

Cartões LifeComp

CITIZENS  **ACCELERATOR**

AUTORREGULAÇÃO

Atividade 1: Quem sou eu?

Atividades para promover as competências pessoais, sociais e de aprendizagem dos adultos

Descrição das ações incluídas no presente manual.

Título/nome	Quem sou eu?
Competência LifeComp abordada	<input checked="" type="checkbox"/> Autorregulação <input type="checkbox"/> Flexibilidade <input type="checkbox"/> Bem-estar <input type="checkbox"/> Empatia <input type="checkbox"/> Comunicação <input type="checkbox"/> Colaboração <input type="checkbox"/> Modelo de Pensamento <input type="checkbox"/> Pensamento crítico <input type="checkbox"/> Gestão da aprendizagem
Duração ¹	30 minutos
Tipo de atividade	Auto-reflexão – Quem sou eu?
Breve descrição	Esta é uma atividade de auto-reflexão que ajuda os adultos a tomar consciência das suas características, o que pode ser útil para reconhecer as próprias emoções, pensamentos e comportamentos em situações difíceis. Esta atividade é importante porque, geralmente, é mais fácil reconhecer as qualidades nos outros e não em si próprio/a.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Promover a auto-consciência e a autoestima
Contexto ²	<ul style="list-style-type: none"> 1 facilitador/a 1 sala pequena com cadeiras em círculo Espelho Para implementação presencial: <ul style="list-style-type: none"> Caneta e papel Para implementação online: <ul style="list-style-type: none"> Quadro branco
Dicas para facilitadores/as ³	É importante que os/as participantes escolhem adjetivos diferentes para as pessoas. No final da atividade, é importante explicar a capacidade do cérebro humano em reconhecer apenas coisas que já conhece ou de que tomou consciência através da experiência.
Passo a passo	1. O/a facilitador/a distribui papel e caneta ou, no caso a atividade seja realizada online, abre um quadro branco online onde os/as participantes possam

¹ Pode ser contínuo.

² Materiais e recursos necessários para a sua implementação, incluindo recursos financeiros, humanos e espaços. Caso seja necessária uma ficha de trabalho, utilize o seguinte documento para a preparar.

³ O que uma pessoa precisa de saber para implementar a atividade.

	<p>escrever.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. O/a facilitador/a pede aos/as participantes que peguem numa folha de papel (ou num quadro online, se a atividade for online) e escrevam 1 ou 2 qualidades que mais apreciam nas pessoas próximas: família, amigos/as, personagens históricas ou imaginárias do passado ou do presente. 3. Em seguida, o/a facilitador/a pede aos/as participantes para rerelem os adjetivos, explicando que o cérebro humano só é capaz de reconhecer coisas que já conheceu ou experimentou. 4. O/a facilitador/a explica que a maior parte das características que apreciamos nos outros, na realidade já as possuímos, umas em maior quantidade, outras em menor quantidade. 5. O/a facilitador/a pede aos/as participantes para rerelem as qualidades em frente a um espelho, enquanto se olham a si próprios, com a afirmação: EU SOU ...(adjetivos)
Reflexão	<ul style="list-style-type: none"> • Descobriu novas características sobre si próprio? • Como se sente, em perceber que tem muitas qualidades? • Como acha que o auto-conhecimento pode ajudar na vida quotidiana?
Referências	https://www.lyk-z.no/en/








AUTORREGULAÇÃO

Atividade 2: Caminhos Cruzados

Atividades para promover as competências pessoais, sociais e de aprendizagem dos adultos

Descrição das ações incluídas no presente manual.

Título/nome	Caminhos Cruzados
Competência LifeComp abordada	<input checked="" type="checkbox"/> Autorregulação <input type="checkbox"/> Flexibilidade <input type="checkbox"/> Bem-estar <input type="checkbox"/> Empatia <input type="checkbox"/> Comunicação <input type="checkbox"/> Colaboração <input type="checkbox"/> Modelo de Pensamento <input type="checkbox"/> Pensamento crítico <input type="checkbox"/> Gestão da aprendizagem
Duração ¹	30 minutos
Tipo de atividade	Atividade de grupo
Breve descrição	Esta atividade ajuda os participantes a compreender que o facto de estabelecer prioridades e ser organizado/a ajuda a lidar com situações difíceis e a desenvolver a própria autorregulação, particularmente em situações de stress ou sobrecarga.
Objetivos	 Promover a gestão do stress
Contexto ²	 1 facilitador/a  1 sala pequena com cadeiras em círculo  Projetor ou ecrã grande, se disponível.  Imagens impressas se não houver ecrã disponível.
Dicas para facilitadores/as ³	Para enriquecer estas atividades, use criatividade e iniciativa. Pense num vídeo para assistir antes ou durante a atividade. Reflita em como incluir o movimento na aula. As atividades foram concebidas para serem simples e de fácil realização, adapte-as ao contexto como achar melhor.
Passo a passo	<ol style="list-style-type: none"> O/a facilitador/a pede aos/as participantes que escrevam as suas tarefas do dia. O/a facilitador/a troca aleatoriamente as tarefas entre os/as participantes (ou pede aos/às participantes para trocarem com o/a seu/sua colega no caso de atividade em pares) Os/as participantes são convidados/as a ordenar a lista de tarefas atribuída por prioridades.

¹ Pode ser contínuo.

² Materiais e recursos necessários para a sua implementação, incluindo recursos financeiros, humanos e espaços. Caso seja necessária uma ficha de trabalho, utilize o seguinte documento para a preparar.

³ O que uma pessoa precisa de saber para implementar a atividade.

	<p>4. Quando todos/todas tiverem terminado, o/a facilitador/a devolve a lista de tarefas (agora ordenada segundo outras prioridades) aos/as participantes iniciais e pede-lhes que a analisem.</p> <p>5. O/a facilitador/a pergunta aos/as participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teriam organizado a lista da mesma forma? • Duma perspetiva externa, as urgências são diferentes das vossas?
Reflexão	<ul style="list-style-type: none"> > De que forma a definição de prioridades é importante na sua vida quotidiana? > De que forma a definição de prioridades pode ajudar em situações difíceis (por exemplo, quando me sinto sobrecarregado/a)? > De que forma as nossas emoções, pensamentos e valores atuam na definição de prioridades?
Referências	



FLEXIBILIDADE

Atividade 1: Alongamento Mental

Atividades para promover as competências pessoais, sociais e de aprendizagem dos adultos

Descrição das ações incluídas no presente manual.

Título/nome	Alongamento mental
Competência LifeComp abordada	<input type="checkbox"/> Autorregulação <input checked="" type="checkbox"/> Flexibilidade <input type="checkbox"/> Bem-estar <input type="checkbox"/> Empatia <input type="checkbox"/> Comunicação <input type="checkbox"/> Colaboração <input type="checkbox"/> Modelo de Pensamento <input type="checkbox"/> Pensamento crítico <input type="checkbox"/> Gestão da aprendizagem
Duração ¹	45 minutos
Tipo de atividade	Reflexão pessoal e em grupo
Breve descrição	Esta atividade resulta melhor em grupos pequenos (6-12 participantes). As atividades realizadas através de uma metáfora visam identificar uma situação de mudança, identificar as competências e estratégias de flexibilidade e incentivar o seu desenvolvimento.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Definir flexibilidade. Refletir sobre o modo como as pessoas podem reconhecer situações em que têm de reagir e ser flexíveis. Identificar as competências das pessoas para se adaptarem à mudança e decidir em que medida se torna necessário, melhorando-as. Identificar situações ou atividades e planejar a utilização de algumas técnicas de flexibilidade. Procurar oportunidades para crescer através das mudanças.
Contexto ²	<ul style="list-style-type: none"> 1 Facilitador/a 1 sala de reuniões acolhedora Formato presencial Marcadores de cor
Dicas para facilitadores/as ³	A árvore Jelly Baby (Cotton, 2016) é um excelente exercício para incentivar a comunicação e ajudar as pessoas a identificarem onde se encontram na vida relativamente a um determinado assunto e talvez até onde gostariam de ir e como poderão passar da sua

¹ Pode ser contínuo.

² Materiais e recursos necessários para a sua implementação, incluindo recursos financeiros, humanos e espaços. Caso seja necessária uma ficha de trabalho, utilize o seguinte documento para a preparar.

³ O que uma pessoa precisa de saber para implementar a atividade.

	posição atual para a desejada. Pode ser utilizado para as etapas 4-6.
Passo a passo	<ol style="list-style-type: none"> 1. O/a facilitador/a apresenta a definição de flexibilidade segundo a biologia (ver o Ficha de trabalho para o/a facilitador/a) 2. O/a facilitador/a divide os/as participantes em grupos (para a realização online, criar salas separadas) e pede-lhes que discutam <ul style="list-style-type: none"> - O que significa ser flexível em situações da vida quotidiana? - Dê um exemplo em que alguém ou o/a próprio/a demonstrou flexibilidade - O que pode promover a flexibilidade, como pode ser aprendida/praticada? 3. Após a discussão em pequenos grupos, cada grupo escolhe um/a líder para apresentar a todo o grupo 1) a definição de flexibilidade; 2) os exemplos que encontraram; e 3) situações que poderiam promover a flexibilidade 4. Para finalizar a atividade, o/a facilitador/a pede às pessoas participantes que reflitam sobre o nível de flexibilidade que julgam ter e o nível de flexibilidade que gostariam de ter. Para estas etapas, os/as facilitadores/as podem utilizar a árvore Jelly Baby (Cotton, 2016) 5. O/a facilitador/a pede às pessoas participantes que mostrem com uma cor azul onde se posicionam na árvore em termos de flexibilidade e uma justificação 6. O/a facilitador/a pede às pessoas participantes para mostrarem com uma cor verde se gostariam de mudar de posição na árvore num futuro próximo para se considerarem mais flexíveis.
Reflexão	<ul style="list-style-type: none"> • Como é que um comportamento flexível pode ajudá-lo/a a adaptar a novas situações? • O que pode fazer para se tornar mais flexível num futuro próximo?
Referências	<p>Definição de flexibilidade retirada de: https://health.ucdavis.edu/sports-medicine/resources/flexibility Cotton, D. (2016). The Smart Solution Book. The: 68 Tools For Brainstorming, Problem Solving and Decision Making, 1st edition. FT Publishing International (Original work published 2016)</p>



Ficha de trabalho para o/a Facilitador/a

Atividade „Alongamento mental“

- **Definição**

A capacidade para gerir transições e a incerteza, adaptar-se a mudanças, considerar novas ideias e pontos de vista, enfrentar desafios, comprometer-se e encontrar soluções.

“A flexibilidade refere-se à capacidade dos músculos, articulações e tecidos moles moverem-se através de um conjunto de movimentos sem restrições e sem dor. Envolve a capacidade destas estruturas esticarem, alongarem e contraírem sem limitações, permitindo um movimento suave e eficiente” (UC Davis, n.d.).

- **Por que é importante?**

A mudança e a incerteza são características inerentes à nossa vida quotidiana, especialmente nestes tempos de rápida mudança devido ao contexto socioeconómico e aos avanços tecnológicos. Por conseguinte, a capacidade de adaptação ou, melhor ainda, de desenvolvimento face a estas mudanças é uma competência importante.

Desde a mudança de escolas e de residência até ao contacto com novas ideias e culturas, a flexibilidade é uma das competências mais importantes para o desenvolvimento mental, socioeconómico e profissional.

A flexibilidade é também descrita como a competência para tomar decisões quando o resultado dessa decisão é incerto, atendendo a que a informação disponível é parcial ou ambígua, ou quando existe um risco de resultados indesejados (EntreComp).

De acordo com o quadro Lifecomp, em 2019, a flexibilidade/adaptabilidade foi a competência mais solicitada nos anúncios de emprego online. Os empregadores querem contratar pessoas capazes de "modificar a sua atitude ou comportamento para se adaptarem a alterações no local de trabalho", enquanto a NACE (2020) identificou a flexibilidade/adaptabilidade como uma das competências de personalidade mais procuradas pelos empregadores em relação aos estudantes.



FLEXIBILIDADE

Atividade 2: Navegando pela mudança

Atividades para promover as competências pessoais, sociais e de aprendizagem dos adultos

Descrição das ações incluídas no presente manual.

Título/nome	Navegando pela mudança
Competência LifeComp abordada	<input type="checkbox"/> Autorregulação x Flexibilidade <input type="checkbox"/> Bem-estar <input type="checkbox"/> Empatia <input type="checkbox"/> Comunicação <input type="checkbox"/> Colaboração <input type="checkbox"/> Modelo de Pensamento <input type="checkbox"/> Pensamento crítico <input type="checkbox"/> Gestão da aprendizagem
Duração ¹	45 minutos
Tipo de atividade	Reflexão pessoal e em grupo/Simulação
Breve descrição	Esta atividade resulta melhor em grupos pequenos (6-12 participantes). O objetivo desta atividade é procurar uma solução para um cenário potencial em que tem de se lidar com a mudança. Esta atividade, através da simulação, visa expor as pessoas participantes a situações de mudança e incentivá-las a pensar em estratégias flexíveis para lidar com a mudança.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar as pessoas para gerir as mudanças e os acontecimentos inesperados que podem surgir no seu quotidiano. • Pensar no modo como as pessoas podem reconhecer situações em que têm de reagir e ser flexíveis. • Acompanhar as competências das pessoas para se adaptarem à mudança e decidir em que medida se torna necessário, melhorando-as. • Identificar situações ou atividades e planejar a utilização de algumas técnicas de flexibilidade. • Procurar oportunidades para crescer através das mudanças.
Contexto ²	<ul style="list-style-type: none"> • 1 Facilitador/a • 1 sala de reuniões acolhedora Para a implementação presencial • Papel A4, canetas, post-it, cartaz Para a implementação online • Jamboard (quadro interativo do google)

¹ Pode ser contínuo.

² Materiais e recursos necessários para a sua implementação, incluindo recursos financeiros, humanos e espaços. Caso seja necessária uma ficha de trabalho, utilize o seguinte documento para a preparar.

Dicas para facilitadores/as³	O/A facilitador/a pode inspirar-se na Atividade 1 "Alongamento mental" e pedir às pessoas participantes a simulação de uma situação de mudança
Passo a passo	<ol style="list-style-type: none"> 1. O/a facilitador/a apresenta a definição de "flexibilidade" e a sua importância (para mais informações, consulte a Ficha de trabalho para o/a facilitador/a) 2. O/a facilitador/a apresenta diferentes cenários potenciais para lidar com a mudança. São sugeridos três cenários na Ficha de trabalho para o/a facilitador/a. 3. As pessoas participantes são divididas em 3 grupos 4. Cada grupo escolhe um cenário e tenta responder às seguintes perguntas: <ul style="list-style-type: none"> • Qual seria a sua primeira reação? • Quais são as soluções possíveis para o "problema"? • O que é que uma "pessoa flexível" faria? • Como é que poderia utilizar a mudança em seu benefício? 5. Após a discussão em pequenos grupos, cada grupo escolhe um/a líder para apresentar as respostas ao plenário 6. O/a facilitador/a incentiva o grupo a discutir as conclusões
Reflexão	<ul style="list-style-type: none"> • Para a reflexão da atividade, o/a facilitador/a pode distribuir um post-it a cada pessoa e pedir-lhes que apresentem uma palavra ou frase curta para descrever a sua experiência na sessão. Para o formato online, o/a facilitador/a pode utilizar o <i>Jamboard</i> com post-its online.
Referências	<p>Atividade adaptada de https://act45.eu/</p> <p>Sala, A., Punie, Y., & Garkov, V. (2020). LifeComp: The European framework for personal, social and learning to learn key competence (No. MONOGRAPH). Office of the European Union. https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911</p>

³ O que uma pessoa precisa de saber para implementar a atividade.



Ficha de trabalho para o/a Facilitador/a

Atividade „Navegando pela mudança“

- **Definição**

A capacidade para gerir transições e a incerteza, adaptar-se a mudanças, considerar novas ideias e pontos de vista, enfrentar desafios, comprometer-se e encontrar soluções.

“A flexibilidade refere-se à capacidade dos músculos, articulações e tecidos moles moverem-se através de um conjunto de movimentos sem restrições e sem dor. Envolve a capacidade destas estruturas esticarem, alongarem e contraírem sem limitações, permitindo um movimento suave e eficiente” (UC Davis, n.d.).

- **Por que é importante?**

A mudança e a incerteza são características inerentes à nossa vida quotidiana, especialmente nestes tempos de rápida mudança devido ao contexto socioeconómico e aos avanços tecnológicos. Por conseguinte, a capacidade de adaptação ou, melhor ainda, de desenvolvimento face a estas mudanças é uma competência importante.

Desde a mudança de escolas e de residência até ao contacto com novas ideias e culturas, a flexibilidade é uma das competências mais importantes para o desenvolvimento mental, socioeconómico e profissional.

A flexibilidade é também descrita como a competência para tomar decisões quando o resultado dessa decisão é incerto, atendendo a que a informação disponível é parcial ou ambígua, ou quando existe um risco de resultados indesejados (EntreComp).

De acordo com o quadro Lifecomp, em 2019, a flexibilidade/adaptabilidade foi a competência mais solicitada nos anúncios de emprego online. Os empregadores querem contratar pessoas capazes de "modificar a sua atitude ou comportamento para se adaptarem a alterações no local de trabalho", enquanto a NACE (2020) identificou a flexibilidade/adaptabilidade como uma das competências de personalidade mais procuradas pelos empregadores em relação aos estudantes.

Cenários sugeridos:

Cenário 1	Trabalha há muito tempo num supermercado e é responsável pelo registo da entrada de mercadorias. Sempre fez esse trabalho da mesma forma. Agora, a empresa decidiu alterar o método de registo das mercadorias e utilizar um determinado software, pelo que o obriga a frequentar uma formação durante seis meses que lhe permitirá trabalhar de acordo com os critérios definidos.
------------------	---



Cenário 2	O apartamento que tem alugado nos últimos 20 anos é velho e tem alguns problemas com a canalização. Um dia acorda para tomar um duche e o cano da água explode. Quando chama o senhorio para o arranjar, ele decide fazer uma remodelação completa que demorará até 6 meses.
Cenário 3	Segue sempre o mesmo percurso de casa para o trabalho ou para qualquer outro lugar e utiliza o metro mais próximo. O Presidente da Câmara Municipal decide encerrar a estação de metro para obras de renovação, uma vez que há alguns problemas de segurança.



BEM-ESTAR

Atividade 1: Aprender através das experiências

Atividades para promover as competências pessoais, sociais e de aprendizagem dos adultos

Descrição das ações incluídas no presente manual.

Título/nome	Aprender através das experiências
Competência LifeComp abordada	<input type="checkbox"/> Autorregulação <input type="checkbox"/> Flexibilidade <input checked="" type="checkbox"/> Bem-estar <input type="checkbox"/> Empatia <input type="checkbox"/> Comunicação <input type="checkbox"/> Colaboração <input type="checkbox"/> Modelo de Pensamento <input type="checkbox"/> Pensamento crítico <input type="checkbox"/> Gestão da aprendizagem
Duração ¹	45 minutos
Tipo de atividade	Reflexão e discussão individual e em grupo
Breve descrição	Esta atividade ajuda os/as adultos/as a refletir sobre as causas de stress e como lidar com este. A atividade facilita a identificação de práticas de relaxamento e autocuidado, assim como permite a partilha de ideias sobre atividades de autocuidado.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ● Reconhecer as causas de stress ● Reconhecer o valor do autocuidado nas atividades/hobbies que já fazem para lidar com o stress. ● Obter novas ideias sobre atividades que podem ser realizadas para relaxar. ● Experimentar novas atividades de autocuidado e relaxamento.
Contexto ²	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 facilitador/a ● 1 sala pequena com cadeiras em círculo ● Projetor ou ecrã grande, se disponível. ● Imagens impressas se não houver ecrã disponível.
Dicas para facilitadores/as ³	Para enriquecer estas atividades, use criatividade e iniciativa. Pense num vídeo para assistir antes ou durante a atividade. Reflita em como incluir o movimento na aula. As atividades foram concebidas para serem simples e de fácil realização, adapte-as ao contexto como achar melhor.
Passo a passo	<ol style="list-style-type: none"> 1. O/a facilitador/a explica ao grupo que vão discutir o autocuidado e o relaxamento 2. O/a facilitador/a mostra ao grupo o Gráfico 1 (disponível na Ficha de Trabalho para o/a Facilitador/a) e faz as seguintes perguntas:

¹ Pode ser contínuo.

² Materiais e recursos necessários para a sua implementação, incluindo recursos financeiros, humanos e espaços. Caso seja necessária uma ficha de trabalho, utilize o seguinte documento para a preparar.

³ O que uma pessoa precisa de saber para implementar a atividade.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Descreva as causas de stress na imagem ● Já se sentiu assim? ● Que outras causas de stress experienciou? <ol style="list-style-type: none"> 3. O/a facilitador/a mostra ao grupo o Gráfico 2 (disponível na Ficha de Trabalho para o/a Facilitador/a). 4. O/a facilitador/a pede aos participantes que escolham, através dum post-it (físico ou online), a atividade que mais gostariam de fazer. 5. O/a facilitador/a incentiva a discussão através das seguintes perguntas: <ul style="list-style-type: none"> ● Que ações ou atividades já fazem para relaxar? ● Com que frequência fazem essas atividades? ● Conseguem pensar em algumas atividades novas que poderiam experimentar para relaxar? ● Que diferença sentem depois de fazer algo de relaxante? ● Preferem relaxar sozinhos/as ou com outras pessoas? ● Conseguem pensar numa atividade que possam fazer todos os dias, durante 10 minutos, como forma de relaxamento? 6. Após a discussão, o/a facilitador/a pede aos/às participantes para refletir no que pensam em fazer diferente depois da aula. 7. O/a facilitador/a pede aos/às participantes para identificarem uma nova atividade que irão tentar fazer durante as próximas (uma ou duas) semanas.
Reflexão	<ul style="list-style-type: none"> ● Enquanto caminha pela sala, peça a cada pessoa uma palavra ou uma frase curta para descrever a experiência com a atividade.
Referências	<p>Atividade adaptada de: Self-care and relaxation Resources Jigsaw Schools Hub</p> <p>Elm Adult education increases mental well-being - Elm (elmmagazine.eu)</p>



Ficha de trabalho para o/a Facilitador/a

Atividade „Aprender através das experiências“

Gráfico 1



Gráfico 2



EMPATIA

Atividade 1: E se fosse eu?

Atividades para promover as competências pessoais, sociais e de aprendizagem dos adultos

Descrição das ações incluídas no presente manual.

Título/nome	E se fosse eu?
Competência LifeComp abordada	<input type="checkbox"/> Autorregulação <input type="checkbox"/> Flexibilidade <input type="checkbox"/> Bem-estar <input checked="" type="checkbox"/> Empatia <input type="checkbox"/> Comunicação <input type="checkbox"/> Colaboração <input type="checkbox"/> Modelo de Pensamento <input type="checkbox"/> Pensamento crítico <input type="checkbox"/> Gestão da aprendizagem
Duração¹	90 minutos
Tipo de atividade	Roda de Conversa mediada
Breve descrição	Nesta atividade, os/as participantes são convidados a refletir sobre os desafios e as experiências de outras pessoas, tentando compreender as suas emoções através da visualização de um vídeo.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificar experiências que nos levam a compreender porque é que ser empático é importante. ➤ Refletir sobre questões que nos provocam e nos chamam à empatia. ➤ Discutir situações que proporcionem uma oportunidade de experienciar a perspetiva de outra pessoa. ➤ Desenvolver a empatia em diferentes contextos de vida. ➤ Aprofundar o nosso conhecimento sobre as pessoas que nos rodeiam.
Contexto²	Para implementação presencial: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Espaço interior ➤ Cadeiras dispostas em círculo, mas móveis para dividir em pequenos grupos. ➤ Computador ➤ Projetor ➤ Altifalantes ➤ Vídeo (sugestão: https://www.youtube.com/watch?v=BI1FOkpfY2Q&t=94s) Para implementação online: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Computadores ➤ Acesso à Internet
Dicas para facilitadores/as³	Em alternativa ao vídeo, podem ser utilizados contos, histórias ilustradas e fotografias. Em alternativa ao trabalho de cada grupo sobre uma personagem diferente, todos os grupos podem

¹ Pode ser contínuo.

² Materiais e recursos necessários para a sua implementação, incluindo recursos financeiros, humanos e espaços. Caso seja necessária uma ficha de trabalho, utilize o seguinte documento para a preparar.

³ O que uma pessoa precisa de saber para implementar a atividade.

	<p>trabalhar sobre a mesma personagem. A apresentação da história de vida da personagem pode ser oral ou escrita, consoante a decisão do grupo. Ao longo da atividade, é importante salientar os aspetos relevantes do trabalho dos grupos, bem como a partilha no grande grupo.</p> <p>A atividade tem de ser adaptada ao grupo, por isso, se for um grupo composto por migrantes ou/e refugiados, pode ser difícil ser re-exposto ao trauma que é mostrado no vídeo. Por isso, aconselhamos a escolha de um vídeo diferente, caso o/a facilitador/a identifique casos problemáticos.</p>
Passo a passo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Num ambiente calmo, o/a facilitador/a mostra o vídeo selecionado. 2. O grupo é dividido em grupos mais pequenos de 3 a 5 pessoas. 3. Depois de algum tempo para refletir sobre a história contada no vídeo, cada grupo seleciona uma personagem e cria/imagina a sua história de vida. Cada participante deve refletir e partilhar sobre as seguintes questões: <ul style="list-style-type: none"> • Quais são os acontecimentos mais marcantes na vida dessa personagem? • Se fosse eu, o que é que eu sentiria nesta situação? • Se fosse eu, o que é que me passaria pela cabeça? • Se fosse eu, o que é que me incomodaria mais? • Que coisas é que eu não conseguiria resolver sozinho/a? 4. Todos os grupos partilham a história de vida, oralmente, que construíram sobre a personagem do vídeo que viram inicialmente.
Reflexão	<ul style="list-style-type: none"> ➤ O que aconteceu e como se sentiram durante a atividade? ➤ O que mais vos surpreendeu na forma como cada grupo construiu a sua história de vida? Porquê? ➤ Até que ponto se sentem inspirado pelas histórias que ouviram? O que é que mais vos impressionou? ➤ Encontraram algum ponto em comum com a vossa história? ➤ O que é que torna difícil compreender os desafios e problemas das outras pessoas? ➤ Recriar a história de vida das pessoas que nos rodeiam ajuda-nos a desenvolver empatia?
Referências	<p>A atividade proposta é uma adaptação das seguintes atividades:</p> <p>https://www.semanaubuntudaempatia.pt/detalhes/e-se-fosse-comigo%3Fhttps://f0c086ae-1d8a-4c3e-b137-431d2da06686.usrfiles.com/ugd/c7d660_08fb67f0faad447ba7551433b8c5ba6d.pdf</p> <p>https://f0c086ae-1d8a-4c3e-b137-431d2da06686.usrfiles.com/ugd/c7d660_de181aa0c8704ca2a3667d46df99ae95.pdf</p> <p>https://f0c086ae-1d8a-4c3e-b137-431d2da06686.usrfiles.com/ugd/c7d660_25704de92fdc4e8e96301cca9d45353.pdf</p> <p>https://www.semanaubuntudaempatia.pt/detalhes/guarda-chuva</p>



Ficha de trabalho para o/a Facilitador/a

Atividade „E se fosse eu?“

- Definição

Empatia é o poder de nos colocarmos no lugar de outra pessoa, assumindo a sua perspetiva e reconhecendo as suas emoções.

De acordo com este conceito:

- Os cérebros humanos estão programados para a empatia e a capacidade de compreender e ajudar os outros tem sido fundamental para a sobrevivência da nossa espécie.
- A capacidade de ler sinais não verbais como o tom de voz, os gestos e as expressões faciais e o desenvolvimento da escuta ativa são ferramentas para praticar e reforçar a empatia.
- Faz parte da riqueza da humanidade reconhecer e aceitar que pessoas de culturas diferentes podem ter valores diferentes ou ter experiências diferentes. Não devemos julgar ou criticar os outros, mas tentar compreender as suas emoções e pontos de vista.
- Ao adotar a perspetiva de outra pessoa, é necessário manter uma separação entre as emoções e experiências próprias e as dos outros.
- É possível sentir empatia por alguém e, ainda assim, discordar das suas atitudes ou valores.
- As intervenções educativas destinadas a aumentar a capacidade de tomada de perspetiva, a desenvolver o autoconhecimento e a proporcionar experiências positivas de alteridade ajudam a desenvolver a empatia.

- Porque é que é importante?

Para regular os comportamentos pró-sociais e inibir os comportamentos agressivos e anti-sociais

Pensa-se que a empatia fornece a base para atitudes e comportamentos sociais mais alargados e parece desempenhar um papel fundamental no funcionamento da sociedade

Para mediar situações de conflito/situações de violência

Numa situação de conflito, é útil mediar e comunicar de forma não violenta. Quando compreendemos as emoções, os sentimentos e as necessidades dos outros, podemos ajudar a pensar noutras formas que satisfaçam todos os envolvidos.

Melhorar a comunicação, a interação e a colaboração eficazes

A capacidade de compreender as emoções dos outros é um dos pilares da compreensão social, que é fundamental para uma comunicação e colaboração eficazes. A empatia leva à ressonância afectiva, que é a capacidade automática de se sentir emocionalmente excitado pelas emoções dos outros.

É importante para a saúde mental e o bem-estar emocional

A capacidade de reconhecer as emoções dos outros está intimamente ligada à auto-consciência ou à capacidade de identificar, rotular e descrever as próprias emoções. Quando nos relacionamos com os outros de forma empática, desenvolvemos sentimentos de pertença, ligação e confiança que podem ajudar a reduzir o stress e a ansiedade.

Quando pode ser utilizado na vida quotidiana?



Exemplos:

1. No contexto profissional, o empregador pode utilizar a empatia para compreender os desafios que os seus colaboradores enfrentam e oferecer soluções personalizadas que tenham em conta as necessidades e competências de cada um.
2. Pode ajudar a mediar e a encontrar compromissos com colegas, clientes, amigos, família....
3. Pode dar-nos a possibilidade de pedir ajuda quando precisamos dela. Sabe que os outros podem sentir o mesmo que você e confia que eles também o podem ajudar.
4. Ajuda-nos a ouvir/compreender um "não" ou um "não posso" sem o interpretar como uma rejeição pessoal.
5. Ajuda a desativar uma situação de conflito ou de violência iminente.
6. Ajuda-nos a ultrapassar situações de dor psicológica quando encontramos alguém que nos ouve com empatia.
7. A empatia pode ajudar os educadores a compreender e a ouvir as necessidades e os desafios dos seus alunos e a refletir mais eficazmente sobre as estratégias andragógicas.

Referências Bibliográficas

Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. e Cabrera Giraldez, M., LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence, EUR 30246 EN, Publications Office of the European Union, Luxemburgo, 2020, ISBN 978-92-76-19418-7, doi:10.2760/302967, JRC120911.

Diwan, S. (2022). *Caring, empathy and compassion: calm, clear and kind teachers (self care for teachers)*. Paris: UNESCO.

Gulin, W. (2020). Empathy in Social Relations of the Modern World. *21st Century Pedagogy*, 1(4), 1-7.

Rosenberg, M. (2006). *Comunicação Não-Violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais*. São Paulo: Ágora.

Silke, C., Davitt, E., Flynn, N., Shaw, A., and Dolan, P. (2021). *The Activating Social Empathy School Evaluation 2021*. Galway: UNESCO Child and Family Research Centre, National University of Ireland Galway



EMPATIA

Atividade 2: Sentir através de ti!

Atividades para promover as competências pessoais, sociais e de aprendizagem dos adultos

Descrição das ações incluídas no presente manual.

Título/nome	Sentir através de ti!
Competência LifeComp abordada	<input type="checkbox"/> Autorregulação <input type="checkbox"/> Flexibilidade <input type="checkbox"/> Bem-estar <input checked="" type="checkbox"/> Empatia <input type="checkbox"/> Comunicação <input type="checkbox"/> Colaboração <input type="checkbox"/> Modelo de Pensamento <input type="checkbox"/> Pensamento crítico <input type="checkbox"/> Gestão da aprendizagem
Duração¹	3-5 horas
Tipo de atividade	Recriação Cultural / Educação Não Formal
Breve descrição	<p>Visita de grupo com o objetivo de criar/desenvolver empatia entre os/as participantes adultos/as.</p> <p>Envolve a capacidade de observação dos/as participantes, a escuta, a partilha de conhecimentos, emoções e experiências dos participantes, conduzindo a um melhor conhecimento e compreensão das pessoas que nos rodeiam.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificar o que é significativo para os outros através da sua própria perspetiva ➤ Discutir situações que proporcionem uma oportunidade de experimentar a perspetiva de outra pessoa. ➤ Aprofundar o nosso conhecimento sobre as pessoas que nos rodeiam. ➤ Desenvolver a empatia em diferentes contextos de vida.
Contexto²	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reunião prévia para preparar a visita ➤ Espaço exterior/ Parque ➤ Roteiro/mapa do local ➤ Espaço para piquenique, de preferência com mesas e cadeiras. ➤ Piquenique de comida para partilhar, preparado pelos participantes. ➤ Máquina fotográfica (opcional)
Dicas para facilitadores/as³	Em alternativa, a atividade pode ser realizada noutros espaços exteriores, interiores (museus, exposições, etc.) ou mesmo em visitas em linha e visitas em realidade virtual. É aconselhável dispor

¹ Pode ser contínuo.

² Materiais e recursos necessários para a sua implementação, incluindo recursos financeiros, humanos e espaços. Caso seja necessária uma ficha de trabalho, utilize o seguinte documento para a preparar.

³ O que uma pessoa precisa de saber para implementar a atividade.

	de um itinerário da visita com um mapa que oriente o percurso. Se não estiver disponível, deve ser preparado com antecedência. É importante adaptar o percurso, o grau de dificuldade e a duração da viagem à idade e às condições físicas dos/as participantes.
Passo a passo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entregue um mapa do percurso do local a grupos de, no máximo, 5 pessoas. 2. Cada pessoa, nos pequenos grupos, será responsável por uma secção do percurso. Com a ajuda do mapa, guiarão os/as seus/suas colegas ao longo do percurso, parando em locais importantes (pré-definidos no percurso e/ou escolhidos por eles próprios). Descreverão o que é importante registar (a paisagem, as plantas, os animais, as construções humanas...). 3. Durante a visita, é importante que os/as participantes troquem entre si experiências e conhecimentos relevantes sobre questões provocadas e evocadas pela visita. Se quiserem, devem tirar fotografias durante a visita para as poderem partilhar mais tarde, se se sentirem à vontade. 4. No final da visita, os diferentes grupos reúnem-se novamente num grande grupo e participam num piquenique. 5. Durante o piquenique, os participantes podem partilhar as suas experiências e opiniões, incentivando a reflexão em grupo sobre a experiência.
Reflexão	<ul style="list-style-type: none"> > Como se sentiram durante esta atividade? > Do que gostaram mais? > Houve alguma dificuldade que não tenham conseguido resolver sozinhos/as? > Descrevam uma situação em que sentiram empáticos(as)? > A empatia entre vocês foi reforçada? Como é que isso aconteceu? > De que forma é que as visitas de grupo podem desenvolver a empatia? > Que pontos comuns ou diferenças encontraram relativamente à perceção e descrição do lugar entre colegas?
Referências	



Ficha de trabalho para o/a Facilitador/a

Atividade „Sentir através de ti!“

- Definição

Empatia é o poder de nos colocarmos no lugar de outra pessoa, assumindo a sua perspetiva e reconhecendo as suas emoções.

De acordo com este conceito:

- Os cérebros humanos estão programados para a empatia e a capacidade de compreender e ajudar os outros tem sido fundamental para a sobrevivência da nossa espécie.
- A capacidade de ler sinais não verbais como o tom de voz, os gestos e as expressões faciais e o desenvolvimento da escuta ativa são ferramentas para praticar e reforçar a empatia.
- Faz parte da riqueza da humanidade reconhecer e aceitar que pessoas de culturas diferentes podem ter valores diferentes ou ter experiências diferentes. Não devemos julgar ou criticar os outros, mas tentar compreender as suas emoções e pontos de vista.
- Ao adotar a perspetiva de outra pessoa, é necessário manter uma separação entre as emoções e experiências próprias e as dos outros.
- É possível sentir empatia por alguém e, ainda assim, discordar das suas atitudes ou valores.
- As intervenções educativas destinadas a aumentar a capacidade de tomada de perspetiva, a desenvolver o autoconhecimento e a proporcionar experiências positivas de alteridade ajudam a desenvolver a empatia.

- Por que é importante?

Para regular os comportamentos pró-sociais e inibir os comportamentos agressivos e antissociais

Pensa-se que a empatia fornece a base para atitudes e comportamentos sociais mais alargados e parece desempenhar um papel fundamental no funcionamento da sociedade

Para mediar situações de conflito/situações de violência

Numa situação de conflito, é útil mediar e comunicar de forma não violenta. Quando compreendemos as emoções, os sentimentos e as necessidades dos outros, podemos ajudar a pensar noutras formas que satisfaçam todos os envolvidos.

Melhorar a comunicação, a interação e a colaboração eficazes

A capacidade de compreender as emoções dos outros é um dos pilares da compreensão social, que é fundamental para uma comunicação e colaboração eficazes. A empatia leva à ressonância afetiva, que é a capacidade automática de se sentir emocionalmente excitado pelas emoções dos outros.

É importante para a saúde mental e o bem-estar emocional

A capacidade de reconhecer as emoções dos outros está intimamente ligada à auto-consciência ou à capacidade de identificar, rotular e descrever as próprias emoções. Quando nos relacionamos com os outros de forma empática, desenvolvemos sentimentos de pertença, ligação e confiança que podem ajudar a reduzir o stress e a ansiedade.

Quando pode ser utilizado na vida quotidiana?



Exemplos:

1. No contexto profissional, o empregador pode utilizar a empatia para compreender os desafios que os seus colaboradores enfrentam e oferecer soluções personalizadas que tenham em conta as necessidades e competências de cada um.
2. Pode ajudar a mediar e a encontrar compromissos com colegas, clientes, amigos, família....
3. Pode dar-nos a possibilidade de pedir ajuda quando precisamos dela. Sabe que os outros podem sentir o mesmo que você e confia que eles também o podem ajudar.
4. Ajuda-nos a ouvir/compreender um "não" ou um "não posso" sem o interpretar como uma rejeição pessoal.
5. Ajuda a desativar uma situação de conflito ou de violência iminente.
6. Ajuda-nos a ultrapassar situações de dor psicológica quando encontramos alguém que nos ouve com empatia.
7. A empatia pode ajudar os educadores a compreender e a ouvir as necessidades e os desafios dos seus alunos e a refletir mais eficazmente sobre as estratégias andragógicas.

Referências Bibliográficas

Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. e Cabrera Giraldez, M., *LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence*, EUR 30246 EN, Publications Office of the European Union, Luxemburgo, 2020, ISBN 978-92-76-19418-7, doi:10.2760/302967, JRC120911.

Diwan, S. (2022). *Caring, empathy and compassion: calm, clear and kind teachers (self care for teachers)*. Paris: UNESCO.

Gulin, W. (2020). Empathy in Social Relations of the Modern World. *21st Century Pedagogy*, 1(4), 1-7.

Rosenberg, M. (2006). *Comunicação Não-Violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais*. São Paulo: Ágora.

Silke, C., Davitt, E., Flynn, N., Shaw, A., and Dolan, P. (2021). *The Activating Social Empathy School Evaluation 2021*. Galway: UNESCO Child and Family Research Centre, National University of Ireland Galway



EMPATIA

Atividade 3: Tocar e Contar!

Atividades para promover as competências pessoais, sociais e de aprendizagem dos adultos

Descrição das ações incluídas no presente manual.

Título/nome Tocar e Contar!	
Competência LifeComp abordada	<input type="checkbox"/> Autorregulação <input type="checkbox"/> Flexibilidade <input type="checkbox"/> Bem-estar x Empatia <input type="checkbox"/> Comunicação <input type="checkbox"/> Colaboração <input type="checkbox"/> Modelo de Pensamento <input type="checkbox"/> Pensamento crítico <input type="checkbox"/> Gestão da aprendizagem
Duração¹	1-2 horas
Tipo de atividade	Narração de histórias/Reflexão/Discussão
Breve descrição	<p>Esta atividade está pensada para ser realizada presencialmente e incorpora elementos de aprendizagem social e emocional com o objetivo de praticar a escuta ativa e a compreensão do outro.</p> <p>Envolve a capacidade de observação dos/as participantes, a escuta, a partilha de conhecimentos e experiências dos/as participantes, conduzindo a um melhor conhecimento e compreensão das pessoas que nos rodeiam.</p> <p>Contar histórias permite-nos entrar em contacto com o lado emocional, espiritual e físico de nós próprios. Partilhar as nossas histórias permite que os outros encontrem experiências comuns, estabeleçam ligações entre si e desenvolvam empatia.</p> <p>Contar histórias sobre partes da vida que todos partilhamos (amor, perda, família, relações, sonhos, infância...) permite compreendermo-nos melhor e colocarmo-nos no lugar do outro.</p> <p>Esta atividade destina-se a ser desenvolvida com 6 a 8 pessoas, mas pode ser alargada a um máximo de 10.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Compreender por que ser empático é importante.

¹ Pode ser contínuo.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Reconhecer situações que provocam e apelam à empatia. ● Discutir situações que proporcionam uma oportunidade de experimentar a perspetiva de outra pessoa. ● Desenvolver a empatia em diferentes contextos de vida. ● Aprofundar o nosso conhecimento sobre as pessoas que nos rodeiam.
Contexto²	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 facilitador/a ● Cadeiras em círculo ● Objetos dos/as participantes ● Caneta e papel
Dicas para facilitadores/as³	<p>Em alternativa a um objeto, pode pedir-se aos/às participantes que escolham uma música que associem a um período ou experiência específica da sua vida. Além disso, esta atividade pode ser implementada online, com todos/as a partilharem canções, pinturas, poemas ou mesmo os objectos.</p> <p>Neste caso, o/a facilitador pede, depois de ouvir a música escolhida, para escrever ou pintar as emoções/significados/experiências que a música evoca nos/as participantes.</p>
Passo a passo	<ol style="list-style-type: none"> 1. O/a facilitador/a pede aos/às participantes que tragam um objeto que tenha significado para eles(elas e que tenha uma história que estejam dispostos/as a partilhar. A ideia é dar vida ao objeto e relacioná-lo com acontecimentos e emoções. 2. Um/a dos/as participantes começa e mostra o objeto sem dizer nada. O objeto pode ser passado no círculo para as mãos dos/as outros/as participantes, que podem segurá-lo, cheirá-lo ou senti-lo. 3. Os/as outros/as participantes devem escrever/pintar o que o objeto lhes evoca (utilização e experiências com o objeto, emoções e significados relacionados com o objeto). Mesmo não escrever nada é uma opção válida se alguém disser que o objeto é desconhecido ou não tem significado para ele. 4. O/a facilitador/a pede ao/à proprietário/a do objeto ("contador/a de histórias") que o apresente. Enquanto o contador de histórias descreve e conta a sua história sobre o objeto, enquanto os/as outros/as participantes ouvem atentamente sem fazer perguntas. Se quiserem, podem tomar notas ou pintar enquanto a pessoa está a falar. 5. No final da história, cada participante pode fazer perguntas. A reflexão e a discussão têm de ser livres de juízos de valor, não dando conselhos ou opiniões pessoais, mas fazendo perguntas sobre pormenores da história ou sobre como a outra pessoa se sente. 6. Os/as participantes são convidados a refletir sobre o que escreveram/pintaram/apresentaram no início e como descreveriam agora o objeto em relação à história do colega.
Reflexão	<ul style="list-style-type: none"> ● Como se sentiram durante esta atividade? ● Como se sentiram depois de partilharem a vossa história? ● Como se sentiram ao ouvir o feedback dos outros? ● Como é que o objeto mudou o vosso significado antes e depois de partilhar a história? ● Imaginaram como é que o contador de histórias se sentiu? ● De que forma acham que esta atividade vos fez conectar com os outros?

² Materiais e recursos necessários para a sua implementação, incluindo recursos financeiros, humanos e espaços. Caso seja necessária uma ficha de trabalho, utilize o seguinte documento para a preparar.

³ O que uma pessoa precisa de saber para implementar a atividade.

Referências	<p>Diwan, S. (2022). <i>Caring, empathy and compassion: calm, clear and kind teachers (self care for teachers)</i>. Paris: UNESCO.</p> <p>Gulin, W. (2020). Empathy in Social Relations of the Modern World. <i>21st Century Pedagogy</i>, 1(4), 1-7.</p> <p>Rosenberg, M. (2006). <i>Comunicação Não-Violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais</i>. São Paulo: Ágora.</p> <p>Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. & Cabrera Giraldez, M. (2020). <i>LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence</i>, EUR 30246 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, ISBN 978-92-76-19418-7, doi:10.2760/302967, JRC120911.</p>
--------------------	--



Ficha de trabalho para o/a Facilitador/a

Atividade „Tocar e contar“

- Definição

Empatia é o poder de nos colocarmos no lugar de outra pessoa, assumindo a sua perspetiva e reconhecendo as suas emoções.

De acordo com este conceito:

- Os cérebros humanos estão programados para a empatia e a capacidade de compreender e ajudar os outros tem sido fundamental para a sobrevivência da nossa espécie.
- A capacidade de ler sinais não verbais como o tom de voz, os gestos e as expressões faciais e o desenvolvimento da escuta ativa são ferramentas para praticar e reforçar a empatia.
- Faz parte da riqueza da humanidade reconhecer e aceitar que pessoas de culturas diferentes podem ter valores diferentes ou ter experiências diferentes. Não devemos julgar ou criticar os outros, mas tentar compreender as suas emoções e pontos de vista.
- Ao adotar a perspetiva de outra pessoa, é necessário manter uma separação entre as emoções e experiências próprias e as dos outros.
- É possível sentir empatia por alguém e, ainda assim, discordar das suas atitudes ou valores.
- As intervenções educativas destinadas a aumentar a capacidade de tomada de perspetiva, a desenvolver o autoconhecimento e a proporcionar experiências positivas de alteridade ajudam a desenvolver a empatia.

- Porque é que é importante?

Para regular os comportamentos pró-sociais e inibir os comportamentos agressivos e antissociais

Pensa-se que a empatia fornece a base para atitudes e comportamentos sociais mais alargados e parece desempenhar um papel fundamental no funcionamento da sociedade

Para mediar situações de conflito/situações de violência

Numa situação de conflito, é útil mediar e comunicar de forma não violenta. Quando compreendemos as emoções, os sentimentos e as necessidades dos outros, podemos ajudar a pensar noutras formas que satisfaçam todos os envolvidos.

Melhorar a comunicação, a interação e a colaboração eficazes

A capacidade de compreender as emoções dos outros é um dos pilares da compreensão social, que é fundamental para uma comunicação e colaboração eficazes. A empatia leva à ressonância afetiva, que é a capacidade automática de se sentir emocionalmente excitado pelas emoções dos outros.

É importante para a saúde mental e o bem-estar emocional

A capacidade de reconhecer as emoções dos outros está intimamente ligada à auto-consciência ou à capacidade de identificar, rotular e descrever as próprias emoções. Quando nos relacionamos com os outros de forma empática, desenvolvemos sentimentos de pertença, ligação e confiança que podem ajudar a reduzir o stress e a ansiedade.

Quando pode ser utilizado na vida quotidiana?



Exemplos:

1. No contexto profissional, o empregador pode utilizar a empatia para compreender os desafios que os seus colaboradores enfrentam e oferecer soluções personalizadas que tenham em conta as necessidades e competências de cada um.
2. Pode ajudar a mediar e a encontrar compromissos com colegas, clientes, amigos, família....
3. Pode dar-nos a possibilidade de pedir ajuda quando precisamos dela. Sabe que os outros podem sentir o mesmo que você e confia que eles também o podem ajudar.
4. Ajuda-nos a ouvir/compreender um "não" ou um "não posso" sem o interpretar como uma rejeição pessoal.
5. Ajuda a desativar uma situação de conflito ou de violência iminente.
6. Ajuda-nos a ultrapassar situações de dor psicológica quando encontramos alguém que nos ouve com empatia.
7. A empatia pode ajudar os educadores a compreender e a ouvir as necessidades e os desafios dos seus alunos e a refletir mais eficazmente sobre as estratégias andragógicas.

Referências Bibliográficas

Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. e Cabrera Giraldez, M., LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence, EUR 30246 EN, Publications Office of the European Union, Luxemburgo, 2020, ISBN 978-92-76-19418-7, doi:10.2760/302967, JRC120911.

Diwan, S. (2022). Caring, empathy and compassion: calm, clear and kind teachers (self care for teachers). Paris: UNESCO.

Gulin, W. (2020). Empathy in Social Relations of the Modern World. 21st Century Pedagogy, 1(4), 1-7.

Rosenberg, M. (2006). Comunicação Não-Violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais. São Paulo: Ágora.

Silke, C., Davitt, E., Flynn, N., Shaw, A., and Dolan, P. (2021). The Activating Social Empathy School Evaluation 2021. Galway: UNESCO Child and Family Research Centre, National University of Ireland Galway



COMUNICAÇÃO

Atividade 1 - Vamos comunicar

Atividades para promover as competências pessoais, sociais e de aprendizagem dos adultos

Descrição das ações incluídas no presente manual.

Título/nome	Vamos comunicar
Competência LifeComp abordada	<input type="checkbox"/> Autorregulação <input type="checkbox"/> Flexibilidade <input type="checkbox"/> Bem-estar <input type="checkbox"/> Empatia <input checked="" type="checkbox"/> Comunicação <input type="checkbox"/> Colaboração <input type="checkbox"/> Modelo de Pensamento <input type="checkbox"/> Pensamento crítico <input type="checkbox"/> Gestão da aprendizagem
Duração¹	50 minutos
Tipo de atividade	Simulação
Breve descrição	Esta atividade deve ser realizada em grupos, procurando promover as competências de comunicação dos/das participantes de forma a que estes/estas possam resolver situações difíceis eficazmente.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Compreender o objetivo da comunicação e o processo de comunicação • Aprender passos sobre como melhorar o processo de comunicação
Contexto²	<ul style="list-style-type: none"> • 1 facilitador • 1 sala que permita a interação em grupo • Cadeiras dispostas em forma de “U” para incentivar a participação e o debate • Projetor ou ecrã grande, se possível
Dicas para facilitadores³	Crie um ambiente confortável e sem juízos de valor para encorajar os/as participantes partilharem abertamente os seus pensamentos e experiências. Seja um ouvinte ativo e encoraje os/as participantes a ouvirem-se também ativamente uns aos outros.

¹ Pode ser contínuo.

² Materiais e recursos necessários para a sua implementação, incluindo recursos financeiros, humanos e espaços. Caso seja necessária uma ficha de trabalho, utilize o seguinte documento para a preparar.

³ O que uma pessoa precisa saber para implementar a atividade.

	<p>Forneça instruções e diretrizes claras para facilitar a implementação da tarefa. O/a facilitador/a pode dar um exemplo para o grupo praticar: <i>"Está a falar com o seu médico e ele está a falar muito depressa e a utilizar palavras que não compreende. Como é que lhe vai dizer, de uma forma respeitosa mas confiante, que precisa de compreender melhor qual é o problema?"</i></p>
Passo a passo	<ol style="list-style-type: none"> 1. O/a facilitador/a apresenta uma breve introdução sobre a competência de comunicação e o processo de comunicação (ver Ficha de trabalho para o/a facilitador/a para mais informações) 2. Após a apresentação, o/a facilitador/a divide os participantes em grupos de 2 a 3 pessoas. 3. O/a facilitador/a convida cada grupo a praticar a comunicação em situações do quotidiano, através da simulação de diferentes situações (os exemplos podem incluir: encomendar comida num restaurante, pedir direções, conversar com um médico sobre os procedimentos médicos de rotina que têm de fazer; conversar com o professor do seu filho porque está a ter dificuldades na escola) 4. Os participantes assumem diferentes papéis enquanto praticam 5. Os pequenos grupos são convidados a dramatizar uma situação para todo o grupo 6. O/a facilitador/a pede aos participantes que partilhem com todo o grupo o que sentiram ao realizar diferentes situações.
Reflexão	<ul style="list-style-type: none"> • Quais são os desafios que enfrentou até agora em termos de comunicação? • É um bom/boa ouvinte? • Pensa na sua linguagem corporal enquanto fala? • Observa a linguagem corporal dos outros? • Gostaria de comunicar mais eficazmente? De que forma gostaria de melhorar?
Referências	<p>https://www.indeed.com/career-advice/career-development/communication-process</p> <p>PRovoke Media. "The Cost Of Poor Communications, https://www.provokemedia.com/latest/article/the-cost-of-poor-communications.#" Acedido em 18 de maio de 2023..</p> <p>The University of Texas Permian Basin. "How Much of Communication Is Nonverbal?, https://online.utpb.edu/about-us/articles/communication/how-much-of-communication-is-nonverbal/ " Acedido em 18 de maio de 2023..</p>



Atividade „Vamos comunicar“

O objetivo da comunicação é transmitir informações de uma pessoa para outra, de modo que o emissor e o recetor compreendam a mensagem da mesma forma.

1) Formação de ideias

O processo de comunicação começa quando o emissor tem uma ideia a comunicar. O emissor deve começar por clarificar a ideia e o objetivo. O que é que o emissor pretende alcançar exatamente? Como é que a mensagem é suscetível de ser percebida?

2) Codificação de mensagens

A ideia deve ser codificada em palavras, símbolos e gestos que transmitam significado. Uma vez que não há duas pessoas que interpretem a informação exatamente da mesma forma, o emissor deve ter o cuidado de escolher palavras, símbolos e gestos que sejam comumente compreendidos para reduzir as hipóteses de mal-entendidos.

3) Transmissão de mensagens/canal de comunicação

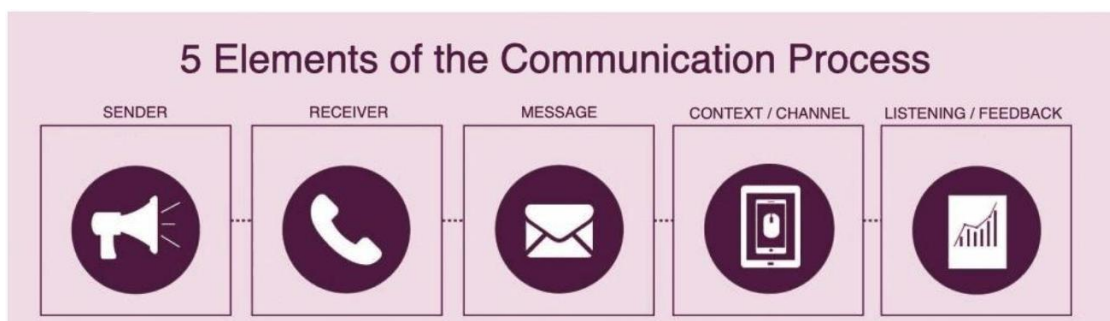
A escolha do meio para transmitir a mensagem é o passo seguinte no processo de comunicação. As mensagens podem ser transmitidas de forma verbal, escrita ou visual.

4) Descodificação

Quando a mensagem chega ao recetor, tem de ser descodificada para o significado pretendido. Uma vez que não há duas pessoas que interpretem a informação exatamente da mesma forma, a descodificação incorreta de uma mensagem pode levar a um mal-entendido.

5) Feedback

Uma parte vital do processo de comunicação é o feedback. O feedback ocorre quando o emissor e o recetor verificam se a mensagem foi compreendida como pretendido. O feedback é uma responsabilidade partilhada entre o emissor e o recetor



Fonte: <https://www.makingbusinessmatter.co.uk/communication-skills-ultimate-guide/>

O código de comunicação deve ser compreendido tanto pelo emissor como pelo recetor da mensagem

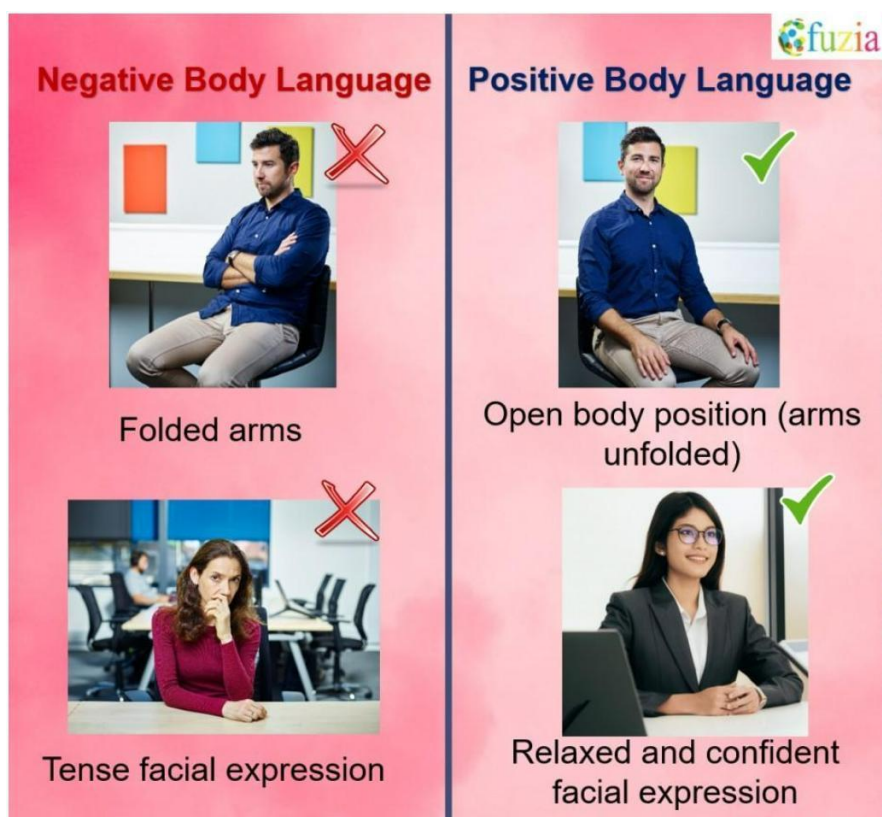


para ser interpretado corretamente.

Ao longo do dia, inconscientemente, codifica-se grandes quantidades de dados para transmitir através de múltiplos canais e, simultaneamente, recebe um fluxo constante de informações do seu ambiente através dos cinco sentidos.

Nas conversas cara a cara, a forma como usamos o nosso corpo é muito importante.

De acordo com o investigador Albert Mehrabian, apenas 7% da comunicação tem a ver com as palavras que dizemos. O resto é composto por 38% da forma como dizemos essas palavras (como o tom da nossa voz) e 55% tem a ver com a nossa linguagem corporal.



Fonte: <https://www.fuzia.com/blog/details/body-language>

Linguagem corporal positiva é quando parecemos abertos e amigáveis. Ficamos de pé ou sentados, mantemos as mãos abertas e mostramos interesse, inclinando-nos e acenando com a cabeça.

Linguagem corporal negativa é quando parecemos nervosos ou desinteressados. Isto pode incluir morder o lábio, parecer aborrecido, cruzar os braços, colocar as mãos nas ancas ou bater o pé com impaciência.

ELEMENTOS-CHAVE DE UMA COMUNICAÇÃO EFICAZ:

Simplifique a sua mensagem: Mantenha a sua linguagem concisa e direta para garantir uma compreensão clara. Utilize frases simples e palavras comuns.

Conheça o seu público: Considere as necessidades e os interesses das pessoas que vão receber a sua mensagem. Utilize exemplos com que todos se possam identificar e explique-os. Não presuma que toda a gente compreende.

Seja um bom ouvinte: Ouvir ativamente os outros para garantir uma comunicação eficaz. Prestar atenção quando os outros estão a falar, olhar para eles e mostrar interesse. Incentivá-los quando partilham as suas experiências ou preocupações. Não interromper quando alguém está a falar.

Faça perguntas: Fazer perguntas perspicazes para manter um fluxo de comunicação fluido. Faça perguntas abertas que permitam às pessoas partilhar os seus pensamentos e experiências, como "O que é que considerou útil ao lidar com clientes difíceis?". Não faça perguntas complicadas ou confusas que possam desencorajar a participação.

Demore algum tempo a responder: Fazer uma pausa para refletir sobre a pergunta ou o problema e, em seguida, dar uma explicação ou solução clara e simples que faça sentido. Não responder rapidamente sem considerar se a pessoa compreendeu ou dar uma resposta completa e compreensível.

Considere a linguagem corporal: Tenha em atenção a sua própria linguagem corporal quando comunicar através de diferentes meios e observe a linguagem corporal da outra pessoa. Sente-se confortavelmente e com uma postura aberta, use gestos amigáveis e estabeleça contacto visual para mostrar que é acessível e que está interessado em ajudar. Não cruze os braços, evite o contacto visual ou pareça inquieto, o que pode fazer com que as pessoas sintam que não está interessado ou que não quer ajudar.

Mantenha o contacto visual: Demonstrar uma escuta ativa, mantendo o contacto visual com a pessoa ou grupo com quem está a comunicar. Não evite o contacto visual, o que pode fazer com que as pessoas pensem que não está a ouvir ou que não valoriza o seu contributo.

Clarifique a sua mensagem: Se o destinatário precisar de esclarecimentos sobre a sua mensagem, explique melhor para melhorar a compreensão. Utilize exemplos práticos, linguagem simples e divida as ideias complexas em partes mais pequenas e fáceis de compreender. Não repetir a mesma explicação sem ajustar a sua abordagem ou encontrar formas diferentes de explicar quando alguém não compreende.



COMUNICAÇÃO

Atividade 2 - Gerir conflitos

Atividades para promover as competências pessoais, sociais e de aprendizagem dos adultos

Descrição das ações incluídas no presente manual.

Título/nome	Gestão de conflitos
Competência LifeComp abordada	<input type="checkbox"/> Autorregulação <input type="checkbox"/> Flexibilidade <input type="checkbox"/> Bem-estar <input type="checkbox"/> Empatia <input checked="" type="checkbox"/> Comunicação <input type="checkbox"/> Colaboração <input type="checkbox"/> Modelo de Pensamento <input type="checkbox"/> Pensamento crítico <input type="checkbox"/> Gestão da aprendizagem
Duração ¹	50 minutos
Tipo de atividade	Trabalho de grupo, discussão e simulação
Breve descrição	Esta atividade tem como objetivo realçar que, quer se trate de um contexto pessoal ou profissional, todos podem viver conflitos e que, se essas situações forem bem geridas, podem constituir oportunidades de crescimento pessoal.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ● Conhecer os obstáculos da comunicação ● Melhorar as competências dos/as participantes sobre resolver conflitos e superar os desafios de comunicação
Contexto ²	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 facilitador ● 1 sala que permita a interação em grupo ● Cadeiras dispostas em forma de “U” para incentivar a participação e o debate ● Projetor ou ecrã grande, se possível
Dicas para facilitadores ³	Incentive a participação ativa e respeitosa dos participantes. Esteja preparado para fornecer orientação e apoio durante os debates ou atividades, caso surjam conflitos entre os participantes.

¹ Pode ser contínuo.

² Materiais e recursos necessários para a sua implementação, incluindo recursos financeiros, humanos e espaços. Caso seja necessária uma ficha de trabalho, utilize o seguinte documento para a preparar.

³ O que uma pessoa precisa de saber para implementar a atividade.

	<p>Promova uma atmosfera de compreensão mútua e encoraje os participantes a considerar diferentes pontos de vista.</p> <p>O orador e o ouvinte devem revezar-se em cada papel, para que cada um tenha a oportunidade de exprimir os seus pensamentos e sentimentos.</p> <p>O objetivo desta atividade não é resolver um problema específico, mas sim ter uma conversa segura e significativa e compreender o ponto de vista do outro.</p>
Passo a passo	<ol style="list-style-type: none"> 1. O/a facilitador/a apresenta factos importantes sobre os obstáculos à comunicação e a resolução de conflitos (para mais informações, ver a Ficha de trabalho para o/a facilitador/a) 2. O/a facilitador/a explica os objetivos da atividade de grupo e a sua relevância para as suas vidas pessoais e profissionais. 3. O/a facilitador/a divide os participantes em pares e convida-os a escolher uma provável situação de conflito para que possam aplicar o conhecimento adquirido com a apresentação. 4. O/a facilitador/a apresenta um exemplo: „<i>O seu vizinho deu uma festa ontem à noite e toda a sua família não conseguiu dormir - aproxime-se dele para discutir o assunto e diga-lhe que está zangado. Que abordagem utilizaria? Qual seria o tom da sua comunicação?</i>“ 5. Os participantes são encorajados a encenar esta situação hipotética, assumindo os papéis de orador e ouvinte e revezando-se em cada papel, para que cada um tenha a oportunidade de expressar os seus pensamentos e sentimentos. 6. Qualquer um dos participantes pode pedir um intervalo em qualquer altura.
Reflexão	<ul style="list-style-type: none"> • Considera-se capaz de resolver um conflito? • Quando foi a última vez que entrou em conflito com um amigo ou um familiar? • Como é que lida com as críticas? • Considera-se uma pessoa crítica? • Qual é a sua abordagem ao conflito? Evitá-lo? Ou lidar com ele? • Quais são as coisas que gostaria de fazer melhor quando se encontra numa situação de conflito?
Referências	<p>https://extension.usu.edu/relationships/research/effective-communication-skills-resolving-conflicts</p>



Ficha de trabalho para o/a Facilitador/a

Atividade „Gestão de conflitos“

Muitas pessoas estão conscientes de que a resolução eficaz de conflitos requer comunicação, mas é importante notar que os padrões de comunicação negativos podem, de facto, piorar a situação e intensificar o conflito.

Eis alguns desafios de comunicação que podem ocorrer:

Diferenças no estilo de comunicação:

Todas as pessoas têm uma forma única de comunicar, que se baseia frequentemente nas nossas experiências familiares, cultura, género e muitos outros fatores.

Alguns de nós tendem a ser mais barulhentos, extrovertidos ou emotivos quando comparados com outros. As nossas experiências passadas podem criar expectativas que normalmente não são comunicadas verbalmente aos outros, o que pode causar tensões e mal-entendidos.

Discutir os nossos antecedentes e perceções pode ajudar a clarificar as expectativas para nós próprios e para os outros e pode ajudar na resolução de conflitos.

O tom de voz/linguagem corporal

A comunicação é mais do que as palavras que escolhemos utilizar. Quando transmitimos uma mensagem contraditória de uma forma em que o nosso tom de voz e a nossa linguagem corporal não correspondem à nossa mensagem, a confusão e a frustração seguem-se frequentemente.

É importante estar atento ao seu tom e à sua postura.

Obstáculos à comunicação:

Isto acontece frequentemente quando duas pessoas falam de tal forma que nenhuma delas se sente compreendida. Os investigadores consideram quatro estilos de comunicação particularmente negativos:

- **Crítica:**

Embora seja natural ter preocupações sobre acções específicas, é crucial evitar rebaixar alguém como pessoa com base nessas acções. As críticas centram-se nos comportamentos, enquanto as críticas visam negativamente as intenções e o carácter de uma pessoa. Por exemplo, uma crítica pode ser dita como uma queixa "*Fiquei tão preocupado quando não telefonaste ontem à noite para me dizeres que tinhas chegado bem*", em oposição a uma crítica. "*Nunca pensas em mais ninguém para além de ti. Prometeste que telefonavas quando chegasses*".

- **Desprezo:**

É muitas vezes demonstrado através da linguagem corporal, como revirar os olhos, escarnecer, ou usar insultos, sarcasmo e comentários ofensivos. Envia claramente uma mensagem de aversão e de falta de respeito pela outra pessoa.

- **Defensividade:**

É uma reacção comum à crítica e ao desprezo, pois é natural querermos proteger-nos. Quando nos tornamos defensivos, tendemos a deixar de ouvir o ponto de vista da outra pessoa, acabando com a comunicação.

- **Obstrução:**

Refere-se ao facto de se retirar da comunicação e de se recusar a participar numa discussão. É

semelhante ao "tratamento de silêncio" que as crianças pequenas utilizam quando estão aborrecidas. Sem comunicação, torna-se impossível chegar a uma resolução de conflitos.

Alguns exemplos adicionais de obstáculos à comunicação incluem (Miller & Miller, 1997):

- Fazer pedidos ("Para de reclamar!")
- Aviso ("Se fizeres isso, vais arrepender-te.")
- Pregação ("Não devias agir assim.")
- Aconselhamento ("Espera um par de anos antes de decidires.")
- Dar lições ("Se fizeres isto agora, não vais crescer e ser um adulto responsável").
- Concordar, só para manter a paz ("Acho que tens razão").
- Ridicularizar ("OK, bebé").
- Interpretação ("Não acreditas mesmo nisso.")
- Simpatizar ("Não te preocupes, tudo se vai resolver.")
- Questionar ("Quem é que te pôs essa ideia na cabeça?")
- Desviar ("Vamos falar de algo mais agradável.")

Os obstáculos à comunicação são muito comuns; no entanto, não promovem uma resolução saudável dos conflitos e conduzem frequentemente a uma escalada do conflito. É importante reconhecê-los e fazer esforços para comunicar eficazmente, de modo que os obstáculos possam ser resolvidos.

FORMAS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS:

Suavizar a abordagem

Iniciar a comunicação com algo positivo e começar por expressar apreço, concentrando-se nos problemas um de cada vez e assumindo a responsabilidade pelos pensamentos e sentimentos. Ao expressar o problema, iniciar a mensagem com "Eu" em vez de "Tu" pode diminuir a defensividade e promover interações positivas com os outros (Darrington & Brower, 2012).

Fazer tentativas para acalmar a situação

Tentar evitar que uma interação mais negativa escale, fazendo uma pausa ou esforçando-se por acalmar a situação. Isto é importante porque quando surgem conflitos, muitas vezes experimentamos stress emocional e físico intenso que pode afetar a nossa capacidade de pensar e raciocinar, o que pode levar a bloqueios de comunicação (Gottman & DeClaire, 2001).

Competências eficazes para falar e ouvir

As regras para o orador incluem:

- O orador deve partilhar os seus próprios pensamentos, sentimentos e preocupações - não o que ele pensa que são as preocupações do ouvinte.
- Usar frases "eu" ao falar para exprimir corretamente pensamentos e sentimentos.
- Manter as declarações curtas, para garantir que o ouvinte não fica sobrecarregado com informação.
- Parar depois de cada afirmação curta para que o ouvinte possa parafrasear, ou repetir com as suas próprias palavras, o que foi dito para garantir que compreendeu. Se a paráfrase não estiver correcta, reformular suavemente a afirmação para ajudar o ouvinte a compreender.

As regras para o ouvinte incluem:

- Parafrasear o que o orador está a dizer. Se não for claro, pedir esclarecimentos. Continuar até que o orador indique que a mensagem foi recebida corretamente.

- Não discutir nem dar uma opinião sobre o que o orador diz - esperar para o fazer até ser o orador, e depois fazê-lo de forma respeitosa.
- Enquanto o orador estiver a falar, o ouvinte não deve falar ou interromper, exceto para parafrasear depois do orador.



COLABORAÇÃO

Atividade 1 - Trabalhar em conjunto

Atividades para promover as competências pessoais, sociais e de aprendizagem dos adultos

Descrição das ações incluídas no presente manual.

Título/nome	Trabalhar em conjunto
Competência LifeComp abordada	<input type="checkbox"/> Autorregulação <input type="checkbox"/> Flexibilidade <input type="checkbox"/> Bem-estar <input type="checkbox"/> Empatia <input type="checkbox"/> Comunicação x Colaboração <input type="checkbox"/> Modelo de Pensamento <input type="checkbox"/> Pensamento crítico <input type="checkbox"/> Gestão da aprendizagem
Duração ¹	2-3 horas para a atividade completa. Esta atividade também pode ser realizada de forma contínua, através de reuniões regulares, semanais ou sempre que necessário, para acompanhar a evolução do projeto.
Tipo de atividade	Colaboração em grupo
Breve descrição	É sugerido que esta atividade seja realizada em grupo e requer escuta, flexibilidade e compromisso. A verdadeira colaboração significa estar aberto a sugestões, críticas e ideias de todos os membros da equipa.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ● Alcançar um projeto/objetivo comum ● Permitir que cada pessoa se sinta integrada no projeto/atividade/comunidade ● Construir relacionamentos ● Promover relações de aprendizagem mútua entre pessoas diferentes
Contexto ²	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 facilitador ● 1 sala com cadeiras dispostas em círculo ● Convite para diversas pessoas, indicando a data e o local

¹ Pode ser contínuo.

² Materiais e recursos necessários para a sua implementação, incluindo recursos financeiros, humanos e espaços. Caso seja necessária uma ficha de trabalho, utilize o seguinte documento para a preparar.

<p>Dicas para facilitadores³</p>	<p>Esta atividade pode ser realizada num único momento, para conceber um projeto, ou pode ser realizada continuamente, em sessões regulares, enquanto o projeto está a ser implementado. Se adotar o último formato, pode incluir os passos 4 e 5.</p> <p>Espera-se que os projetos concebidos sejam simples e fáceis de pôr em prática e que os resultados sejam visíveis o mais rápido possível; têm de ser adaptados ao contexto e às necessidades dos/das participantes.</p> <p>Conceber uma estratégia de comunicação permanente entre todos os participantes no projeto de colaboração, com base em:</p> <ul style="list-style-type: none"> • escuta ativa • desenvolver uma cultura de respeito e empatia • incentivar o feedback construtivo • promover a confiança entre os membros da equipa
<p>Passo a passo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. O/a facilitador/a apresenta a definição de colaboração e a sua importância (ver Ficha de trabalho para o/a facilitador/a para mais informações) 2. O/a facilitador/a convida o grupo a criar um projeto de colaboração que será dividido em diferentes etapas: <ul style="list-style-type: none"> • Identificação de um tema e de um projeto: o/a facilitador/a pede aos participantes que façam um brainstorming das suas ideias para definir um projeto. • Definição de papéis e expectativas: o grupo define o papel e as responsabilidades de cada participante no projeto. • Desenvolvimento de um plano de trabalho nos grupos de trabalho: os/as participantes são convidados a criar um plano de trabalho completo que descreva todas as tarefas a realizar, prazos, calendário, recursos, potenciais parceiros e orçamento. • Estabelecimento de um sistema para acompanhar e monitorizar os progressos: os/as participantes são convidados a definir um sistema para acompanhar os progressos, resolver problemas, dar feedback, cumprir prazos. 3. O/a facilitador/a pergunta ao grupo se estão satisfeitos com o projeto criado e faz as seguintes perguntas: <ul style="list-style-type: none"> • Considera que a atribuição de responsabilidades é igual e justa? O que é que mudaria? • Considera que os pontos de vista de todos/as foram ouvidos e estão refletidos no plano? • Como é que a colaboração será importante para implementar com sucesso este projeto? • O que acha que pode acontecer se surgir um conflito grave? <p>Os passos seguintes só são aplicáveis se a atividade for realizada em várias sessões, incluindo a implementação do projeto:</p> 4. O/a facilitador/a convida os/as participantes a implementarem o projeto e a monitorizarem regularmente o progresso do projeto, ajustando-o conforme necessário, com base no plano desenvolvido. 5. O/a facilitador/a pede a todos/as os/as participantes envolvidos que avaliem o sucesso da colaboração.
<p>Reflexão</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Como é que se sente ao criar um plano em conjunto? • Quais foram as dificuldades que mais sentiram?
<p>Referências</p>	<p>Em cada província federal austríaca, existe uma instituição no Ring Österreichischer Bildungswerke como organização, que está ligada</p>

³ O que uma pessoa precisa de saber para implementar a atividade.



em rede e pode servir como primeiro ponto de contacto. https://ring.bildungswerke.at/mitglieder/

Ficha de trabalho para o/a Facilitador/a

Atividade „Trabalhar em conjunto“

- **Definição:**

"Envolvimento em atividades de grupo e trabalho de equipa, reconhecendo e respeitando" (LifeComp).

- **De acordo com este conceito:**

- 1- Os cidadãos precisam desenvolver a sua capacidade de co-participação em atividades coletivas e de encorajar os outros a colaborar, reunindo os seus conhecimentos, competências e recursos, de modo a atingir um objetivo comum
- 2- É necessário construir uma interação respeitosa com pessoas que se considera terem afiliações culturais, crenças, opiniões ou práticas diferentes das nossas, permitindo-nos construir relações positivas e construtivas e uma colaboração efetiva
- 3- Destaca também a importância da vontade de contribuir ativamente para o bem comum, os interesses, os objetivos e as facilidades, materiais, culturais ou institucionais, que um grupo partilha
- 4- É necessário compreender a importância da confiança, do respeito pela dignidade humana e pela igualdade, da gestão de conflitos e da negociação de desacordos para construir e manter relações justas e respeitadoras
- 5- É necessário garantir a partilha equitativa de tarefas, recursos e responsabilidades em um grupo, tendo em conta o seu objetivo específico; provocando a expressão de diferentes pontos de vista e adoção de uma abordagem sistémica
- 6- As tecnologias digitais oferecem formas inovadoras de colaboração, como os ambientes de colaboração online

- **Porque é que é importante?**

- A colaboração ajuda as pessoas a aprenderem umas com as outras
- Ajuda-nos a resolver os problemas
- A colaboração aproxima as pessoas (e as organizações)
- Abre novos canais de comunicação e pode ajudar a construir relações de afeto
- Pode combater estados psicológicos negativos como a depressão, a ansiedade ou a raiva reprimida, o medo do fracasso, a falta de esperança e a falta de sentido

Quando pode ser utilizado na vida quotidiana? Exemplos:



- Desenvolver em conjunto um projeto inovador
- Reforçar a consciência de assumir a responsabilidade pessoal e a responsabilidade conjunta pelo desenvolvimento futuro da comunidade.

O intercâmbio intergeracional inclui compromissos e interações sociais, reunindo gerações mais jovens e mais velhas com um objetivo comum:

- construir comunidades ativas e mais seguras;
- reduzir as desigualdades;
- reduzir o isolamento social e a solidão;
- potencial para desenvolver a criatividade;
- construir relações nas comunidades;
- melhorar a saúde mental e o bem-estar;
- contribuir para melhorar os desafios climáticos;
- aumentar a conectividade digital.



COLABORAÇÃO

Atividade 2- É preciso uma aldeia

Atividades para promover as competências pessoais, sociais e de aprendizagem dos adultos

Descrição das ações incluídas no presente manual.

Título/nome	É preciso uma aldeia
Competência LifeComp abordada	<input type="checkbox"/> Autorregulação <input type="checkbox"/> Flexibilidade <input type="checkbox"/> Bem-estar <input type="checkbox"/> Empatia <input type="checkbox"/> Comunicação x Colaboração <input type="checkbox"/> Modelo de Pensamento <input type="checkbox"/> Pensamento crítico <input type="checkbox"/> Gestão da aprendizagem
Duração¹	1 hora
Tipo de atividade	Trabalho de grupo e simulação
Breve descrição	Nesta atividade, pessoas muito diferentes pertencentes a uma mesma aldeia (de diferentes grupos - vulneráveis, jovens, idosos), que não se encontram (ou já não se encontram) na vida quotidiana, reúnem-se numa sala para discutir questões e trocar ideias. O foco é a aldeia/comunidade e um tópico específico, ou o desenvolvimento futuro da aldeia. Os cidadãos podem contribuir com as suas sugestões e ideias, mas são encorajados a encontrar uma solução comum.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Promover a consciência das necessidades, opiniões e crenças dos outros para encontrar uma solução em comum • Ouvir e compreender opiniões e preocupações diferentes e promover o foco nas necessidades comuns. • Promover a responsabilidade pessoal e conjunta pelo desenvolvimento futuro da aldeia/comunidade. • Promover a colaboração
Contexto²	<ul style="list-style-type: none"> • 1 facilitador • 1 sala com cadeiras dispostas em círculo

¹ Pode ser contínuo.

² Materiais e recursos necessários para a sua implementação, incluindo recursos financeiros, humanos e espaços. Caso seja necessária uma ficha de trabalho, utilize o seguinte documento para a preparar.

<p>Dicas para facilitadores³</p>	<p>Esteja preparado para dar orientação e apoio durante os debates ou atividades, caso surjam conflitos entre os/as participantes.</p> <p>Promova uma atmosfera de compreensão mútua e encoraje os participantes a considerar diferentes pontos de vista.</p> <p>Conceba uma estratégia de comunicação permanente entre todos/as os/as participantes no projeto de colaboração, com base em:</p> <ul style="list-style-type: none"> • escuta ativa • respeito e empatia • feedback construtivo • confiança entre os membros da equipa
<p>Passo a passo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. O/a facilitador/a apresenta a definição e a importância da colaboração (para mais informações, ver a Ficha de trabalho para o/a facilitador/a) 2. O/a facilitador/a distribui aleatoriamente diferentes personagens de uma aldeia a cada participante (por exemplo, reformado/a, jovem, estudante, mãe/pai solteiro/o, imigrante...) 3. Em seguida, o/a facilitador/a apresenta um problema que uma aldeia/comunidade está a enfrentar (por exemplo, <i>„Estão disponíveis fundos limitados, mas a aldeia/comunidade está a enfrentar diferentes problemas, incluindo a falta de passeios nas ruas, a falta de um parque com árvores, a escola precisa de ser reestruturada.... Como é que os fundos podem ser atribuídos de forma justa?“</i>) 4. Os/as participantes são convidados a partilhar as suas perspetivas e opiniões sobre o problema, com base na personagem que estão a representar, e a encontrar uma solução comum 5. Os/as participantes iniciam o debate e o/a facilitador/a faz a mediação
<p>Reflexão</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Como se sentiu ao realizar a atividade? • Considera que a solução encontrada é justa para todos/as? • Considera que todas as perspetivas foram tidas em conta? • Como podes utilizar este exemplo na tua vida quotidiana?
<p>Referências</p>	<p>https://www.countyhealthrankings.org/online-and-on-air/blog/eight-tips-for-a-successful-community-conversation</p>

³ O que uma pessoa precisa de saber para implementar a atividade.



Atividade „É preciso uma aldeia“

- **Definição:**

“Envolvimento em atividades de grupo e trabalho de equipa, reconhecendo e respeitando” (LifeComp).

- **De acordo com este conceito:**

- Pessoas de diferentes categorias trabalham em conjunto e colaboram para um objetivo comum - desenvolver a comunidade.
- É necessário reforçar a consciência de assumir a responsabilidade pessoal e coletiva pelo desenvolvimento futuro da aldeia/comunidade.
- É necessária uma interação respeitosa com pessoas que têm opiniões diferentes, para criar relações positivas e construtivas e uma colaboração efetiva.

- **Porque é que é importante?**

Os debates na aldeia ou na comunidade são muito adequados para os temas da sustentabilidade, uma vez que o tópico afeta todos os cidadãos. As atividades conjuntas neste tópico podem resultar muito bem na e para a comunidade na convivência.

- **Quando pode ser utilizado na vida quotidiana?**

Exemplos:

- Programa de reciclagem - garrafas de plástico PET recicladas
- Horta comunitária - é uma ótima forma de criar laços com a sua comunidade e fornecer alimentos saudáveis. Considere fazer uma horta só para as crianças, para que elas possam aprender sobre o processo de jardinagem. É uma ótima oportunidade educativa.
- Limpeza - isto melhorará o aspeto do seu parque e inspirará as pessoas a manterem o espaço com um ótimo aspeto.



MODELO DE PENSAMENTO

Atividade 1. - O que é que as más experiências nos ensinam

Atividades para promover as competências pessoais, sociais e de aprendizagem dos adultos

Descrição das ações incluídas no presente manual.

Título/nome	O que é que as más experiências nos ensinam
Competência LifeComp abordada	<input type="checkbox"/> Autorregulação <input type="checkbox"/> Flexibilidade <input type="checkbox"/> Bem-estar <input type="checkbox"/> Empatia <input type="checkbox"/> Comunicação <input type="checkbox"/> Colaboração x Modelo de Pensamento <input type="checkbox"/> Pensamento crítico <input type="checkbox"/> Gestão da aprendizagem
Duração¹	1 hora
Tipo de atividade	Reflexão individual e em grupo
Breve descrição	<p>Esta atividade ajuda os/as adultos/as a refletirem sobre as suas experiências anteriores mal sucedidas e sobre as lições que aprenderam com essas experiências. Esta atividade deve ser realizada, preferencialmente, em pequenos grupos (5-6 pessoas) com uma duração máxima de 1 hora.</p> <p>Os exercícios incluem principalmente reflexões pessoais e coletivas, que são orientadas pelas perguntas do/a facilitador/a.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Promover a reflexão sobre os aspetos positivos das experiências mal sucedidas • Promover a reflexão sobre o processo de aprendizagem • Fomentar a procura de soluções diferentes e criativas • Refletir sobre o feedback de outras pessoas e sobre experiências mal sucedidas para continuar a desenvolver o seu potencial.
Contexto²	<ul style="list-style-type: none"> • 1 facilitador • 1 sala com cadeiras dispostas em círculo

¹ Pode ser contínuo.

² Materiais e recursos necessários para a sua implementação, incluindo recursos financeiros, humanos e espaços. Caso seja necessária uma ficha de trabalho, utilize o seguinte documento para a preparar.

<p>Dicas para facilitadores³</p>	<p>Se alguém não se sentir à vontade para partilhar as suas experiências, é importante não o/a forçar. Se todo o grupo não se sentir à vontade para partilhar uma experiência mal sucedida, o/a facilitador/a pode começar por pedir-lhes que partilhem uma experiência bem-sucedida e continuar com o exercício. Como alternativa, o/a facilitador/a pode utilizar um exemplo preparado previamente (ver o Ficha de trabalho para o/a facilitador/a).</p>
<p>Passo a passo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. O/a facilitador/a desafia cada pessoa do grupo a pensar e a identificar uma experiência mal sucedida que tenha tido (5 minutos). 2. O/a facilitador/a convida os/as participantes, que estejam dispostos/as a partilhar, a apresentar brevemente no grupo uma experiência anterior mal sucedida. 3. Em seguida, o/a facilitador/a pede à pessoa que reflita sobre os aspetos positivos dessa experiência mal sucedida e sobre que aprendeu com essa experiência, lançando algumas das seguintes perguntas: <ul style="list-style-type: none"> ● O que é que aprendeu com esta experiência? ● Quais foram os aspetos positivos de experienciar isso? ● Que competências pensa ter desenvolvido com esta experiência? ● Que competências pensa que precisa de ter para lidar com esta experiência de forma diferente? ● Como é que pode desenvolver ou melhorar estas competências? 4. De seguida, o grupo é convidado a dar também a sua opinião. Para motivar os/as participantes, o/a facilitador/a pode fazer as seguintes perguntas: <ul style="list-style-type: none"> ● Na sua opinião, quais foram os aspetos positivos desta experiência? ● Como geriria esta experiência se fosse consigo? ● Como é que pode desenvolver ou melhorar estas competências? 5. Com base no debate anterior, o/a facilitador/a pergunta à pessoa como é que ela lidaria agora com essa experiência mal sucedida. 6. Os passos 1 a 4 são repetidos com pessoas diferentes. 7. No final da atividade, o/a facilitador/a apresenta uma visão geral do exercício, apresentando o conceito de mentalidade de crescimento e os exemplos que podem ser utilizados para desenvolver esta competência.
<p>Reflexão</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Como se sentiu ao pensar e partilhar uma experiência mal sucedida/difícil? ● O que foi fácil? O que foi um desafio? ● Que novas coisas ou aprendizagens adquiriu sobre si próprio/a? ● O que pode fazer a partir de agora para continuar a utilizar uma mentalidade de crescimento?
<p>Referências</p>	<p>Dweck, C. (2016). „Teaching a Growth Mindset“. Stanford Youtube. Disponível aqui.</p> <p>Dweck, C. (2016). What having a “growth mindset” actually means. <i>Harvard Business Review</i>, 13(2), 2-5.</p>

³ O que uma pessoa precisa saber para implementar a atividade.



Ficha de trabalho para o/a Facilitador/a

Atividade „O que é que as más experiências nos ensinam“

Definição:

"Crença no seu potencial e no dos outros para aprender e progredir continuamente" (LifeComp).

● De acordo com este conceito:

1. É possível aprender, melhorar e adquirir competências com trabalho e dedicação.
2. A aprendizagem é um processo que dura toda a vida e exige abertura, curiosidade e determinação.
3. É importante refletir sobre o feedback das outras pessoas, bem como sobre as experiências bem e mal sucedidas, para continuar a desenvolver o seu potencial.
4. Refletir sobre os aspetos positivos de cada experiência e que mesmo as experiências/fracassos negativos podem ensinar-nos e ajudar-nos a crescer e a desenvolver as nossas competências.
5. Concentrar-se nos passos que levam a um resultado, e não no resultado em si, faz parte do processo de aprendizagem.
6. É importante pedir o apoio dos outros e diferentes perspetivas para encontrar soluções diferentes para um problema.

● Porque é que é importante?

1. Para alcançar o sucesso

A investigação tem vindo a demonstrar que as pessoas com uma mentalidade de crescimento têm uma maior probabilidade de alcançar o sucesso, uma vez que experimentam abordagens novas e diferentes para lidar com situações desafiantes (por exemplo, Dweck, 1999; Smiley et al., 2016).

2. Para aceitar novos desafios e aprender novas competências

Se tiver uma mentalidade de crescimento, acreditará que é capaz de experimentar novas estratégias e de aprender coisas novas. Isto ajudá-lo-á a entrar em diferentes áreas, a iniciar diferentes funções, a experimentar diferentes empregos.

3. Para melhorar a autoestima

Ter uma mentalidade de crescimento ajudá-lo-á a desenvolver as suas competências e a não desistir quando tiver uma experiência negativa ou receber um feedback negativo.

● Quando pode ser utilizado na vida quotidiana? Exemplos:

- 1- Ao candidatar-se a um novo emprego ou ao iniciar uma função diferente, pode utilizar esta mentalidade para melhorar as suas competências.
- 2- Ao tornar-se pai ou avô.
- 3- Quando se procura formação para melhorar uma competência ou para aprender algo novo.
- 4- Quando se recebe um feedback negativo no trabalho.

Exemplos de experiências más/mal sucedidas para o/a facilitador/a usar no caso de os/as alunos/as não partilharem

- 1- Ter uma nota/avaliação negativa numa disciplina
- 2- Tentar cozinhar uma receita nova e não conseguir
- 3- Ser despedido de um emprego por não executar corretamente uma tarefa



MODELO DE PENSAMENTO

Atividade 2.- Qual é o seu modelo de pensamento?

Atividades para promover as competências pessoais, sociais e de aprendizagem dos adultos

Descrição das ações incluídas no presente manual.

Título/nome	Qual é o seu modelo de pensamento?
Competência LifeComp abordada	<input type="checkbox"/> Autorregulação <input type="checkbox"/> Flexibilidade <input type="checkbox"/> Bem-estar <input type="checkbox"/> Empatia <input type="checkbox"/> Comunicação <input type="checkbox"/> Colaboração <input checked="" type="checkbox"/> Modelo de Pensamento <input type="checkbox"/> Pensamento crítico <input type="checkbox"/> Gestão da aprendizagem
Duração¹	1 hora
Tipo de atividade	Definição do conceito
Breve descrição	<p>Esta atividade ajuda os/as adultos/as a analisar melhor o conceito da predisposição para aprender e a diferença entre uma mentalidade fixa e uma predisposição para aprender, reforçando também a capacidade de transformar uma mentalidade fixa numa predisposição para aprender.</p> <p>Esta atividade deve ser realizada, de preferência individualmente, com uma duração máxima de 1 hora.</p> <p>Os exercícios incluirão principalmente a identificação de conceitos e a sua implementação na prática, que serão orientados pelas perguntas do/a facilitador/a.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Analisar o conceito de predisposição para aprender; • Distinguir entre mentalidade fixa e mentalidade de crescimento • Desenvolver uma mentalidade de crescimento nos/as adultos/as
Contexto²	<ul style="list-style-type: none"> • 1 facilitador • 1 sala pequena Para a implementação presencial • Cartões com as frases apresentadas • 2 caixas: 1 para a predisposição para aprender e 1 para a mentalidade fixa • Papel branco e canetas Para implementação online • Quadro online com afirmações para serem classificadas em 2 grupos • Quadro online branco para os/as participantes escreverem

¹ Pode ser contínuo.

² Materiais e recursos necessários para a sua implementação, incluindo recursos financeiros, humanos e espaços. Caso seja necessária uma ficha de trabalho, utilize o seguinte documento para a preparar.

Dicas para facilitadores³	O facilitador pode ajudar os/as participantes com as primeiras frases.
Passo a passo	<ol style="list-style-type: none"> 1. O/a facilitador/a pede aos participantes que façam uma lista das suas associações com a palavra "mentalidade". 2. O/a facilitador/a apresenta a definição de predisposição para aprender e de mentalidade fixa, explicando as vantagens de adotar uma predisposição para aprender. 3. O/a facilitador/a apresenta cartões/um quadro online com frases e pede ao/à participante que faça corresponder cada frase à mentalidade de crescimento ou à mentalidade fixa, colocando as frases na caixa correta (para exemplos de frases, ver a Ficha de trabalho para o/a facilitador/a). 4. O/a facilitador/a pede ao/à participante que escreva mais frases que reflitam cada tipo de mentalidade. 5. Em seguida, o/a participante é convidado/a a reescrever as frases relativas a uma mentalidade fixa, ajustando-as a uma predisposição para aprender (exemplos de como ajustar as frases são apresentados na Ficha de trabalho para o/a facilitador/a). 6. No final da atividade, o/a facilitador/a apresenta uma visão geral do exercício, apresentando o conceito de predisposição para aprender e como ajustar as nossas crenças a uma predisposição para aprender.
Reflexão	<ul style="list-style-type: none"> ● Considera-se capaz de resolver um conflito? ● Quando foi a última vez que entrou em conflito com um amigo ou um familiar? ● Como é que lida com as críticas? ● Considera-se uma pessoa crítica? ● Qual é a sua abordagem ao conflito? Evitá-lo? Ou lidar com ele?" ● Quais são as coisas que gostaria de fazer melhor quando se encontra numa situação de conflito?
Referências	<p>Dweck, C. S. (2006). Mindset: The new psychology of success. Random house.</p> <p>https://fs.blog/carol-dweck-mindset/</p> <p>https://www.mindsethealth.com/matter/growth-vs-fixed-mindset</p>

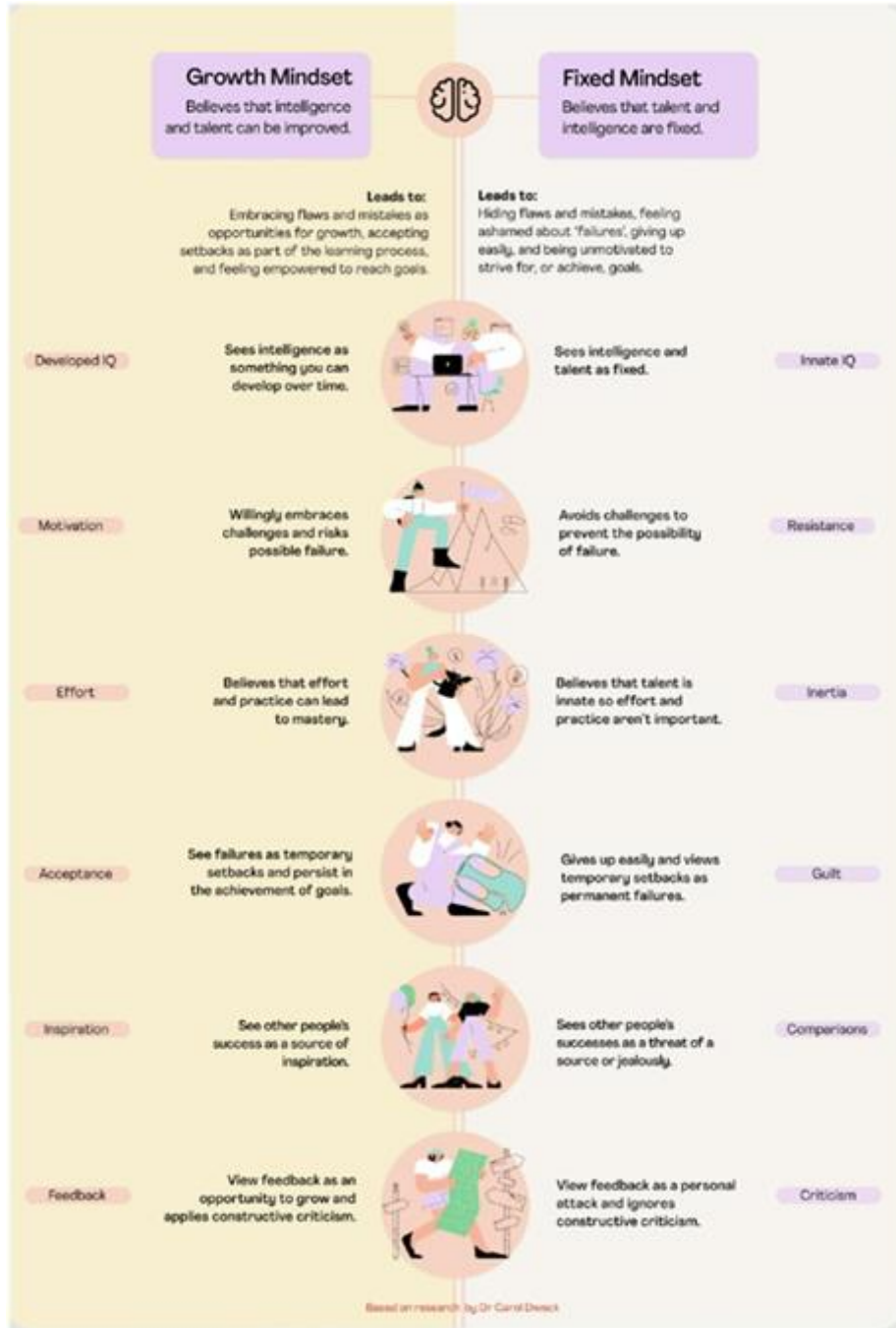
³ O que uma pessoa precisa saber para implementar a atividade.



Ficha de trabalho para o/a Facilitador/a

Atividade „Qual é o seu modelo de pensamento?“

Mentalidade fixa *versus* predisposição para aprender



Fonte <https://www.mindsethealth.com/matter/growth-vs-fixed-mindset>

Predisposição para aprender

“Crença no seu potencial e no dos outros para aprender e progredir continuamente” (LifeComp).

De acordo com este conceito:

1. É possível aprender, melhorar e adquirir competências com trabalho e dedicação.
2. A aprendizagem é um processo que dura toda a vida e requer abertura, curiosidade e determinação.
3. É importante refletir sobre o feedback das outras pessoas, bem como sobre as experiências bem e mal sucedidas, para continuar a desenvolver o seu potencial.
4. Refletir sobre os aspetos positivos de cada experiência e que mesmo as experiências negativas podem ensinar-nos e ajudar-nos a crescer e a desenvolver as nossas competências.
5. Concentrar-se nos passos que levam a um resultado, e não no resultado em si, faz parte do processo de aprendizagem.
6. É importante pedir o apoio dos outros e diferentes perspetivas para encontrar soluções diferentes para um problema.
7. Os contratempos são uma parte necessária do processo de aprendizagem e ajudam as pessoas a crescer.

As pessoas que adotam uma mentalidade de crescimento têm mais probabilidades de:

- Procurar a aprendizagem ao longo da vida
- Acreditar que a inteligência pode ser melhorada
- Esforçar-se mais para aprender
- Acreditar que o esforço conduz à mestria
- Acreditar que os fracassos são apenas contratempos temporários
- Encarar o feedback como uma fonte de informação
- Encarar positivamente os desafios
- Ver o sucesso dos outros como uma fonte de inspiração
- Encarar o feedback como uma oportunidade para aprender

Fonte: <https://www.mindsethealth.com/matter/growth-vs-fixed-mindset>

Exemplos de frases sobre a predisposição para aprender:

- Novos desafios vão ajudar-me a crescer.
- Se me esforçar muito, posso tornar-me bom nisto.
- O fracasso é uma oportunidade para crescer.
- Posso trabalhar os meus conhecimentos.
- Posso sempre aprender alguma coisa com os meus erros.
- Posso mudar algumas características e comportamentos de que não gosto em mim.



Mentalidade fixa

De acordo com este conceito:

- Os atributos das pessoas são fixos e não podem mudar
- Os desafios são evitáveis
- A inteligência não pode ser desenvolvida
- O sucesso dos outros é ameaçador.

As pessoas que adotam uma mentalidade fixa têm mais probabilidades de:

- Acreditar que a inteligência e o talento são estáticos
- Evitar desafios para evitar o fracasso
- Ignorar o feedback dos outros
- Sentir-se ameaçadas pelo sucesso dos outros
- Esconder os defeitos para não serem julgadas pelos outros
- Acreditar que o esforço é inútil
- Encarar o feedback como uma crítica pessoal
- Desistir facilmente

Fonte: <https://www.mindsethealth.com/matter/growth-vs-fixed-mindset>

Exemplos de frases com mentalidade fixa:

- Não sou capaz de fazer tal coisa, porque não tenho talento.
- Só faço coisas em que sou bom/boa.
- Não vale a pena tentar.
- Nunca serei bom/boa nisto.
- Cometi um erro, por isso não sou bom nisto

Exemplos de como ajustar as frases:

Mentalidade fixa	Predisposição para aprender
Não sou capaz de o fazer, porque não tenho talento.	Vou estudar e desenvolver esta competência para o poder fazer.
Não vale a pena tentar.	Vou utilizar algumas estratégias que aprendi e vou dar o meu melhor.
Cometi um erro, por isso não sou bom/boa nisto.	Este erro vai me ajudar a melhorar da próxima vez.
Nunca serei bom/boa nisto.	Vou treinar para melhorar para a próxima vez.
Ela é muito boa na utilização de ferramentas digitais. Nunca serei tão boa/bom como ela/e.	Vou tentar perceber como é que ela é tão boa com estas competências.



PENSAMENTO CRÍTICO

Atividade 1: É um facto ou uma opinião?

Atividades para promover as competências pessoais, sociais e de aprendizagem dos adultos

Descrição das ações incluídas no presente manual.

Título/nome	É um facto ou uma opinião?
Competência LifeComp abordada	<input type="checkbox"/> Autorregulação <input type="checkbox"/> Flexibilidade <input type="checkbox"/> Bem-estar <input type="checkbox"/> Empatia <input type="checkbox"/> Comunicação <input type="checkbox"/> Colaboração <input type="checkbox"/> Modelo de Pensamento <input checked="" type="checkbox"/> Pensamento crítico <input type="checkbox"/> Gestão da aprendizagem
Duração ¹	Aproximadamente 1 hora
Tipo de atividade	Reflexão e individual e discussão em grupo
Breve descrição	Com esta atividade, os adultos terão a possibilidade de compreender os princípios fundamentais do pensamento crítico e analisar a informação recebida para distinguir se a mensagem, falada ou escrita, é um facto ou uma opinião. A primeira parte da atividade é para desenvolver individualmente, finalizando com uma partilha em grupo, contribuindo, desta forma, para o desenvolvimento da criatividade e sentido de cooperação.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Promover o pensamento crítico como uma competência de vida e profissional • Melhorar as competências de avaliação • Melhorar as capacidades de argumentação • Promover o pensamento reflexivo e independente
Contexto ²	<ul style="list-style-type: none"> • 1 Facilitador/a • Sala com cadeiras • Fichas de trabalho para cada participante, impressas ou digitais
Dicas para facilitadores/as ³	São disponibilizados exemplos de afirmações, mas o/a facilitador/a pode utilizar afirmações diferentes, que devem ser adaptadas ao contexto e ao grupo de participantes.
Passo a passo	1. O/a facilitador/a faz uma breve introdução explicando porque é que o pensamento crítico é importante (consultar ficha de trabalho do/a facilitador/a - Atividade „É um facto ou uma opinião?“)

¹ Pode ser contínuo.

² Materiais e recursos necessários para a sua implementação, incluindo recursos financeiros, humanos e espaços. Caso seja necessária uma ficha de trabalho, utilize o seguinte documento para a preparar.

³ O que uma pessoa precisa de saber para implementar a atividade.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. O/a facilitador/a distribui folha com afirmações (de acordo com exemplos da ficha de trabalho do/a facilitador/a - Atividade „É um facto ou uma opinião? “) 3. Para cada afirmação, os/as participantes têm de referir se é um facto ou uma opinião. Se a afirmação for um facto, os/as participantes devem refletir sobre como provar que é um facto. Se for uma opinião, os/as participantes devem refletir sobre porque é que consideram uma opinião. 4. Os/as participantes começam por trabalhar individualmente e, em seguida, comparam as respostas e partilham pontos de vista uns com os outros.
Reflexão	<ul style="list-style-type: none"> ● A atividade foi fácil ou difícil de desenvolver? ● Após a atividade, é capaz de distinguir um facto de uma opinião? ● O que aprendeu sobre o que está por detrás de informação e sobre o que está por detrás duma opinião (sua ou de outro/a)?
Referências	<p>„The critical thinking workbook - Games and Activities for Developing CRITICAL THINKING SKILLS“ - Global Digital Citizen Foundation</p>



Ficha de trabalho para o/a Facilitador/a

Atividade „É um facto ou uma opinião?“

Somos constantemente „bombardeados“ com mensagens e informações persuasivas que nos chegam através de múltiplos meios de comunicação social: Internet, televisão, jornais, etc. É importante ter em atenção que, por vezes, os argumentos e pensamentos que sustentam estas mensagens e informação não são válidos ou verídicos. Neste sentido, é crucial desenvolver capacidade de pensamento crítico para que, em alternativa a se aceitar „cegamente“ as crenças dos outros, se sejamos capazes de refletir, formularmos as nossas próprias opiniões, conclusões e crenças.

A primeira etapa passa por distinguir factos de opiniões.

Factos: Afirmações que podem ser verificadas, que podem ser provadas como sendo verdadeiras ou falsas. As afirmações relativas a „factos“ são objectivas, contêm informação mas não dizem o que o interlocutor pensa ou acredita sobre o assunto.

Opiniões: Declarações que expressam os sentimentos, atitudes ou crenças de um interlocutor. Não são verdadeiras nem falsas, mas o ponto de vista de uma pessoa sobre um tópico ou assunto.

São exemplos de **opiniões**:

1. Posicionamento face a questões controversas
2. Previsões sobre situações que não surgiram
3. Avaliação de pessoas, lugares e coisas

Palavras que permitem a identificar **opiniões**:

1. Palavras tendenciosas (mau, pior, bom, melhor, vale a pena, inútil, etc.)
2. Qualificadores (todos, sempre, provavelmente, nunca, poderia, parece, possivelmente, deveria, etc.)

Exemplos de declarações:

1. No ano passado, houve um surto de gripe horrível. O
2. Os bebés começam geralmente a falar entre os 18 e os 24 meses de idade. F
3. No ano passado deixaram de fumar mais pessoas do que há dois anos. F
4. Milhares de pessoas morrem todos os anos devido a efeitos secundários dos medicamentos que lhes são prescritos. F
5. As crianças não devem ser autorizadas a ver mais de cinco horas de televisão por semana. O
6. É um facto que o futebol e o rúgbi são desportos violentos. O
7. As mulheres médicas são mais atenciosas do que os homens médicos. O
8. Temos de assumir uma maior responsabilidade pelo ambiente do que os nossos antepassados. O
9. A energia nuclear é a única solução viável para os nossos recursos naturais cada vez mais escassos. O
10. Andar de bicicleta é uma forma de exercício realmente agradável. O
11. O número de pessoas que têm dívidas elevadas de cartões de crédito é espantoso. O
12. O "spam" é o equivalente eletrónico do correio não solicitado. F



PENSAMENTO CRÍTICO

Atividade 2: Desafiar pressupostos

Atividades para promover as competências pessoais, sociais e de aprendizagem dos adultos

Descrição das ações incluídas no presente manual.

Título/nome	Desafiar pressupostos
Competência LifeComp abordada	<input type="checkbox"/> Autorregulação <input type="checkbox"/> Flexibilidade <input type="checkbox"/> Bem-estar <input type="checkbox"/> Empatia <input type="checkbox"/> Comunicação <input type="checkbox"/> Colaboração <input type="checkbox"/> Modelo de Pensamento <input checked="" type="checkbox"/> Pensamento crítico <input type="checkbox"/> Gestão da aprendizagem
Duração ¹	Aproximadamente 40 minutos
Tipo de atividade	Reflexão e individual e discussão em grupo
Breve descrição	Com esta atividade, os adultos terão a possibilidade de compreender os princípios fundamentais do pensamento crítico, de questionar pressupostos e de reavaliar problemas tendo em conta diferentes variáveis e riscos. A atividade foi concebida de forma a promover a criatividade e a colaboração entre adultos. A atividade está prevista para ser desenvolvida em grupo.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Promover o pensamento crítico como uma competência de vida e profissional • Melhorar as competências de avaliação • Melhorar as capacidades de argumentação • Promover o pensamento reflexivo e independente
Contexto ²	<ul style="list-style-type: none"> • 1 Facilitador/a • Sala com cadeiras, • Mesas (1 por grupo) • Papel A3, marcadores ou quadro online
Dicas para facilitadores/as ³	<p>A atividade parte da combinação de conceitos e métodos que promovem o pensamento crítico, incluindo o brainstorming e o desafio de pressupostos.</p> <p>Como a atividade pode ser exigente para os participantes no início, o/a facilitador/a pode dar um exemplo de um possível</p>

¹ Pode ser contínuo.

² Materiais e recursos necessários para a sua implementação, incluindo recursos financeiros, humanos e espaços. Caso seja necessária uma ficha de trabalho, utilize o seguinte documento para a preparar.

³ O que uma pessoa precisa de saber para implementar a atividade.

	<p>pressuposto. Pode ser igualmente necessário algum tempo para começar, uma vez que para algumas pessoas os pressupostos podem ser considerados como verdadeiros e banais, o que não é invulgar acontecer. No entanto, assim que os/as participantes compreendem a tarefa, começam a identificar por eles/elas próprios/as uma série de pressupostos.</p>
<p>Passo a passo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. O/a facilitador/a distribui uma ficha de trabalho pelos/as participantes, que contém a afirmação "<i>Um professor experiente é a melhor pessoa para preparar uma aula</i>", explicando-lhes que esta afirmação é uma verdade com a qual geralmente se concorda (consultar a Ficha de trabalho para os/as participantes - Atividade „Desafiando Pressupostos“) 2. Os/as participantes são então convidados/as a desconstruir a frase para identificar os pressupostos por detrás desta afirmação. 3. Constituem-se pequenos grupos de trabalho de 3-4 pessoas, que trabalharão em conjunto. 4. Quando os grupos terminarem de preencher a lista de pressupostos, o/a facilitador/a explica o que é o pensamento crítico. 5. A fase seguinte está relacionada com o método denominado '<i>E se...</i>', em que se inicia um processo de pensamento crítico colocando questões que começam com as palavras '<i>E se...</i>'. O/a facilitador/a seleciona um dos pressupostos listados pelos grupos e começa com a pergunta "<i>E se...</i>" 6. Os/as participantes são convidados/as a responder às questões apresentadas.
<p>Reflexão</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Que conhecimentos ou aprendizagens tem sobre si próprio? • A atividade ajuda-o a trabalhar a sua capacidade de argumentação? • Se se deparasse com situações difíceis que tenha vivido anteriormente, pensaria noutras soluções? Tomaria uma decisão diferente?
<p>Referências</p>	<p>Guia para formação desenvolvido no âmbito do Projeto Erasmus + Creative thinking in literacy and language skills (2016)</p>



Ficha de trabalho para o/a Facilitador/a

Atividade „Desafiando Pressupostos“

"Ter pensamento crítico não é difícil, mas exige empenho. Na verdade, podem surgir pequenos obstáculos que nos podem fazer tropeçar pelo caminho, impedindo-nos de atingir os nossos objetivos." Os nossos pressupostos baseiam-se frequentemente na nossa experiência ou no que nos foi dito numa situação anterior, algo a que podemos chamar "conhecimento transmitido", que na grande maioria dos casos é considerado válido. No entanto, a incapacidade de desafiar os pressupostos e de aceitar as coisas como elas são, pode restringir seriamente a nossa capacidade de encontrar novas ideias, métodos, conceções, etc. Por conseguinte, o ato consciente e deliberado de pôr em causa os pressupostos pode e deve ser utilizado no pensamento crítico. Quando confrontados com um cenário ou uma afirmação, devemos tentar perceber se estamos a efetuar pressupostos sobre a situação que podem, em última análise, levar-nos a uma solução previsível."

Por exemplo, para a afirmação: "Um formador experiente é a melhor pessoa para preparar uma sessão", a lista de pressupostos pode incluir:

- A experiência é um indicador de qualidade
- Uma pessoa sem experiência de educação não seria boa a preparar uma sessão de formação
- A preparação das sessões de formação não é um processo democrático
- Uma pessoa precisa de preparar sessões de formação
- É necessário preparar uma sessão de formação
- O professor deve preparar sessões de formação

Para o processo de "E se...", podemos partir de uma frase que se opõe a um dos pressupostos, como por exemplo: „E se não tivéssemos preparado a aula?“

(Desafiando o pressuposto de que uma aula precisa de ser planeada).

Possíveis respostas de outros grupos, como exemplo:

- Podemos definir um tópico e convidar os adultos a começar a discuti-lo e ver até onde nos leva.
- Podemos pedir aos adultos que concebam uma sessão de formação para si.
- Podemos introduzir um tópico e perguntar aos adultos o que é que eles acham que precisam de saber ou aprender sobre esse tópico.
- Podemos informar os adultos sobre a forma como serão avaliados sobre o tema e deixá-los gerir a sua própria aprendizagem, individualmente ou em pares.
- Podemos partilhar ou utilizar um plano de sessão que tenha sido definido por outra pessoa.
- Podemos simplesmente fazer uma avaliação sobre o tópico e ver se os adultos necessitam de aprender sobre o mesmo.



Ficha de trabalho para os/as participantes

Atividade „Desafiando Pressupostos“

Declaração	Enumerar os pressupostos
" Um formador experiente é a melhor pessoa para preparar uma sessão "	



PENSAMENTO CRÍTICO

Atividade 3: Notícias falsas

Atividades para promover as competências pessoais, sociais e de aprendizagem dos adultos

Descrição das ações incluídas no presente manual.

Título/nome	Notícias falsas
Competência LifeComp abordada	<input type="checkbox"/> Autorregulação <input type="checkbox"/> Flexibilidade <input type="checkbox"/> Bem-estar <input type="checkbox"/> Empatia <input type="checkbox"/> Comunicação <input type="checkbox"/> Colaboração <input type="checkbox"/> Modelo de Pensamento <input checked="" type="checkbox"/> Pensamento crítico <input type="checkbox"/> Gestão da aprendizagem
Duração ¹	Aproximadamente 40 minutos
Tipo de atividade	Reflexão e individual e discussão em grupo
Breve descrição	Com esta atividade, os adultos terão a possibilidade de compreender os princípios fundamentais do pensamento crítico, questionar pressupostos, reavaliar problemas tendo em conta diferentes variáveis e eventuais riscos. A atividade permite promover a criatividade e sentido de cooperação, contemplando exercícios individuais e em grupo.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Promover o pensamento crítico como uma competência de vida e profissional • Melhorar as competências de avaliação • Melhorar as capacidades de argumentação • Promover o pensamento reflexivo e independente
Contexto ²	<ul style="list-style-type: none"> • 1 Facilitador/a • Sala com cadeiras • Papel A3, marcadores com cores diferentes ou quadros (1 por grupo) ou quadro online • Ligação à Internet para a tarefa 3 (opcional)
Dicas para facilitadores/as ³	A atividade parte da combinação de conceitos e métodos que promovem o pensamento crítico, incluindo brainstorming e mapa mental.

¹ Pode ser contínuo.

² Materiais e recursos necessários para a sua implementação, incluindo recursos financeiros, humanos e espaços. Caso seja necessária uma ficha de trabalho, utilize o seguinte documento para a preparar.

³ O que uma pessoa precisa de saber para implementar a atividade.

	<p>A tarefa 2 pode ser realizada quer recorrendo a brainstorming, quer a mapas mentais a serem trabalhados por grupos de 4-5 participantes.</p> <p>Na tarefa 3, depois de introduzir as questões para reflexão sobre notícias falsas, o/a facilitador/a pode dar uma definição e explicar aos participantes o significado. Além disso, podem ser explicados outros termos como manipulação, propaganda, desinformação, deepfake (exemplo: colocar pessoas a dizerem palavras que nunca disseram em vídeo, ou substituir caras, criando, assim, situações falsas).</p>
Passo a passo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tarefa 1 – O/a facilitador/a começa por colocar algumas questões aos participantes: <ul style="list-style-type: none"> • O que é que associa ao termo "fake news"? • Já teve experiências pessoais com notícias falsas? Se sim, onde e como foi? Foi com uma figura pública com pessoas do seu ciclo de relações? • Considera importante ser capaz de lidar com estes conteúdos? Porquê? 2. O/a facilitador/a mostra algumas imagens ou histórias, questionando os participantes sobre se são verdadeiras ou falsas (ver exemplo de Ficha de trabalho para o/a Facilitador/a – Atividade „Notícias Falsas“). 3. Tarefa 2 – Os/as participantes são divididos em pequenos grupos (4-5 elementos) e através de brainstorming, partilham entre si, ideias e experiências que tenham tido com notícias falsas. Cada grupo deve preencher uma ficha (ver Ficha de trabalho para os participantes – Atividade „Notícias Falsas“). 4. No final da tarefa, cada grupo apresenta os seus resultados. 5. O/a facilitador/a verifica os resultados e, eventualmente, complementa as respostas. 6. O/a facilitador/a explica aos participantes os passos para avaliar a legitimidade e fidedignidade de fontes de informação (Ficha de trabalho para o/a Facilitador/a – Atividade „Notícias Falsas“). 7. Tarefa 3 (opcional) – O/a facilitador/a fornece algumas notícias aos participantes (artigo curto, notícia ou imagem), propondo que pesquisem e identifiquem as notícias falsas.
reflexão	<ul style="list-style-type: none"> • Das tarefas executadas, quais foram fáceis e quais foram difíceis? • Aprendeu algo novo sobre si? Se sim, o quê? • O que pensa agora sobre as notícias, alguns artigos que aparecem nos meios de comunicação social? • Consegue identificar os passos mais importantes para detetar notícias falsas?
Referências	Iniciativa da UE klicksafe www.klicksafe.de



Ficha de trabalho para o/a Facilitador/a

Atividade „Notícias Falsas“

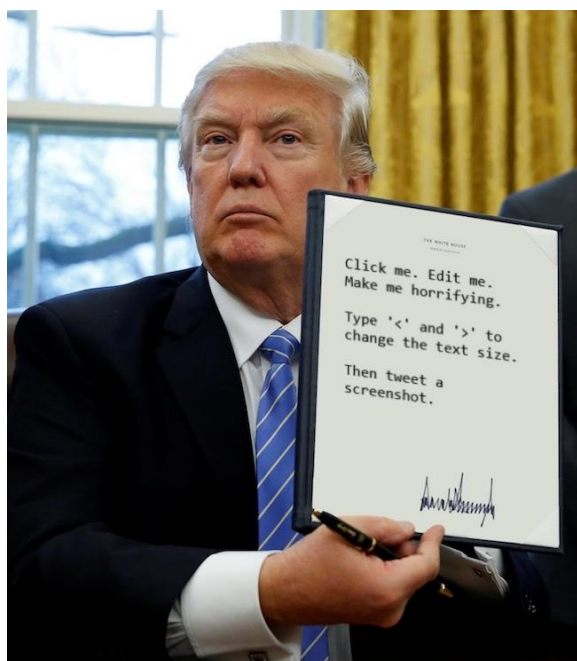
Tarefa 1

Dê exemplos de algumas notícias e imagens e lance a questão aos adultos: "São notícias falsas?".

Apresentamos de seguida dois exemplos, mas pode identificar e utilizar outros que identifique:

Exemplo 1: Utilize o endereço do sítio Web abaixo e escreva textos diferentes no campo indicado. Depois, pode fazer uma captura de ecrã ou mostrar o texto aos participantes e perguntar-lhes se se trata de uma notícia falsa ou não?

Fonte: <http://hepwordi.github.io/execorder/>



Exemplo 2: Mostre a fotografia publicada na página que se segue e, em seguida, mostre a fotografia real da vista modelo: <https://www.travelbook.de/fotografie/bali-instagram-tempel>





Das Gate of Heaven am Tempel Pura Lempuyang Luhur auf Bali Foto: Getty Images



Instagram vs Reality at the Gates of Heaven, Bali.

Fonte: <https://whatshotblog.com/pura-lempuyang-gates-of-heaven-bali/>



Tarefa 3 Como detetar notícias falsas

Passos para aferir a veracidade de fontes de informação:

A Internet oferece oportunidades sem precedentes para a recolha de informações. Neste sentido, encontrar a informação necessária e avaliar a sua fidedignidade e veracidade não é uma tarefa fácil, tendo em conta o número e a complexidade das notícias falsas. Identificamos, de seguida, alguns passos que permitem avaliar melhor a seriedade de um conteúdo:

1. Fonte: Verificar quem está por detrás de um conteúdo! Quem é o autor? Verificar o historial da página.
2. Factos: É verdade o que se afirma? Nem tudo é verdade! O tema é tratado de forma semelhante noutras páginas de internet ou aparece exatamente com a mesma redação? Textos curtos, focados apenas em títulos, com pouco conteúdo e muita opinião, devem ser analisados com cuidado.
3. Imagens: Verificar se a imagem utilizada pertence efetivamente ao texto ou se foi editada. No caso de notícias falsas, são frequentemente utilizadas imagens de outros contextos.
4. Atualidade dos dados: Qual a data da publicação e informação? Nos motores de busca, existe uma opção de pesquisa avançada que ajuda a encontrar as informações mais recentes sobre um tema.

O Facebook publicou um guia sobre como detetar notícias falsas:

<https://www.facebook.com/formedia/blog/third-party-fact-checking-tips-to-spot-false-news>



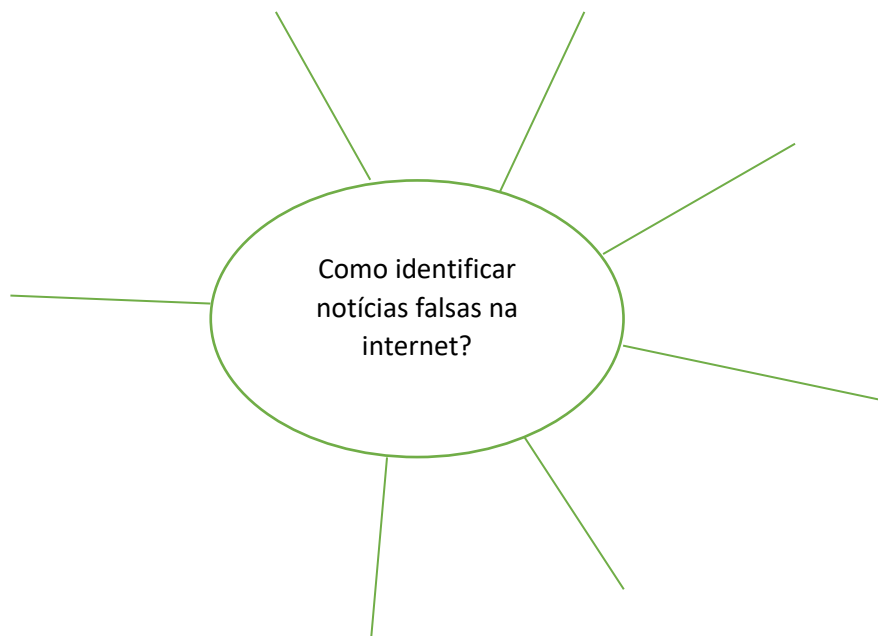
Ficha de trabalho para os/as participantes

Atividade „Notícias falsas“

Tarefa 2

Como é que as notícias falsas podem ser identificadas na Internet?

Discutam em pequeno grupo sobre "como podemos reconhecer notícias falsas na Internet?". Tente partir de experiências pessoais anteriores em que tenha lido notícias ou obtido informações na internet. Considera que tudo o que lê é verdade? Como consegue verificar isso?



GESTÃO DA APRENDIZAGEM

Atividade 1: Semáforo

Atividades para promover as competências pessoais, sociais e de aprendizagem dos adultos

Descrição das ações incluídas no presente manual.

Título/nome	Semáforo
Competência LifeComp abordada	<input type="checkbox"/> Autorregulação <input type="checkbox"/> Flexibilidade <input type="checkbox"/> Bem-estar <input type="checkbox"/> Empatia <input type="checkbox"/> Comunicação <input type="checkbox"/> Colaboração <input type="checkbox"/> Modelo de Pensamento <input type="checkbox"/> Pensamento crítico x Gestão da aprendizagem
Duração¹	10 - 15 minutos
Tipo de atividade	Autoavaliação para adultos com baixa literacia
Breve descrição	<p>Esta atividade incentiva os e as participantes a refletir sobre os seus conhecimentos e interesses sobre o tema a debater. Ao gerir eficazmente o processo de aprendizagem, os e as participantes podem aumentar a sua compreensão, melhorar o seu desempenho e atingir os seus objetivos de aprendizagem de forma mais eficaz.</p> <p>A gestão eficaz da aprendizagem começa com a definição de objetivos claros e específicos. Ao definir o que os e as participantes pretendem alcançar, podem estruturar as suas atividades de aprendizagem em conformidade e manter-se concentrados nos seus objetivos.</p> <p>Esta atividade permite que os e as participantes reflitam sobre os seus conhecimentos relativamente ao tema e esta abordagem pode ser utilizada por eles/elas, de forma autónoma, sempre que tenham contacto com um novo contexto, experiência ou tema.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecer o ponto de partida de cada participante relativamente a uma situação/tema. Incentivar a tomada de decisões e melhorar a expressão oral. • Gerar reflexão sobre as diferentes respostas. • Aumentar a motivação e o empenhamento dos participantes no seu processo de aprendizagem com base nos seus interesses pessoais. • Conhecer os pontos fortes e fracos dos e das participantes para saber onde ambos (facilitador/a e participantes) precisam de concentrar a aprendizagem e a melhoria.

¹ Pode ser contínuo.

Contexto ²	<ul style="list-style-type: none"> • 1 facilitador/a • Projetor ou ecrã grande Para a implementação presencial • Imagens impressas se não estiver disponível um ecrã para a implementação presencial • Cartões de cores vermelho, laranja e verde
Dicas para facilitadores/as ³	<p>Introduza a dinâmica, explicando o significado de cada cor. Apresente uma série de perguntas ou situações aos e às participantes. Depois de todos os e as participantes terem explicado o motivo das suas respostas, inicie um debate em grupo. Ao explicar os objetivos da atividade, o/a facilitador/a pode mencionar algo como: "No final desta atividade, serão capaz de":</p> <ul style="list-style-type: none"> • Refletir sobre a sua consciência ou conhecimento relacionado com os tópicos e temas. • Saber o que pode fazer para compreender algo numa nova situação ou sempre que alguém falar consigo sobre um novo tópico. • Considerar diferentes pontos de vista e perspetivas sobre as questões. • Melhorar os seus conhecimentos através da reflexão e da aprendizagem contínuas. • Identificar as áreas em que poderá haver lacunas na sua compreensão ou conhecimento. <p>Para a implementação online, é recomendável ter um quadro com as imagens/perguntas onde os e as participantes possam colocar uma bola.</p>
Passo a passo	<ol style="list-style-type: none"> 1. O/a facilitador/a explica a atividade e os seus objetivos. 2. O/a facilitador/a distribui os cartões coloridos ou explica como utilizar as cores na implementação online. 3. O/a facilitador/a explica que os cartões simulam o semáforo e serão utilizados para responder a diferentes perguntas, em que Vermelho significa "nada", Laranja significa "moderadamente" e Verde significa "muito" 4. O/a facilitador/a mostra imagens relacionadas com uma situação/tópico à sua escolha 5. Para cada imagem apresentada, o/a facilitador/a faz as seguintes perguntas: <ul style="list-style-type: none"> • Já tinha ouvido falar da situação/do tema antes? • Está interessado/a em aprender sobre esta situação/tópico? • Considera que a situação/tema pode ser útil na sua vida pessoal ou profissional? • Considera que se trata de uma situação/tópico difícil e que exige um grande esforço da sua parte? 6. Os e as participantes utilizam o código de cores de um semáforo para responder às perguntas e mostram-nas a todo o grupo 7. O/a facilitador/a pede aos e às participantes, na contagem até três, para mostrarem o cartão ou colorirem a imagem 8. Para cada pergunta, o/a facilitador/a pode fazer as seguintes perguntas aos e às participantes: <ul style="list-style-type: none"> • Porque escolheu o vermelho/amarelo/verde para essa pergunta ou situação específica?

² Materiais e recursos necessários para a sua implementação, incluindo recursos financeiros, humanos e espaços. Caso seja necessária uma ficha de trabalho, utilize o seguinte documento para a preparar.

³ O que uma pessoa precisa de saber para implementar a atividade.

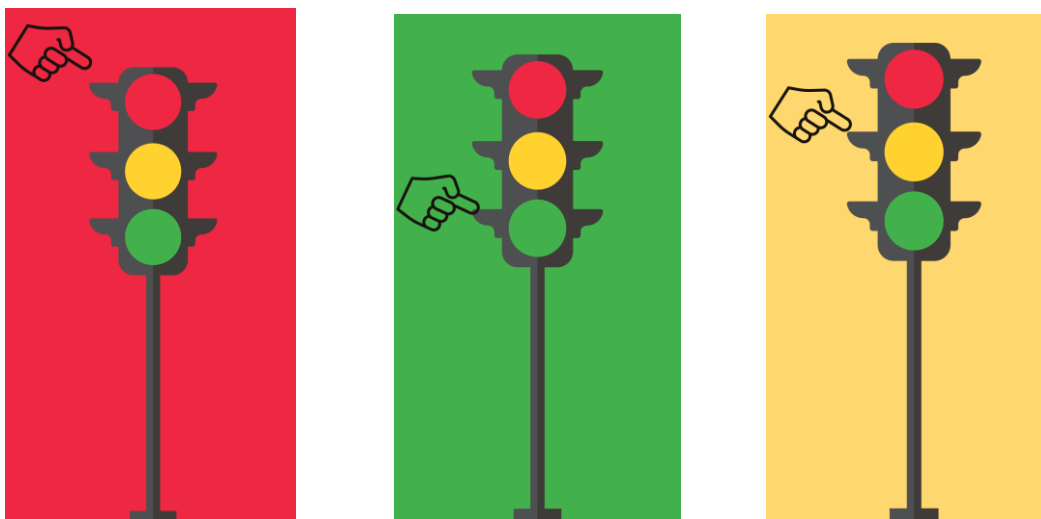
	<ul style="list-style-type: none"> • Que fatores influenciaram a sua decisão? <p>9. Depois de responder às perguntas, o grupo terá a oportunidade de saber mais sobre a situação/tópico (isto pode ser feito através de uma apresentação feita pelo/a facilitador/a, visualização de um vídeo, troca de experiências, procura de informações, ...)</p>
Reflexão	<ul style="list-style-type: none"> • Podem mostrar-me qual a cor que representa algo que aprenderam ou compreenderam durante a sessão? • Encontrou alguma aplicação prática ou ligação à sua vida quotidiana no tema que discutimos?
Referências	Atividade baseada em https://www.orientacionandujar.es/tag/semaforo/



Ficha de trabalho para o/a Facilitador/a

Atividade „Semáforo“

Esta técnica é muito útil porque permite ao formador ter uma ideia clara do estado do trabalho, encoraja a responsabilidade e a autonomia. A reflexão sobre a aprendizagem é um processo valioso que permite às pessoas avaliarem as suas experiências de aprendizagem, identificarem áreas de melhoria e melhorarem-nas.



É importante fazer perguntas desafiantes aos alunos que os encorajem a aprofundar as suas experiências e fazer perguntas que sejam acessíveis e adaptadas às suas experiências de aprendizagem específicas. Não se esqueça de criar um ambiente de apoio para os alunos partilharem abertamente as suas reflexões.

Incentive-os a fazê-lo. É muito importante ser um ouvinte ativo e fazer-lhes perguntas para aprofundar as suas reflexões. Também pode incorporar recursos visuais. A atenção deve centrar-se nos seus pensamentos e interpretações do tema.



GESTÃO DA APRENDIZAGEM

Atividade 2: Desbloquear a aprendizagem

Atividades para promover as competências pessoais, sociais e de aprendizagem dos adultos

Descrição das ações incluídas no presente manual.

Título/nome	Desbloquear a aprendizagem
Competência LifeComp abordada	<input type="checkbox"/> Autorregulação <input type="checkbox"/> Flexibilidade <input type="checkbox"/> Bem-estar <input type="checkbox"/> Empatia <input type="checkbox"/> Comunicação <input type="checkbox"/> Colaboração <input type="checkbox"/> Modelo de Pensamento <input type="checkbox"/> Pensamento crítico x Gestão da aprendizagem
Duração¹	A duração da atividade é variável, dependendo dos/das participantes e da forma como o/a facilitador/a a adapta de acordo com as necessidades específicas. Tempo mínimo aproximado entre 40-60 minutos.
Tipo de atividade	Autorreflexão
Breve descrição	A atividade incentiva o adulto a refletir sobre como gere o seu tempo de estudo, quais métodos utiliza para alcançar o conteúdo e o que pode mudar para melhorar. Estas atividades de aprendizagem irão ajudá-los/las a desenvolver e promover uma abordagem proativa para gerir eficazmente a aprendizagem. Esta atividade foi concebida para ser realizada em pequenos grupos.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver competências de autoconsciência e de pensamento crítico relacionadas com a gestão do seu próprio processo de aprendizagem. • Aumentar a motivação dos adultos e o seu empenho no processo de aprendizagem com base nos seus interesses pessoais. • Conhecer os pontos fortes e fracos para saber onde se deve concentrar aprendizagem e melhoria.
Contexto²	<ul style="list-style-type: none"> • 1 facilitador/a • Caneta

¹ Pode ser contínuo.

² Materiais e recursos necessários para a sua implementação, incluindo recursos financeiros, humanos e espaços. Caso seja necessária uma ficha de trabalho, utilize o seguinte documento para a preparar.

	<ul style="list-style-type: none"> • Material para a ficha de trabalho dos/das participantes, impresso ou digital
<p>Dicas para facilitadores/as³</p>	<p>A tabela pode ser usada como um diário de aprendizagem e utilizada regularmente para que os e as participantes possam registar as suas realizações, desafios e evolução. Na ficha de trabalho da tabela de gestão da aprendizagem, o/a facilitador/a incentiva os/as participantes a definirem objetivos de aprendizagem claros e específicos. Estes objetivos têm de ser alcançáveis e significativos, ajudando os/as participantes a manterem-se concentrados/as e motivados/as durante o processo. Na tabela de reflexão, é importante que os/as participantes questionem se a estratégia utilizada lhes foi útil para atingir os objetivos. Dar feedback construtivo e apoio durante a atividade para avaliar os próprios progressos. Ajudar os/as participantes a criar um ambiente de aprendizagem motivador e respeitador.</p>
<p>Passo a passo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. O/a facilitador/a apresenta o significado de gerir a aprendizagem e a sua importância no processo de aprendizagem (consultar a ficha de trabalho do/a facilitador/a) 2. O/a facilitador/a faz perguntas para ter uma ideia do ponto de partida dos/das participantes e saber como eles/elas gerem a aprendizagem. O/a facilitador/a começa por refletir sobre as atuais estratégias e hábitos de aprendizagem dos/das participantes, fazendo-lhes algumas perguntas para a autorreflexão. O/a facilitador/a pode fazer perguntas como: <ul style="list-style-type: none"> • Qual é a sua experiência pessoal em termos de aprender algo novo? • O que gosta ou gostaria de aprender neste momento (por exemplo, identificar um tema que adora, uma atividade que gostaria de aprender, uma competência que gostaria de ter)? • O que gosta ou gostaria de aprender no futuro (por exemplo, identificar um tema que adora, uma atividade que gostaria de aprender, uma competência que gostaria de ter)? • Observou algum padrão ou momento do dia que facilite a sua concentração? • Considera que é importante estabelecer objetivos quando se aprende algo novo? • Tem um objetivo que gostaria de alcançar? • Já alguma vez se deparou com uma situação em que se sentiu motivado/a para aprender? O que o/a motivou? • Considera que o ambiente e a situação pessoal afetam a nossa capacidade de aprender? Porquê? 3. Os/as participantes dispõem de algum tempo para refletir 4. O/a facilitador/a distribui o Quadro 1 e pede aos e às participantes que respondam às perguntas apresentadas no quadro, com base na sua autorreflexão anterior (consultar o Material para os/as participantes). 5. O/a facilitador/a pede aos e às participantes que identifiquem, pelo menos, três áreas em que acreditam que podem melhorar a sua gestão da aprendizagem. Os exemplos podem incluir: <ul style="list-style-type: none"> • Definição de objetivos de aprendizagem mais claros e exequíveis e de ações para os atingir. • Melhorar as estratégias de tomada de notas ou encontrar métodos alternativos para reter eficazmente a informação. 6. Os/as participantes partilham as suas reflexões com a turma, ou com o/a formador/a, dependendo do que se sentirem confortáveis para partilhar e com quem o pretendem fazer.

³ O que uma pessoa precisa de saber para implementar a atividade.



	<p>7. Os/as participantes escrevem as suas reflexões na tabela de gestão da aprendizagem (consultar a ficha de trabalho Material para os/as participantes).</p> <p>8. O/a facilitador/a pede aos e às participantes que façam um brainstorming e escrevam potenciais soluções ou estratégias para cada área de melhoria, que os e as possam ajudar a enfrentar os desafios que identificaram. Dependendo de com quem querem partilhar, as sugestões podem ser partilhadas com toda a turma ou apenas com o/a facilitador/a.</p>
Reflexão	<ul style="list-style-type: none"> ● O que aprendi com esta atividade? ● Como esta atividade influenciou a aprendizagem de coisas novas? ● Sabe como aplicar o que aprendeu no seu dia a dia? ● Consegue citar um exemplo em que a aprendizagem anterior o/a tenha ajudado a compreender e a aprender algo novo? ● Aprender coisas novas trouxe-lhe algum benefício na sua vida quotidiana ou no seu ambiente de trabalho/educacional?
Referências	<p>https://www.edutopia.org/</p> <p>https://www.teachthought.com/</p>



Ficha de trabalho para o/a Facilitador/a

Atividade „Desbloquear a aprendizagem“

A gestão da aprendizagem refere-se às competências e estratégias que utilizamos para organizar, acompanhar e avaliar o nosso próprio processo de aprendizagem. Isto envolve: definir objetivos, abordar os pontos fracos, planear o tempo de dedicação e manter-se motivado/a. Ao desenvolver fortes competências de gestão da aprendizagem, podemos melhorar a nossa capacidade de aprender.

A gestão da aprendizagem refere-se à capacidade de planear, regular e avaliar o nosso próprio processo de aprendizagem. Isto inclui a definição de objetivos, a consciência das nossas fraquezas, a honestidade connosco, a adaptação às nossas necessidades e a seleção de estratégias de aprendizagem adequadas. Para isso, é importante fazer uma autorreflexão, a fim de nos adaptarmos melhor às nossas necessidades e concebermos um bom plano de aprendizagem e melhorarmos. É importante que o/a facilitador/a sublinhe que os e as participantes têm de ser honestos/as quando respondem às perguntas da ficha de trabalho.

A gestão da competência de aprendizagem desempenha um papel importante na eficácia da experiência de aprendizagem. Enquanto facilitador/a, o facto de compreender e apoiar a competência, melhorará o processo de aprendizagem.



Ficha de trabalho para os/as participantes

Atividade „Desbloquear a aprendizagem“

Quadro 1

Questão	Resposta
Atualmente, como aborda a aprendizagem de novos temas ou competências?	
Que métodos utiliza para organizar e gerir os seus materiais didáticos?	
Como define objetivos e acompanha os seus progressos?	
Existem alguns desafios ou áreas a melhorar na gestão eficaz da sua aprendizagem?	



Quadro 2

O que quero aprender num futuro próximo?	O que posso fazer para aprender melhor?	Reflexões e lições aprendidas

