um acordo.

O mediador estrutura o processo para criar um ambiente seguro para as partes envolvidas discutirem o conflito e encontrarem soluções que atendam aos seus interesses.

A mediação é um processo voluntário.

12: Estratégias de gestão de conflitos (fim)

3ª atividade: Arco Hula Hoop.

13: Diagnóstico de possíveis situações de conflito

Consegue identificar possíveis conflitos que possam ocorrer através do processo de mentoria?

BRAINSTORMING

14: Diagnóstico de possíveis situações de conflito

A gestão correta dos conflitos está relacionada com a capacidade de contribuir para o desempenho pessoal e em grupo, satisfazendo ao mesmo tempo as necessidades sociais, morais e éticas do indivíduo ou do grupo.

Uma boa gestão de conflitos é uma arte e uma ciência.

O desafio na gestão de conflitos não é reduzir ou suprimir conflitos, mas descobrir como lidar com eles de forma construtiva.

15: Diagnóstico de possíveis situações de conflito

Passos para uma gestão eficaz dos conflitos

1. Diagnosticar a natureza do conflito (quem, o quê, onde e porquê);
2. Procurar soluções alternativas;
3. Escolher a melhor alternativa com base nas informações disponíveis;
4. Implementar esta alternativa e avaliar o resultado.

16: Diagnóstico de possíveis situações de conflito

1. Criar uma atmosfera afetiva;
 2. Clarificar percepções;
 3. Gerar opções de ganho mútuo;
 4. Procurar compreender o comportamento das pessoas envolvidas;
 5. Evitar ataques pessoais;
 6. Ter uma mente aberta e promover o diálogo;
 7. Incorporar diferentes pontos de vista permitindo diferentes ideias e perspectivas;
 8. Evitar criticar ou dirigir a conversa;
 9. Não agir apenas emocionalmente;
 10. Demonstrar interesse genuíno na mensagem do interlocutor;
 11. Falar calmamente;
 12. Revelar empatia e vontade de chegar a um consenso;
 13. Adaptar uma posição afirmativa mostrando respeito pelo outro.
- 17: Diagnóstico de possíveis situações de conflito (fim)
4ª atividade: Efeito Positivo.

18: Referências

- Carvahal, E. 2012. Negociação e Administração de Conflitos. Rio de Janeiro: FGV.
- Fowler, A., 2001. Resolvendo Conflitos, São Paulo: Nobel.
- Neto, A., 2005. Gestão de Conflitos.
- <http://pt.slideshare.net/rodriguesisabel/manual-gesto-de-conflitos/15>

19: Envolvimento parental da escola para aumentar o desempenho dos alunos

MÓDULO V – COMPREENDER O DESENVOLVIMENTO DA CRIANÇA

Plano de Sessão

Formação: Curso de Formação de Coordenadores de Mentores

Módulo: V.Compreender o Desenvolvimento da Criança		Formador:
Sessão nº:	Duração: 180'	Data:
Objetivos gerais:	Reforçar a consciencialização relativamente às fases de desenvolvimento da criança e evidenciar a importância da estimulação adequada.	
Resultados da aprendizagem:	Os participantes serão capazes de compreender o desenvolvimento das crianças e como apoiá-las nas suas necessidades.	
Métodos:	Apresentação de conceitos; atividades em grupo	
Conteúdo:	<ul style="list-style-type: none"> • Fundamentos do desenvolvimento da criança: desenvolvimento cerebral, cognitivo e sociocultural; • Fases do desenvolvimento da criança; • Necessidades de desenvolvimento e a relação com o apoio à aprendizagem; • Conceito de trauma, impacto e como lidar com o mesmo. 	

Duração	Atividades:	Recursos e materiais:
15'	Introdução ao Desenvolvimento da Criança	<ul style="list-style-type: none"> • vídeos
25'	Com que idade posso...?	<ul style="list-style-type: none"> • Uma Caixa • Marcador, Quadro branco • Anexo 1
20'	Pirâmide do Desenvolvimento da Criança	<ul style="list-style-type: none"> • Quadro branco • Papel • Canetas • Cartas • Marcadores • Anexo

20'	Formação Afetiva	• Anexo 3
25'	Como aprendemos?	• Anexo 4
45'	Ser um modelo	• Anexo 5
30'	Desafio aceite!	• Anexo 6, 7, 8, 9

Atividades

ATIVIDADE: Introdução ao desenvolvimento infantil

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>15'</p> <p>Os formandos visualizam vídeos para entender os princípios do desenvolvimento infantil e o impacto do trauma na vida das pessoas.</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<p>1. Compreender as fases do desenvolvimento infantil. 2. Compreender o trauma e o seu impacto na vida e comportamento de uma pessoa.</p>
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1: Os participantes assistem a estes vídeos em grupo com legendas automáticas em: https://youtu.be/aYCBdZLCDBQ https://www.youtube.com/watch?v=KogaUANGvpA</p> <p>Passo 2: Os participantes discutem quaisquer dúvidas ou questões.</p>
<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)</p>
<p>Para os participantes mais interessados, pode ser sugerida uma leitura de base acerca do desenvolvimento infantil e do trauma.</p>
<p>5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM</p>

(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Os futuros mentores terão uma compreensão básica das fases de desenvolvimento infantil, assim como sobre a temática do trauma, já que frequentemente este é uma das causas subjacentes às problemáticas das famílias desfavorecidas com quem trabalharão (e também no seio do qual irão intervir).

ATIVIDADE: Com que idade posso

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)

25'

Os mentores irão aprofundar as necessidades e características do desenvolvimento de crianças de várias idades. A procura de realização pessoal e de tomada de responsabilidades são partes muito importantes do crescimento de todas as crianças. Estes irão refletir sobre como assumir ou delegar responsabilidades favorecem ou prejudicam o sucesso escolar.

2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE

(Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)

- 1) Conhecer a idade mais comum em que as crianças realizam ou podem realizar determinadas ações.
- 2) Compreender como as crianças se desenvolvem e, desta forma, promover a autoaprendizagem e a realização pessoal.
- 3) Promover o sucesso escolar, conhecendo mais sobre o desenvolvimento da criança e os possíveis atrasos no mesmo.

3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES

(Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)

Passo 1: O formador tem uma caixa com tarefas e ações (Anexo 1).

Passo 2: Cada pessoa pega num pedaço de papel e lê-o em voz alta.

Passo 3: O participante deve colocar o seu papel sobre a mesa, na que considera ser a faixa etária corresponde (Anexo 2).

Passo 4: À medida que cada pessoa coloca a ação na mesa, o formador cria um debate através de perguntas: o que acha (para o resto dos participantes)? Mais velho ou mais jovem? Que tipo de necessidade é esta? Pode a falta desta capacidade influenciar o seu futuro? Isso afetará a sua vida académica e social na escola?

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)
Se existirem muitos participantes, podem pegar num papel em pares e seguir a mesma dinâmica explicada. Também poderia ser feito através da formação de dois grupos. Desta forma, cada grupo colocaria as ações na faixa etária que consideram adequadas (promovendo assim o trabalho em equipa) e, posteriormente, seriam reunidos num grande grupo para o formador corrigir e para fazer um debate. A lista de tarefas que são apresentadas é bastante extensa para que cada mentor possa escolher (entre 10 e 15) as que são mais convenientes e podem ser melhor adaptadas à realidade sociocultural.
5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)
Os participantes terão mais conhecimento sobre os marcos do desenvolvimento de uma forma prática e verão como o facto de as crianças assumirem certas responsabilidades, de acordo com a sua idade, lhes dará maior autonomia na sua vida académica. Também identificarão possíveis atrasos se a criança não desenvolver as capacidades de acordo com a sua idade.

Anexo 1

LISTA DE TAREFAS / AÇÕES PARA CLASSIFICAÇÃO POR IDADE

Dependendo do número de participantes, escolha entre 10 a 15 itens adaptados à realidade sociocultural.

2-3 anos

- Guarda os seus brinquedos em caixas e na prateleira
- Estica o cobertor na sua cama
- Rega as plantas
- Come sozinho
- Guarda os seus livros
- Tira os sapatos e as meias
- Bebe sem ajuda
- Procura a independência, mas precisa de ajuda
- Gosta de estar perto da família, porque lhe dá segurança
- Faz projetos e trabalha sozinho, mas começa a brincar com outras crianças

4-5 anos

- Arruma o seu quarto
- Limpa e guarda bem os pratos
- Arruma os talheres
- Põe a mesa
- Veste-se sozinho
- Lava-se

- Usa a faca para barrar
- Pergunta porquê? Constantemente
- Faz muitas perguntas porque quer aprender
- Abotoa
- Está atento ao tempo e duração de uma atividade
- É obediente em tarefas e rotinas

6-7 anos

- Apanha o lixo
- Prepara a sua mochila
- O grupo (amigos) começa a ter mais influência
- Gosta de ganhar, desfrutar da competição e mudar regras de acordo com a sua própria conveniência
- Consegue prestar atenção quando necessário
- Gosta de ter mais responsabilidade e independência e estar constantemente empenhado em fazer tudo certo
- Mostra menos tomada de decisão e não gosta de críticas

8-9 anos

- Lava os pratos
- Joga jogos organizados
- Interesse em jogos de equipa e competição

10-11 anos

- Limpa bem a casa de banho
- Começa a engomar roupas
- Verifica o horário das aulas e pergunta aos colegas se se esqueceram de escrever algo importante

A partir dos 12 anos

- Faz reparações simples em casa
- Interesse em questões sociais (14-15 anos)

ANEXO 2

TABELA DE CLASSIFICAÇÃO

Tabela para desenhar ou imprimir (A3)

2-3 anos	4-5 anos	6-7 anos	8-9 anos	10-11 anos	>12 anos
----------	----------	----------	----------	------------	----------

--	--	--	--	--	--

ATIVIDADE: Pirâmide do desenvolvimento das crianças

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>20' Os mentores aprendem sobre as necessidades básicas das crianças através da pirâmide de Maslow.</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar as necessidades básicas de desenvolvimento das crianças e realocá-las na pirâmide de Maslow. 2. Compreender a necessidade de um desenvolvimento amplo de uma pessoa. 3. Promover atividades em grupo como metodologia de aprendizagem.
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1: O formador explica que as pessoas têm necessidades básicas para sobreviver e socializar e desenvolver a nível pessoal como indivíduos. Passo 2: O formador divide o grupo em grupos mais pequenos e pede aos participantes que pensem nas necessidades das crianças. Isto vai demorar 5'. Passo 3: O formador explica a pirâmide de Maslow dando aos participantes o Anexo 3. Em seguida, pede-lhes que partilhem as suas opiniões e classifiquem as diferentes necessidades (que escreveram no passo anterior). O formador promove um debate se for necessário.</p>
<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)</p>

Dependendo do número de participantes, os grupos podem ser maiores ou menores. É necessário prestar atenção ao plano de sessão, para que possamos parar a atividade se virmos que não há tempo suficiente. O formador será capaz de adaptar a atividade, realizando-a sem grupos e promovendo um brainstorming entre todos os mentores. É muito importante que o formador controle a participação ativa de todos.

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

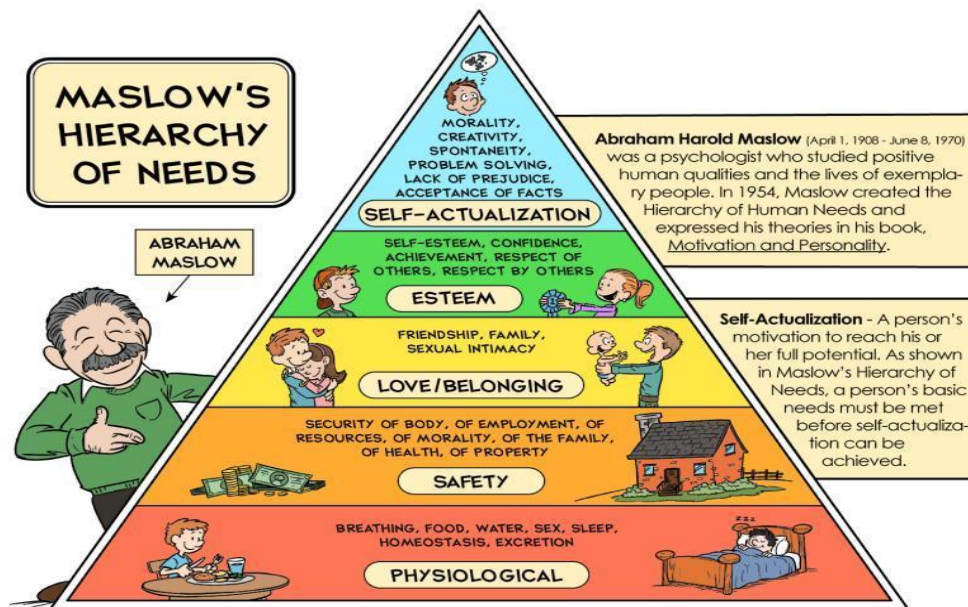
(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Os participantes aprendem sobre as necessidades de desenvolvimento das crianças para entender como educar os seus filhos, avaliando se essas necessidades são satisfeitas.

Estes compreendem que é necessário responder às necessidades básicas (défice ou necessidades primárias) para que as crianças consigam satisfazer a sua necessidade da realização pessoal.

Os participantes compreendem que educamos o cérebro humano e melhoramos o seu desenvolvimento para garantir que as nossas crianças obtenham um bom resultado a nível pessoal, social e profissional no futuro.

Anexo 3



ATIVIDADE: Formação Afetiva

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>20'</p> <p>Os participantes têm de explicar como provam o seu amor aos seus filhos com as ações e palavras certas. A atividade visa destacar a importância do afeto e do respeito como aspetos fundamentais no desenvolvimento das crianças.</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<ol style="list-style-type: none">1. Promover o amor e o respeito na família como fatores essenciais no desenvolvimento infantil.2. Identificar formas verbais e não verbais de expressar afeto, confiança e segurança.3. Identificar e analisar formas de promover a autoestima e a responsabilidade das crianças.4. Compreender como as relações familiares positivas influenciam o desempenho académico das crianças.
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1: Os mentores são divididos em grupos e são-lhes dados dez minutos durante os quais têm de identificar formas de dizer "amo-te" aos seus filhos. Podem ser ações, palavras, gestos...</p> <p>Passo 2: Assim que acabarem, o conteúdo é exposto a todo o grupo, refletindo sobre cada um deles, como estes vão influenciar como as crianças se vão sentir.</p> <p>Passo 3: A lista que está no final do documento é mostrada aos participantes, na qual encontramos 25 formas de dizer "amo-te" às crianças (Anexo 4). Analisa-se quantos deles têm a certeza de que já o disseram e será refletido sobre aqueles que ainda não surgiram.</p> <p>Passo 4: Por fim, é feita uma conclusão indicando que grande parte da aprendizagem é feita através de relacionamentos, e a primeira que estabelecemos, e uma das mais importantes, é a relação com os nossos pais. Construir uma ligação forte e positiva com os nossos filhos permitirá que se desenvolvam positivamente social, cognitiva e psicologicamente. Isto irá influenciar diretamente o seu desempenho académico, irá ajudá-los a construir relações saudáveis e positivas no ambiente escolar, bem como sentir-se importantes, valorizados e capazes, permitindo-lhes enfrentar os desafios académicos com segurança e confiança.</p>

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)
Na lista feita por profissionais, pode haver gestos, palavras ou ações que não são obrigados e que devido a diferenças culturais podem ser consideradas essenciais, pelo que a possibilidade de introduzir alterações na lista é valorizada.
5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)
Os participantes aprenderão a importância do afeto e do respeito quando nos relacionamos com os nossos filhos, uma vez que estes estão relacionados com a construção da autoestima. Sentirem-se seguros e protegidos influenciará positivamente o seu desenvolvimento pessoal, social e académico. As relações afetivas que estabelecem nos primeiros anos de vida constituem o primeiro passo em que se constroem todas as suas relações e a sua perceção de si mesmos. Ambos os aspetos são essenciais no seu desenvolvimento académico e no sucesso escolar, uma vez que permite que as crianças enfrentem os desafios escolares com autoconfiança e se sintam apoiadas. Um exemplo de como estes aspetos influenciam o seu desempenho escolar é: "Se o meu filho se sentir confiante, quando tiver de apresentar um trabalho complexo na escola, acreditará na sua capacidade de o fazer e pedirá ajuda se precisar, o que diminuirá as dificuldades de atingir o sucesso."

Anexo 4

25 FORMAS DE DIZER "AMO-TE" AOS SEUS FILHOS

- Diga "confio em ti".
- Ouça-os quando falarem consigo.
- Valide os seus sentimentos, não os ignore.
- Pergunte "Como posso ajudar-te?".
- Peça desculpas quando estiver errado.
- Dê responsabilidades apropriadas de acordo com a sua idade.
- Pergunte "Como estás?".
- Diga alegremente "BOM DIA" todas as manhãs.
- Abrace-os com frequência.
- Riam juntos.
- Estabeleça limites e normas para a sua segurança.
- Diga "É uma boa ideia".
- Brinquem juntos.
- Diga "obrigado".
- Respeite a opinião deles.

- Fale calmamente e com voz baixa.
- Dê liberdade apropriada e de acordo com a sua idade.
- Diga "estou orgulhoso de ti".
- Não lhes minta.
- Esteja atento à sua segurança.
- Celebre os seus sucessos.
- Respeite os seus sentimentos.
- Elogie as suas boas qualidades.
- Cumpra as suas promessas.

E DIGA "Amo-te".

ATIVIDADE: Como aprendemos?

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)
25' Crie um momento de diálogo e discussão sobre as oportunidades das crianças para conhecer e desenvolver as suas preferências, atitudes e capacidades através de uma banda desenhada de Francesco Tonucci (também conhecido como Frato). É um pensador italiano, psicólogo educacional e cartoonista.
2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)
<ol style="list-style-type: none">1. Promover o desenvolvimento da autonomia.2. Aprender como as crianças aprendem.3. Promover a escuta ativa dos interesses das crianças para que possam expressar-se na escola e com as suas famílias.
3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)
Passo 1: Apresentação da banda desenhada: perguntar aos participantes o que vêm na imagem (Anexo 5) Passo 2: Para ligar ao conteúdo teórico: Que valores podem influenciar o desenvolvimento? O contexto histórico importa? Será que realmente os deixamos escolher e melhorar as suas diferenças individuais? Quem oferece segurança e estabilidade às crianças? Passo 3: Na prática quotidiana, como é possível promover o desenvolvimento da autonomia.

Passo 4: Pergunte aos participantes como podemos encontrar equilíbrio entre liberdade e segurança.

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS
(Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

Explique a realidade social e cultural mostrada no trabalho de Francesco Tonucci: o valor que ele indica no jogo educativo no progresso da aprendizagem, criança na cidade...

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM
(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Pensar sobre o atual modelo de aprendizagem e nas suas consequências no desenvolvimento das crianças. Deixamos mesmo que estes escolham??

Anexo 5



ATIVIDADE: Ser um Modelo!

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE
(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)

45'

Através da apresentação do vídeo da "experiência de boneca bobo de Bandura" queremos alcançar um espaço de reflexão sobre como e em que medida pode influenciar a aprendizagem dos seus filhos, mesmo que indiretamente.

<https://www.youtube.com/watch?v=128Ts5r9NRE>

2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE

(Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)

1. Compreender que existem diferentes tipos de aprendizagem: direta e indireta.
2. Compreender como influenciamos a aprendizagem das crianças com a nossa atitude e comportamentos.
3. Compreender como pode modificar o seu comportamento para servirem de exemplos positivos para os seus filhos.

3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES

(Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)

Passo 1: Os participantes assistem a um vídeo.

Passo 2: O formador pede aos participantes que reflitam sobre o que acabam de ver e que conclusões tiram do vídeo em questão. No vídeo podem ver que as crianças expostas a um modelo que ataca a boneca podem relacionar-se com esta da mesma forma. O formador explica a importância da modelagem e as características que este modelo deve apresentar (ser semelhante, ser atraente, se não houver motivação ou tiver consequências negativas, tal comportamento não será reproduzido). O formador deve relacioná-lo com o contexto escolar.

Perguntas para ajudar na reflexão (relacionada com os seus filhos):

1. Qual é o seu nível de compromisso e participação com a escola?
2. Como pode a sua visão e participação na escola influenciar a dos seus filhos?
3. Valoriza as capacidades dos seus filhos?
4. Que expectativas tem sobre o desempenho académico dos seus filhos?
5. Acha que as atividades familiares diárias podem ser boas oportunidades de aprendizagem?
6. Como acha que estas estão a influenciar a aprendizagem dos teus filhos?

Passo 3: O formador explica a importância de não ser contraditório nas nossas mensagens, se queremos que a criança faça alguma coisa, não podemos fazer o

contrário porque somos o seu modelo (Por exemplo, se lhes pedirmos para arrumarem os seus livros depois de lerem, temos de fazer o mesmo.)

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS
(Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

–

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM
(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Pensar em como os pais influenciam o desenvolvimento e a aprendizagem dos seus filhos indiretamente. Tendo em conta que estes aprendem com as ordens diretas e a importância da aprendizagem através da observação.

ATIVIDADE: Desafio aceite

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE
(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)

30'

Esta atividade procura dotar os mentores de ferramentas e estratégias que lhes permitam enfrentar os diferentes desafios e dificuldades que podem surgir no trabalho com as famílias, ao trabalhar com estudos de caso. Esta reflete sobre a importância de ter em conta as características e necessidades individuais de cada família.

2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE
(Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)

1. Conhecer as possíveis dificuldades que podem surgir para apoiar as famílias.
2. Desenvolver estratégias que lhes permitam resolver estas dificuldades.
3. Refletir sobre a importância da compreensão das características específicas de cada família.

3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES
(Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)

Passo 1: Os participantes estão divididos em dois grupos. O anexo 6 (caso familiar 1 e perguntas) é fornecido a um deles e o anexo 8 (caso familiar 2 e perguntas) ao outro grupo. Terão 30 minutos para ler o caso e responder às perguntas que lhes são colocadas.

Passo 2: Cada grupo partilha o seu caso e as respostas às perguntas.

Passo 3: O formador deve ajudar cada grupo a abordar alguns aspetos cruciais na sua apresentação depois de terem terminado de apresentar as suas ideias. Para tal, são anexadas uma série de recomendações (anexo 7 e anexo 9) que são consideradas essenciais em cada caso.

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS

(Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

Se existirem demasiados participantes (mais de 7-8 pessoas por grupo) e for necessário fazer mais de dois grupos, o mesmo caso será entregue a vários. Por exemplo, se fizermos 4 grupos, dois resolverão o caso da Família 1 e os outros dois resolverão o caso da Família 2.

Se o tempo permitir, no final da atividade, os participantes podem apresentar as suas preocupações sobre outras dificuldades que possam aparecer e procurar possíveis soluções conjuntas para eles.

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Ao longo do processo de mentoria, os mentores terão de enfrentar inúmeros desafios e dificuldades com as famílias. Esta atividade visa promover competências de adaptabilidade em mentores e procurar soluções.

Anexo 6

CASO FAMILIAR 1

Família monoparental com um filho de 7 anos. A mãe tem sofrido depressão devido a vários gatilhos: perda de emprego, falta de apoio a nível sociofamiliar, dificuldades financeiras... Isto acontece desde que a criança tinha 3 anos até aproximadamente aos 6 anos. Atualmente, a mãe está emocionalmente estável e recuperada desta depressão. No entanto, a experiência destes anos levou a uma série de dificuldades na unidade familiar:

1. Pequenas dificuldades da criança e da mãe a nível social e comunitário.
2. Dificuldades da mãe em restabelecer uma relação solidária, protetora e segura com o seu filho.
3. Baixo desempenho académico da criança devido a dificuldades de atenção e concentração.

4. Mudança de papéis: a criança assume muitas responsabilidades que a mãe deve assumir.

PERGUNTAS:

1. O que a mãe pode estar a sentir agora? E o seu filho?
2. Que estratégias seriam importantes desenvolver para tirar partido dos recursos sociais e comunitários?
3. Que recomendações podemos fazer para reforçar o vínculo entre mãe e filho?
4. A nível académico, como podemos alcançar melhorias?

Anexo 7

RECOMENDAÇÕES

- Tenha especial cuidado ao comunicar com a mãe, evite fazer julgamentos, apoie através de reforço positivo. Além disso, é importante não insistir nos objetivos, o seu progresso será provavelmente mais difícil e mais lento do que o de outras famílias que não têm essas dificuldades. É essencial ser empático com as famílias das quais são mentores, tendo em conta o seu contexto, os seus sentimentos e as suas necessidades. Isto irá ajudá-los a criar uma ligação positiva com a família e fornecer uma resposta adaptada às suas necessidades.

- Tente ajudá-los a construir o conhecimento e uma abordagem aos recursos e atividades da comunidade que possam ajudar as famílias. Tente ajudá-los a criar uma rede social satisfatória e estável.

- Foque-se no principal objetivo que diz respeito ao fornecimento de estratégias que fortaleçam a relação mãe-filho e estabelecimento de uma ligação saudável entre os dois. Restaurar os papéis também é importante. Para tal, recomende atividades relacionadas com:

- Partilhar de tempo a brincar juntos.
- Envolver a mãe na vida académica do seu filho, reforçando a comunicação com o centro educativo.
- Estabelecer limites em casa, bem como rotinas organizacionais.
- Comunicação positiva (escuta ativa, tom adequado de voz, empatia, etc.)
- Reforço da autoestima da criança.

Anexo 8

CASO FAMILIAR 2

O pai e a mãe divorciaram-se há 3 anos. Têm duas filhas, de 4 e 9 anos. Têm uma custódia partilhada, por isso as raparigas vivem uma semana com cada progenitor. Devido aos conflitos que surgiram durante este tempo, neste momento, os progenitores não têm qualquer relação, não há comunicação entre eles.

Ambos têm modelos educativos totalmente diferentes. Enquanto o pai é mais permissivo, sem limites e normas, a mãe é mais autoritária, exercendo um controlo extremo sobre as suas filhas.

PERGUNTAS

- Como acha que os pais e as filhas se podem sentir nesta situação?
- Acha que a situação familiar é um desafio ou uma dificuldade para o processo de mentoria? Porquê? O que faria para resolver estas dificuldades?
- Que ações considera essenciais para a família e para a escola para o progresso académico das meninas?

Anexo 9

RECOMENDAÇÕES

- Tenha em mente as dificuldades cognitivas e emocionais que podem ter causado e estão a causar os conflitos entre os pais.
- É muito importante que ambos os pais, apesar de utilizarem modelos educativos tão diferentes, se sintam igualmente ouvidos e valorizados pelos mentores.
- Sublinhe a importância de ambos seguirem as mesmas orientações educativas e de que pode haver uma comunicação positiva entre os dois para que isso aconteça. Isto influencia totalmente o bem-estar das filhas, um desejo que ambos os pais certamente partilham.
- Se necessário, e assim solicitado, apoie-os na procura de um serviço de mediação familiar que os ajude a melhorar a relação entre eles.
- Quando o apoio é realizado e uma recomendação é estabelecida, tente transmiti-la ao outro progenitor, de modo a que ambos sigam as mesmas recomendações.

MÓDULO VII – ENVOLVIMENTO PARENTAL

O principal objetivo da mentoria nos PARENT'R'US é apoiar os pais nas suas atividades relacionadas com a vida escolar dos seus filhos. Assim, os mentores precisam de ter uma compreensão básica da relação desejável e da cooperação entre pais e escolas. Para apoiar o sucesso escolar das crianças provenientes de famílias vulneráveis, os mentores precisam também de ter um conhecimento básico sobre o papel da escola e

o dos pais e da família na educação das crianças. Num nível mais abstrato, estes também necessitam de enquadrar esta questão nas práticas gerais de parentalidade que são benéficas para a criança.

Plano de Sessão

Formação: Curso de Formação de Coordenadores de Mentores

Módulo: Envolvimento parental		Formador:	
Sessão nr.:	Duração: 240'	Data:	
Objetivos gerais:	Compreensão e aplicação do envolvimento parental		
Resultados da aprendizagem:	Os participantes compreenderão a necessidade de envolvimento parental e aprenderão métodos de envolvimento.		
Métodos:	Jogos e discussão.		
Conteúdos:	<ul style="list-style-type: none"> – O que é o envolvimento parental vs compromisso parental; – Estilos de parentalidade (autoritários, autoritativos, permissivos e negligentes); – Trabalhar em conjunto: responsabilidades domiciliárias vs responsabilidades escolares; – Processos participativos e democráticos; – Ligações inovadoras em casa: reforço da colaboração entre pais e escola. 		

Duração	Atividades:	Recursos e materiais:
10	Check-in	–
10	Bingo	Tabelas em folhas
10	Onde me posiciono?	–
30	Envolvimento e compromisso	papéis, marcadores, quadro-branco
30	Brainstorming	Quadro

20	Mude a sua perspetiva	cartões situacionais
10	Moléculas	–
45	World café	grandes folhas de papel, marcadores
15	Formigueiro	cadeiras
20	Cinco Porquês	folhas de papel, canetas
20	Zonas de conforto	cordas ou giz
20	Aprenda a cooperar	folhas de papéis, canetas
10	Escuta significativa	–
25	Herança de família	tesoura, fita, fios coloridos, papel adesivo, marcadores
25	Colheita	fotos, cartões de imagem, quadro-branco

Atividades

As atividades da formação presencial estão numeradas, porque a formação foi planeada com uma sequência em mente. É importante seguir a sequência, no entanto, o formador pode fazer certas alterações, adaptando a formação às necessidades dos participantes.

Se, por exemplo, certas atividades demorarem mais tempo do que o previsto, o formador pode saltar uma ou mais das seguintes atividades:

3. Qual é a sua posição (10 minutos)

9. Formigueiro (15 minutos)

10. Cinco Porquês (20 minutos)

14. Herança de família (25 minutos)

O formador deve fazer estas escolhas durante a formação, adaptando-se à situação, mas é muito importante deixar tempo suficiente para o último exercício. Além disso, a formação deve começar com um curto jogo de quebra de gelo e energizante, e também é recomendado fazer um jogo semelhante após o intervalo durante o módulo.

Compete ao formador reconhecer se algum dos participantes tem crenças questionáveis sobre os valores básicos do projeto ou se não é adequado para a sua tarefa. Neste caso, o formador tem de tomar nota e investigar mais profundamente (por exemplo, durante uma entrevista pessoal).

ATIVIDADE: Check-in

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>10' Todos os participantes estão num grande círculo, apresentam-se pelo primeiro nome e algum tipo de movimento</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<p>1. Aprender. 2. <i>Team building.</i></p>
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1 Todos os participantes estão num grande círculo. Passo 2 Apresentam-se pelo primeiro nome e algum tipo de movimento. Passo 3 Os outros cumprimentam cada pessoa dizendo “Olá”, repetindo o seu nome e o movimento.</p>
<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)</p>
<p>Qualquer outro quebra-gelo que não tenha mais de 10 minutos pode ser aplicado.</p>
<p>5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)</p>
<p>Os coordenadores de mentores experienciam o efeito relaxante de um quebra-gelo.</p>

ATIVIDADE: Bingo

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>10' Cada participante circula a fazer perguntas.</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<p>1. <i>Team building</i>. 2. Reconhecer diferentes talentos e histórias de vida.</p>
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1: Cada participante recebe uma tabela num pedaço de papel (Anexo 1) Passo 2: Estes circulam a fazer perguntas até poderem preencher pelo menos três células seguidas. Passo 3: O formador pede comentários sobre a informação: interessante/engraçada/surpreendente que aprenderam sobre os outros.</p>
<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)</p>
<p>O conteúdo da tabela pode ser alterado.</p>
<p>5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)</p>
<p>Os participantes conhecem-se melhor.</p>

Anexo 1

Encontre alguém que:

1. SABE COSTURAR! Nome:	2. TEM MAIS DE DOIS FILHOS! Nome:	3. LEMBRO-ME DA EQUAÇÃO DE PITÁGORAS! Nome:
4. SEMPRE FOI UM EXCELENTE ALUNO! Nome:	5. PODE CANTAR UMA CANÇÃO FOLCLÓRICA! Nome:	6. JÁ ACALMOU UM PAI ZANGADO! Nome:

7. JÁ SE BALDOU À ESCOLA!	8. SABE CULTIVAR TOMATES!	9. SABE REMOVER UMA MANCHA DE VINHO TINTO!
Nome:	Nome:	Nome:

ATIVIDADE: Onde me posiciono?


<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>10' Os participantes podem decidir entre duas opções.</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<p>1. Aceitar diferentes opiniões/métodos de <i>coping</i>. 2. Conhecerem-se melhor.</p>
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1: Os participantes são convidados a imaginar uma linha que divide a sala em dois. Passo 2: Usando a mão esquerda e a direita, o formador aponta para as duas áreas perguntando: Qual é a sua posição? O lado direito é X e o lado esquerdo é Y. A primeira ronda é apenas para ter a certeza que estes entendem a tarefa: Qual prefere? X: gelado de chocolate – Y: gelado de baunilha</p> <p>Passo 3: Os participantes vão para o seu lugar de acordo com as suas opiniões, o formador pede a alguns deles que expliquem as suas escolhas. Passo 4: Se os participantes parecerem ter comentários problemáticos (por exemplo, racistas), o formador deve tomar nota e pede para justificar as suas opções.</p> <p>Outros pares possíveis: O que faz quando está stressado? comer – beber O que faz quando está zangado? grita – fica em silêncio Como ajuda os outros? escuta – fala O que faz se vir um adulto a gritar com uma criança? fica longe – intervém Como se resolvem problemas? pedindo ajuda – resolvendo os problemas sozinho</p>

O que fazes se alguém começar a gritar contigo? responder calmamente - gritar de volta.
4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)
Outros pares também podem ser usados.
5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)
Os participantes aprendem a aceitar diferentes mecanismos de <i>coping</i> .

ATIVIDADE: Envolvimento e compromisso

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)
30' Os participantes trabalham em grupos para definir envolvimento e compromisso.
2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)
1. Compreender os termos básicos. 2. Partilhar ideias.
3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)
Passo 1: Os participantes sentam-se em grupos de 4-5. Passo 2: É-lhes pedido que enumerem todas as formas pelas quais os pais podem participar na vida escolar. Passo 3: O formador aponta os itens das listas num quadro branco (sem as possíveis duplicações). Passo 4: Os participantes são convidados a imaginar a escola ideal e a enumerar outras formas de participação que não são possíveis por alguma razão, mas que seriam úteis. Passo 5: O formador faz uma nova lista das mesmas e discute as razões pelas quais seriam úteis, por que não são possíveis neste momento e o que poderiam fazer para torná-las possíveis. Passo 6: Durante esta discussão, o formador explica as diferenças práticas e teóricas entre o envolvimento dos pais e o compromisso dos pais, por exemplo, "os pais são convidados a levar bolo para o baile da escola" contra "os pais são convidados a participar no planeamento do baile escolar".

Envolvimento e compromisso parental













Envolvimento Parental

- Participação dos pais em atividades que visam um melhor funcionamento da escola;
- Esforço superficial ou simbólico (informação e consulta sobre o que é feito na escola)

Compromisso Parental

- Parceria para o estabelecimento de práticas e procedimentos com base na iniciativa;
- Níveis de poder da parceria estabelecida entre as diferentes partes envolvidas

(Salamon, 2017)

Envolvimento – Compromisso
Quem?
 Pais – Pais e filhos + família e comunidade
Responsabilidade
 Escola com o ensino no centro – Escola, pais, aluno com aprendizagem no centro
Como
 Iniciativa escolar, reuniões formais – Flexibilidade de estrutura e de calendário
Comunicação
 Unidirecional escola para com a casa– Bidirecional, uso de tecnologia

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS
 (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

–

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM
 (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Clarificação de termos básicos, novas ideias sobre possíveis métodos, compreensão das razões pelas quais alguns métodos não são viáveis.

ATIVIDADE: Brainstorming

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE
 (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)

<p>30'</p> <p>Os participantes fazem um brainstorming sobre o que poderia ajudar os pais a envolverem-se mais na educação dos seus filhos e a comunicarem e cooperarem melhor com a escola.</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprender as regras do brainstorming. 2. Partilhar ideias.
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1: O formador explica as regras do brainstorming:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Não há ideias parvas. Ponto final. É uma sessão de reflexão, não uma questão séria que requer apenas soluções sérias. 2. Não critique as ideias dos outros. Isto não é um debate, discussão ou fórum para uma pessoa mostrar superioridade sobre outra. 3. Baseie-se nas ideias dos outros. Muitas vezes, uma ideia sugerida por uma pessoa pode desencadear uma ideia maior e/ou melhor por outra pessoa. É este edificar que leva a pensamentos fora da caixa e ideias fantásticas. 4. Inverta o pensamento de "qualidade sobre quantidade". Aqui queremos quantidade; quanto mais ideias criativas melhor. <p>Passo 2: O formador divide o quadro através de uma linha, escrevendo PAIS e ESCOLA. As ideias devem ser agrupadas de acordo com a sua responsabilidade/ação. Por exemplo, é da responsabilidade dos pais ler as mensagens que a escola envia, mas é da responsabilidade da escola garantir como a mensagem chega ao progenitor (verbal/escrita/SMS/email/Facebook, etc.)</p> <p>Passo 3 Os participantes referem as suas ideias e discutem em que grupo devem ser incluídas. Depois todos podem votar na ideia que mais gostam. O formador conta os votos e circula as três ideias que obtiveram mais votos.</p>
<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)</p>
<p>O formador pode tornar a atividade num desafio e criar o maior número de ideias possível e comparar o desempenho desta equipa com a última sessão de brainstorming que realizaram.</p>
<p>5) LEARNING OUTCOMES (Please, explain briefly what can be learned with this activity; what examples might be given by trainers)</p>
<p>Os participantes aprendem a enumerar novas ideias.</p>

ATIVIDADE: Mudança de perspetiva

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua o tempo atribuído. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
--

<p>20'</p> <p>Através da encenação, os participantes poderão ficar mais sensibilizados para a questão de mudança de perspetiva.</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, descreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Reforçar competências de empatia pelo outro. 2. Reforçar a necessidade de questionar, em vez de julgar.
<p>3) IMPLEMENTAÇÃO DA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar esta atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1: Os participantes devem formar grupos de três: um é o progenitor, um é a criança, e um é o professor.</p> <p>Passo 2: O formador pede para os participantes imaginarem a seguinte situação: <i>A criança vai para casa à tarde. O progenitor está à espera da criança e está muito chateado, porque a professora ligou a dizer que a criança não ia à escola naquele dia.</i></p> <p>Passo 3: Os participantes devem encenar sobre a forma como iam agir nesta situação. Cada personagem pode dizer e perguntar o que pensa.</p> <p>Passo 4: Depois, os participantes de cada grupo devem alterar os papéis. O progenitor passa a ser a criança, o professor torna-se o pai, e a criança passa a ser o professor. Devem encenar a mesma situação, perguntando e dizendo o que pensam (pode ser uma história completamente nova, com novas explicações.)</p> <p>Passo 5: O formador deve questionar os grupos: "Como é que a mudança de papel/perspetiva mudou os vossos sentimentos, atos, justificações?".</p> <p>Passo 6: A atividade termina com a partilha de experiências entre os grupos.</p>
<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais adequada)</p>
<p>Os grupos podem ser formados por 4 elementos, havendo um outro papel (e.g. diretor da escola, presidente da Câmara, assistente social).</p>
<p>5) O QUE OS FORMANDOS PODEM APRENDER COM ESTA ATIVIDADE (Por favor, faça uma breve descrição do que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)</p>
<p>Com esta atividade, os formandos serão capazes de refletir melhor sobre a necessidade de questionar as situações aos intervenientes.</p>

ATIVIDADE: Mudança de perspetiva

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua o tempo atribuído. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>	
<p>10' Nesta atividade, é pretendido que os participantes formem vários tamanhos de grupos, de acordo com o número dado pelo formador.</p>	
<p>1) OBJECTIVES OF THE ACTIVITY (Please, write 2 or 3 main objectives of this activity)</p>	
<p>1. Team building. 2. Energizing activity.</p>	
<p>3) IMPLEMENTAÇÃO DA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar esta atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>	
<p>Passo 1: O formador deve pedir aos participantes para se levantarem. Passo 2: O formador deve contar os participantes em silêncio e sem chamar a atenção. Passo 3: Quando o formador disser um número, as pessoas devem juntar-se em grupos de x (número dito pelo formador) elementos e dar as mãos (e.g. o formador diz "2", os formandos devem juntar-se em pares – grupos de dois). Passo 4: O formador, numa das rondas, deve dizer o número total de participantes (e.g. se forem 10 formandos, o formador deve dizer "10")</p>	
<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais adequada)</p>	
<p>O formador pode tentar enganar os participantes ao dizer um número maior do que o número total de formandos na sala.</p>	
<p>5) O QUE OS FORMANDOS PODEM APRENDER COM ESTA ATIVIDADE (Por favor, faça uma breve descrição do que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)</p>	
<p>Os participantes vão perceber a necessidade de incluir este tipo de atividades (<i>energizing</i>) para manter a atenção do grupo.</p>	

ATIVIDADE: Moléculas

Presencial	x	Online	
------------	---	--------	--

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua o tempo atribuído. Não escreva mais de 200 caracteres)
10' Nesta atividade, é pretendido que os participantes formem vários tamanhos de grupos, de acordo com o número dado pelo formador.
2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, descreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)
1. Team Building. 2. Atividade para estimular a motivação dos participantes.
3) IMPLEMENTAÇÃO DA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar esta atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)
Passo 1: O formador deve pedir aos participantes para se levantarem. Passo 2: O formador deve contar os participantes em silêncio e sem chamar a atenção. Passo 3: Quando o formador disser um número, as pessoas devem juntar-se em grupos de x (número dito pelo formador) elementos e dar as mãos (e.g. o formador diz “2”, os formandos devem juntar-se em pares – grupos de dois). Passo 4: O formador, numa das rondas, deve dizer o número total de participantes (e.g. se forem 10 formandos, o formador deve dizer “10”)
4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais adequada)
O formador pode tentar enganar os participantes ao dizer um número maior do que o número total de formandos na sala.
5) O QUE OS FORMANDOS PODEM APRENDER COM ESTA ATIVIDADE (Por favor, faça uma breve descrição do que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)
Os participantes vão perceber a necessidade de incluir este tipo de atividades (<i>energizing</i>) para manter a atenção do grupo.

ATIVIDADE: *World Café*

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua o tempo atribuído. Não escreva mais de 200 caracteres)
--

45' Nesta atividade, é pretendido que os participantes discutam diversos tópicos, em pequenos grupos.
2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, descreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)
<ol style="list-style-type: none">1. Team Building.2. Partilha de ideias.1. Resolução de problemas
3) IMPLEMENTAÇÃO DA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar esta atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)
<p>Passo 1: O formador pede aos participantes para formarem grupos de 4 a 5 elementos e que se sentem em diferentes mesas.</p> <p>Passo 2: Cada grupo deve eleger um porta-voz, cuja finalidade é permanecer na mesma mesa durante toda a atividade, e transmitir o que já foi discutido anteriormente, quando os grupos trocarem de mesa. Cada mesa deve ter uma folha de quadro branca/cartolina grande e marcadores, para que os grupos consigam escrever e desenhar.</p> <p>Passo 3: O formador coloca uma série de questões, os grupos devem discuti-las em cada mesa, e depois alternam pelas diversas mesas para refletirem sobre cada uma das questões.</p> <p>Questões:</p> <ul style="list-style-type: none">• O que significa uma família estruturada?• Que receios e preocupações sente em relação à sua família?• Qual o seu contributo para que tenha uma família feliz?• Partilhe um momento familiar importante com os restantes elementos. <p>Passo 4: Quando os grupos trocam de mesa, o porta-voz deve fazer um breve resumo do que foi referido anteriormente.</p> <p>Passo 5: Na última ronda, cada porta-voz faz um resumo do que foi dito na sua mesa, durante toda a atividade.</p>
4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais adequada)
O formador pode fazer questões diferentes.
5) O QUE OS FORMANDOS PODEM APRENDER COM ESTA ATIVIDADE (Por favor, faça uma breve descrição do que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Com esta atividade, os participantes terão oportunidade de partilhar ideias e pensar em soluções para os seus próprios problemas.

ATIVIDADE: Formigueiro

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua o tempo atribuído. Não escreva mais de 200 caracteres)
15' Nesta atividade, os participantes devem movimentar-se pelo espaço como se fossem formigas num formigueiro.
2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, descreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)
1. Team Building. 1. Concentração.
3) IMPLEMENTAÇÃO DA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar esta atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)
Passo 1: O formador faz um grande círculo fora das cadeiras. Passo 2: Os participantes devem imaginar que são formigas num formigueiro, dentro do círculo. Têm de continuar a mover-se continuamente, mas não se podem tocar, à semelhança das formigas, que nunca se tocam. Passo 3: O formador movimenta-se pelo círculo, e ao mexer nas cadeiras, torna-o cada vez menor, dificultando o exercício. Passo 4: No final da atividade, o formador deve refletir, com os participantes, sobre as semelhanças entre um formigueiro e uma família bem estruturada.
4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais adequada)
A atividade pode ser ainda mais desafiante se forem colocados obstáculos (cadeiras) no espaço, os quais também devem ser evitados.
5) O QUE OS FORMANDOS PODEM APRENDER COM ESTA ATIVIDADE (Por favor, faça uma breve descrição do que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)
Os participantes vão ter oportunidade para refletir sobre responsabilidade e cooperação.

NOME DA ATIVIDADE: Cinco Porquês

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

<p>(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>20' Os participantes fazem perguntas para identificar a causa principal de um problema.</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<p>1. Aprender a analisar e identificar a causa principal de um problema.</p>
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1: Os participantes formam grupos de 4 a 5. Passo 2: Cada grupo deve concordar em discutir um problema específico que existe na educação atual. Passo 3: Escrevem o problema numa folha de papel e perguntam por que o problema acontece. Escrevem a resposta abaixo do problema. Passo 4: Se a resposta não identificar a causa principal do problema, estes perguntam porquê novamente e escrevem essa resposta. Passo 5: Continuam a perguntar por que razão até a equipa concordar que a causa principal do problema foi identificada. Isto pode levar a mais ou menos do que cinco Porquês.</p> <p>Exemplo: Está a caminho de casa do trabalho e o seu carro para no meio da estrada.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por que o seu carro parou? Porque ficou sem gasolina. 2. Por que acabou a gasolina? – Porque não comprei gasolina a caminho do trabalho. 3. Por que não comprou gasolina esta manhã? Porque não tinha dinheiro. 4. Por que não tinha dinheiro? Porque não tinha a minha mala comigo. 5. Por que não tinha a sua mala consigo? – Porque levantei-me demasiado tarde e saí de casa à pressa.
<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)</p>
<p>Problemas específicos que podem enfrentar durante o projeto também podem ser discutidos.</p>
<p>5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)</p>
<p>Os participantes aprendem a ir mais a fundo e a procurar informações contextuais quando tentam resolver um problema.</p>

ATIVIDADE: Zonas de Conforto

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua o tempo atribuído. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>20' Nesta atividade, os participantes vão refletir sobre o que os faz sentir confortáveis/inquietos.</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, descreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<ol style="list-style-type: none">1. Reforçar o autoconhecimento.1. Reforçar o conhecimento sobre zonas de conforto/desafio/de pânico.
<p>3) IMPLEMENTAÇÃO DA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar esta atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1: O formador deve delinear dois círculos, com cordas ou a giz, no chão. Passo 2: O formador deve explicar que o círculo interno é a zona de conforto, onde as pessoas se sentem seguras e confortáveis. Este círculo deve ser suficientemente grande, para que caibam todos os participantes. A zona entre os dois círculos é a zona de desafio, onde é necessário fazer um esforço para que as pessoas se possam desenvolver. A linha externa é o limite da zona de pânico, que se traduz por situações em que as pessoas ficam sem reação, com medo, ou agem de forma agressiva e impulsiva. Passo 3: O formador deve listar atividades, e cada participante deve decidir em que zona estaria, se tivesse que realizar essa atividade. Atividades:</p> <ul style="list-style-type: none">• Falar para uma multidão.• Fazer o curativo a uma ferida com hemorragia.• Falar com um pai chateado.• Ter uma aranha como animal de estimação.• Dar conforto a uma criança que está a chorar.• Planear um casamento para uma centena de pessoas.• Ir ao escritório do diretor.• Fazer uma queixa oficial.• Cantar publicamente. <p>Passo 4: O formador deve pedir voluntários para as suas escolhas e sentimentos. Se alguém foi para a zona de pânico, o formador questiona o que pode ser feito, nestas situações, para aliviar o pânico.</p>
<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais adequada)</p>

Podem ser listadas outras atividades (e.g. tarefas relacionadas com o projeto).

5) O QUE OS FORMANDOS PODEM APRENDER COM ESTA ATIVIDADE

(Por favor, faça uma breve descrição do que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Os participantes vão ter oportunidade para refletir sobre as suas próprias zonas de conforto/desafio/pânico.

ATIVIDADE: Aprenda a Cooperar

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)

20'

Os participantes aprendem a identificar vários pontos de vista e responsabilidades indicando quem é responsável por certos aspetos da vida de uma criança.

2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE

(Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)

1. Identificar as partes interessadas e as suas responsabilidades.
2. Partilhar ideias.

3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES

(Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)

Passo 1: Os participantes formam grupos de 4 a 5.

Passo 2: O formador explica que todas as partes interessadas (pais, professores, decisores/autoridades) parecem concordar que agem no melhor interesse da criança, mas muitas vezes têm ideias mutuamente exclusivas sobre quem deve fazer o quê.

Passo 3: Os grupos recebem folhas de papel com o seguinte título: SAÚDE. Têm de recolher as responsabilidades das partes interessadas em relação à saúde da criança. Por exemplo, a saúde das crianças é muito influenciada pela sua dieta. Mas mesmo que a família faça os esforços necessários, a criança não vai comer bem se a cantina da escola oferecer apenas comida de má qualidade.

Passo 4: Os grupos apresentam as suas ideias aos outros. O formador escreve as notas no quadro.

Passo 5: Na segunda ronda, repetem o processo com TRABALHOS DE CASA, na terceira ronda, com COMPORTAMENTO.

Os exemplos a seguir podem ajudar o FORMADOR.

Quem é o responsável?

Há algo de errado com a maioria das declarações abaixo. Tente descobrir o quê, e depois verifique as suas respostas.

SAÚDE

Se uma criança está doente, os pais devem deixar os médicos trabalhar, afinal são os profissionais.

De acordo com a lei, todas as decisões relativas ao tratamento médico da criança são tomadas pelos pais (consultando a criança se tiver idade suficiente), e não por profissionais. Os pais também podem estar sempre com o seu filho durante o tratamento médico.

As escolas podem introduzir refeições saudáveis, isto também vai ajudar a mudar os hábitos familiares.

Esta foi provada como uma solução errada pelo grande fracasso do famoso chef de TV, o programa de refeições escolares saudáveis de Jamie Oliver. As refeições escolares devem ser uma decisão conjunta dos pais e da escola.

Se o seu filho está um pouco doente, os pais podem levá-lo para a escola. A escola está lá para cuidar da criança e os pais têm que trabalhar de qualquer maneira.

Muitos pais fazem-no, e as escolas podem tolerá-lo até certo ponto, desde que não haja perigo de outras crianças serem infetadas. Mas, em geral, é uma solução errada. Uma criança doente precisa de descanso.

Os pais podem fazer uma escolha informada e não vacinar os seus filhos.

A resposta é um sim definitivo de acordo com a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança. No entanto, os pais também precisam de compreender os riscos, incluindo as medidas legislativas nacionais que não estão em conformidade com a convenção.

As escolas devem fornecer alimentos para todas as crianças, mesmo que uma criança precise de uma dieta especial.

Em geral, a resposta é sim, mas tem de ser um esforço colaborativo da família e da escola, especialmente se a dieta for muito especial.

TRABALHO DE CASA

Um bom pai verifica e, se necessário, ajuda com os trabalhos de casa.

A resposta é definitivamente um não, ao contrário da uma crença geral dos professores. Parte de fazer os trabalhos de casa é aprender responsabilidade e, por vezes, aprender a dar prioridade e partilhar responsabilidades.

Se uma criança tem dificuldades com os trabalhos de casa, os pais precisam de pedir ajuda e garantir que o dever de casa é feito.

É dever do professor detetar se existe tal problema e ajudar a criança. O papel dos pais como educadores não tem a ver com trabalhos de casa. Há um ponto de aprendizagem aqui para a criança saber quando e como pedir ajuda.

O dever de casa não tem nenhum objetivo. É apenas uma boa ferramenta para os professores darem más notas às crianças se este não for feito.

Embora a maioria dos trabalhos de casa não esteja bem planeada, originalmente tem alguns objetivos muito importantes, ensinar uma criança a trabalhar de forma independente, a praticar o que aprendeu na escola e a ter mais tempo para explorar um tema, apenas para citar alguns.

Os professores devem estar disponíveis para responder às perguntas dos pais sobre trabalhos de casa.

A resposta é sim e não. Embora os professores devam estar disponíveis em horários acordados e por meios acordados (telefone, e-mail, Facebook, etc.) para responder às perguntas dos pais, devem também saber que os pais não têm à sua responsabilidade tarefas em torno dos trabalhos de casa. Desta forma, se a questão é sobre os trabalhos de casa, estes devem dizer aos pais que este irá abordar a questão durante a próxima aula.

Se uma criança frequenta uma escola o dia inteiro, os trabalhos de casa devem ser proibidos.

Esta afirmação é verdadeira, mas em muitos países dão tarefas mais pequenas às crianças para serem feitas em casa, juntamente com os pais e a família para aprenderem em conjunto e para que os pais tenham uma visão sobre os temas com que estão a lidar na escola. Por exemplo, na Alemanha, a regra é um máximo de uma hora por semana.

COMPORTAMENTO

Uma criança deve respeitar os seus professores, os pais devem ensiná-los a agir assim.

Os pais precisam de ensinar normas comportamentais básicas aos seus filhos. Estes precisam de saber comunicar com adultos em geral. No entanto, há que merecer o respeito, ninguém será respeitado apenas pela sua posição social.

Os professores só devem concentrar-se no comportamento da criança na escola.

Embora não deva haver consequência direta do comportamento de uma criança fora da escola, os professores preferem saber se há um problema comportamental em casa, pois pode ter uma raiz em algo que acontece na escola, por exemplo, o bullying.

O mau comportamento é sempre culpa dos pais.

O mau comportamento pode ter uma multiplicidade de razões que os professores e os pais precisam de explorar em conjunto.

Um professor pode dar más notas a Matemática por um aluno se comportar mal durante a aula.

Os regulamentos escolares devem conter regras claras e transparentes para a classificação. As metas e as notas devem refletir o desenvolvimento da criança numa disciplina, não no comportamento. Os professores muitas vezes sentem-se impotentes quando uma criança está a perturbar a sua aula, mas devem ter outras ferramentas para lidar com o problema e informar os pais sobre o mesmo, se necessário.

Os psicólogos escolares estão lá para lidar com problemas comportamentais, os pais nem precisam de saber se a criança o visita regularmente.

Os pais têm o direito de saber tudo o que acontece aos seus filhos na escola, pelo que tal contacto não deve acontecer sem o conhecimento prévio e aprovação dos pais, para além de situações em que há suspeita de abuso infantil em casa.

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS

(Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

Outros títulos apropriados (por exemplo, EDUCAÇÃO, BEM-ESTAR MENTAL) também podem ser discutidos.

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Os participantes terão a oportunidade de discutir termos básicos, identificar as partes interessadas e as suas responsabilidades.

ATIVIDADE: Escuta significativa

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua o tempo atribuído. Não escreva mais de 200 caracteres)

10'

Nesta atividade, os participantes juntam-se em pares, para se ouvirem mutuamente.

2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE

(Por favor, descreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)

1. Experimentar ambos os lados de uma escuta significativa.
1. Refletir sobre os “PODE” e “NÃO PODE”.

3) IMPLEMENTAÇÃO DA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES

(Por favor, descreva como aplicar esta atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)

Passo 1: O formador deve ter metade do número de atacadores, em comparação com o número de participantes.

Passo 2: Cada formando agarra a ponta de um atacador, e o formador deve soltá-lo da sua mão. Os pares ficam atribuídos conforme os participantes que agarraram as pontas do mesmo par de atacadores.

Passo 3: Os participantes devem reunir-se nos pares que foram atribuídos. Cada elemento do par tem 2 minutos para partilhar um problema pessoal. Podem escolher um problema complexo e íntimo, ou algo menos complexo, têm liberdade de escolha. Enquanto um dos elementos fala por dois minutos, o outro ouve atentamente.

Passo 4: O formador deve explicar que não devem ser feitas perguntas, pois o ouvinte deve respeitar as escolhas que o transmissor da mensagem fez. Para tal, o ouvinte deve manter contacto visual, acenar, consentir e utilizar outras formas não verbais para motivar e confirmar. O ouvinte pode, ainda, fazer um breve resumo com as suas próprias palavras, como, por exemplo, “está a dizer que se sente só”. O transmissor da mensagem pode confirmar esta interpretação ou contradizê-la, dando mais explicações.

Passo 5: Após dois minutos, os elementos de cada par trocam de papéis.

Passo 6: No final da atividade, o formador deve pedir comentários sobre a atividade (O que consideraram mais fácil/mais interessante/desafiante/confortável: falar ou ouvir?)

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS

(que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais adequada)

--

5) O QUE OS FORMANDOS PODEM APRENDER COM ESTA ATIVIDADE

(Por favor, faça uma breve descrição do que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Os participantes vão ter oportunidade, não só de se conhecerem melhor, como também reforçar as suas competências de escuta ativa.

ATIVIDADE: Herança de Família

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua o tempo atribuído. Não escreva mais de 200 caracteres)

25'

Nesta atividade, os participantes formam grupos para trabalhar a criatividade, em equipa.

2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE

(Por favor, descreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)

1. Team Building.
1. Consciencializar para os benefícios dos jogos e da criatividade.

3) IMPLEMENTAÇÃO DA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES

(Por favor, descreva como aplicar esta atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)

Passo 1: Os participantes juntam-se em grupos de 4-5 elementos. É-lhes pedido que imaginem que são uma família.

Passo 2: O formador explica que foi encontrado um documento muito antigo, o qual menciona que cada família tem uma herança muito valiosa. Os grupos têm 5 minutos para decidir o que é, qual o seu aspeto e quais as suas propriedades mágicas.

Passo 3: Este objeto mágico está numa terra distante. Se as famílias querem recuperá-lo, têm de criar um tapete mágico que as leve até lá. Quanto mais

elaborado e bonito for o tapete, melhor voará, por isso os participantes têm de trabalhar em conjunto para o executarem da melhor forma possível. Cada grupo vai ter uma folha grande ou cartolina (1x1 m), tesoura, fita cola, fios de lã coloridos, papel autocolante e marcadores.

Passo 4: Quando os tapetes estiverem prontos, cada grupo deve fechar os olhos e imaginar que está a voar.

Passo 5: O formador deve explicar que todos os grupos chegaram, com sucesso, ao castelo do maléfico, que roubou a sua herança. Conseguiram encontrar os seus objetos mágicos, e estavam prestes a fugir, mas apareceram guardas! Estes guardas são cegos, mas muito sensíveis ao movimento, então todos têm de ficar estáticos.

Passo 6: Depois de todos os grupos conseguirem transformar-se numa estátua, o formador continua a história: Felizmente, os guardas foram embora. Os grupos podem regressar a casa. Mas durante o voo, os tapetes voadores mágicos ficaram verdadeiramente desgastados, pelo que deixaram de ser seguros e, conseqüentemente, os participantes devem virar os tapetes ao contrário. Enquanto voam, ninguém pode cair ao chão, pelo que têm de virar os tapetes enquanto estão em cima deles. Se alguém tocar no chão, morre, pelo que é fundamental que os participantes se ajudem mutuamente.

Passo 7: Quando todos os grupos completarem a tarefa, o formador termina a história: Os grupos chegaram a casa. As famílias têm de discutir onde vão manter a sua herança e como vão utilizá-la.

Passo 8: Cada grupo apresenta as suas ideias.

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS

(que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais adequada)

Podem ser utilizados outros materiais para criar os tapetes ornamentais.

5) O QUE OS FORMANDOS PODEM APRENDER COM ESTA ATIVIDADE

(Por favor, faça uma breve descrição do que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Os participantes vão ter oportunidade de reforçar as suas competências de cooperação.

ATIVIDADE: Colheita

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua o tempo atribuído. Não escreva mais de 200 caracteres)

25' Nesta atividade, os participantes vão reunir o conteúdo que poderão aplicar, após concluírem o módulo.
2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, descreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)
1. Reforçar as competências para listar e sistematizar informação 2. Reforçar o autoconhecimento.
3) IMPLEMENTAÇÃO DA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar esta atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)
Passo 1: Fotos de famílias devem ser cortadas em 4-5 peças. Cada participante recebe uma peça e encontra o seu grupo, encaixando as peças da mesma imagem. Passo 2: Os grupos são convidados a fazer uma lista dos conteúdos e ideias que aprenderam durante este módulo. De seguida, devem selecionar os três mais importantes. Passo 3: O formador coloca as ideias no quadro (não é necessário repetir informação). Passo 4: Os grupos devem refletir sobre as competências que consideravam necessárias e que, com as atividades, foram reforçadas. Devem, ainda, considerar ideias sobre como as atividades podem ser implementadas no envolvimento dos pais. Passo 5: O formador coloca as competências e as ideias no quadro (não é necessário repetir informação). Passo 6: Os participantes são convidados a sentarem-se num grande círculo. São colocadas diversas imagens no chão. Os formandos têm de escolher uma que, de certa forma, represente o que sentem. Os formandos devem refletir sobre a formação, mostrando a imagem e justificando a sua escolha.
4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais adequada)
--
5) O QUE OS FORMANDOS PODEM APRENDER COM ESTA ATIVIDADE (Por favor, faça uma breve descrição do que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)
Com esta atividade, os participantes serão capazes de rever, refletir e sistematizar os conteúdos que aprenderam durante o módulo.

MÓDULO VII – INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

“Os nossos sentimentos são o caminho mais genuíno em direção ao conhecimento”

Audre Lorde

As emoções são poderosas e devem ser tidas em consideração. As emoções têm uma importante influência na aprendizagem, no processo de tomada de decisão, na carreira, na criatividade, nos relacionamentos e na saúde. Neste módulo, iremos abordar a importância das emoções e introduzir o papel fundamental que as emoções desempenham no processo de mentoria.

Para atingir os objetivos acima mencionados, será necessário considerar os seguintes conteúdos:

- A. Reconhecer as emoções: da própria pessoa e dos outros
- B. Compreender as causas e as consequências das emoções
- C. Categorizar as emoções (com a maior precisão possível)
- D. Expressar as emoções de forma apropriada
- E. Regular eficazmente as emoções

O formato sugerido é pensado para dar aos formadores uma ideia de como combinar os diferentes exercícios dependendo dos objetivos da aprendizagem. Sugere-se ainda que os formadores adaptem os formatos de acordo com o grupo de participantes (ex: certas atividades não são adequadas para o grupo, certas atividades demoram um período mais longo para implementar, resistência dos formandos, etc.). Os formadores são encorajados a substituir estas atividades por outras que contribuam para a aprendizagem (vídeos ou outras ferramentas que apoiem no cumprimento do objetivo do módulo).

Plano de Sessão

Formação: Curso de Formação de Coordenadores de Mentores

Módulo: Inteligência Emocional		Formador:
Sessão nr.:	Duração: 180'	Data:
Objetivos Gerais:	Enfatizar a importância das emoções e introduzir o papel fundamental que as emoções desempenham no processo de mentoria.	
Resultados da Aprendizagem:	Compreender a importância de aumentar a literacia emocional; Iniciar uma mudança nas atitudes e no desenvolvimento de competências dos adultos que desempenham um papel central na criação de ambientes de aprendizagem para as crianças.	
Métodos:	Atividades e discussões.	
Conteúdo:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconhecer as emoções da própria pessoa e do outro; ✓ Compreender as causas e as consequências das emoções; ✓ Rotular as emoções (com a maior precisão possível); ✓ Expressar as emoções de forma apropriada; ✓ Regular eficazmente as emoções. 	

Duração	Atividades:	Recursos e Materiais:
20'	Mudar a lâmpada	<ul style="list-style-type: none"> ● colunas ● portátil, tablet ou telemóvel ● acesso à internet
50'	Medidor de Humor	<ul style="list-style-type: none"> ● fita cola ● cartolina (vermelha, verde, azul, amarelo) ● marcadores (vermelho, verde, azul, amarelo)
40'	O Governante	<ul style="list-style-type: none"> ● Anexo 1

		<ul style="list-style-type: none"> ● Pedacos de papel (Vermelho, verde, azul, amarelo) ● Marcador ● Canetas e lápis
55'	À volta da Zona dos Sentimentos	<ul style="list-style-type: none"> ● Quadro e papel ● marcadores ● Canetas e lápis ● Folhas de papel A4
15'	Questões-chave	<ul style="list-style-type: none"> ● Quadro e papel ● Marcadores ● Canetas e lápis ● Folhas de papel A4
35'	O meu melhor "Eu" (opcional)	<ul style="list-style-type: none"> ● Anexo 2 ● Quadro e papel ● Canetas e lápis ● Cores, autocolantes

Atividades

ATIVIDADE: Mudar a Lâmpada

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>20'</p> <p>No início desta sessão, o facilitador mostrará o seguinte vídeo do YouTube, em que um conjunto de Minions mudam uma lâmpada: https://www.youtube.com/watch?v=UdZ9P_tWFSw</p> <p>A atividade tem como propósito introduzir o conceito de trabalho de equipa. "Mudar a lâmpada" significa mudar de perspetiva e isto permite, consequentemente, introduzir a temática da Inteligência Emocional.</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Introduzir a temática das emoções e dos sentimentos. 2. Introduzir a conexão entre sentimentos e comportamento. 3. Divertir-se com o exemplo dos Minions.
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>

1. Os participantes vêem o vídeo em conjunto.
2. O formador pede aos participantes para formarem pares, pedindo-lhes de seguida para discutirem o que perceberam relativamente à equipa dos Minion: as suas interações, as suas expressões faciais, as competências no processo de tomada de decisão e o seu progresso. (5')
3. Depois de cada grupo terminar de responder às questões do ponto anterior, formam-se dois grupos atribuindo a cada formando o número 1 ou 2 e assim se constituindo os grupos. Nestes novos grupos, os formandos devem ser desafiados a pensar sobre a sua vida e em exemplos de situações da vida real que lhes lembrem as interações, as expressões faciais dos Minions. (10')
4. Pedir ao grupo que escolha duas interações e duas expressões faciais das enumeradas e que lhes atribua um sentimento. (5')
5. Cada grupo elege um representante que irá apresentar as semelhanças que foram estabelecidas entre as suas experiências e os Minions.

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS

(Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

Como alternativa, e no caso do grupo de formandos ser muito grande, podem ser constituídos 4 grupos em vez de 2.

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Introdução à relação entre emoções e comportamento.

As pessoas expressam e externalizam os seus sentimentos de várias formas (expressão facial, sons, interações).

Preparar o grupo para atividades futuras.

ATIVIDADE: Medidor de Humor

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)

50'

Esta atividade foi desenhada para empoderar as pessoas no sentido de as tornar capazes de se exprimirem. É uma introdução à abordagem da Inteligência Emocional. É também um instrumento que pode ser usado junto de pessoas que não são capazes (nesse momento) de expressar claramente aquilo que estão a sentir (o seu humor).

2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE

<p>(Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<ol style="list-style-type: none">1. Reconhecer sentimentos (introduzir o Medidor de Humor).2. Apresentar as 4 áreas principais do Medidor de Humor.3. Estabelecer relações entre níveis de energia e de prazer.
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>1.Introduzir o Medidor de Humor (ver a imagem abaixo) (10-15')</p> <p>O Medidor de Humor é um instrumento desenvolvido pela Centro de Inteligência Emocional de Yale. O Medidor de Humor foi desenhado para ajudar as pessoas de todas as idades a reconhecer emoções – das próprias e do outro – de modo a desenvolver estratégias que lhes permitam lidar com estas emoções (regulando-as, usando palavras adequadas). Este instrumento tem o potencial de fornecer às pessoas uma “linguagem” que lhes permita falar sobre os seus sentimentos.</p> <p>O Medidor de Humor é um quadrado dividido em 4 quadrantes – vermelho, azul, verde e amarelo – representando cada um deles um conjunto de sentimentos. Diferentes sentimentos são agrupados de acordo com o seu nível de energia e de prazer.</p> <p>2.Os quatro quadrantes:</p> <ul style="list-style-type: none">• Zona Amarela (alta energia, alto prazer): agradável, feliz, alegre, esperançoso, focado, otimista, orgulhoso, alegre, animado, brincalhão, animado, emocionado, inspirado, etc.• Zona Verde (baixa energia, alto prazer): à vontade, calmo, tranquilo, seguro, agradecido, abençoado, satisfeito, relaxado, amoroso, equilibrado, confortável, acolhedor, despreocupado, suave, pensativo, sereno, etc.• Zona Vermelha (muita energia, baixo prazer): irritado, irritado, preocupado, assustado, nervoso, tenso, perturbado, zangado, furioso, em pânico, stressado, ansioso, etc.• Zona Azul (baixa energia, baixo prazer): apático, entediado, triste, cabiz baixo, inquieto, miserável, deprimido, desanimado, exausto, sem esperança, alienado, desanimado, desesperado, descrente, desapontado, etc. <p>3.Relação entre níveis de energia e prazer. Como visto acima, cada quadrante é representado pela relação entre o nível de energia e de prazer.</p> <p>Descrição da Atividade:</p> <p>Fazer um gráfico de tamanho real no chão, usando fita adesiva e grandes pedaços de papel vermelho, amarelo, verde e azul. Cada área deve ter cerca de 1m x 1m de largura (ou ser suficientemente grande de modo que cada pessoa se possa situar dentro do próprio gráfico).</p> <p>Atribuir palavras que caracterizem as emoções dos elementos do grupo (escolher a partir da lista acima apresentada) ou pedir a cada um deles que escolha a palavra que melhor caracteriza a forma como se está a sentir.</p>

Convidar os formandos a escrever a sua palavra num pequeno papel e, na parte de trás, escrever a sua definição desse mesmo termo. De seguida, pedir que colem a palavra que representa a sua emoção na própria camisola. (10')

Questionar os formandos sobre o seguinte:

- A. Este sentimento é agradável ou desagradável?
- B. Este sentimento remete para níveis de energia altos ou baixos?

Com base nas respostas, convidar os membros do grupo a localizarem-se na zona do gráfico a que corresponde a sua emoção: Vermelho, Azul, Amarelo, Verde (isto poderá ter que ser feito em várias fases, dependendo do tamanho do grupo. (10-15')

Finalmente, convidar os formandos a explicar as suas emoções e o porquê de se situarem nessa determinada zona. Abrir espaço para a partilha e para uma discussão assente no respeito, no caso de haver diferentes entendimentos sobre as palavras que refletem as emoções. (10')

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS

(Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

Se não houver espaço para implementar a atividade como foi descrito acima, o formador pode criar um Medidor de Humor de acordo com o espaço disponível (na parede, por exemplo, se não houver um local no chão que o permita fazer).

O formador deve escolher um local onde se possam aplicar as quatro cores. A partir daqui, a atividade pode prosseguir como foi descrita.

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Os participantes deverão ser capazes de reconhecer as emoções e classificá-las com base no nível de energia e de prazer que lhes atribuem.

NOME DA ATIVIDADE: O Governante

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)

40'

O Governante vem no seguimento do Medidor de Humor.

Na primeira atividade, os participantes ficaram a conhecer o Medidor de Humor. Tornaram-se capazes de reconhecer em que zona se situam as suas emoções

(vermelha, azul, amarela, verde). Durante esta atividade, os participantes irão aprofundar as questões relacionadas com a Inteligência Emocional a partir de:

Reconhecimento das emoções

Compreensão das emoções

Categorização das emoções

Regulação das emoções

2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE

(Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)

1. Identificar os sinais que ajudam a compreender o que cada pessoa está a sentir.
2. Compreender as causas e as consequências de uma emoção.
3. Categorizar as emoções.
4. Compreender como expressar emoções de uma forma aceitável do ponto de vista social.
Aprender a diminuir, aumentar ou manter a intensidade de uma emoção.

3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES

(Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)

1. Os participantes (em grupos formados a partir da atividade anterior) serão desafiados a completar o Anexo 1. (15-20')
2. Quando os participantes completarem a tarefa, cada grupo terá 10 minutos para refletir sobre a sua experiência.

Questões par a reflexão:

O que pensaram sobre a tarefa?

Encontrou alguma dificuldade na realização deste desafio? Explique porquê.

Que parte considerou ser a mais fácil? Explique porquê.

Na sua opinião, o que melhoraria esta atividade?

3. No fim do tempo previsto, cada grupo deverá escolher um voluntário para apresentar um resumo das suas discussões.
(10')

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS

(Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

–

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Os formandos devem começar a estar conscientes da forma como as emoções que experienciam impactam o que fazem, o que pensam, o seu padrão de decisões, a forma como se relacionam com o outro de modo a tornar-se uma pessoa mais aberta, mais produtiva e mais afetiva.

Anexo 1: O Governante

Sentimento: _____

Reconhecer	Como é que determinado sentimento se reflete nos nossos rostos e corpos e como é que é entoado pelas nossas vozes?
Compreender	Que tipo de coisas é que acontecem que nos fazem sentir de uma determinada forma? Em que medida é que vivenciar os sentimentos de uma determinada forma afeta o comportamento?
Caracterizar	Qual é a definição/palavra para este sentimento? Que outros sentimentos estão relacionados com este sentimento?
Expressar	Quando tens este sentimento, o que podes fazer para o expressar de forma apropriada?
Regular	Habitualmente gostas de te sentir desta forma? Se sim, o que podes fazer para experienciar este sentimento mais vezes ou pra ajudar outras pessoas a vivenciarem este sentimento? Se não, o que é que podes fazer para alterar o teu sentimento ou ajudar um amigo a alterar os seus sentimentos?

ATIVIDADE: À volta da Zona dos Sentimentos

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)

55'

Normalmente esta atividade sucede a do Governante.

A partir do momento em que os formandos começam a perceber como “Governar” as suas emoções, começam a ser capazes de se movimentar nos Quadrantes/nas Zonas. Como mentores, os indivíduos serão chamados a transferir o que aprendem na sua vida para o processo de mentoria. Em simultâneo, o serem capazes de se movimentar ao longo dos quadrantes antes, durante e depois do processo de mentoria é uma competência muito útil durante o processo de mentoria.

2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE

(Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)

1. Reconhecer as emoções que possam emergir na relação de mentoria.
2. Compreender as teorias da rotulagem
3. A expressão das emoções (relação entre emoção e comportamento)
4. Gestão das emoções (steps).

3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)

Passo 1: O formador pede aos participantes que voltem aos grupos iniciais formados na zona da Atividade Sentimental. Pede-lhes que voltem aos respetivos quadrantes. Assim que lá estiverem, ser-lhes-á pedido que se lembrem do seu sentimento e das definições que forneceram. Com base nos sentimentos, nas definições e no que têm experimentado até agora, os membros do grupo serão convidados a desenvolver estratégias para passar de um quadrante para o próximo. (ex: mover-se do Vermelho para o Verde; mover-se do Azul para o Amarelo. (15')

Passo 2: Será pedido aos participantes que completem a atividade nos grupos. E que criem estratégias em 15 minutos.

Quando criarem a estratégia, terão que escolher para onde se querem deslocar primeiro (para que quadrante). Assim que decidirem, terão que definir a estratégia a adotar.

Passo 3: Cada grupo apresenta os seus resultados (15').

Passo 4: Com base nas apresentações, o formador irá reunir no quadro da sala a informação mais relevante de cada grupo. A partir desta informação, o formador irá sumarizar a informação da atividade (10').

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

Se houver um número muito desproporcional de participantes na atividade anterior, o grupo deve ser reorganizado. Formas de concretizar isto: contar de 1-4; divisão por altura, cor dos sapatos, cor da camisola (preto, colorido, branco, com imagens, etc.).

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Os participantes serão capazes de identificar os sentimentos que surgem nas relações de mentoria. Serão ainda capazes de descrever os comportamentos capazes de despoletar os sentimentos que preferem. Os formandos apresentarão ações, ferramentas, técnicas (criadas por eles próprios, o que demonstra um sentido de propriedade) para regular sentimentos indesejados e geradores de conflito. Os objetivos comuns têm o potencial de motivar os indivíduos e de os responsabilizar pelas mudanças que desejam alcançar.

ATIVIDADE: O meu melhor “Eu”

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>35'</p> <p>Os participantes são convidados a imaginar o “eu” perfeito, e modo a implementar, ainda que apenas a um nível imaginário, (para o presente) as técnicas, ferramentas identificadas na atividade anterior. Esta atividade permitirá aos participantes refletir sobre o seu comportamento e sobre o seu melhor "eu" (feliz, relaxado, confortável, calmo, etc.).</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificação de características que valorizam a sua personalidade (melhor “eu”). 2. Comparar o "eu" real com o melhor "eu". 3. Revisitar estratégias desenvolvidas na atividade anterior, de modo a facilitar a viagem do “eu” real ao melhor “eu” (revisitar as estratégias permitirá que as pessoas apresentem recursos adicionais).
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Esta é uma atividade individual. Há a possibilidade de trabalhar em grupos mais pequenos (ver alternativas).</p> <p>Passo 1: Descreva-se usando a forma como se vê no trabalho (qualidades, defeitos, e certos comportamentos). (5')</p> <p>Passo 2: Por favor, imagine que se olha ao espelho e olha de novo para si no seu melhor "eu". Como se parece o seu melhor "eu"? Descreva o seu melhor "eu" usando 5 das suas melhores qualidades. Ver Anexo 2 para uma imagem do melhor "eu". Os participantes serão convidados a usar a sua imaginação para apresentar o seu melhor "eu" (cor, palavras, autocolantes emoji, etc.) (10')</p> <p>Passo 3: Uma vez estabelecidas as cinco qualidades superiores, enumerar um ou dois comportamentos específicos para cada qualidade. (5')</p> <p>Passo 4: Das cinco qualidades mais importantes, escolher duas que considere mais importantes. Desenvolver um plano estratégico para mudar o seu “eu” atual para se tornar o seu melhor “eu”, a fim de ACREDITAR ESTA QUALIDADE. (15')</p>
<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)</p>

Os participantes irão visualizar o seu “eu” atual/presente (como um grupo).
Descreverão certas qualidades, defeitos, comportamentos.

Os participantes serão convidados a visualizar o seu melhor “eu” (como um grupo),
nomear cinco qualidades superiores do grupo, listar um ou dois comportamentos
específicos para cada qualidade.

Os grupos escolherão duas das cinco qualidades que acreditam ser as mais
importantes. Juntos, desenvolverão uma estratégia para atingir esses objetivos
(passando do “eu” atual para o melhor “eu”).

Cada grupo apresentará o "MELHOR "Eu".

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que
exemplos podem ser dados pelos formadores)

Consciência das suas qualidades e defeitos (ou trabalho em áreas em progresso).
Estabelecer relações entre as qualidades/defeitos percebidos e o comportamento.
Criar um objetivo (o melhor "eu") ao qual podem aspirar.

Estratégias de Brainstorming para alcançar o seu objetivo.

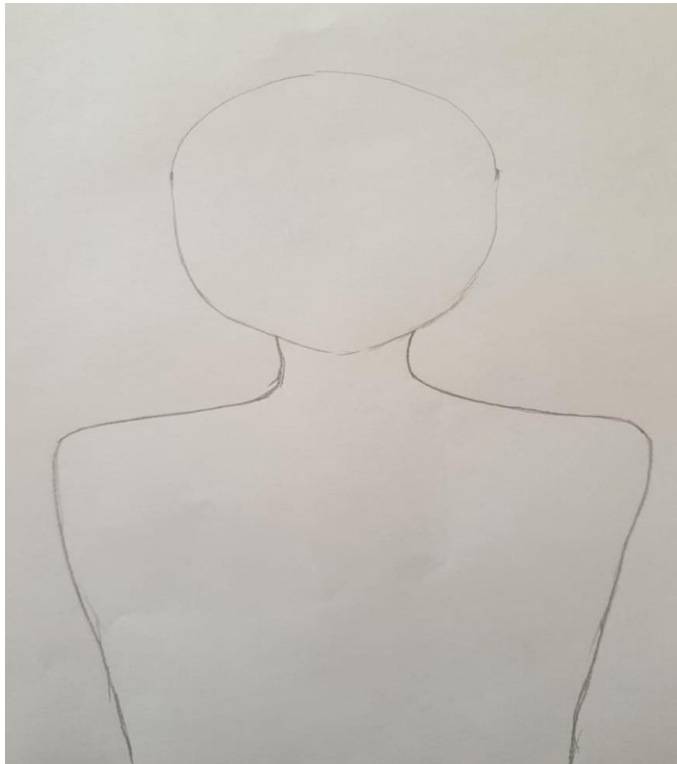
Estratégias de motivação para a mudança.

Prestação de contas.

Anexo 2

Melhor “Eu”

No desenho abaixo, escrever as suas 5 qualidades que melhor descrevem o seu "eu".
Pode utilizar cores, autocolantes ou qualquer outro meio que tenha à sua disposição
para personalizar o seu desenho (é apresentado um esboço de uma pessoa porque
não tem de ser perfeito e está aberto à imaginação de todos).



No quadro abaixo, enumere um ou dois comportamentos específicos para cada qualidade.

Qualidade	Comportamento
1	
2	
3	
4	
5	

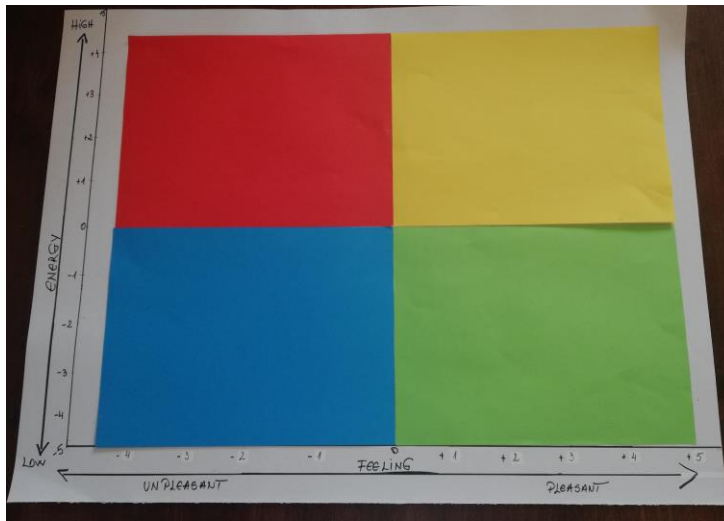
ATIVIDADE: Questões-chave

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

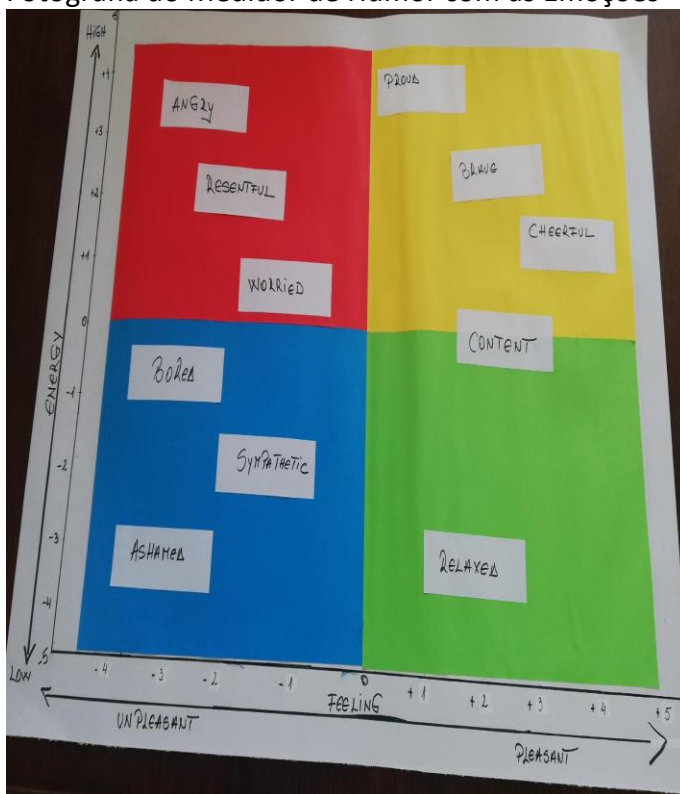
(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)

15'
Atividade de encerramento. Proporciona uma oportunidade de partilhar o que foi aprendido, e o que foi relevante para os participantes.
2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)
1. Listar ideias-chave do workshop e nomear a sua importância. 2. Avaliação informal. 3. Partilha, feedback.
3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)
Passo 1: Para cada um dos quatro grupos criados na quarta atividade, o formador deve fornecer uma folha de papel. O formador pede a cada grupo que escreva 4 perguntas que considera serem as melhores para avaliar as ideias-chave do workshop (5'). Passo 2: Uma vez escritas as perguntas, o formador pega na folha e entrega-a ao grupo seguinte no sentido dos ponteiros do relógio. Passo 3: Todos os grupos respondem às perguntas recebidas.
4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)
Existe a opção de utilizar esta atividade individualmente. O formador pode pedir a cada membro do grupo que pegue num pedaço de papel e escreva 4 perguntas que julgue ser a melhor forma de avaliar as ideias-chave do workshop. Uma vez concluída esta tarefa, o formador reúne todos os papéis (com a face para baixo) sobre uma mesa ou no meio do chão e pede a cada participante que pegue num. Em seguida, o formador pede a cada participante que responda às perguntas.
5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)
Partilhar a experiência individual informalmente. Resumir as ideias trabalhadas. Avaliação.

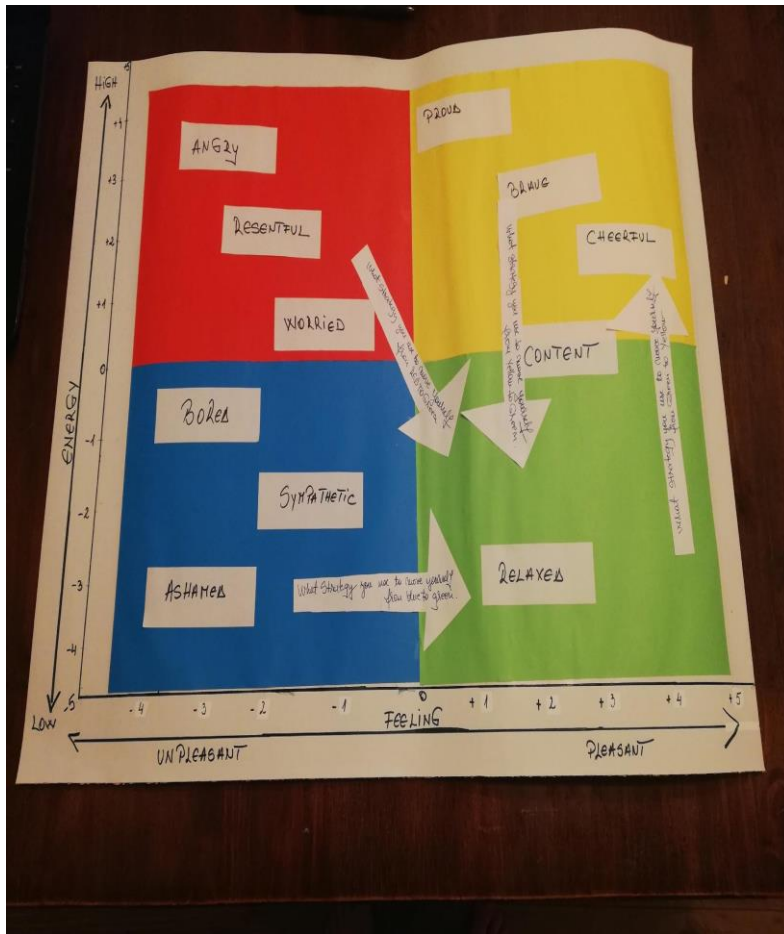
Fotografia do Medidor de Humor



Fotografia do Medidor de Humor com as Emoções



Medidor de Humor (estratégias para mudar a zona/o quadrante))



MÓDULO IX – PROCESSO DE MENTORIA

Plano de Sessão

Formação: Curso de Formação de Coordenadores de Mentores

MÓdulo: Distribuição de mentoria		Formador:
Sessão nº.:	Duração: 180'	Data:
Objetivos gerais:	Com este módulo, o nosso objetivo é fornecer informação e conhecimentos chave sobre como proporcionar um processo de mentoria aos mentores.	
Resultados da aprendizagem:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Compreender as responsabilidades de um mentor num processo de mentoria, de modo a desempenhar o seu papel de forma eficaz. 2. Reconhecer o âmbito e as limitações do papel do mentor, ajudando a estabelecer limites e limites claros na relação mentor-mentorando. 	
Métodos:	Presencial / Exercícios práticos	
Conteúdo:	<ul style="list-style-type: none"> • O conceito de mentoria e o papel/responsabilidades dos Mentores; • O esquema de mentoria do ParentRus 	

Hora	Actividades:	Recursos e materiais:
30'	Apresentação	<ul style="list-style-type: none"> • computador • projector • PPT (PRU IO5 Mentoring delivery) • Papéis de flipchart • marcadores
15'	Storyboard	<ul style="list-style-type: none"> • modelos de storyboard impressos (1 por participante) • flipchart • marcadores

20'	Guia com os olhos vendados	<ul style="list-style-type: none"> • ligaduras (para metade dos participantes) • flipchart • marcadores
30'	Construção de um avião	<ul style="list-style-type: none"> • fotografias/origamis impressos (1 por grupo) • flipchart • marcadores
15'	Resolução de problemas	<ul style="list-style-type: none"> • cubos de açúcar • flipchart • marcadores
20'	Atravessar a linha	<ul style="list-style-type: none"> • flipchart • marcadores
30'	Dramatização	<ul style="list-style-type: none"> • cartões de papel
10'	Colheita	<ul style="list-style-type: none"> • papéis de flipchart • marcadores de cor

Atividades

ATIVIDADE: Apresentação

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>30'</p> <p>Os participantes assistem à apresentação sobre a mentoria; os benefícios da mentoria; os princípios da mentoria; as fases da relação de mentoria e têm uma discussão em pequenos grupos.</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<p>1. Compreender as responsabilidades de um mentor num processo de mentoria.</p> <p>2. Reconhecer o âmbito e as limitações do papel do mentor.</p>
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>

Passo 1: Os participantes assistem à apresentação.

Passo 2: Os participantes formam pequenos grupos e discutem as suas dúvidas e receios pessoais sobre as suas responsabilidades, tomando notas num quadro.

Passo 3: Os grupos apresentam as suas notas.

Passo 4: O formador comenta as dúvidas e receios, reconhecendo-os como válidos e persuadindo os participantes a apoiarem-se uns aos outros.

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS
(Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

-

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM
(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Os participantes reconhecem as suas responsabilidades e partilham os seus receios. A discussão ajuda-os a enfrentar os seus medos e a apoiarem-se uns aos outros.

ATIVIDADE: *Storyboard*

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE
(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)

15'

Centrando-se no tema do PARENT'R'US, este quadro permite aos participantes desenhar/escrever as diferentes etapas do seu envolvimento com a escola das crianças, momentos importantes, sempre por ordem cronológica.

2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE
(Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)

1.Promover a auto-reflexão dos mentores relativamente ao seu envolvimento com a escola.

1.Criar uma representação da vida do participante, mostrando o seu caminho e evolução até agora.

3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES
(Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)

Passo 1: Deve ser dado um modelo de *storyboard* a cada participante.
 Passo 2: Os participantes têm 10 minutos para preencher o *storyboard*.
 Passo 3: O formador pede ao(s) voluntário(s) para o(s) apresentar.
 Passo 4: O formador encerra a atividade, mencionando que os mentores podem apresentar o seu guião aos seus mentoriandos.

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS
 (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)







Os formadores podem escolher outro tópico para o guião. Embora, seria importante e interessante que estivesse relacionado com a educação/escola.

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM
 (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

No final desta atividade, os participantes estarão mais conscientes da importância do auto-conhecimento relativamente ao seu envolvimento parental com a escola dos seus filhos. Assim, terão a oportunidade de apresentar o seu próprio guião aos seus mentorandos e permitir que estes os conheçam melhor. Podem encontrar pontos em comum e acordar estratégias para melhorar o envolvimento parental em contexto escolar.

Exemplo de *Storyboard*



Scene:	Scene:	Scene:
		
.....
Scene:	Scene:	Scene:
		
.....

ATIVIDADE: Guiar com os olhos vendados

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>20' Os participantes trabalham em pares: um está de olhos vendados e o outro está de costas para o guiar. O facilitador deve preparar um caminho para os participantes passarem. Não pode haver instruções verbais, apenas através do toque no ombro.</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<p>1.Sensibilização para a importância da confiança entre o mentor e o mentorando. 2.Refletir sobre o poder da comunicação.</p>
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1: Antes da sessão, o formador deve organizar um caminho a seguir pelos participantes; deve ser um caminho claro para evitar acidentes, mas oferecendo algumas barreiras ou desafios (mesas, cadeiras, etc.). Passo 2: O formador pede aos participantes que formem pares e escolham quem está vendado e quem é o guia. Passo 3: O formador move os participantes para o "ponto de partida" e mostra aos guias onde se encontra o "ponto final". Passo 4: Os pares começam a caminhada; no final, todos os participantes se sentam e discutem a experiência. Os participantes que foram vendados falam primeiro e contam os seus sentimentos, depois os guias falam sobre como planejaram a tarefa Passo 5: Os participantes podem mudar de papel no final, se assim o desejarem.</p>
<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)</p>
<p>Se o número de participantes for grande, o formador pode pedir a três participantes que desempenhem o papel de "observador", tomando notas sobre como os pares implementaram a atividade e que desafios surgiram.</p>
<p>5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)</p>
<p>No final desta atividade, os participantes estarão mais conscientes da importância da confiança e da comunicação numa relação. Estarão mais concentrados em como mostrar confiança aos mentorandos e as barreiras potenciais que podem surgir quando a comunicação falha. Além disso, esta atividade pode também chamar a atenção para a importância dos objetivos comuns e que tanto o mentor como o aprendiz devem reconhecer o objetivo que perseguem: pode acontecer que os</p>

participantes vendados se sintam inseguros porque não sabem para onde se estão a deslocar.

ATIVIDADE: A construção de um avião

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>30'</p> <p>Cada grupo deve construir um avião de papel. O avião de papel deve ser lançado e atingir um objetivo, o primeiro grupo a completar tem 10 pontos, o avião que for mais longe 15 pontos.</p> <p>Cada grupo será composto por um gestor de mentores, um mentor e um mentorando. Cada participante tem um papel nesta atividade e o principal objectivo é aumentar a consciência sobre a importância do feedback num processo de mentoria.</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<ol style="list-style-type: none">1. Compreender a importância do feedback.2. Compreender os papéis de cada pessoa num processo de mentoria.
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1: O formador pede aos participantes que formem grupos de 3: coordenador, mentor e mentorando. O grupo decide quem é quem.</p> <p>Passo 2: Cada grupo terá uma fotografia/origami com instruções para construir um avião de papel.</p> <p>Passo 3: O mentorando deve construir o avião de papel de acordo com as instruções do mentor (que terá em consideração a imagem dada ao grupo). O gestor do mentor observa a interação.</p> <p>Passo 4: Lançam o avião de papel.</p> <p>Passo 5: Discussão em grupo sobre o feedback.</p>
<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)</p>
<p>Cada formador pode decidir que origami quer utilizar. O objetivo é ter uma base para o mentor orientar o mentorando.</p>
<p>5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)</p>

O feedback do Mentor. Reforço positivo. Orientação.

ATIVIDADE: A resolução de problemas

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>15' Atividade a desenvolver em pares. Cada pessoa tem um papel: um é o mentor e o outro é o mentorando. O mentorando será vendado e terá de construir uma torre de cubos de açúcar apenas com base nas diretrizes do mentor. Os participantes experienciam a importância do comportamento/atitude que o mentor deverá ter em relação ao mentorando.</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<p>1. Compreender o papel do mentor numa relação/processo de mentoria 2. Aumentar a consciência da atitude correta que um mentor deve ter quando interage com o mentorando.</p>
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1: O formador pede aos participantes que formem pares e decidam quem é o mentor e quem é o mentorando. Passo 2: O formador dá 12 cubos de açúcar a cada par. Passo 3: Os mentores vendam os mentorandos. Os mentorandos devem construir uma torre de 12 cubos de acordo com a orientação do seu mentor. Passo 4: Discussão sobre o apoio do mentor: Será que o mentor deu motivação? O mentor elogiou o mentorando? O mentor foi impaciente?</p>
<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)</p>
<p>-</p>
<p>5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)</p>
<p>Refletir sobre a importância de dar feedback. Refletir sobre a dicotomia entre ajuda sem perguntar vs. ajuda apenas se se perguntar e como ela influencia a mentoria</p>

ATIVIDADE: Atravessar a linha

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>15'</p> <p>Os pares terão a oportunidade de se tocarem uns aos outros com diferentes partes do corpo. A atividade termina quando os pares se sentem demasiado desconfortáveis para seguir as instruções. O principal objetivo desta atividade é aumentar a consciência relativamente aos limites e fronteiras numa relação de mentoria.</p> <p>Estando conscientes da importância dos limites e fronteiras, os participantes podem ser agrupados em pares para criar um código de conduta para o programa de mentores</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<p>1.Fazer com que os participantes se sintam gradualmente desconfortáveis, a fim de os fazer compreender os seus próprios limites.</p> <p>2.Aumentar a consciência do facto de que cada pessoa tem uma zona de conforto.</p>
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1: O formador pede aos participantes para ficarem na frente de um parceiro (em pares).</p> <p>Passo 2: Cada par deve seguir as instruções do formador, tocando "cotovelo a cotovelo"; "ombro a ombro"; "dedo a dedo"; "joelho a joelho"; "palma da mão a palma da mão"; "cara a cara"; "pescoço a pescoço"; "nariz a nariz".</p> <p>Passo 3: Discussão em grupo. O formador deve promover a consciência relativamente aos limites na relação de mentoria.</p> <p>Passo 4: O grupo deve criar um código de conduta. Os participantes são emparelhados e juntos criam um código de conduta para o programa.</p> <p>Passo 5: Partilha e discussão dos principais tópicos a considerar.</p>
<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)</p>
<p>O formador pode adaptar as perguntas orientadoras no diapositivo 14. O importante é promover a discussão e melhorar a sensibilização dos participantes relativamente aos limites e fronteiras na relação de mentoria.</p>
<p>5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)</p>

Cada pessoa tem uma zona de conforto.
Os mentores devem estar cientes de como sabem quando se sentem desconfortáveis.
O conforto muda se o contexto (pessoa, ambiente) mudar.
Os gestores dos mentores devem estar conscientes de muitas maneiras de saber se outra pessoa se sente desconfortável.

ATIVIDADE: Role-play

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)
30' Jogar e analisar um jogo situacional, feedback para os jogadores.
2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)
1.Prática de mentoria. 2.Procura de soluções para situações difíceis.
3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)
Passo 1: O formador introduz a situação. Passo 2: Os participantes são voluntários: uma pessoa é o mentor, a outra é o mentorando. Os jogadores sentam-se em duas cadeiras, os outros participantes opõem-se a eles em forma de U. Passo 3: Os voluntários recebem informação sobre o seu papel - com base na qual atuam durante alguns minutos. Passo 4: O grupo discute a situação e os seus sentimentos, dando feedback à pessoa que atua como mentor. Exemplos para o exercício situacional 1. O James chegou à escola mais tarde, depois das oito da manhã, uma vez que dormiu um pouco mais o que o habitual. Por isso, não foi registado na lista de almoços e não almoçou. Porém, esta criança tem um problema de insulina, pelo que a omissão de uma refeição é um problema para o seu corpo. O pai queixa-se desta história durante a mentoria. (Os pais informaram a escola sobre o problema de insulina da criança, quando a criança iniciou a escola 3 anos antes).

Pontos de discussão:

- Quais são as soluções que o mentor recomenda aos pais, como pode ele/ela conseguir que o ponto de vista do professor também seja ouvido;
- Como pode o mentor preparar os pais para a conversa com o professor - vantagens e desvantagens da presença do mentor no local.

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS
(Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

O formador pode adaptar as perguntas orientadoras no diapositivo 14. O importante é promover a discussão e melhorar a sensibilização dos participantes relativamente aos limites e fronteiras na relação de mentoria.

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM
(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Cada pessoa tem uma zona de conforto.
Os mentores devem estar cientes de como sabem quando se sentem desconfortáveis.
O conforto muda se o contexto (pessoa, ambiente) mudar.
Os coordenadores de mentores devem estar conscientes de que há muitas maneiras de perceber se a outra pessoa se sente desconfortável.

ATIVIDADE: A colheita

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE
(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)

10'

Os participantes resumem o que aprenderam no módulo.

2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE
(Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)

1. Colher o que apreenderam.

3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES
(Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)

Passo 1: Os participantes formam três grupos. Cada grupo recebe uma folha e marcadores de cor e tem um minuto para escrever ou desenhar qualquer coisa de que se lembrem do módulo.

Passo 2: Após um minuto, o formador toca uma campainha e os participantes formam novos grupos e olham para a outra folha de papel, acrescentando tudo o que acharem que falta no papel.

Passo 3: Após mais um minuto, o formador toca novamente um sino, os participantes passam para a última folha de papel que ainda não viram, discutem quais são as três coisas mais importantes nesse papel e fazem um círculo em torno delas. Eles têm um minuto para completar a tarefa.

Passo 4: Os grupos apresentam o papel de com as três coisas que rodearam.

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS
(Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

-

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM
(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Os participantes memorizarem os conteúdos mais importantes do módulo.

APRESENTAÇÃO EM POWERPOINT

1: Envolvimento dos pais na escola para aumentar o aproveitamento dos alunos
Curso de Formação para Mentores
O processo de Mentoria

2: Resultados da aprendizagem deste módulo

Objetivo: Com este modelo, pretendemos fornecer informações e conhecimentos-chave sobre como realizar um processo de mentoria

Resultados da aprendizagem:

1. Compreender as responsabilidades de um mentor num processo de mentoria, de modo a atuar de forma eficaz.
2. Reconhecer o âmbito e as limitações do papel do mentor, ajudando a estabelecer limites claros na relação mentor-mentorando.


3: Neste módulo, falamos de:

- O conceito de tutoria e o papel/responsabilidades dos mentores
- Esquema de mentoria do PARENT'R'US

4.: O que é a mentoria?

A mentoria é um processo através do qual um indivíduo oferece know-how profissional, bem como apoio a um colega menos experiente ou a um potencial colega (mentorando).

O mentorando beneficia da experiência e dos conhecimentos do mentor. Um mentorando é alguém menos experiente.

 O mentor neste processo pode exercer vários papéis:
Professor, conselheiro, treinador, defensor, patrocinador

A mentoria tem o potencial de ter resultados mutuamente benéficos (tanto a nível profissional como pessoal).

5: Benefícios da Mentoria

Para Mentorandos

- Apoio, encorajamento, amizade
- Conhecimento
- Debates/partilha de ideias
- Feedback construtivo
- Aumento da auto-confiança
- Reflexão

Para Mentores

- Colaboração
- Desenvolvimento pessoal
- Satisfação pessoal

6: Princípios de mentoria

Gere o relacionamento com o mentorando

Encoraja o mentorando

Potencia as capacidades e qualidades dos indivíduos acompanhados

Ensina o mentorando

Oferece respeito e garantia

Responde às necessidades dos indivíduos acompanhados

7: Esquema de mentoria de pais do ParentRus

8: Etapas da relação de mentoria

Conhecer --> Entre na relação --> Diagnóstico --> Objetivos --> Métodos --> Capacitação --> Supervisão --> Avaliação --> Encerramento: verificar, verificar as necessidades, melhorar

9: Conhecer

Atividade: Storyboard

10: Aprofundar a relação

Atividade: Orientação de outros

11: Feedback

Resposta ao desempenho de uma pessoa de uma tarefa que serviu de base para a sua melhoria

- Maximizar o potencial de uma pessoa
- Sensibilizar

"O feedback consiste em dar informação de uma forma que encoraje o destinatário a aceitá-la, refletir sobre ela, aprender com ela e, esperamos, fazer mudanças para melhor"

MÓDULO IX – CONSCIENCIALIZAÇÃO SISTEMÁTICA

Plano de Sessão

Formação: Curso de Formação de Coordenadores de Mentores

Módulo: ConsciencIALIZAÇÃO Sistemática		Formador:
Sessão nº.:	Duração: 120'	Data:
Objetivos gerais:	Introduzir o modelo bio-ecológico Aumentar a consciência sobre a relação entre os sistemas e os seus efeitos sobre a pessoa Criar oportunidades de troca de conhecimentos e experiências	
Resultados da aprendizagem:	Familiarizar-se com o ecossistema dos mentorandos Estar consciente do privilégio e da opressão Estar consciente da relação e do impacto de vários sistemas no indivíduo	
Métodos:	Atividades e discussões.	
Conteúdo:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconhecer o privilégio em si mesmo e nos outros ✓ Compreender as causas e consequências da opressão ✓ Expressar opiniões de forma apropriada ✓ Prática forma de lidar com situações difíceis 	

Duração	Atividades:	Recursos e materiais:
15'	O meu nome completo	<ul style="list-style-type: none"> para a bola de malabarismo: 4 bolas de ténis ou de plástico
30'	A pessoa que eu menos quero ser	<ul style="list-style-type: none"> marcadores, papel de quadro branco, fita adesiva ou almofadas adesivas
30'	Jantar extraterrestre	<ul style="list-style-type: none"> imagens de mesas de jantar caneta, papel e lápis/marcadores de cor para pares
30'	A critical approach to today's school	<ul style="list-style-type: none"> vídeo template
15'	O telegrafo	<ul style="list-style-type: none"> markers, flipchart, pens and pencils, A4 paper, sticky notes

Atividades

ATIVIDADE: O meu nome completo

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>15'</p> <p>O objetivo desta atividade é o de partilhar histórias, histórias culturais e cultivar a compreensão interpessoal. É uma forma não conflituosa de mostrar as diferenças que não requer uma dinâmica "nós contra eles". Há também uma oportunidade para as pessoas fazerem perguntas e conversarem depois de todos no grupo terem a oportunidade de falar sobre o seu "nome mais completo".</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<ol style="list-style-type: none"> Partilhar histórias, histórias culturais, cultivar a compreensão interpessoal. Quebrar o gelo. Destacar as diferenças e os pontos comuns.
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>

Passo 1: O formador começa por reunir um grupo - não mais de 5 ou 6 pessoas. Os participantes dão a volta e partilham a história do seu nome. Os participantes devem responder às seguintes perguntas e contar a história por detrás da mesma:

- Quem lhe deu o seu nome? Porquê esse nome?
- Sabe a origem étnica do seu nome?
- Tem algum apelido? Em caso afirmativo, como os obteve?
- Qual é o seu nome preferido?

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS

(Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

Jogo da bola de malabarismo: Todos se mantêm num círculo fechado. O treinador começa por atirar a bola a alguém no círculo, dizendo o seu nome enquanto a atira. Continuam a apanhar e atirar a bola, estabelecendo um padrão para o grupo. (Cada pessoa deve lembrar-se de quem recebeu a bola e para quem a atirou). Uma vez que todos tenham recebido a bola e estabelecido um padrão, o treinador introduz uma ou duas bolas a mais, para que haja sempre várias bolas a serem atiradas ao mesmo tempo, seguindo o padrão estabelecido.

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

Conhecer-se uns aos outros. Quebrar o gelo. Auto-divulgação. Tolerância.

ATIVIDADE: A pessoa que eu menos quero ser

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)

30'

Atividade destinada a forçar as pessoas a fazer escolhas sobre privilégios versus qual o nível de opressão que acreditam ser o pior. Oferece a possibilidade de notar a influência que a consciência sistémica pode ter na compreensão do outro lado da história enquanto promove simultaneamente a inclusão.

2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE

(Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)

1. Sensibilização para o privilégio individual.
2. Sensibilização sobre os preconceitos pessoais.
3. Reconhecer a opressão.

3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES

(Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)

Passo 1: O formador começa por explicar que as identidades - privilégios e questões opressivas - foram escolhidas ao acaso. O treinador deve editar as personalidades para que não haja circunstâncias que representem exatamente alguém na sala.

Passo 2: O formador coloca várias identidades com um privilégio e alguém que enfrenta a opressão nas paredes da sala de reuniões. Os exemplos incluem:

- Uma mãe solteira estudante com uma bolsa de estudos completa
- Indivíduo de cadeira de rodas com um trabalho muito bem remunerado
- Um imigrante gay de uma família acolhedora num novo país por causa de uma transferência de trabalho bem-sucedida
- Um cigano
- Um condenado
- Um utilizador de drogas

Passo 3: Os indivíduos escolhem a "pessoa" que menos querem ser, reunindo-se à volta desse posto na parede. Depois de todos terem escolhido a pessoa que menos querem ser, iniciar discussões em grupo sobre a razão pela qual os indivíduos escolheram as pessoas que escolheram, e pedir-lhes como grupo que retratassem a sua escolha utilizando a teoria dos sistemas (como acreditam que o microsistema, mezosistema, exossistema... se parece com esta pessoa). Deve haver um mínimo de três pessoas a fazer a atividade para cada posto, mas não mais do que cinco pessoas por posto. Grupo ideal com 4-6 postos (um grupo de 12-20 pessoas).

Passo 4: O formador pede a alguém de cada grupo que resuma as principais razões pelas quais todos escolheram a pessoa que escolheram e que apresente essa pessoa com base na teoria dos sistemas.

Este exercício ajuda a cultivar a compreensão ao perguntar às pessoas:

- Quem pode ou não encarnar os privilégios e as questões nos postos,
- Como entendem o privilégio individual e a opressão em comparação com outros fatores: individual, família, comunidade, etnia, leis, costumes, etc.

4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS

(Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)

-

5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

(Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)

A discussão desafia os participantes a pensar sobre os seus preconceitos e a forma como encaram diferentes privilégios e questões de opressão.

ATIVIDADE: Jantar extraterrestre

1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

(Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)
20' Os participantes imaginam participar num jantar normal como um extraterrestre de outro planeta. Tentarão observar ações familiares através de óculos alienígenas.
2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)
1.Mudar as perspetivas. 2.Compreender que algo bom para uma pessoa pode não ser adequado para outra. 3.Tornar-se menos resistente à mudança.
3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)
Passo 1: O formador deve dividir os participantes em pares. A cada grupo é dada uma imagem de uma mesa de jantar. (Ver Anexo 1) Passo 2: Em cada par, uma pessoa será o anfitrião e a outra o "extraterrestre" acaba de aterrar de outro planeta. Os alienígenas apresentam perguntas que considerem "estranhas", e os anfitriões decidirão se querem ou não apresentar uma explicação. Eles listam todas as perguntas que o hospedeiro achou intrigantes. (Alguns exemplos: Porque é que eles bebem álcool venenoso? Porque é que batem os copos juntos quando celebram? Por que trazem a comida em pratos separados?) Passo 3: Em plenário, cada par, por sua vez, partilha uma pergunta que recolheu. Se conseguiram recolher muitas perguntas, podem fazer duas rondas. Passo 4: O formador explica que por vezes é preciso colocar-se no copo de outra pessoa para ver claramente. O grupo concorda com uma pergunta que considera mais interessante. Passo 5: Voltam aos pares e fazem um desenho de uma nova mesa de jantar, fazendo uma mudança como resultado da pergunta escolhida. Passo 6: Os participantes são encorajados a listar as situações que esperam enfrentar no projeto quando colocarem os óculos de outra pessoa, do mentorando.
4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)
-
5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)
Os participantes apercebem-se que a mudança das suas perspetivas pode suscitar novas ideias.



ATIVIDADE: Uma abordagem crítica à escola de hoje

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>25' Os participantes comparam a vida escolar e familiar no presente e na sua infância e apresentam ideias para tornar a escola mais desejável para as crianças</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<p>1.Compreender a mudança como um fenómeno. 2.Experimentar as intervenções que um indivíduo ou um grupo de intervenientes pode fazer para alcançar a mudança sistémica.</p>
<p>3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)</p>
<p>Passo 1: Os participantes comparam algumas características da vida escolar na sua infância e no presente, utilizando um modelo (Anexo 2). Passo 2: Em pares, os participantes discutem as suas conclusões. Passo 3: Em grupos de quatro, identificam uma característica que pensam poder mudar juntamente com os outros participantes. Perguntas orientadoras:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ O que mudou desde criança e o que precisa de ser mudado para que as crianças gostem mais da escola? ○ O que acha que pode fazer em relação a isso como indivíduo? ○ O que pensa que um grupo organizado de pais pode fazer a este respeito? ○ O que poderiam os média fazer a este respeito? ○ Como é que um mentor de pais poderia ajudar os professores a mudar isto na escola?
<p>4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)</p>
<p>Como forma de estimular o pensamento, os participantes podem assistir a este TEDx Talk de Nikhil Goyal https://youtu.be/AMxgSgAgwbk</p>
<p>5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)</p>
<p>Os Coordenadores de mentoria apercebem-se que não têm de aceitar o <i>status quo</i> da escola, pode ser uma organização mutável e em mudança. Refletem ainda sobre o facto de os pais e os mentores de pais têm um papel importante na introdução de mudanças.</p>

Anexo 2

	A sua infância	Atualmente	É bom para as crianças hoje em dia?	Pode um pai fazer algo para o mudar?
Início do dia escolar				Sim/Não/Não há necessidade de mudar
Conteúdo da mochila escolar				Sim/Não/Não há necessidade de mudar
Uma aula de Matemática				Sim/Não/Não há necessidade de mudar
Duração das aulas				Sim/Não/Não há necessidade de mudar
Trabalho de casa				Sim/Não/Não há necessidade de mudar
Classificação e avaliação				Sim/Não/Não há necessidade de mudar
Outro (característica à escolha)				Sim/Não/Não há necessidade de mudar

ATIVIDADE: O telegrama

<p>1) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE (Por favor, insira uma breve descrição da atividade. Inclua a duração atribuída. Não escreva mais de 200 caracteres)</p>
<p>15' Os participantes apresentam uma impressão geral sobre o seminário. A atividade de encerramento dá ao facilitador a oportunidade de rever as partes importantes da sessão. Esta atividade é boa depois de um dia ou sessão cansativa quando já não há energia para uma avaliação exaustiva.</p>
<p>2) OBJETIVOS DA ATIVIDADE (Por favor, escreva 2 ou 3 principais objetivos desta atividade)</p>
<p>1. Avaliação.</p>

2. Introspeção.
3. Partilha de informação.
3) COMO APLICAR ESTA ATIVIDADE – DICAS PARA OS FORMADORES (Por favor, descreva como aplicar a atividade: Passo 1, Passo 2, Passo 3, etc.)
Passo 1: Os participantes são convidados a pensar durante alguns minutos sobre o dia ou sessão e depois a partilhar a sua opinião com o grupo em três palavras: uma palavra positiva - uma palavra negativa - uma palavra conclusiva. Por exemplo: Intensivo - Dor de cabeça - Exausto. Passo 2: O formador escreve o que os participantes dizem num quadro e pode ser útil fazer um breve resumo do que o grupo em geral sente no final.
4) DESCRIÇÃO DE ALTERNATIVAS (Que alterações podem ser feitas para tornar a atividade mais apropriada)
Quando o tempo é limitado, o exercício pode ser concluído pedindo aos participantes que leiam os telegramas uns dos outros. Outra forma de partilhar os resultados é convidar os participantes a escrever os telegramas em pedaços de papel autocolante e a colocá-los na parede para que todos possam ler.
5) RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (Por favor, explique brevemente o que pode ser aprendido com esta atividade; que exemplos podem ser dados pelos formadores)
Avaliação informal da sessão. Prática que forneça um feedback rápido e breve.



ntale Com

parent'r'us

