

Kit de Instrumentos

para a implementação do

**Modelo Integrado de Acolhimento, Orientação e Formação de Base
para a Inclusão de Públicos em Particular Situação de Exclusão Social**

Neste ponto do Guia apresentam-se instrumentos técnicos bem como propostas de operacionalização das etapas de implementação deste Modelo, encontrando-se estruturando em cinco pontos distintos:

- A. Instrumentos de Recrutamento e Selecção**
- B. Instrumentos-chave de Reconhecimento de Competências**
- C. Estrutura e Organização do Portefólio**
- D. Operacionalização da Formação-Base**
- E. Instrumentos de Avaliação do Processo de Reconhecimento de Competências**

No primeiro ponto (A) apresenta-se o Mapa individual do candidato a RC, instrumento que deve ser preenchido no âmbito do diagnóstico inicial sintetizando a informação de caracterização do candidato, e uma estrutura do guião da Entrevista.

Os instrumentos de mediação apresentados no que ponto B, traduzem a tentativa de reconhecer as competências sociais, pessoais, escolares, formativas e profissionais que os públicos em particular situação de exclusão desenvolveram ao longo da sua vida, com o objectivo último de potenciar a sua reconstrução identitária, a sua autonomia e a sua (re) integração socioprofissional.

Alguns dos instrumentos resultam da adaptação de instrumentos utilizados no âmbito do processo de RVCC do CND da SCML, no sentido em que foram complementados com dimensões que permitissem evidenciar as competências pessoais de que são portadores, dando-se também maior ênfase às competências de relacionamento interpessoal e de adaptabilidade, sendo que outros foram construídos tendo em conta as necessidades e especificidades do público-alvo e, por conseguinte, as dimensões que importava abordar com destaque para as características, atitudes, valores, interesses e objectivos pessoais.

As competências a reconhecer reportam ao Referencial de Educação e Formação de Adultos e, em particular, às áreas de competência-chave Linguagem e Comunicação (LC) e Cidadania e Empregabilidade (CE) e), dando-se maior ênfase às competências de relacionamento interpessoal e de adaptabilidade, sendo que alguns instrumentos potenciam também o reconhecimento de competências pessoais bem como de competências previstas nas áreas de competência-chave Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e Matemática para a Vida (MV).

Note-se que os instrumentos propostos deverão ser adaptados ao perfil e História de Vida de cada adulto, no que concerne aos conteúdos/competências a reconhecer, linguagem, grafismo, suportes, grau de directividade, sequência e dinamização. A aplicação de cada um deles pressupõe uma conversa prévia com o adulto acerca do tema em questão, seguida da apresentação e explicação do instrumento.

Os instrumentos poderão ser dinamizados individualmente e em grupo na medida em que, se por um lado se pretende que o adulto faça uma reflexão em torno das suas experiências de vida, das competências desenvolvidas e da forma de as transferir para outros contextos de socialização,

nomeadamente, para novas actividades profissionais, necessitando por isso de um acompanhamento mais personalizado, por outro, considera-se também vantajoso articular com momentos em grupo dada a possibilidade de reflexão conjunta sobre experiências passadas comuns e sobre as aprendizagens decorrentes, salvaguardando contudo o respeito pela privacidade de cada adulto.

Cada instrumento apresentado é acompanhado de ficha técnica de caracterização (identificação da actividade, tema, participantes, objectivos gerais e específicos, metodologias, métodos e técnicas, instrumentos/ferramentas utilizadas e descrição geral).

No ponto C encontramos uma proposta de organização do Portefólio, instrumento auxiliar quer para o técnico quer para o candidato, bem como uma proposta de organização do Projecto de Inserção Socioprofissional. Importa sublinhar que os instrumentos apresentados têm por base o referencial de Educação e Formação de Adultos (Básico) bem como outros documentos orientadores produzidos pela Agência Nacional para a Qualificação relativos ao desenvolvimento de ofertas de educação e formação de adultos.

Finalmente referir que a criação deste modelo próprio de operacionalização da formação base consubstancia-se por um lado da aprendizagem realizada pelo desenvolvimento das acções de curta duração – S@ber + (Acção 4.2 "Ofertas diversificadas de curta duração, da Medida 4 – Educação e Formação ao Longo da Vida, Eixo 2, PRODEP III) bem como da avaliação concretizada em complementaridade com a actuação do Centro Novas Oportunidades para públicos em situação de exclusão social.

Dada a diversidade de respostas formativas possíveis de articulação com os restantes eixos de intervenção do Modelo, o ponto D descreve a operacionalização do eixo da Formação de Base no desenvolvimento deste projecto.

Por fim, e no âmbito da monitorização, acompanhamento e avaliação da resposta, apresentam-se no ponto E, propostas de instrumentos que visam a Avaliação do Processo de Reconhecimento de Competências, devendo ser aplicados durante e no final do processo, permitindo a (re) definição de planos de acção, bem como a adequabilidade de instrumentos e estratégias quer no âmbito do balanço de competências quer no âmbito da formação base. Estes instrumentos visam, igualmente, momentos de reflexão do próprio candidato face ao desenvolvimento pessoal decorrente do próprio processo. Numa lógica de avaliação interna, estes instrumentos deverão ser alvo de avaliação por parte da equipa técnica responsável pela implementação do Modelo (incluindo todos os técnicos envolvidos no âmbito da fase de recrutamento e selecção bem como envolvidos no acompanhamento social e jurídico do candidato) com vista à identificação de pontos de melhoria, propondo-se a sua análise numa lógica de análise SWOT.

Instrumentos

de Recrutamento e Seleção

Mapa individual do candidato a processo de RC

IDENTIFICAÇÃO PESSOAL DO ADULTO E INFORMAÇÃO TÉCNICA			
NOME DO ADULTO		CONTACTO	
IDADE		SITUAÇÃO PROFISSIONAL	
ESCOLARIDADE		NACIONALIDADE	
DATA DIAGNÓSTICO <hr style="width: 100%;"/>	OBSERVAÇÕES		
INICIA RC <input type="checkbox"/>	SEM ENCAMINHAMENTO <input type="checkbox"/>	COM ENCAMINHAMENTO PARA FORMAÇÃO-BASE : LINGUAGEM E COMUNICAÇÃO (LC) – MÓD. INICIAÇÃO <input type="checkbox"/> LINGUAGEM E COMUNICAÇÃO (LC) – MÓD. APROFUNDAMENTO <input type="checkbox"/> CIDADANIA E EMPREGABILIDADE (CE) – MÓD. INICIAÇÃO <input type="checkbox"/> CIDADANIA E EMPREGABILIDADE (CE) – MÓD. APROFUNDAMENTO <input type="checkbox"/> TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC) – MÓD. INICIAÇÃO <input type="checkbox"/> TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC) – MÓD. APROFUNDAMENTO <input type="checkbox"/> MATEMÁTICA PARA A VIDA (MV) – MÓD. INICIAÇÃO <input type="checkbox"/> MATEMÁTICA PARA A VIDA (MV) – MÓD. APROFUNDAMENTO <input type="checkbox"/> COM ENCAMINHAMENTO PARA CURSO DE LÍNGUA PORTUGUESA PARA ESTRANGEIROS <input type="checkbox"/>	
NÃO INICIA RC <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> AGUARDA APROVAÇÃO NA FORMAÇÃO DE BASE PARA NOVO DIAGNÓSTICO <input type="checkbox"/> AGUARDA APROVAÇÃO EM LÍNGUA PORTUGUESA PARA ESTRANGEIROS PARA NOVO DIAGNÓSTICO		
MARCAÇÃO DE ENTREVISTA	OBSERVAÇÕES:		
DATA:			
HORA:			
OBSERVAÇÕES PERTINENTES			

Entrevista

EXPECTATIVAS DO CANDIDATO FACE AO PROCESSO DE RC	
EXPECTATIVAS E MOTIVAÇÕES FACE AO RC/ REPRESENTAÇÕES EM TORNO DO PROCESSO DE RC/ IMPORTÂNCIA DO RC NA VIDA DO ADULTO	
PERCURSO ESCOLAR	
PERCURSO ESCOLAR	
PERCURSO ESCOLAR EM ADULTO	
O QUE DESTACA? O QUE APRENDEU?...	
ABANDONO ESCOLAR (CAUSAS)	
PERCURSO PROFISSIONAL	
1º EMPREGO	
PROFISSÃO E EMPRESA	
ACTIVIDADES E MOTIVO DE SAÍDA	
EMPREGOS SIGNIFICATIVOS	
PROFISSÃO E EMPRESA	
ACTIVIDADES E MOTIVO DE SAÍDA	
EMPREGOS SIGNIFICATIVOS	
PROFISSÃO E EMPRESA	
ACTIVIDADES E MOTIVO DE SAÍDA	
EMPREGOS SIGNIFICATIVOS	
PROFISSÃO E EMPRESA	
ACTIVIDADES E MOTIVO DE SAÍDA	
EMPREGOS SIGNIFICATIVOS	
PROFISSÃO E EMPRESA	
ACTIVIDADES E MOTIVO DE SAÍDA	
EMPREGOS SIGNIFICATIVOS	
PROFISSÃO E EMPRESA	
ACTIVIDADES E MOTIVO DE SAÍDA	
EMPREGO ACTUAL	
PROFISSÃO E EMPRESA	
ACTIVIDADES	

PERCURSO FORMATIVO	
TIPO DE CURSO OU FORMAÇÃO	CONSIDERAÇÕES SOBRE OS CURSOS
CONHECIMENTOS EM TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO	
TEM COMPUTADOR? SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	UTILIZA O COMPUTADOR? SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>
QUE TIPO DE PROGRAMAS? PARA QUE EFEITO?	
JOGOS <input type="checkbox"/> EXCEL <input type="checkbox"/> INTERNET <input type="checkbox"/>	WORD <input type="checkbox"/> POWERPOINT <input type="checkbox"/> OUTROS (QUAIS):
OBSERVAÇÕES	
TEMPOS LIVRES E LAZER	
LEITURA ESCRITA	LIVROS (ÚLTIMO) _____ REVISTAS/JORNAIS (QUAIS) _____ _____
ACTIVIDADES CULTURAIS	CINEMA TEATRO/REVISTA EXPOSIÇÕES TELEVISÃO E RÁDIO
VOLUNTARIADO E ASSOCIATIVISMO	SIM <input type="checkbox"/> ASSOCIAÇÃO/ORGANIZAÇÃO: FUNÇÃO DESEMPENHADA: NÃO <input type="checkbox"/>
OUTRAS ACTIVIDADES (DESPORTO, PASSEIOS, TRABALHOS MANUAIS, BRICOLAGE, COLECÇÕES...)	
REPRESENTAÇÕES E EXPECTATIVAS	
PARA UM FUTURO PRÓXIMO O QUE AMBICIONA PARA A SUA VIDA? (OBJECTIVOS)	
OBSERVAÇÕES PERTINENTES	

Instrumentos

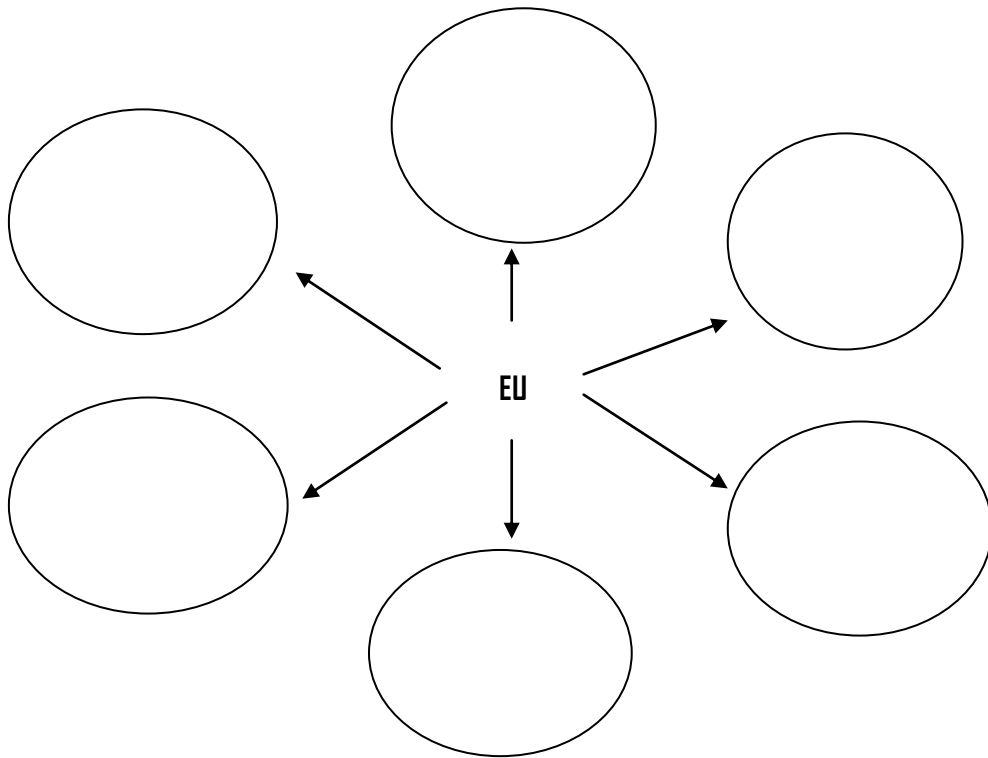
de Reconhecimento de Competências

Ficha Técnica 1

Actividade	Construção do Portefólio Pessoal/Vocacional Reconhecimento de Competências
Tema	Rede de Relações
Participantes	1 técnico de reconhecimento de competências 1 ou mais participantes
Objectivo Geral	<ul style="list-style-type: none"> Promover a tomada de consciência da multiplicidade de contextos em que o adulto realiza a sua aprendizagem assim como da dimensão relacional de todas as aprendizagens; Desocultar competências no âmbito das áreas de competência-chave
Objectivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Identificar indícios de competências ao nível do Saber-Ser/Estar, do Saber-Saber e do Saber-Fazer; Promover a consciencialização dos diversos recursos que tem ao seu dispor; Promover a consciencialização dos papéis sociais que desempenha;
Metodologia Métodos Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> História de Vida Método expositivo Método interrogativo Método demonstrativo
Instrumentos/ferramentas utilizadas	<i>A minha rede de relações e aprendizagens</i>
Descrição	<p>Após conversa em torno do tema em análise e da apresentação e explicação do instrumento, o adulto é convidado a reflectir sobre o seu "mundo relacional", sobre as pessoas com quem de uma forma quotidiana ou rotineira se vai desenvolvendo qualquer tipo de relação em torno de diversificadas actividades, incluindo as de lazer.</p> <p>Em todas as redes relacionais identificadas é proposto ao adulto que reflecta sobre e identifique as aprendizagens que lhe estão inerentes que apresentará em esquema ou que traduzirá em esquema depois de uma identificação na forma que lhe for mais conveniente e de acordo com as suas competências.</p> <p>Propõe-se que os adultos sejam exaustivos na identificação das suas aprendizagens no âmbito dos seus círculos relacionais e procura-se que organizem toda a informação num esquema construído por eles próprios, lembrando-lhes que podem aproveitar todas as situações identificadas para incluir evidências no seu Portefólio. Para organizar toda a informação os adultos podem usar um quadro-síntese.</p> <p>Este instrumento pode ser aplicado para as diferentes redes de relações (ex: familiares, profissionais, sociais) ou deixar que o adulto se reporte à(s) rede(s) mais significativas para ele.</p> <p>O técnico de RC poderá também solicitar que o adulto desenvolva a informação apresentada através da redacção de um texto, reportando-se, por exemplo, à relação que estabelece com uma das pessoas identificadas e às aprendizagens resultantes.</p> <p>O adulto deverá complementar o instrumento com materiais alusivos à sua rede de relações.</p>

Instrumento 1

A MINHA REDE DE RELAÇÕES



A MINHA REDE DE RELAÇÕES E APRENDIZAGENS

Nome das pessoas que fazem parte do meu mundo em Portugal	Esta pessoa faz parte do meu mundo porque...	O que aprendi com esta pessoa...	O que ensinei a esta pessoa...

Ficha Técnica 2

Actividade	Construção do Portefólio Pessoal/Vocacional Reconhecimento de Competências
Tema	Percurso Escolar
Participantes	1 técnico de reconhecimento de competências 1 ou mais participantes
Objectivo Geral	<ul style="list-style-type: none"> • Promover uma visão estruturada do percurso escolar do adulto. • Desocultar competências no âmbito das áreas de competência-chave.
Objectivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar indícios de competências de relacionamento inter-pessoal; • Identificar competências para trabalhar em grupo; • Identificar competências de adaptabilidade; • Identificar indícios de competências pessoais; • Identificar aprendizagens feitas em contexto escolar; • Identificar experiências significativas do percurso escolar; • Promover a auto-reflexão em torno da utilidade das aprendizagens e das competências desenvolvidas
Metodologia Métodos Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • História de Vida • Método expositivo • Método interrogativo • Método demonstrativo
Instrumentos/ferramentas utilizadas	<i>O meu percurso escolar</i>
Descrição	<p>Após conversa em torno do tema em questão e da apresentação e explicação do instrumento, o adulto deverá reportar-se ao seu percurso escolar e preencher a grelha ou construir um texto que integrando as dimensões previstas nessa grelha, evidencie as aprendizagens feitas e as competências desenvolvidas bem como os contextos e as situações para os/as quais o adulto mobiliza essas mesmas competências.</p> <p>O adulto deverá complementar o instrumento com materiais ao seu percurso escolar.</p>

Instrumento 2

O MEU PERCURSO ESCOLAR

Ano	Nível de Escolaridade	Disciplinas de que mais gostei	Disciplinas de que menos gostei	Disciplinas em que tive mais aproveitamento	Relação com os colegas	Relação com os professores	O que mais e menos gostei e porquê?	O que aprendi e onde aplico essas aprendizagens

Ficha Técnica 3

Actividade	Construção do Portefólio Pessoal/Vocacional Reconhecimento de Competências
Tema	Percurso Profissional
Participantes	1 técnico de reconhecimento de competências 1 ou mais participantes
Objectivo Geral	<ul style="list-style-type: none"> • Promover uma visão estruturada do percurso profissional do adulto • Desocultar competências no âmbito das áreas de competências-chave
Objectivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar experiências profissionais significativas para o adulto; • Identificar as aprendizagens/competências feitas em contexto profissional (competências técnicas, pessoais, de relacionamento interpessoal, de adaptabilidade e flexibilidade, competências para trabalhar em grupo) • Identificar os pontos fortes e os pontos fracos associados às profissões exercidas; • Promover a auto-reflexão em torno da utilidade das aprendizagens (ao nível do Saber Ser/Estar; Saber Fazer) feitas em contexto profissional •
Metodologia Métodos Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • História de Vida • Método expositivo • Método interrogativo • Método demonstrativo
Instrumentos/ferramentas utilizadas	<i>□ meu percurso profissional</i>
Descrição	<p>Após conversa em torno do tema em questão e da apresentação e explicação do instrumento, o adulto deverá reportar-se ao seu percurso profissional e preencher a grelha que o remete para as actividades realizadas (as que realizou com mais facilidade e com mais dificuldade), para o relacionamento com os colegas e chefias, para as aprendizagens feitas e para os contextos onde pôs/põe e pratica as aprendizagens/competências desenvolvidas, devendo também reflectir sobre os seus desempenhos (analisando-os em termos de pontos fortes e pontos fracos) e identificar estratégias que tenham potenciado ou que potenciem os seus desempenhos profissionais. Por fim, o adulto deverá descrever, detalhadamente e por escrito, um dia a desempenhar uma das suas profissões (a a mais significativa) ou todas as profissões, trazendo à evidência situações em que teve de mobilizar um conjunto diverso de competências para efeitos da sua resolução.</p> <p>□ adulto deverá complementar o instrumento com materiais alusivos ao seu percurso profissional.</p>

Instrumento 3

O MEU PERCURSO PROFISSIONAL

Ano	Profissão	Tempo na profissão	Actividades Realizadas	Relação com os colegas	Relação com as chefias	Os meus pontos fortes no desempenho da profissão	Os meus pontos fracos desempenho da profissão	O que fiz/ posso fazer para ultrapassar os pontos fracos	O que aprendi e conservo até hoje

Um dia na vida profissional de...

--

Ficha Técnica 4

Actividade	Construção do Portefólio Pessoal/Vocacional Reconhecimento de Competências
Tema	Percurso formativo
Participantes	1 técnico de reconhecimento de competências 1 ou mais participantes
Objectivo Geral	<ul style="list-style-type: none"> • Promover uma visão estruturada do percurso formativo do adulto • Desocultar competências no âmbito das áreas de competências-chave
Objectivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar indícios de competências de relacionamento inter-pessoal; • Identificar indícios de competências para trabalhar em grupo; • Identificar indícios de competências de adaptabilidade e de flexibilidade; • Identificar indícios de competências de educação/formação ao longo da vida; • Identificar indícios de competências pessoais; • Identificar as aprendizagens feitas em contexto formativo e reflectir acerca da sua utilidade; • Promover a reflexão em torno das consequências decorrentes dos comportamentos assumidos em contexto formativo; • Promover o auto-reconhecimento dos recursos (e.g.: humanos, informação/conhecimentos) que tem ao seu dispor; .
Metodologia Métodos Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • História de Vida • Método expositivo • Método interrogativo • Método demonstrativo
Instrumentos/ferramentas utilizadas	<i>O meu percurso formativo</i> A minha formação mais significativa
Descrição	Após conversa em torno do tema em questão e da apresentação e explicação do instrumento, o adulto deverá reportar-se a todas as formações que fez (formais, não-formais, informais) , identificá-las, bem como reflectir sobre as dificuldades sentidas quer de aprendizagem quer ao nível do relacionamento interpessoal, e sobre as aprendizagens/competências desenvolvidas e explicar em que contextos é que as põe em prática. De seguida, dever-se-á reportar à formação que para ele foi mais significativa e referir-se em detalhe às aprendizagens feitas, às estratégias a que recorreu para ultrapassar as dificuldades, à relação com os colegas e formadores e aos comportamentos assumidos. Por fim, o adulto deverá indicar quais os seus interesses formativos futuros. O adulto deverá complementar o instrumento com materiais alusivos ao seu percurso formativo.

Instrumento 4A

O MEU PERCURSO FORMATIVO

Ano	Curso/Ação de formação	Duração	Instituição/Entidade promotora	Dificuldades sentidas (de relacionamento, de aprendizagem...) e o que fiz para as ultrapassar	O que aprendi e onde aplico essas aprendizagens
(,...)					

Instrumento 4B

A minha formação mais significativa

Aprendizagens feitas

Nome do curso, nome da organização/empresa em que fiz o curso, ano e local de realização	
□ que aprendi e conservo até hoje	
□ que aprendi com mais facilidade	
□ que aprendi com mais dificuldade	
□ que fiz para ultrapassar as dificuldades que tive	

Relacionamento com o Outro

Pessoas com quem mais conversei e tema de conversa	
□ que aprendi ou relembrei com essas pessoas	
□ que eu acho que ensinei a essas pessoas	

Como me comportei (na generalidade)	Descrição da Situação em que assumi esse comportamento
Fui organizado	
Fui pontual	
Dei a minha opinião	
Realizei o que me foi proposto	
Pensei antes de falar	
Fui observador	
Fiz perguntas/coloquei dúvida	
Comuniquei em diferentes línguas/linguagens (ex: mímica)	
Fui autónomo	
Precisei de ajuda	
Fui prestável (ajudei os Outros)	
Prestei atenção/fui observador	
Participei em actividades de grupo	
Mantive a calma nas situações mais difíceis	
Adaptei-me facilmente	
Realizei tarefas /dei opiniões por iniciativa própria	
Aceitei decisões e regras	
Senti orgulho de mim mesmo	

NUM FUTURO PRÓXIMO, GOSTARIA DE RECEBER FORMAÇÃO EM _____ PORQUE...

Ficha Técnica 5

Actividade	Construção do Portefólio Pessoal/Vocacional Reconhecimento de Competências
Tema	Tempos Livres
Participantes	1 técnico de reconhecimento de competências 1 ou mais participantes
Objectivo Geral	<ul style="list-style-type: none"> Desocultar competências no âmbito das áreas de competência-chave
Objectivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Promover a auto-reflexão em torno das actividades com que ocupou/ocupa os seus tempos livres; Identificar interesses pessoais passíveis de serem transformados em objectivos pessoais; Promover a auto-reflexão em torno da (auto) capacidade para gerir recursos (e.g.: contactos, informação/conhecimentos) e, por essa via, promover a capacitação para a mudança ao nível da ocupação dos seus tempos livres; Reconhecer indícios de competências de relacionamento inter-pessoal; Reconhecer indícios de competências pessoais; Reconhecer indícios de competências de adaptabilidade/flexibilidade; Reconhecer indícios de competências para trabalhar em grupo; Identificar aprendizagens feitas em contextos informais e promover a auto-reflexão em torno das mesmas.
Metodologia Métodos Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> História de Vida Método Expositivo Método interrogativo Método demonstrativo
Instrumentos/ferramentas utilizadas	<i>Os meus tempos livres</i> <i>Um dia nos meus tempos livres...</i>
Descrição	<p>Após conversa em torno das actividades de tempos livres do adulto e da apresentação e explicação do instrumento, o adulto deverá reportar-se ao seu passado bem como ao seu presente para preencher a grelha referente às actividades com que ocupou /ocupa os seus tempos livres., reflectindo sobre as razões da eventual mudança. Num segundo momento, deverá preencher a grelha referente a outras actividades com que gostaria de ocupar os seus tempos livres. O técnico de RC deverá referir que as actividades desejadas deverão ser realistas e exequíveis, promovendo a reflexão em torno dos constrangimentos e dos recursos (intrínsecos e extrínsecos) que tem ao seu dispor para a sua concretização.</p> <p>Numa outra sessão, o adulto é convidado a reportar-se a um a actividade em que participou (e.g.: um passeio) e preencher as grelhas que lhe são apresentadas (a primeira grelha implica que o mesmo se pronuncie sobre o que mais e menos gostou apresentando uma justificação; a segunda grelha remete-o para as relações interpessoais que foi possível fazer no âmbito dessa actividade bem como para as aprendizagens decorrentes; a última grelha reporta-o aos comportamentos que assumiu ao participar nessa actividade). Por fim, ser-lhe à pedido que reproduza o itinerário devendo recorrer a diferentes tipos de linguagem (visual, escrita, numérica) e a diferentes materiais (desenhos, colagens de imagens...).</p> <p>O técnico poderá optar por deixar que o adulto se exprima livremente dirigindo-o apenas quanto ao título e, consoante o resultado, levá-lo a pronunciar-se sobre as dimensões presentes nas grelhas.</p> <p>Se o adulto tiver dificuldade em registar informação em grelhas, o técnico deverá permitir que ele se expresse em texto corrido.</p> <p>O adulto deverá complementar o texto com materiais que evidenciem a sua participação nessa actividade.</p>

Instrumento 5A

☐ QUE EU JÁ FIZ E FAÇO NOS MEUS TEMPOS LIVRES

Actividades	Com quem eu faç/fiz essas actividades	☐ que aprendo/aprendi e em que contextos ponho/pus em prática

Como eu gostaria de ocupar os meus tempos livres

Que outras actividades eu gostaria de fazer e porquê?	☐ que me impede de realizar esse desejo	Que recursos é que eu tenho ao meu dispor para tentar realizar esse desejo?

Instrumento 5B

Um dia nos meus tempos livres...

Actividades em que participei (ex: visita a monumentos, piquenique, debates, jogos)	O que mais gostei e porquê	O que menos gostei e porquê	Materiais que adquiri/produzi (ex: postais, fotos, mapas, notas)

Pessoas com quem conversei/nacionalidade	Motivo da Conversa	O que aprendi ou pus em prática com essas pessoas	O que eu acho que ensinei a essas pessoas

Como me comportei (na generalidade)	Descrição da Situação em que assumi esse comportamento
Fui organizado	
Fui pontual	
Dei a minha opinião	
Realizei o que me foi proposto	
Pensei antes de falar	
Fui observador	
Fiz perguntas/coloquei dúvidas	
Comuniquei em diferentes línguas/linguagens (ex: mímica)	
Fui autónomo	
Precisei de ajuda	
Fui prestável (ajudei os Outros)	
Prestei atenção/fui observador	
Participei em actividades de grupo	
Mantive a calma nas situações mais difíceis	
Adaptei-me facilmente	
Realizei tarefas /dei opiniões por iniciativa própria	
Aceitei decisões e regras	
Senti orgulho de mim mesmo	

Rota do Passeio

Desenhe a rota do passeio em que participou, indicando o local de partida e o local de chegada, bem como todos os lugares em que passou/parou e faça as respectivas legendas. Poderá também indicar as distâncias entre os lugares (ex: em km, em horas ou minutos), o transporte utilizado (ex: camioneta, autocarro, eléctrico), o que foi feito nos lugares em que parou (ex: almoço, visita)


Ficha Técnica 6

Actividade	Construção do Portefólio Pessoal/Vocacional Reconhecimento de Competências
Tema	Integração social
Participantes	1 técnico de reconhecimento de competências 1 ou mais participantes (requerentes de asilo, imigrantes)
Objectivo Geral	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar a integração social no país de acolhimento. • Reconhecer indícios de competências nas áreas de competência-chave
Objectivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Reconhecer indícios de competências de relacionamento inter-pessoal,; • Reconhecer competências de adaptabilidade e flexibilidade; • Reconhecer competências para comunicar através de linguagens mistas; • Reconhecer competências para descrever experiências de vida significativas; • Promover a capacidade para procurar informação e manter-se informado; • Identificar conhecimentos adquiridos sobre o país de acolhimento (ex: geografia, língua, moeda, regime político, hábitos sócio-culturais, Sistema de Protecção Social, Educação, Economia/mercado de trabalho, Saúde; monumentos) facilitadores da integração social; • Promover o interesse pela sociedade portuguesa nas suas múltiplas dimensões (económica, social, cultural, política). • Promover a auto-reflexão em torno do processo de reconstrução identitária em curso.
Metodologia Métodos Técnicas	História de Vida Método expositivo Método interrogativo Método demonstrativo Trabalho de pesquisa;
Instrumentos/ferramentas utilizadas	<i>Portugal o país que me acolhe</i>
Descrição	<p>Num primeiro momento, e a partir do seu país de origem, o adulto identifica Portugal no mapa, fazendo referência à etapa de vida em que o conheceu (infância, adolescência, fase adulta). Num segundo momento, o adulto é convidado a expressar-se livremente (e por escrito) sobre os conhecimentos que tinha sobre Portugal antes deste se ter tornado no seu país de acolhimento (devendo referir as fontes a que recorreu para obter essa informação, e a utilidade desses conhecimentos aquando da sua chegada), sobre os conhecimentos que adquiriu desde que vive em Portugal (devendo referir as fontes a que recorreu para obter essa informação e a utilidade que esses conhecimentos têm para si) e sobre os conhecimentos que ainda pretende adquirir sobre Portugal, justificando o seu interesse/utilidade. Num terceiro momento, o adulto deverá procurar obter estes conhecimentos através de várias fontes, com destaque para Internet. Num quarto momento, e de uma forma livre, o adulto faz a apresentação de Portugal através de imagens (retiradas da Internet e/ou de outra fonte). Num último momento, o adulto deverá descrever uma experiência significativa passada em Portugal evidenciando a facilidade e/ou as dificuldades que teve em se adaptar bem como as estratégias protagonizadas para as ultrapassar. Quando da conclusão do instrumento, o adulto deverá realizar o instrumento “O país que me viu nascer vs o país que me acolheu”, seguido do instrumento “Ser requerente de asilo em Portugal”, com os objectivos específicos de promover a auto-reflexão em torno das diferenças e semelhanças entre o país de origem e o país de acolhimento, e dos deveres e direitos associados ao papel de requerente de asilo.</p> <p>Nota: O adulto não terá de se reportar às circunstâncias/razões que o levaram a Portugal, a menos que o faça voluntariamente.</p>

Instrumento 6

PAÍS QUE ME VIU NASCER _____

PAÍS QUE ME ACOLHEU _____

	
Localização Geográfica:	Localização Geográfica:
Regime Político:	Regime Político:
Língua Oficial:	Língua Oficial:
Capital:	Capital:
População:	População:
Moeda:	Moeda:
Hino Nacional:	Hino Nacional:
Presidente:	Presidente:
Código telefónico:	Código telefónico:

PORTUGAL E O MEU PAÍS

SEMELHANÇAS	DIFERENÇAS

EU, REQUERENTE DE ASILO...

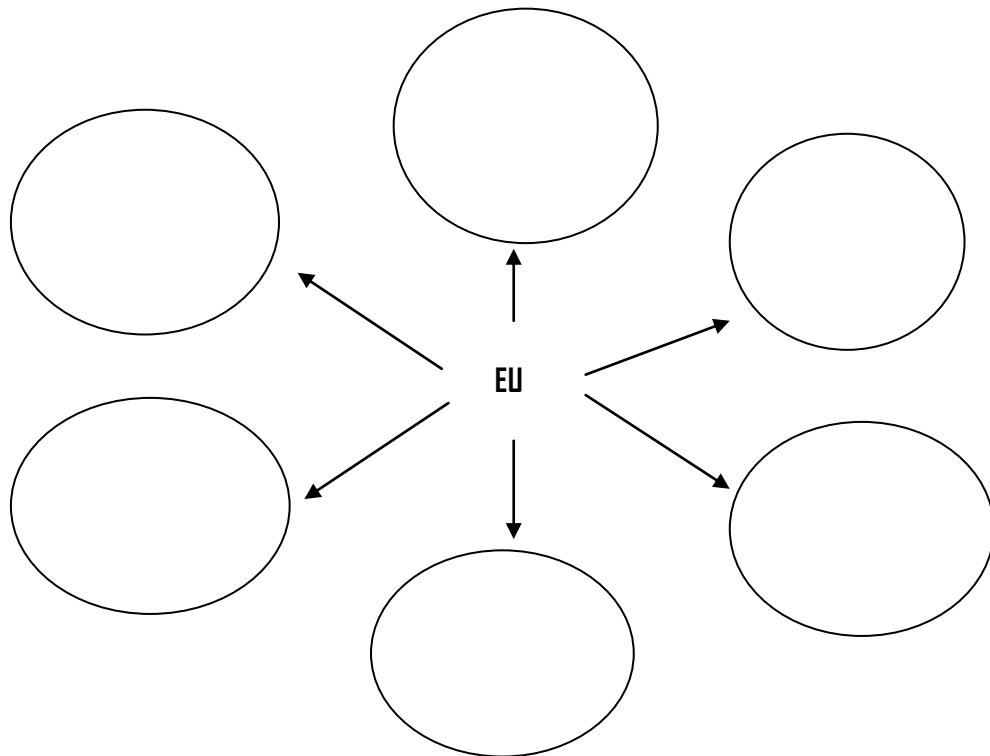
DIREITOS	DEVERES

Ficha Técnica 7

Actividade	Construção do Portefólio Pessoal/Vocacional Reconhecimento de Competências
Tema	Identidade pessoal
Participantes	1 técnico de reconhecimento de competências 1 ou mais participantes
Objectivo Geral	<ul style="list-style-type: none"> • Promover o auto-conhecimento do adulto • Promover a capacitação para a aquisição/desenvolvimento de características facilitadoras da integração social e profissional
Objectivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Promover o (auto)reconhecimento das características pessoais do adulto; • Promover o (auto)reconhecimento das potencialidades e das limitações do adulto face às características pessoais valorizadas social e profissionalmente.
Metodologia Métodos Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • História de Vida • Método expositivo • Método interrogativo • Método demonstrativo
Instrumentos/ferramentas utilizadas	<i>As minhas características pessoais</i>
Descrição	Após conversa em torno do tema em questão e da apresentação e explicação do instrumento, o adulto deverá reflectir e identificar as suas principais características. De seguida, deverá identificar as características que mais e menos aprecia em si, os contextos da sua vida onde assume essas características com mais regularidade, bem como as características que gostaria de ter/desenvolver justificando e reflectindo em torno de estratégias para conseguir alcançar essa meta. O técnico de RC pode dar-lhe uma lista com características pessoais ou deixar que o adulto as identifique livremente..

Instrumento 7

AS MINHAS CARACTERÍSTICAS PESSOAIS



As características que mais aprecio em mim	Contextos de vida onde assumo as características que mais aprecio em mim	As características que menos aprecio em mim	Contextos de vida onde assumo as características que menos aprecio em mim	As características que gostaria de ter e porquê	O que posso fazer para mudar

Ficha Técnica 8

Actividade	Construção do Portefólio Pessoal/Vocacional Reconhecimento de Competências
Tema	Identidade pessoal
Participantes	1 técnico de reconhecimento de competências 1 ou mais participantes
Objectivo Geral	<ul style="list-style-type: none"> • Promover o auto-conhecimento do adulto • Reconhecer valores facilitadores da integração socioprofissional; • Sensibilizar para a importância da mudança comportamental.
Objectivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Promover o (auto)reconhecimento dos valores pessoais do adulto; • Identificar indícios de competências pessoais • Promover a auto-reflexão em torno de valores facilitadores da integração social do adulto e do desempenho da profissão que pretende exercer • Promover o (auto)reconhecimento das potencialidades e das limitações do adulto face aos valores social e profissionalmente reconhecidos. • Promover a valorização da sua rede de relações;
Metodologia Métodos Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • História de vida • Método expositivo • Método interrogativo • Método demonstrativo
Instrumentos/ferramentas utilizadas	<i>Os meus valores pessoais</i>
Descrição	<p>Após conversa em torno do tema em questão e da apresentação e explicação do instrumento, o adulto abre a caixa/envelope "Valores" e constitui as caixas "valores pouco importantes para mim"; "valores importantes para mim" e "valores muito importantes para mim", apresentando-os oralmente. Num segundo momento, o adulto distribui os valores que põe em prática mais vezes pelas caixas referentes aos contextos de vida (Trabalho, Família, Grupo de Amigos, Escola, Formação, Sociedade), apresenta-os oralmente e coloca as caixas dentro da caixa "Os meus valores pessoais". Num terceiro momento, o adulto refere-se- às pessoas que lhe transmitiram cada um desses valores, descreve uma situação de vida em que pôs em prática esses valores e identifica as mais valias que considera ter obtido. Em alternativa, o adulto pode preencher a grelha ou redigir um texto que integre estas dimensões, apresentando em esquema os seus valores pessoais. Poderá também complementar o trabalho com imagens alusivas aos seus principais valores. Se o técnico de RC optar por dar ao adulto uma grelha com possíveis valores, a grelha deverá contemplar espaços para a inclusão de valores referidos pelo adulto</p>

Instrumento 8

Valores	Pouco importante	Importante	Muito importante	Valores que ponho em prática com mais regularidade	Pessoas que me transmitiram esse valor	Contexto de vida onde eu ponho em prática esse valor	Descrição de uma situação de vida em que ponho em prática esse valor	Ganhos obtidos
Liderança/chefia								
Sociabilidade (relação com os outros)								
Sentido Estético (beleza)								
Honestidade								
Lealdade								
Responsabilidade								
Autonomia (independência)								
Solidariedade								
Justiça								
Liberdade								
Tolerância								
Criatividade								
Sabedoria								
Prestígio								
Humildade								

Ficha Técnica 9

Actividade	Construção do Portefólio Pessoal/Vocacional Reconhecimento de Competências
Tema	Identidade pessoal e social
Participantes	1 técnico de reconhecimento de competências 1 ou mais participantes
Objectivo Geral	<ul style="list-style-type: none"> • Promover o auto-conhecimento do adulto • Reconhecer atitudes facilitadoras da integração social e profissional • Sensibilizar para a importância da mudança comportamental
Objectivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar indícios de competências de relacionamento inter-pessoal; • Identificar indícios de competências para trabalhar em grupo; • Identificar indícios de competências de adaptabilidade e de flexibilidade; • Identificar indícios de competências de educação/formação ao longo da vida; • Identificar indícios de competências pessoais; • Promover a auto-reflexão em torno das atitudes protagonizadas e dos ganhos ou perdas decorrentes; • Promover a auto-reflexão em torno de atitudes facilitadoras da integração social do adulto e do desempenho da profissão que pretende exercer;
Metodologia Métodos Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • História de Vida • Método expositivo • Método interrogativo • Método demonstrativo
Instrumentos/ferramentas utilizadas	<i>As minhas atitudes</i>
Descrição	<p>Num primeiro momento, o adulto abre a caixa “Atitudes” e constitui a caixa “As minhas atitudes de vida”. Segue-se a identificação (oral e por escrito) dessas atitudes e a descrição da situação de vida em que as assumiu. Num segundo momento, o adulto constitui as caixas “Atitudes que assumo com mais frequência” e “Atitudes que assumo com menos frequência”, seguindo-se a identificação (oral e por escrito) dessas atitudes e dos ganhos ou perdas decorrentes. Num terceiro momento, o adulto constitui as caixas “Atitudes que quero continuar a assumir” e “Atitudes que quero mudar”, seguindo-se a apresentação oral dessas atitudes. Num quarto momento, o adulto constitui a caixa “Atitudes que quero vir a assumir, justificando (o técnico de RC deverá orientar a justificação para as causas e para os resultados., levando o adulto pronunciar-se quanto ao “porquê” e ao “para quê”).</p> <p>Em alternativa, o adulto pode preencher a grelha. Se o técnico de RC optar por dar ao adulto uma grelha com possíveis atitudes, a grelha deverá contemplar espaços para a inclusão de atitudes referidas pelo adulto</p> <p>A aplicação deste instrumento poderá ser faseada e não implica que o adulto se pronuncie em relação a todas as atitudes previstas na grelha.</p>

Instrumento 9

As minhas atitudes...

Atitudes	Nunca	Por vezes	Muitas vezes	Descrição de uma situação de vida em que assumi essa atitude	O que é que eu ganhei/perdi com essa atitude (consequências da acção)
Faço críticas construtivas (proponho soluções/dou sugestões)					
Defendo pessoas de injustiças					
Critico as pessoas sem razão					
Não desisto até perceber as coisas					
Escuto o Outro e dou-lhe a minha opinião					
Justifico as minhas opiniões					
Ponho em prática os meus direitos (como cidadão, profissional, pai/mãe, etc...)					
Estabeleço prioridades quanto aos meus objectivos					
Peço a opinião dos outros					
Ajudo na resolução de problemas					
Digo o que penso e sinto mas só depois de pensar					
Pondero as vantagens e os riscos das minhas decisões					
Aceito as opiniões dos outros mesmo que não concorde com elas					
Preocupo-me com a saúde/higiene pública					
Organizo o meu espaço (ex: limpo, arrumo)					
Aproveito as oportunidades					
Reconheço o meu valor e as minhas competências					
Reconheço os valores e as competências dos outros					
Tenho segurança em mim quando comunico as minhas ideias, opiniões, gostos, sentimentos					
Deixo-me influenciar pelos Outros					
Mantenho a calma em situações difíceis					
peço e/ou consulto informações quando preciso					
Negoceio situações, direitos e deveres/estabeleço compromissos					
Reconheço e respeito a liberdade dos outros (política, religiosa, raça, sexo, cultura)					
Aceito a ajuda de outras pessoas/instituições					
Tenho curiosidade e desejo de aprender					
Olho nos olhos da pessoa com quem estou a falar					
Concluo as tarefas e os objectivos a que me proponho					
Reconheço as minhas dificuldades e limites					
Cuido da minha aparência					
Cedo em determinadas situações					
Penso sobre mim mesmo					
Adapto-me a situações novas					
Faço planos para melhorar a qualidade da minha vida					
Para resolver um problema penso em várias possibilidades/identifico alternativas					

Atitudes	Nunca	Por vezes	Muitas vezes	Descrição de uma situação de vida em que assumi essa atitude	O que é que eu ganhei/perdi com essa atitude (consequências da acção)
Preocupo-me com a minha saúde física e mental					
Interesso-me pelos problemas da minha comunidade/bairro/Cidade/país					
Aprofundo informações/conhecimentos adquiridos (ex: pesquisas sobre temas do meu interesse)					
Cumprimento pessoas					
Agradeço quando me fazem um favor/quando são amáveis comigo					
Tenho dificuldades em dizer "Não" mesmo que isso me prejudique					
Assumo as culpas dos outros					
Os outros falam e eu fico calado(a) mesmo quando tenho algo a dizer					
Sei gerir recursos (ex: dinheiro, alimentos, tempo)					
Invisto na minha formação					
Tenho dificuldade em manter uma rotina					
Festejo os meus sucessos					

BALANÇO DE ATITUDES

As minhas atitudes mais frequentes	
As minhas atitudes menos frequentes	
As atitudes que quero continuar a assumir e porquê/para quê	
As atitudes que quero deixar de assumir e porquê/para quê	
As atitudes que quero passar a assumir e porquê/para quê	

Ficha Técnica 10

Actividade	Construção do Portefólio Pessoal/Vocacional Reconhecimento de Competências
Tema	Identidade vocacional
Participantes	1 técnico de reconhecimento de competências 1 ou mais participantes
Objectivo Geral	<ul style="list-style-type: none"> • Promover o auto-conhecimento do adulto
Objectivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar interesses vocacionais; • Identificar indícios de competências ao nível do Saber-Fazer
Metodologia Métodos Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • História de Vida • Método expositivo • Método interrogativo • Método demonstrativo
Instrumentos/ferramentas utilizadas	<i>Os meus interesses vocacionais</i>
Descrição	Após conversa em torno do tema em questão e da apresentação e explicação do instrumento, o adulto deverá identificar na grelha que lhe é dada as actividades para as quais considera ter muita vocação, alguma vocação ou pouca ou nenhuma vocação. Num segundo momento, o adulto deverá descrever uma situação de vida em que praticou as actividades para as quais diz ter muita ou alguma vocação. Em alternativa, o técnico de RC pode recorrer a imagens alusivas a essas actividades e pedir ao adulto que as seleccione considerando a mesma escala. O adulto poderá complementar o instrumento com materiais alusivos às actividades para as quais diz ter muita ou alguma vocação.

Instrumento 10

Os meus interesses vocacionais

Actividades	Nenhuma ou pouca vocação	Alguma vocação	Muita Vocação	Situação de vida em que realizei essa actividade
Mexer em máquinas industriais				
Fazer reparações (ex: de carros, de electricidade, de móveis, de computadores)				
Cuidar da natureza				
Tratar de animais				
Saber o porquê das coisas				
Fazer teatro				
Pintar, Desenhar				
Escrever poesia, contos, textos				
Compor música/letras de canções				
Tratar de crianças				
Cozinhar				
Tirar fotografias				
Tratar de idosos				
Vender e /ou Comprar				
Aconselhar/esclarecer pessoas				
Organizar documentos/informação				
Fazer roupa, bordados, rendas				
Trabalhar com computadores				
Preencher formulários				
Organizar actividades, festas, encontros				
Fazer peças de artesanato				
Propor soluções				
Dançar, cantar				
Limpar/organizar espaços públicos				
Tratar de cabelos				
Tratar do corpo (massagens, pedicure, manicure)				
Fazer contas; gestão de orçamentos				
Servir às mesas				

Ficha Técnica II

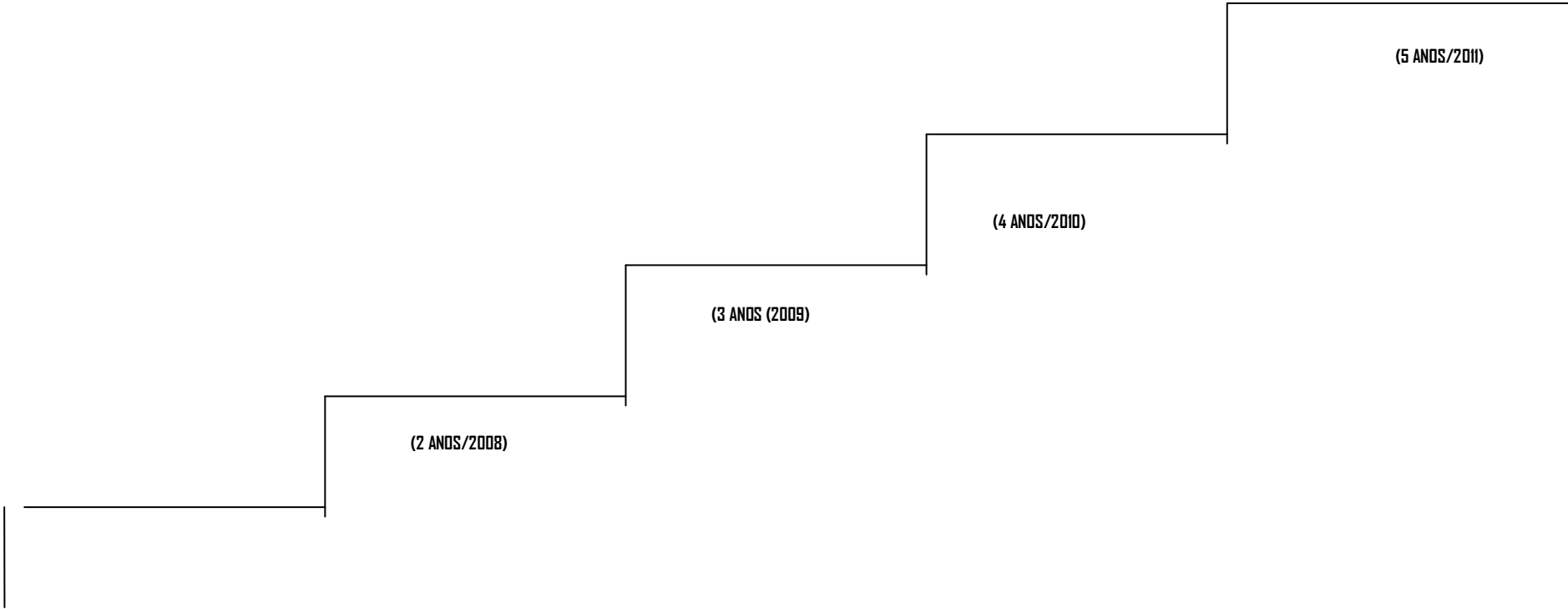
Actividade	Construção do Portefólio Pessoal/Vocacional Reconhecimento de Competências
Tema	Objectivos e Estratégias
Participantes	1 técnico de reconhecimento de competências 1 ou mais participantes
Objectivo Geral	<ul style="list-style-type: none"> Promover a capacidade para planificar objectivos exequíveis e realistas
Objectivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Reconhecer indícios de competências pessoais (e.g.: assumir riscos controladamente e gerir recursos; estabelecer compromissos, ter iniciativas e evidenciar capacidades de empreendedorismo) Reconhecer indícios de competências desenvolvidas na área das TIC (e.g.: procurar informação na Internet) Promover o auto-reconhecimento das potencialidades e das limitações do adulto face aos objectivos estabelecidos; Promover a auto-confiança na capacidade para concretizar objectivos de curto, médio e de longo prazo/controlar acontecimentos; Promover a auto-reflexão em torno da relação de dependência e da relação temporal entre os diferentes objectivos; Promover a capacidade para estabelecer prioridades, para tomar decisões;
Metodologia Métodos Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> Método expositivo Método interrogativo Método demonstrativo Trabalho de pesquisa
Instrumentos/ferramentas utilizadas	<i>Os meus objectivos</i>
Descrição	<p>Num primeiro momento, o adulto identifica os seus objectivos (pessoais, sociais, profissionais, escolares, formativos) de curto, médio e de longo prazo e posiciona-os numa escada que varia entre 1 a 5 degraus, sendo que a cada degrau corresponde um período de tempo que varia entre 1 e 5 anos (há obrigatoriedade de registar objectivos no ano corrente para se poder trabalhar objectivos de curto prazo e visto que permite trabalhar a relação entre um objectivo previsto para esse ano e os objectivos de médio e de longo prazo com ele relacionados. Num segundo momento, o adulto identifica a possível relação de dependência entre os objectivos registados bem como a respectiva relação temporal e reavalia as suas expectativas.</p> <p>Num terceiro momento, o adulto prioriza um objectivo (destacando-o na “escada do tempo”) e identifica as mais-valias que pensa decorrerem da concretização desse objectivo, os objectivos que o precedem, os obstáculos à concretização desses objectivos, os recursos/competências que dispõe e os que terá de adquirir para a concretização desse objectivo, bem como as estratégias a protagonizar para a execução desse objectivo. Num quarto momento, o adulto avalia as possibilidades de concretização desse objectivo com base numa auto-reflexão em torno das suas necessidades/interesses/recursos adquiridos e a adquirir, dos possíveis riscos e mais-valias. Num quinto momento, o adulto constrói um Plano de Acção para a concretização do objectivo.</p>

Instrumento II

Os meus objectivos

Objectivo que quero realizar	
O que espero conseguir?/Para resolver o quê?	
Obstáculos à realização desse objectivo	
Competências/Recursos que tenho para realizar esse objectivo	
O que preciso fazer para conseguir realizar esse objectivo (passos a dar)	
Alternativas (outras formas de atingir o objectivo)	

OS MEUS OBJECTIVOS



O MEU PLANO DE ACÇÃO

ETAPAS/ PASSOS A DAR	PRAZO PARA A cumprir a ETAPA	ENTIDADE A CONTACTAR/FONTES DE INFORMAÇÃO (nome e endereço)	Ponto de situação

Ficha Técnica 12

Actividade	Construção do Portefólio Pessoal/Vocacional Reconhecimento de Competências
Tema	Resolução de situações-problema
Participantes	1 técnico de reconhecimento de competências 1 ou mais participantes
Objectivo Geral	<ul style="list-style-type: none"> Promover a capacidade para resolver situações-problema
Objectivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Reconhecer indícios de competências pessoais (e.g.: assumir riscos controladamente e gerir recursos; estabelecer compromissos, ter iniciativas e evidenciar capacidades de empreendedorismo) Promover o auto-reconhecimento das potencialidades e das limitações do adulto face à situação-problema; Reconhecer indícios de competências desenvolvidas na área das TIC (e.g.: procurar informação na Internet) Promover a capacidade para estabelecer prioridades, para tomar decisões;
Metodologia Métodos Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> Método expositivo Método interrogativo Método demonstrativo Trabalho de pesquisa
Instrumentos/ferramentas utilizadas	<i>Resolução de uma situação-problema:</i>
Descrição	<p>Após conversa em torno do tema em questão e da identificação da situação-problema (ex: necessidade de adquirir uma máquina de lavar roupa), o adulto deverá produzir um Plano de Acção para a resolução dessa situação/satisfação do seu objectivo.</p> <p>Plano de Acção:</p> <ul style="list-style-type: none"> Definição do objectivo (ex: adquirir uma máquina de lavar roupa); Identificação da sequência dos passos a dar para concretizar o objectivo: <ol style="list-style-type: none"> Identificação das mais valias para a sua vida pessoal (ex: rentabilização de recursos) Identificação de possíveis obstáculos à satisfação desse objectivo (ex: não dispor de recursos financeiros próprios; desconhecer as lojas e os preços) Identificação dos recursos que dispõe para conseguir concretizar esse objectivo (ex: Rede de Relações Institucional) Pesquisa na Internet (ex: localização das lojas, características e preços das máquinas) Recolha de orçamentos em diversas lojas; Análise e selecção do melhor orçamento (custo/benefício); Recorrer à assistente social para apresentar os orçamentos e adquirir o apoio financeiro; Dirigir-se à loja para comprar a máquina de lavar. <p>O adulto poderá também registar possíveis alternativas para a concretização desse objectivo (ex: recorrer a electrodomésticos em segunda mão, recorrer ao Banco de Electrodomésticos de Serviços Sociais. Poderá também desenhar o percurso feito até às lojas referindo-se aos transportes que utilizou, ao tempo de deslocação, aos sítios/pessoas/objectos que lhe chamaram à atenção durante o percurso, anexas materiais associados (ex: brochuras promocionais das máquinas, mapa da cidade, bilhetes de transportes).</p>

Instrumento 12

Os meus objectivos de curto prazo

Situação-problema	
Objectivo que quero realizar	
O que espero conseguir?/Para resolver o quê?	
Obstáculos à realização desse objectivo	
Competências/Recursos que tenho para realizar esse objectivo	
O que preciso fazer para conseguir realizar esse objectivo (passos a dar)	
Alternativas (outras formas de atingir o objectivo)	

Pesquisa de Informação na Internet

Marca da Máquina	Custo da máquina	Características da máquina/garantia	Nome da Loja	Localização física da Loja	Endereço na Internet	Observações

Ficha Técnica 13

Actividade	Construção do Portefólio Pessoal/Vocacional Reconhecimento de Competências
Tema	Integração sócio-profissional
Participantes	1 técnico de reconhecimento de competências 1 ou mais participantes
Objectivo Geral	<ul style="list-style-type: none"> • Reconhecer competências desenvolvidas no âmbito de uma actividade específica
Objectivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Promover a a capacidade para descrever experiências significativas; • (Auto)reconhecer competências pessoais; • (Auto)reconhecer competências de relacionamento inter-pessoal; • (Auto)reconhecer competências para trabalhar em grupo; • (Auto) reconhecer competências de adaptabilidade e flexibilidade.
Metodologia Métodos Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • História de Vida • Método expositivo • Método interrogativo • Método demonstrativo
Instrumentos/ferramentas utilizadas	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Diário da minha actividade de voluntariado</i>
Descrição	Após conversa em torno do tema em questão e da apresentação e explicação do instrumento, o adulto deverá reportar-se à actividade de voluntariado em que participa e descrever a sua performance no âmbito dessa actividade a título de Diário de Bordo. Para cada dia de trabalho, o adulto deverá identificar a(s) actividade(s) em que participou, o nº de participantes, os materiais a que recorreu bem como identificar as aprendizagens feitas, as competências que mobilizou , as situações-problema com que se confrontou e as estratégias que protagonizou para as superar. O adulto deverá complementar esse registo com materiais alusivos às actividades em que participou/dinamizou.

Instrumento 13

DIÁRIO DA MINHA ACTIVIDADE DE VOLUNTARIADO

Data: _____
Local: _____
Horário: _____
Actividades:
Participantes:
Materiais:
Descrição de um dia de trabalho

Ficha Técnica 14

Actividade	Construção do Portefólio Pessoal/Vocacional Reconhecimento de Competências
Tema	Projecto de Inserção Profissional
Participantes	1 técnico de reconhecimento de competências 1 ou mais participantes
Objectivo Geral	<ul style="list-style-type: none"> • Promover a integração profissional
Objectivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Reconhecer indícios de competências desenvolvidas na área de Cidadania e Empregabilidade (e.g.: assumir riscos controladamente e gerir recursos; estabelecer compromissos, ter iniciativas e evidenciar capacidades de empreendedorismo); • Reconhecer indícios de competências desenvolvidas na área das TIC (e.g.: procurar informação através da Internet); • Promover o (auto)conhecimento das principais características e condições associadas à profissão que o adulto pretende exercer; • Promover o (auto)reconhecimento das potencialidades e das limitações do adulto face à profissão que pretende exercer. • Potenciar a auto-confiança na capacidade para tomar decisões, concretizar projectos/controlar acontecimentos. • Promover a capacidade para construir um plano de acção exequível;
Metodologia Métodos Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • História de Vida • Método expositivo • Método interrogativo • Método demonstrativo • Trabalho de pesquisa;
Instrumentos/ferramentas utilizadas	<i>Em busca da realização profissional</i>
Descrição	<p>Após conversa em torno do tema em questão e da apresentação e explicação do instrumento, o adulto deverá, num primeiro momento, identificar a profissão que gostaria de exercer e, com base em pesquisas feitas nomeadamente no site do IIEFP, registar na grelha as funções/actividades/competências técnicas, habilitações académicas, formação profissional, valores salariais e entidades empregadoras associados a essa profissão, e identifica as vantagens e desvantagens que considera estarem associadas a essa profissão. Num segundo momento, o adulto identifica as competências/ recursos que dispõe e que considera facilitadores do desempenho dessa profissão, as competências/recursos que precisa adquirir para poder desempenhar essa profissão, possíveis estratégias para adquirir essas competências/recursos, e avalia as possibilidades de concretização desse objectivo. Num terceiro momento, e com base na avaliação que fez, o adulto elabora o seu Plano de Acção para efeitos de integração profissional. Os instrumentos "O meu CV europeu", "O meu anúncio", "A minha candidatura espontânea", "A minha entrevista de emprego..." poderão ser aplicados aquando da etapa "Procurar emprego".</p>

Instrumento 14

Em busca da integração profissional: características da profissão que eu gostava de exercer

Profissão que gostava de exercer	
Nível de escolaridade/formações associadas	
Valores salariais associados	
Entidades Empregadoras	
Funções/actividades associadas à profissão	
Competências técnicas associadas à profissão	

Em busca da integração profissional: (auto) avaliação das competências desenvolvidas ou a desenvolver

Competências/Recursos que tenho para conseguir exercer essa profissão	
Competências/Recursos que preciso de adquirir para conseguir exercer essa profissão	
O que posso/preciso fazer para adquirir essas competências/recursos	
Avaliação das possibilidades de exercer essa profissão	

Balanco de recursos/competências

--

O meu Plano de Acção...

Objectivo: Exercer a profissão de _____

ETAPAS/ PASSOS A DAR	PRAZO PARA A EXECUÇÃO DA ETAPA	ENTIDADES A CONTACTAR/FONTES DE INFORMAÇÃO (nome e endereço)	PONTO DE SITUAÇÃO
1ª etapa:			
2ª etapa:			
(...)			

Estrutura e Organização

do Portefólio

O *Portefólio Pessoal/Vocacional* deve conter o registo e, sempre que possível, documentação relativos ao percurso escolar, formativo e profissional do adulto, aos seus interesses e ocupação dos seus tempos livres, ao Trabalho de Projecto, bem como a todas as actividades em que participou durante o processo Reconhecimento de Competências. Deverá também incluir o CV europeu, bem como o trabalho de Balanço de Competências feito no âmbito das áreas de competência-chave.

Organização do Portefólio Pessoal/ Vocacional

- APRESENTAÇÃO
- REFLEXÃO SOBRE O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DO *PORTEFÓLIO PESSOAL/VOCACIONAL*
- PERCURSO ESCOLAR
- PERCURSO FORMATIVO
- PERCURSO PROFISSIONAL
- INTERESSES E OCUPAÇÃO DOS TEMPOS LIVRES
- PROJECTO(S) DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL/PROFISSIONAL

Processo de Construção do Portefólio Pessoal/ Vocacional Reflexão

- IDENTIFICAÇÃO PESSOAL
 - MOTIVAÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DO *PORTEFÓLIO PESSOAL/VOCACIONAL*
 - EXPECTATIVAS FACE AO PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DO *PORTEFÓLIO PESSOAL/VOCACIONAL*
 - COMO FOI REFLECTIR SOBRE O SEU PERCURSO ESCOLAR, FORMATIVO E PROFISSIONAL
 - COMO FOI REFLECTIR SOBRE OS SEUS INTERESSES E ACTIVIDADES DE TEMPOS LIVRES
 - COMO FOI CONSTRUIR O(S) SEU(S) PROJECTO(S) DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL /PROFISSIONAL
 - O QUE DESTACA DO SEU *PORTEFÓLIO*
 - DESCOBERTAS REALIZADAS DURANTE O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DO *PORTEFÓLIO PESSOAL/VOCACIONAL*
 - DIFICULDADES SENTIDAS DURANTE O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DO *PORTEFÓLIO PESSOAL/VOCACIONAL*
 - E QUANTO AO FUTURO? Que projectos?
-

APRESENTAÇÃO DO MEU PROJECTO DE INTEGRAÇÃO SOCIOPROFISSIONAL (Organização)

- **Capa**
 - Nome da instituição, Título do trabalho, autor do trabalho, localidade e data.
 - **Página de Rosto**
 - Contém os mesmo dados que a capa e os objectivos do trabalho.
 - **Sumário ou Índice**
 - Título e subtítulo ou pontos abordados no trabalho e o número da página onde se encontra.
 - **Introdução**
 - Apresentação do tema e da problemática. É neste momento que se delimita o problema ou tema a explorar, se anuncia o que se vai fazer, qual é o plano de trabalho e se informa sobre o que poderá ser incluído.
 - **Desenvolvimento do trabalho**
 - Apresentação mais extensa do plano/índice do trabalho - ponto por ponto.
 - **Conclusão**
 - A conclusão não acrescenta nada de novo: nem exemplo, nem informações, pois ela é um ponto de chegada (ou se volta a trás e recapitula, ou se olha para a frente e se diz como poderia continuar a desenvolver-se. A conclusão sintetiza os pontos mais essenciais e a sua importância.
 - **Bibliografia**
 - Apresentação das fontes consultadas: obras, sites, jornais, revistas...
 - Ex: REI, José Esteves, Curso de Redacção II, Porto, Porto Editora, 1998
 - **Anexos** (quando for necessário)
-

APRESENTAÇÃO DO MEU PROJECTO DE INTEGRAÇÃO SOCIOPROFISSIONAL (Sugestão)

- Introdução
- Índice
 - O porquê de fazer o processo de construção do *Portefólio Pessoal/Vocacional*?
 - E depois do *Portefólio Pessoal/Vocacional*? Que projectos para o futuro?
 - Resumo com a história ou outros dados de interesse geral sobre a sua área de interesse.
 - Pesquisa formativa na sua área de interesse
 - As escolas e os cursos de formação disponíveis
 - Pesquisa de emprego na sua área de interesse
 - Pesquisa de emprego
 - Carta de apresentação
 - Candidatura espontânea
 - Curriculum Vitae
 - Anúncio

Operacionalização

da Formação-Base

As Oficinas do S@ber assumem-se como modelos flexíveis de curta duração com enfoque prioritário para os adultos inscritos Centro Novas Oportunidades (CNO), que iniciaram processos de reconhecimento de competências e através dos quais foram diagnosticadas necessidades de formação complementar, visando o reconhecimento de competências constantes dos referenciais de competências de educação e formação de adultos.

A importância de desenvolver a capacidade de construir trajetórias de aprendizagem a partir das aquisições de cada pessoa, baseia-se nesta modalidade de formação, no desenvolvimento de itinerários de formação modulares que permitem a articulação dos domínios/competências-chave, de Linguagem e Comunicação, da Língua Estrangeira (Inglês), da Informática e da Matemática para a Vida com níveis de proficiência de Iniciação, Aprofundamento e Especialização.

Adoptámos ainda uma estratégia pedagógica que reposiciona a noção / função da formação para o desenvolvimento pessoal e social pela integração da cidadania no contexto dos domínios de Linguagem e Comunicação, Matemática para a Vida e Inglês como plataforma de expansão e otimização das aprendizagens.

O modelo formativo estabelecido assenta num conjunto de princípios pedagógicos (ou andragógicos) de carácter geral que se sintetizam da seguinte forma:

- ☞ Necessidade de flexibilizar, adaptar e contextualizar;
- ☞ Primado da formação centrada no formando;
- ☞ Diferenciação pedagógica;
- ☞ Aprendizagem de adultos.

Neste sentido privilegiamos neste modelo, em complementaridade com outros, os métodos pedagógicos activos nomeadamente:

- ☞ Pedagogia do projecto;
- ☞ Trabalho de pesquisa;
- ☞ Simulação e *Role-Playing* ou dramatização;
- ☞ Trabalho de grupo;
- ☞ Tempestade de ideias;
- ☞ Método / pedagogia da descoberta.

O desenvolvimento do modelo proposto assenta no desenvolvimento de uma organização flexível que se estrutura no referencial de competências-base, inspirado no referencial de educação e formação de adultos para o ensino básico, e desenvolvido em articulação com o CNO face à necessidade de adequação entre o perfil de entrada dos candidatos e o perfil de saída dos mesmos.

Para o domínio da Linguagem da Comunicação, com um total de 87 horas, 15 das quais relativas à Cidadania, o modelo operacionalizado contempla as seguintes componentes:

- ☞ Primeira sessão de formação - presentes os formadores de Cidadania e Linguagem e Comunicação.
- ☞ Desenvolvimento de uma dinâmica de apresentação (Brasão, Imagens, provérbios ou outra que se considere pertinente) – para levantamento preliminar ou estudo da realidade no sentido de encontrar situações significativas da vida dos formandos, ou seja, as circunstâncias sociais, culturais, pessoais, profissionais, etc., da vida diária dos formandos que se estruturam de grande pertinência no contexto formativo.
- ☞ A partir desta dinâmica, ou melhor da identificação de situações significativas (também chamadas de questões geradoras), os formadores e formandos trabalham em conjunto para a identificação, ou não, de um “tema gerador”. Este tema “...que é um caminho para atingir o saber, compreender e intervir criticamente numa determinada realidade, pressupõe uma metodologia que acredita no crescimento do indivíduo através de um trabalho colectivo, da discussão, da problematização, da interrogação, do conflito e da participação, da apropriação, da construção e reconstrução do saber...” (Freire)”. É o ponto de encontro interdisciplinar para todas as áreas do conhecimento constituindo-se como os tijolos para a construção de um “currículo relevante”. Este “tema gerador” é operacionalizado através de “actividade(s) integradora(s)”, que assentando no “princípio da integração” trabalham de modo uno, coerente e interdependente, todas as áreas do currículo. “A(s) actividade(s) integradora(s)”, emergentes das questões geradoras constroem-se, então, convocando as diversas áreas de competências, numa articulação horizontal (entre as diferentes áreas) e vertical (dentro de cada área de formação). Esta metodologia de trabalho só se revistará de sentido se o grupo se identificar e revir nela.
- ☞ Caso não seja identificado nenhum “tema gerador” e as respectivas “actividades integradoras”, a Cidadania deverá trabalhar alguns dos tópicos da estrutura curricular de Linguagem e Comunicação que do ponto desta área sejam relevantes nomeadamente provérbios, contos e lendas, notícias para além de dinâmicas de grupo potenciadoras do desenvolvimento de competências pessoais e sociais.
- ☞ Cada formando deve elaborar e apresentar um portefólio constituído por trabalhos desenvolvidos pelos próprios, no contexto da formação (e não fora deste). O portefólio poderá assim contribuir para:
 - Realizar um processo de reflexão pessoal a partir da concretização de alguns trabalhos em que os formandos tenham estado envolvidos;
 - Reconhecer o valor da pessoa que o realizou, permitindo-lhe pensar, nomeadamente, noutros projectos;
 - Avaliar, de um outro modo, os resultados do trabalho produzido e das aprendizagens realizadas.

Esse portefólio deve conter alguns trabalhos-chave, nomeadamente:

- Capa;
- Introdução;
- Texto de auto-retrato;
- Texto de descrição (paisagem, pessoa, situação vivida);
- Texto jornalístico (elaboração de uma notícia);
- Trabalho livre (história, poesia, texto dramático, etc., etc.)

Cada trabalho é alvo de uma apreciação qualitativa quer por parte do formando quer por parte do formador no sentido de uma apropriação das dificuldades e das potencialidades bem como da evolução registada com o decorrer da formação, constituindo-se assim como elementos facilitadores de uma avaliação final mais objectiva.

- ☞ O portefólio a apresentar, e/ou a actividade integradora desenvolvida, constitue(m) o base para o desenvolvimento dos conteúdos e competências-chave da Linguagem e Comunicação partindo-se deste modo da acção para a reflexão, ou seja, da prática para a teoria. Assim sendo:
 - O formador tem o papel de sensibilizar, orientar e acompanhar;

- O processo de aprendizagem é centrado no sujeito: os formandos trazem a sua experiência de vida;
 - Os formandos centram-se em situações de vida e menos em conteúdos;
 - O formando é o elemento activo: a construção do conhecimento realiza-se a partir do sujeito aprendente;
 - O processo de comunicação multidireccional: interacção, cooperação, partilha.
- ☞ Cada formador deverá, após a primeira sessão de formação, elaborar um plano global onde são registadas as actividades a desenvolver, em que momentos e com que recursos.
 - ☞ Os formadores devem dar um *feedback* do trabalho que cada um está a desenvolver assim como sobre o desempenho, a implicação, a participação, a motivação, as dificuldades e a dinâmica do grupo observados, através de um registo escrito elaborado numa grelha disponível no dossier de formação e/ou por e-mail.

No domínio da Informática, que não contempla a componente de Cidadania, a metodologia-base de trabalho para as acções de informática consiste na elaboração e apresentação de um portefólio. Os pressupostos de desenvolvimento do portefólio são idênticos aos descritos para Linguagem e Comunicação.

O portefólio a apresentar deve estar estruturado de forma distinta, em função dos módulos das acções. Neste sentido temos:

Módulos	Estrutura modelo	Avaliação
<i>Iniciação</i>	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Capa ☞ Texto temático em Word ☞ Trabalho Livre 	Listagem de critérios – Anexo
<i>Aprofundamento</i>	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Capa ☞ Trabalho temático em Word ☞ Trabalho temático em Excel ☞ Opcional <ul style="list-style-type: none"> ☞ Apresentação dos trabalhos de Word e Excel em PowerPoint ☞ Trabalho temático em PowerPoint 	Listagem de critérios Word – Anexo Listagem de critérios Excel – Anexo Listagem de critérios PowerPoint – Anexo Listagem de critérios Internet – Anexo

Pensamos que este portefólio permite ainda reduzir a componente de subjectividade de avaliação conferindo a formador e formandos elementos mais precisos de análise para a avaliação final.

Avaliação no modelo formativo

A avaliação, nas acções de curta duração, é encarada não apenas como uma medida do saber mas como um processo com potencial para gerar aprendizagem. Neste sentido a avaliação é entendida como uma operação descritiva e informativa nos meios que emprega, formativa na intenção que lhe preside e independente face à classificação. Constitui, por isso, uma operação indispensável a qualquer sistema de formação.

Em harmonia com o proposto pela Agência Nacional para a Qualificação para os cursos de Educação e Formação de Adultos, a avaliação apresenta nestas acções as seguintes características:

- ☞ Ser processual – observação contínua do processo de aprendizagem;
- ☞ Orientadora – autoavaliação e factor regulador do processo ensino-aprendizagem;
- ☞ Qualitativa e descritiva.

No modelo formativo a avaliação contempla a avaliação diagnóstica, formativa e sumativa.

Assim, a integração dos/as candidatos/as na formação é antecedida por um momento de **avaliação diagnóstica** potenciando o processo de reconhecimento de competências adquiridas no sentido de facilitar uma maior personalização da formação com vista à criação de estratégias mais flexíveis centradas na pessoa.

A **avaliação formativa** desempenha um papel essencial permitindo adoptar medidas de correcção ou introduzir estratégias alternativas que garantam a concretização bem sucedida dessa mesma aprendizagem. Contempla, por isso, diferentes dimensões:

Avaliação das aprendizagens do formando

- ☞ Realização dos portefólios temáticos
- ☞ Aferição dos critérios de evidência com base no referencial de competências num processo de análise por parte do formador e formando – desmontagem do referencial de competências-chave pela análise dos trabalhos produzidos (Linguagem e Comunicação)

Avaliação à acção

- ☞ Formando – grelha de análise que procura aferir o grau de integração do formando no grupo, as aprendizagens mais significativas e apresentação de propostas de melhoria no desenvolvimento da acção
- ☞ Formador e equipa – encontros de grupo e individualizados de acompanhamento à formação

A **avaliação sumativa** pretende aferir do processo realizado pelo formando no sentido de aferir resultados recolhidos anteriormente e obter indicadores que permitam aperfeiçoar o processo de ensino-aprendizagem. À semelhança da avaliação formativa esta assume diferentes dimensões:

Avaliação das aprendizagens do formando

- ☞ Grelhas de carácter qualitativo:
 - Avaliação ao formando - analisa por um lado as competências-chave de cada área específica mas também outras dimensões nomeadamente as designadas competências transversais
- ☞ Apreciação Global Qualitativa ao portefólio
- ☞ Aferição dos critérios de evidência com base no referencial de competências num processo de análise por parte do formador e formandos – desmontagem do referencial de competências-chave pela análise dos trabalhos (Linguagem e Comunicação)

Avaliação à acção

- ☞ Formando – grelha de análise que procura aferir o grau de satisfação dos formandos face à acção e sugestões de melhoria. Para os domínios que contemplam a área da Cidadania aplica-se uma grelha própria de análise complementar à anterior.
- ☞ Formador e equipa – grelha de análise que procura aferir o grau de satisfação do formador face à acção e sugestões de melhoria

Avaliação do modelo formativo

A avaliação do modelo resulta, por um lado, do tratamento de dados realizado a partir das avaliações formativas e sumativas, dinamizadas junto dos diferentes intervenientes, e respectiva análise e reflexão com a equipa pedagógica e, por outro, bem como através da dinamização de workshop's realizados normalmente no final do ano com os seguintes objectivos :

- ☞ Identificar os constrangimentos e potencialidades das acções "Oficinas do S@ber": Estrutura curricular e Organização;
 - ☞ Identificar as medidas de correcção a implementar;
-

- ☞ Estimular a identificação de metodologias de formação e avaliação que promovam a diferenciação pedagógica;
- ☞ Promover situações de auto e hetero-avaliação da equipa pedagógica;

Nestes encontros participam a coordenadora das acções, todos os formadores dos diferentes domínios de formação, formandos/formandas, elementos do CNO e outros elementos do serviço que se relacionam indirectamente com esta modalidade formativa mas cujo contributo de reflexão e análise se considera igualmente fundamental.

Aspectos inovadores do modelo formativo

☉ Integração da área de cidadania

“Formar é muito mais do que puramente treinar o educando no desempenho de destrezas” (P. Freire, 1997, 15). É necessário repensar o papel da educação /formação. Torna-se imperativo questionar vários aspectos nomeadamente conteúdos, metodologias, estratégias e criar condições para que cada pessoa se possa desenvolver e potenciar as suas próprias competências. A tónica tem que ser posta na aquisição e desenvolvimento de novas competências – no desenvolvimento global da pessoa – e não apenas na aquisição de determinados saberes específicos.

À formação é pedido que desempenhe papéis que excedem em muito a mera transmissão e aquisição de conhecimentos.

Neste sentido, as acções de curta duração nos domínios da Linguagem e Comunicação, Matemática para a Vida e Inglês, integram uma área de conhecimento e de trabalho transversal denominada Cidadania, que possibilita o desenvolvimento de conhecimentos, capacidades e atitudes que permitem às pessoas serem capazes de agir e reagir de forma adequada perante situações mais ou menos complexas que a vida lhe vai colocando e que permitem também o aprender a aprender nas suas quatro vertentes: aprender a ser, aprender a conhecer, aprender a estar e aprender a fazer.

O desenvolvimento desta componente permite, pelas metodologias aplicadas, promover:

- ☞ O desenvolvimento de competências transferíveis para diferentes contextos: pessoal, social e/ou profissional;
- ☞ A diferenciação pedagógica no contexto formativo pela aceitação e valorização da diferença e do adquirido;
- ☞ A aquisição de competências pessoais e sociais, requisitos essenciais nos novos perfis profissionais facilitando a (re) inserção no mercado de trabalho;
- ☞ A transversalidade dos conteúdos e conhecimentos trabalhados, atribuindo-lhes um maior significado e coerência das aprendizagens;

☉ Realização de portefólios temáticos / Dinamização de temas geradores

A ideia de projecto tem subjacente a intenção de dar vez e voz aos formandos a que se destina e de gerar aprendizagens significativas para os mesmos, devendo ser construído no sentido de proporcionar uma visão global das situações e uma construção interdisciplinar e integrada dos saberes.

A construção de situações significativas de aprendizagem pressupõe que os formandos:

- ☞ Compreendam o que se está a aprender, para que servem os conteúdos e com que outras coisas se relacionam;
- ☞ Se sintam implicados nas situações de aprendizagem que as considerem atractivas, interessantes e que, de alguma maneira, participem na sua escolha, que façam, que actuem e que realizem;
- ☞ Entendam que, com o seu contributo, vão conseguir realizar aprendizagens com sucesso;

O desenvolvimento do trabalho de projecto implica atender às expectativas, interesses e saberes dos formandos, enquanto ponto de partida para novas aprendizagens e saberes.

Este tipo de situação de ensino-aprendizagem privilegia a participação e a co-responsabilização dos diferentes actores numa acção articulada e coerente com os princípios por todos assumidos e com todos negociados.

O trabalho de projecto está pois associado ao reconhecimento da importância de envolvimento dos formandos, dos formadores nos processos de construção de saberes significativos e funcionais, isto é, de saberes que partem de situações reais e que são ampliados para serem transferíveis para outras situações. Está associado ainda ao reconhecimento de que a qualidade da formação e a capacidade de corresponder aos problemas do dia-a-dia passa pelo envolvimento de todos em projectos que trabalhem esses problemas e que, por isso, propiciem uma formação para todos com sentido. Por isso, a coerência, a intencionalidade, a actividade, o envolvimento, a implicação, a significatividade, a funcionalidade e a mudança são noções centrais no desenvolvimento do trabalho de projecto.

O trabalho projecto é, por excelência, um tempo e um espaço de intervenções construídas de forma articulada e significativamente coerentes que, por serem estruturadas numa reflexão das práticas e sobre as práticas, nas teorias e sobre as teorias, promovem uma auto e heteroformação. Esta metodologia promove nos formandos processos de organização, responsabilização, observação, análise, cooperação e sistematização como desenvolve competências de comunicação.

⊙ **Realização do workshop´s por domínios de formação: - Papel activo das pessoas nos processos de tomada de decisão (avaliação dos constrangimentos e potencialidades da acção) / - Produtos resultantes dos workshop´s – instrumentos de formação, acompanhamento e avaliação**

A realização destes encontros parece-nos uma mais valia significativa na medida em que constitui:

- ☞ Uma oportunidade de partilha privilegiada entre todos os “actores” implicados nas acções Oficina do S@ber
- ☞ Um tempo de reflexão e análise do trabalho desenvolvido na perspectiva de uma melhoria da intervenção do serviço e desta acção em concreto para o futuro próximo
- ☞ Uma base fundamental para o planeamento e estruturação das acções
- ☞ Um espaço de inovação com vista à produção de novos materiais (referencias de formação; instrumentos de avaliação, formação e acompanhamento)

⊙ **Proposta de Plano de formação interna**

Considerando que as mudanças económicas e as mudanças sociais estão interligadas numa perspectiva sistémica da realidade é fundamental antever o papel decisivo da formação dos recursos humanos face a uma sociedade confrontada com um cenário de mudanças e evolução. Para responder eficazmente aos desafios colocados pela sociedade actual é necessário uma renovação de determinados tipos de competências. Esta mesma necessidade é também sentida pelos formadores, em particular pelos que se enquadram em medidas de educação e formação de adultos face a novas exigências dos modelos formativos.

Objectivos gerais

- ☞ Dotar os formadores dos instrumentos e recursos formativos necessários para promover a diferenciação pedagogia na educação e formação de adultos
 - ☞ Garantir a melhoria da qualidade de intervenção e de resultados, das ofertas formativas da OFIP, pela adequação das metodologias de educação e formação de adultos
-

Observações

No presente modelo poder-se-á:

⊙ **Potenciar a transversalidade das intervenções e das actividades desenvolvidas pelos diferentes serviços**

Perspectivamos a possibilidade de ser desenvolvido um projecto vocacional com o objectivo geral de apoiar os participantes a definir um projecto de integração socioprofissional sustentável, tendo em conta as suas competências, potencialidades e necessidades formativas – identificadas no âmbito do Balanço de Competências/exploração da História de Vida e no contexto dos percursos formativos experienciados - e, por outro lado, as necessidades/ofertas reais do mercado (social) de emprego identificadas e exploradas com o adulto no módulo de Cidadania e Empregabilidade.

A construção do projecto vocacional acompanha todo o processo formativo, seguindo as lógicas da transversalidade e da complementaridade. É o ponto de encontro interdisciplinar para todas as áreas de competências-chave previstas constituindo-se como os tijolos para a construção de um currículo relevante.

A construção deste Projecto inicia-se com a exploração da História de Vida do adulto no âmbito das sessões de construção do Portefólio Pessoal e Vocacional/Balanço de Competências, e desenvolve-se no âmbito dos percursos formativos experienciados e consubstancia-se na construção de um Portefólio Vocacional.

Pensamos que o projecto possa ser tecido em conjunto com uma variedade de outros serviços. Esta estratégia implica uma cooperação próxima entre uma variedade de profissionais de diferentes domínios.

⊙ **Potenciar uma exploração mais abrangente e mais significativa dos temas geradores**

Propomos uma abordagem diversificada, com itinerários flexíveis, adaptados, abertos e desenhados à medida, tanto quanto possível individualizados, partindo das diversas potencialidades e necessidades identificadas, que permita aos indivíduos aprender a aprender nas suas quatro vertentes: aprender a ser, aprender a conhecer, aprender a estar e aprender a fazer.

Salienta-se, assim, a possibilidade dos contextos formativos e das experiências de vida serem trabalhadas de forma integrada, globalizadora e globalizante; a importância do envolvimento dos formandos, dos formadores e técnicos de acompanhamento/inserção nos processos de construção de saberes significativos e funcionais, i.e., de saberes que partem de situações vividas pelos formandos e que são ampliados para serem transferíveis para outras e novas situações; o facto da coerência, da intencionalidade, da actividade, do envolvimento, da implicação, da significatividade, da funcionalidade e da mudança constituírem noções centrais.

Consideramos possível o desenvolvimento de um modelo formativo que assente na individualidade de cada projecto pessoal, que o perspective e equacione à luz dos princípios da diferenciação pedagógica.

⊙ **Maximizar o desenvolvimento das competências transversais (saber-ser, saber-estar)**

É certo que a formação profissional não deverá apenas centrar-se no desenvolvimento de competências da ordem do saber fazer, i.e., de competências específicas (no sentido dos saberes práticos) associadas ao desempenho de uma determinada profissão mas, também, na promoção do desenvolvimento de competências transversais, com destaque para as competências da ordem *do saber ser e estar* dado serem facilitadoras da empregabilidade e da mobilidade profissional.

A noção de “competências transversais” remete, pois, para capacidades gerais, tais como capacidade de antecipação, de iniciativa, de cooperação, de relacionamento inter pessoal, de usar informação e de comunicar, de trabalhar em equipa, de adaptabilidade, autonomia, responsabilidade, capacidade de organização que devem estar asseguradas para promoverem a flexibilidade profissional independentemente do contexto onde os indivíduos se encontram integrados.

São igualmente designadas de competências transferíveis/mobilizáveis, na medida em que se traduzem em capacidades comuns que garantem a adaptabilidade às transformações constantes, tornando-se, por isso, transferíveis.

Dir-se-á, assim, que o conceito de competência a privilegiar se refere a um conjunto integrado, combinado e estruturado de saberes adquiridos e desenvolvidos pelo indivíduo ao longo da vida – saber-fazer, saber-ser, saber-saber, saber-transformar-se - a que o sujeito terá que recorrer e mobilizar para a resolução das várias tarefas/situações com que é confrontado nos mais diversos contextos (social, familiar, profissional) da sua vida.

☉ **Reforçar o papel desempenhado pelos formadores – papel determinante da competência pedagógica**

As metodologias da formação bem como da educação de adultos em geral, têm evoluído muito nos últimos anos. Procura, cada vez mais, responder ao premente desafio da aprendizagem ao longo da vida por parte dos adultos cada vez com mais elevadas e complexas necessidades e expectativas face à educação e às suas aspirações e oportunidades profissionais.

Neste contexto, a relação pedagógica tem sofrido adaptações e soluções. Destacamos uma perspectiva que sintetiza o que devem ser as exigências mínimas da prática educativa na relação pedagógica:

Nove premissas do *Educar*

(adaptado de Freire, 1996)

Ensinar exige rigor metodológico

Ensinar exige pesquisa

Ensinar exige respeito pelos saberes dos educandos

Ensinar exige criticidade, criatividade e inovação

Ensinar exige estética e ética

Ensinar exige a concretização das palavras no exemplo

Ensinar exige risco, aceitação do novo e rejeição a qualquer forma de discriminação

Ensinar exige reflexão crítica sobre a prática

Ensinar exige o reconhecimento e a assunção da identidade cultural (a do próprio e dos outros)

Estas premissas destacam a necessidade de um/a formador/a que privilegie um forte centramento na relação pedagógica que se constitui, em si mesma, como uma estratégia promotora do sucesso formativo.

Exige-se ainda, e em complemento, um/a formador/a com profundo domínio de técnicas pedagógicas inovadoras e diversificadas, promotoras do sucesso formativo para formandos cada vez mais diferenciados.

Um/ a formador/a nestes contextos deve ainda ter competência para construir currículos, bem como planificar transversalmente as suas actividades pedagógicas com os restantes formadores e membros da equipa. Esta exigência de trabalho em equipa deve ser complementada.

☉ **Potenciar um mecanismo de acompanhamento e avaliação do processo formativo mais estruturado, crítico e reflexivo**

A introdução de uma metodologia operacional, integrada e participativa de planeamento e avaliação, que possibilite uma abordagem caracterizada pela valorização da multiplicidade das perspectivas presentes no contexto do projecto constituirá, em nosso entender, uma mais valia.

A valorização da interacção, o confronto de perspectivas e o envolvimento dos participantes em todas as etapas do processo, consubstanciadas em técnicas participativas de recolha, análise e tratamento de informação possibilitará, certamente, um maior rigor e objectividade ao processo de planeamento, acompanhamento e avaliação da intervenção formativa.

Consideramos, ainda, que a informação recolhida poderá ser substancial não só do ponto de vista qualitativo como quantitativo na medida em que permitirá contemplar outras dimensões de análise até aqui inexistentes.

Importa sublinhar que os instrumentos apresentados têm por base o referencial de Educação e Formação de Adultos (Básico) bem como outros documentos orientadores produzidos pela Agência Nacional para a Qualificação relativos ao desenvolvimento de ofertas de educação e formação de adultos.

Finalmente referir que a criação deste modelo próprio de operacionalização da formação base consubstancia-se por um lado da aprendizagem realizada pelo desenvolvimento das acções de curta duração - S@ber + (Acção 4.2 "Ofertas diversificadas de curta duração, da Medida 4 - Educação e Formação ao Longo da Vida, Eixo 2, PRODEP III) bem como da avaliação concretizada em complementaridade com a actuação do Centro Novas Oportunidades para públicos em situação de exclusão social.

Metodologia-base: formação e avaliação das aprendizagens Informática

Pressuposto

A ideia de projecto tem subjacente a intenção de dar vez e voz aos formandos a que se destina e de gerar aprendizagens significativas para os mesmos, devendo ser construído no sentido de proporcionar uma visão global das situações e uma construção interdisciplinar e integrada dos saberes.

A construção de situações significativas de aprendizagem pressupõe, de acordo com Coll, C. *et al*/(2001), que sejam garantidas algumas condições, nomeadamente:

- ⊙ Compreender o que se está aprender, para que servem os conteúdos e com que outras coisas se relacionam;
- ⊙ Se sintam implicados nas situações de aprendizagem que as considerem atractivas, interessantes e que, de alguma maneira, participem na sua escolha, que façam, que actuem e que realizem;
- ⊙ Entendam que, com o seu contributo, vão conseguir realizar aprendizagens com sucesso;

O desenvolvimento de um trabalho de projecto implica atender às expectativas, interesses e saberes dos formandos, enquanto ponto de partida para novas aprendizagens e saberes.

Este tipo de situação de ensino-aprendizagem privilegia a participação e a co-responsabilização dos diferentes actores numa acção articulada e coerente com os princípios por todos assumidos e com todos negociados.

O trabalho de projecto está pois associado ao reconhecimento da importância de envolvimento dos formandos, dos formadores nos processos de construção de saberes significativos e funcionais, isto é, de saberes que partem de situações reais e que são ampliados para serem transferíveis para outras situações. Está associado ainda ao reconhecimento de que a qualidade da formação e a capacidade de corresponder aos problemas do dia-a-dia passa pelo envolvimento de todos em projectos que trabalhem esses problemas e que, por isso, propiciem uma formação para todos com sentido. Por isso, a coerência, a intencionalidade, a actividade, o envolvimento, a implicação, a significatividade, a funcionalidade e a mudança são noções centrais no desenvolvimento do trabalho de projecto.

O trabalho projecto é, por excelência, um tempo e um espaço de intervenções construídas de forma articulada e significativamente coerentes que, por serem estruturadas numa reflexão das práticas e sobre as práticas, nas teorias e sobre as teorias, promovem uma auto e heteroformação. Esta metodologia promove nos formandos processos de organização, responsabilização, observação, análise, cooperação e sistematização como desenvolve competências de comunicação.

Operacionalização

A metodologia-base de trabalho para as acções de informática consiste na elaboração e apresentação de um portfolio constituído por trabalhos desenvolvidos pelos formandos, no contexto da formação (e não fora deste). O portfolio poderá assim contribuir para:

- ⊕ Realizar um processo de reflexão pessoal a partir da concretização de alguns trabalhos em que os formandos tenham estado envolvidos
- ⊕ Reconhecer o valor da pessoa que o realizou, permitindo-lhe pensar, nomeadamente, noutros projectos
- ⊕ Avaliar, de um outro modo, os resultados do trabalho produzido

Assim os trabalhos a apresentar e o conjunto de requisitos que os mesmos devem respeitar na sua elaboração constituem a base para o desenvolvimento dos conteúdos e competências-chave partindo-se deste modo da acção para a reflexão, ou seja, da prática para a teoria.

Desta forma:

- ⊕ O formador tem o papel de sensibilizar, orientar e acompanhar
- ⊕ O processo de aprendizagem é centrado no sujeito; os formandos trazem a sua experiência de vida
- ⊕ Os formandos centram-se em situações de vida e menos em conteúdos
- ⊕ O formando é o elemento activo. A construção do conhecimento realiza-se a partir do sujeito aprendente
- ⊕ Processo de comunicação multidireccional – interacção, cooperação, partilha

Definiu-se que o portefólio a apresentar deveria estar estruturado de forma distinta, em função dos módulos das acções.

Neste sentido teremos:

Módulos	Estrutura modelo	Avaliação
<i>Iniciação</i>	<ul style="list-style-type: none">☞ Capa☞ Texto temático em Word☞ Trabalho Livre	Listagem de critérios – Anexo 1
<i>Aprofundamento</i>	<ul style="list-style-type: none">☞ Capa☞ Trabalho temático em Word☞ Trabalho temático em Excel☞ Opcional<ul style="list-style-type: none">☞ Apresentação dos trabalhos de Word e Excel em PowerPoint☞ Trabalho temático em PowerPoint	Listagem de critérios Word – Anexo 2 Listagem de critérios Excel – Anexo 3 Listagem de critérios PowerPoint – Anexo 4 Listagem de critérios Internet – Anexo 5

Pensamos que este portfolio permitirá ainda reduzir a componente de subjectividade de avaliação conferindo a formador e formandos elementos mais precisos de análise para a avaliação final.

Avaliação Formativa

Nome do formando: _____

Ao longo das sessões já realizadas do Módulo Informática, tem sido possível desenvolver momentos de trabalho, convívio e aprendizagem. Faça um balanço da sua participação nesta acção.

DOMÍNIOS / ATITUDES	Aspectos	Bom	Suf.	Insuf.
Relacionamento Interpessoal	Sinto-me integrado no grupo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Trabalho bem em grupo cooperando nas actividades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Tenho sido correcto com os colegas, ouvindo-os e admitindo opiniões diferentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Intervenho de forma organizada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Partilho os meus conhecimentos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Empenho-me em realizar os trabalhos no tempo previsto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

que eu aprendi

que poderia ser diferente até ao final da acção...

Em mim

Na acção (organização, funcionamento, etc)

De tudo o que até agora fiz o que gostei mais foi...

Avaliação Sumativa

Nome do formando: _____

Ao longo do Módulo de Informática - Iniciação foi possível desenvolver momentos de trabalho, convívio e aprendizagem. Verifique agora quais os domínios em que mais se sentiu progredir. Basta colocar uma cruz numa das colunas mais à direita (Bom, Suficiente, Insuficiente)

DOMÍNIOS / ATITUDES	Aspectos	Bom	Suf.	Insuf.
Relacionamento Interpessoal	Senti-me integrado no grupo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Trabalhei bem em grupo cooperando nas actividades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Fui correcto com os colegas, ouvindo-os e admitindo opiniões diferentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Intervi de forma organizada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Partilhei os meus conhecimentos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Empenhei-me em realizar os trabalhos no tempo previsto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fazer	O computador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Estudo do Teclado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Conceito de ferramenta informática	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sistema Operativo Windows XP	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Paint	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Word	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

☐ que mudou em mim...	
A nível pessoal	Nos meus conhecimentos

De tudo o que fiz, o que gostei mais foi...	De tudo o que fiz, o que não gostei foi...

Avaliação Sumativa

Nome do formando: _____

Ao longo do Módulo de Informática – Aprofundamento foi possível desenvolver momentos de trabalho, convívio e aprendizagem. Verifique agora quais os domínios em que mais se sentiu progredir. Basta colocar uma cruz numa das colunas mais à direita (Bom, Suficiente, Insuficiente)

DOMÍNIOS / ATITUDES	Aspectos	Bom	Suf.	Insuf.
Relacionamento Interpessoal	Senti-me integrado no grupo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Trabalhei bem em grupo cooperando nas actividades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Fui correcto com os colegas, ouvindo-os e admitindo opiniões diferentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Intervi de forma organizada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Partilhei os meus conhecimentos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Empenhei-me em realizar os trabalhos no tempo previsto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fazer	Introdução à Informática	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Microsoft Word	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Microsoft Excel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Microsoft Powerpoint	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

O que mudou em mim...	
A nível pessoal	Nos meus conhecimentos

De tudo o que fiz, o que gostei mais foi...	De tudo o que fiz, o que não gostei foi...

Avaliação da Acção - Formador

Tendo em conta a sua experiência nesta acção, por favor, assinale com um X a opção que melhor corresponde ao seu grau de satisfação, em relação a cada uma das vertentes consideradas nas grelhas que se seguem, de acordo com a seguinte escala:

- I**- Insuficiente
- S**- Suficiente
- B**- Bom
- MB**- Muito Bom

A si próprio

	<i>I</i>	<i>S</i>	<i>B</i>	<i>MB</i>
Promoção do espírito de iniciativa e da autonomia dos formandos				
Adequação da formação às experiências de vida dos formandos				
Alguns exemplos				
Relacionamento com o grupo de formandos				

Aos Formandos

	<i>I</i>	<i>S</i>	<i>B</i>	<i>MB</i>
<i>Participação (empenho, responsabilidade, cooperação, assiduidade)</i>				
<i>Desenvolvimento de competências de natureza pessoal e social</i>				
<i>Desenvolvimento de competências-chave</i>				
<i>Relacionamento formanda - formandos</i>				
<i>Relacionamento formandos- formador</i>				

<i>Comentários</i>	
--------------------	--

Acção

	<i>I</i>	<i>S</i>	<i>B</i>	<i>MB</i>
Horários				
Opiniões / Sugestões				
Duração da acção				
Opiniões / Sugestões				
Suportes técnico-pedagógicos e recursos				
Opiniões / Sugestões				
Estrutura / Organização da Formação				
Opiniões / Sugestões				
Coordenação				
Opiniões / Sugestões				
Outros aspectos relacionados com a acção não contemplados anteriormente				

Quais foram os três aspectos que considera mais positivos na modo como decorreu o processo de formação?

<ul style="list-style-type: none"> ☞ ☞ ☞ 	
---	--

Quais foram as três principais dificuldades com que se confrontou durante o processo de formação?

<ul style="list-style-type: none"> ☞ ☞ ☞ 	
---	--

Que sugestões considera pertinentes para a melhoria da formação?

<i>Nome:</i>	<i>Data:</i>
<i>Domínio:</i>	<i>Módulo:</i>
<i>Assinatura:</i>	

Obrigado pela colaboração

A Cidadania nas Acções de Curta Duração

Enquadramento teórico

1º Pressuposto

Perceber que cada indivíduo aprende melhor ou com mais dificuldade em certos momentos ou sobre certos assuntos não é nenhuma novidade. O que é ser mais recente é a sensibilidade a essa diferença e ter em conta essa diferença em termos de educação / formação.

Os resultados das teorias de aprendizagem desenvolvidas não têm ou tiveram o brilhantismo esperado pois ignoraram três aspectos fundamentais:

- Que os professores / formadores e alunos / formandos não são apenas executantes cegos de uma música que não escreveram;
- Que o contexto de aprendizagem não é independente da própria aprendizagem;
- Que a própria aprendizagem é mesmo outra coisa diferente daquela que a teoria supunha;

É de notar que os movimentos pedagógicos devem ser entendidos como construções sociais e históricas que evoluem em função das novas realidades. É, pois, necessário visitar o conceito da própria aprendizagem, de olhar como é que os contextos podem facilitar essa mesma aprendizagem e finalmente olhar os papéis de professores/formadores e dos alunos / formandos num percurso de formação (Pinto, 2001).

A singularidade do aprendente no centro do processo de aprendizagem

A aprendizagem é um processo complexo – na compreensão de uma situação problemática, no desenvolvimento de uma estratégia de resolução, na sua implementação e avaliação. A aprendizagem não é, assim, apenas a resposta dada mas a apropriação de todo o ciclo de pensamento orientado para a resolução de um problema, isto é, para a compreensão de uma nova situação.

A aprendizagem é um processo individual – A aprendizagem implica uma apropriação pessoal de experiências mesmo que estas tenham sido partilhadas com outros. Cada indivíduo traz para cada situação uma combinação única de experiências anteriores que permitem dar significado à nova experiência e interiorizá-la.

A aprendizagem é um processo social – Muitas das aprendizagens que realizamos são vividas e partilhadas em grupo.

A aprendizagem implica actividade – qualquer pessoa nos pode ensinar mas ninguém aprende por nós.

A aprendizagem significa mudança.

A aprendizagem nunca está acabada – mesmo enquanto adultos a nossa compreensão continua a desenvolver-se ao confrontarmos novas ideias com conhecimentos anteriores.

Perante este novo olhar sobre as aprendizagens é perceptível que nem o professor/formador nem o aluno / formando são meros agentes de um processo, nem o contexto é irrelevante para a construção de uma aprendizagem / formação de sucesso.

Se os aprendentes estão no centro da aprendizagem, devem estar também no centro do currículo.

Inúmeros estudos em diversas situações são unânimes em reconhecer que há mais possibilidades de aprendizagem em contextos onde existe:

- Negociação dos objectivos de aprendizagem onde os alunos / formandos não só compreendem melhor o que se espera deles em termos de aprendizagem mas também onde tenham uma palavra na escolha do que querem e como querem trabalhar;
 - Aprendizagem mais activa – onde as actividades a realizar não impliquem apenas uma actividade “receptiva do discurso do professor” mas uma actividade participativa na experimentação, recolha, análise e tratamento de dados / informações, descoberta, construção, etc.
 - Trabalho combinado entre o trabalho individual e o trabalho de grupo – onde não haja apenas uma forma de aprender mas onde algumas actividades possam ser exploradas e desenvolvidas em grupo, onde o confronto de ideias tenha lugar e onde haja também momentos de trabalho pessoal;
 - Demonstração, prática e reflexão sobre a prática – onde o agir “sustentado pela demonstração, a autonomia do fazer e a reflexão sobre a acção” é a norma e não apenas a excepção;
 - Avaliação formativa – onde a reflexão quotidiana sobre os produtos realizados não devem conduzir a uma prática simplista de bem ou mal feito mas a um processo de diálogo envolvendo os participantes;
-

É neste quadro que a questão da diferenciação ganha um sentido proeminente. Se os alunos não aprendem todos da mesma forma, nem todos têm as mesmas dificuldades nas mesmas tarefas, é necessário para quem ensina, não só lidar com estas diferenças intrínsecas aos aprendentes como tê-las em conta no desenvolvimento das tarefas de aprendizagem.

Assim a ideia da diferenciação pedagógica incorpora a ideia de individualização mas expande-a num modelo curricular em que ter em consideração as diferenças individuais não é algo excepcional, nem uma "aspirina " para todos os males, nem mais uma modernice pedagógica mas uma prática necessária para tornar a aprendizagem e a formação mais efectivas para todos os seus utentes que são cada vez mais diversos a vários níveis. A diferenciação pedagógica é algo que faz parte dos processos de ensino-aprendizagem à luz do que é aprender e da criação de condições para que ela seja mais efectiva.

2º Pressuposto

Considerando que as mudanças económicas e as mudanças sociais estão interligadas numa perspectiva sistémica da realidade é fundamental antever o papel decisivo da formação dos recursos humanos face a uma sociedade confrontada com um cenário de mudanças e evolução.

Em virtude da evolução dos modos de organização, as empresas começam a sentir necessidade de dotarem-se de recursos humanos adequados aos novos cenários privilegiando "indivíduos com uma dupla característica: comportamentos traduzíveis pela aceitação da responsabilidade, na capacidade de trabalho em grupo, na autonomia e na adaptabilidade" (J. Lessourne, 1988, Pg. 155)

A finalidade da formação, à luz do actual contexto, deve dizer respeito ao desenvolvimento das pessoas e não apenas à aquisição de conhecimentos ou técnicas.

Encontramo-nos face à actualização das potencialidades das pessoas: desenvolvimento de capacidades intelectuais, adopção de modelos de representação mais adequados aos problemas de relação com o seu meio, com os outros e consigo próprio, melhoria da comunicação, etc.

Os empregos do futuro parecem assim não exigir na sua generalidade um alto nível de conhecimentos técnicos, privilegiando-se o "comportamento" em detrimento dos "saberes".

Para responder eficazmente aos desafios colocados pela sociedade actual é necessário uma renovação de determinados tipos de competências. Da análise de novos perfis profissionais destacam-se algumas competências

chave, não especificamente técnicas: a autonomia, a organização, a responsabilidade, a comunicabilidade, a adaptabilidade, a capacidade de análise e de aprendizagem, de inovação e de relacionamento interpessoal. Neste sentido, a formação dos indivíduos não poderá ser apenas orientada para o desenvolvimento de saberes técnicos, tendo em conta a rápida obsolescência deste tipo de conhecimentos. Constatou-se que a qualificação escolar não é só por si suficiente e que a formação profissional específica tem uma eficácia muito curta no mercado de Trabalho. Os actuais cenários apontam para a valorização de saberes de outra natureza, que têm a ver com o “aprender a aprender”.

A formação-desenvolvimento é algo mais do que o acesso às qualificações profissionais, não representa uma fase particular do desenvolvimento do indivíduo; a qualificação não lhe serve e não se realizará a menos que o indivíduo desenvolva outras competências sociais ou outras.

O desenvolvimento profissional passa obrigatoriamente por um desenvolvimento pessoal. Quando abordamos o problema da renovação / formação de novas competências profissionais temos que ter em conta que todo este processo é realizado pela pessoa, na pessoa pois as suas competências pessoais são postas em acção no campo profissional.

A formação tem que ser adequada à realidade de quem é formado e os seus objectivos devem privilegiar o desenvolvimento de competências transferíveis para novas situações.

As novas competências profissionais

Com a evolução da organização do trabalho e das relações sociais na empresa com novos sistemas automatizados e a terciarização crescente dos processos produtivos a natureza do trabalho muda e exige novas competências profissionais. Os perfis profissionais actualmente formulados começam a integrar cada vez mais novos conjuntos de competências relacionadas com aspectos ou qualidades pessoais: saber ser ou estar. Num contexto de incertezas as únicas certezas que se poderão ter é que:

- A formação está presente ao longo de toda a vida profissional do indivíduo
- O seu objectivo será mais o desenvolvimento de atitudes de autonomia, de adaptabilidade e de “aprender a aprender” em detrimento da elevação do nível de conhecimentos do indivíduo.

Existe uma grande diversidade de competências não técnicas que são hoje solicitadas para o exercício de um vasto leque de actividades profissionais, no contexto das novas organizações de trabalho e dos novos perfis profissionais.

A formação profissional deve conciliar, o melhor possível, o desenvolvimento integral da pessoa, a preparação cívica do cidadão e o apetrechamento profissional.

As competências não técnicas, ao mobilizarem diversos tipos de saber fazem apelo a aspectos psicológicos, cognitivos e afectivos – a saberes sociais e ainda a saberes sociológicos e culturais numa perspectiva mais alargada.

Ao nível da formação instituída, formalizada, organizada e sistematizada onde reconhecemos a co (o poder da formação partilhada) e a hetero-formação (o poder da formação está nos outros) podemos encontrar processos formativos que privilegiam o desenvolvimento de competências não técnicas. Dependendo das finalidades da formação – explícitas ou implícitas – e dos processos postos em prática assim se podem adquirir ou desenvolver este tipo de competências – as situações formais de formação não são mais do que processos de socialização reconstruídos.

As novas competência profissionais, não técnicas, são denominadas de forma diferente – competências genéricas, transversais, de auto-formação, de terceira dimensão – a partir da abordagem que os diferentes autores realizam sobre este tema. Apesar de serem agrupadas com algumas diferenças estas não são de forma alguma incompatíveis e revelam na sua essência o mesmo significado. Trata-se de competências que mobilizam aspectos psicológicos – cognitivos e afectivos – e aspectos do comportamento social e cultural. As competências não técnicas são transferíveis podendo ser utilizadas em diferentes contextos.

Os autores estão de acordo em relação à importância que estas competências – o “saber-ser” – adquirem hoje em dia em situações da vida profissional do indivíduo pois estas exigem frequentemente a sua mobilização.

Relativamente ao seu desenvolvimento, partimos do princípio que as competências não técnicas se desenvolvem por processos de identificação e socialização, inseridos numa dinâmica de desenvolvimento pessoal sendo que estes processos podem ser reconstruídos a partir de situações formais de formação.

3º Pressuposto

A centralidade do conceito de competência a partir dos anos 80 prende-se com a constatação de uma evolução permanente, acelerada e pluridimensional dos contextos técnico-organizacionais e económicos. As empresas e os indivíduos actuam num envolvente cada vez mais instável, heterogéneo e complexo. Esta envolvente reflecte-se na evolução do emprego – a transformação profunda da estrutura global de qualificações, a emergência de novos empregos e competências, etc.

Da diversidade de abordagem e de definições de competências é, no entanto, possível detectar convergências que consolidam uma aproximação:

- A competência não existe per si, mas manifesta-se em acções. A sua mobilização, estruturação e desenvolvimento é indissociável da actividade.
- A competência é apresentada como uma constatação de performance, de cumprimento de resultados ou de resolução de problemas. Pressupõe uma finalidade, que implica uma estratégia de acção ou uma acção orientada. Não significa apenas saber fazer mas também saber o que fazer e como fazer para um determinado fim ou fins variados. O seu resultado pode ser demonstrado, observado, validado, reconhecido, avaliado e deve permitir demonstrar quais os conhecimentos mobilizados.
- A competência é situacional, o que se significa que se estrutura e desenvolve em função de situações específicas ou de um conjunto de situações similares, pressupondo a transferibilidade de competências. É um sistema estruturado e dinâmico – ou seja é “um saber em uso designando uma totalidade complexa e mutável mas estruturada, operatória, portanto ajustada à acção e às suas diferentes ocorrências”

A experimentação de novas formas organizacionais pondo em causa modelos Tayloristas e Fordistas apelando ao alargamento e enriquecimento de tarefas ou trabalho de grupo, torna-se profundamente exigente em competências de outra ordem. Destaca-se a importância dos saber-fazer relacionais e sociais.

No mercado de trabalho destaca-se hoje (aplicando a tipologia de competências de Le Boterf, 1998) no que concerne aos recursos incorporados no indivíduo:

- A importância dos saberes-fazer cognitivos na generalidade dos empregos enquanto “operações intelectuais necessárias à análise e à resolução de problemas, à concepção e à realização de projectos, à tomada de decisão” (Le Boterf, 1998).
 - A importância do alargamento dos “conhecimentos específicos do ambiente profissional”. Este alargamento permite consolidar aquilo que Le Boterf (1998) chama de “saber adaptar-se” e “saber agir em conformidade”, competências indispensáveis a um ambiente profissional caracterizado por fluidez e ambiguidade.
 - A importância dos saberes procedimentais em complemento com os saberes operacionais: os primeiros permitem “saber o que fazer” e os segundos permitem “fazer” (Le Boterf, 1998). “Saber o que fazer” é cada vez mais determinante para a resolução de problemas, para a tomada de decisão, para ganhar autonomia, para adoptar procedimentos a situações diversas.
 - A importância dos saber-fazer relacionais, de uma forma transversal a todas as áreas. A necessidade de cooperação no seio da equipa / área de trabalho, entre funções ou da empresa ou com o meio
-

envolvente, conduz à centralidade de competência como capacidade de comunicar, de partilhar, de escutar, de negociar, de trabalhar em equipa. É notória que as chamadas “competências transversais” suportam em muito as dinâmicas de emergência, de crescimento e de transformação destes empregos. São competências complementares às competências básicas (escrita, leitura, oralidade, matemática...) e às competências genéricas (que suportam a aprendizagem ao longo da vida, incluindo capacidades de comunicação, resolução de problemas, de trabalhar em equipa, de tomada de decisão, de criatividade, de aprender a aprender), que facilitam a aquisição de novas qualificações, a adaptação à mudança técnico-organizacional e a mobilidade no mercado de trabalho. Estas competências incluem a capacidade de agir em situações cada vez mais variadas e complexas, assumir maior responsabilidade e autonomia.

Exige-se cada vez mais aos indivíduos competência da ordem da capacidade de aprender a aprender ao longo da vida, da capacidade de adaptação e antecipação e da capacidade de criar, num quadro de múltiplas situações profissionais abertas e incertas. Não substituindo as competências associadas à tecnicidade dos empregos, parecem permitir um novo dinamismo ao emprego e aos indivíduos assumindo um carácter estratégico.

Objectivos

É, pois, necessário repensar o papel da educação /formação. Para tal torna-se imperativo questionar vários aspectos nomeadamente conteúdos, metodologias, estratégias e criar condições para que cada pessoa se possa desenvolver e potenciar as suas próprias competências. A tónica tem que ser posta na aquisição e desenvolvimento de novas competências – no desenvolvimento global da pessoa – e não apenas na aquisição de determinados saberes específicos.

À formação é pedido que desempenhe papéis que excedem em muito a mera transmissão e aquisição de conhecimentos.

“Formar é muito mais do que puramente treinar o educando no desempenho de destrezas” (P. Freire, 1997, 15).

Neste sentido, considerámos que as acções de Curta Duração nos domínios da Linguagem e Comunicação, Matemática para a Vida e Inglês, deveriam integrar uma área de conhecimento e de trabalho transversal a que chamámos Cidadania, que possibilitasse o desenvolvimento de conhecimentos, capacidades e atitudes que permitam às pessoas serem capazes de agir e reagir de forma mais adequada perante situações mais ou menos complexas que a vida lhe vai colocando e que permitam também o aprender a aprender nas suas quatro vertentes: aprender a ser, aprender a conhecer, aprender a estar e aprender a fazer.

O desenvolvimento desta componente permite, pelas metodologias aplicadas e que seguidamente descreveremos, promover:

- O desenvolvimento de competências transferíveis para diferentes contextos: pessoal, social e/ou profissional;
- A diferenciação pedagógica no contexto formativo pela aceitação e valorização da diferença e do adquirido;
- A aquisição de competências pessoais e sociais, requisitos essenciais nos novos perfis profissionais facilitando a (re) inserção no mercado de trabalho;
- A transversalidade dos conteúdos e conhecimentos trabalhados, atribuindo-lhes um maior significado e coerência das aprendizagens;

De forma muito concreta, o desenvolvimento desta componente, procura promover o desenvolvimento das seguintes competências:

Competências para Trabalhar em Grupo

B1

- Ⓞ Participar activamente num grupo
- Ⓞ Conhecer os valores e as regras de um grupo
- Ⓞ Ouvir os outros participantes num grupo
- Ⓞ Interagir com os outros (direitos, liberdades e garantias fundamentais)
- Ⓞ Acordar / negociar objectivos

B2

- Ⓞ Exprimir ideias e opiniões para os outros participantes num grupo
- Ⓞ Ser sensível às ideias e pontos de vista dos outros
- Ⓞ Definir métodos de trabalho em comum

B3

- Ⓞ Transmitir conclusões
 - Ⓞ Liderar um grupo
 - Ⓞ Estabelecer compromissos
-

- ⊗ Reconhecer e respeitar a diversidade dos outros
- ⊗ Resolver interesses divergentes

Competências de Adaptabilidade / Flexibilidade

B1

- ⊗ Procurar ajuda
- ⊗ Trabalhar em diversos contextos
- ⊗ Prestar atenção aos pormenores

B2

- ⊗ Gerir o tempo
- ⊗ Modificar tarefas
- ⊗ Aceitar informação de retorno
- ⊗ Trabalhar autonomamente
- ⊗ Assumir responsabilidades
- ⊗ Evidenciar capacidade de iniciativa

B3

- ⊗ Identificar e sugerir novas formas de realizar as tarefas
- ⊗ Ter iniciativa e evidenciar capacidades de empreendimento
- ⊗ Fornecer informação de retorno

Competências de Educação / Formação ao longo da Vida

B1

- ⊗ Reconhecer a importância dos meios de comunicação social
 - ⊗ Situar-se em relação à inserção ou reinserção no mundo do trabalho
-

B2

- ④ Identificar possíveis conflitos de papéis sociais e de contextos de vida

B3

- ④ Aprender a aprender

Metodologias

Descrição Geral

A ideia de projecto tem subjacente a intenção de dar vez e voz aos formandos a que se destina e de gerar aprendizagens significativas para os mesmos, devendo ser construído no sentido de proporcionar uma visão global das situações e uma construção interdisciplinar e integrada dos saberes.

A construção de situações significativas de aprendizagem pressupõe, de acordo com Coll, C. *et al*/(2001), que sejam garantidas algumas condições, nomeadamente:

- Compreender o que se está a aprender, para que servem os conteúdos e com que outras coisas se relacionam;
- Se sintam implicados nas situações de aprendizagem que as considerem atractivas, interessantes e que, de alguma maneira, participem na sua escolha, que façam, que actuem e que realizem;
- Entendam que, com o seu contributo, vão conseguir realizar aprendizagens com sucesso;

O desenvolvimento de um trabalho de projecto implica atender às expectativas, interesses e saberes dos formandos, enquanto ponto de partida para novas aprendizagens e saberes.

Este tipo de situação de ensino-aprendizagem privilegia a participação e a co-responsabilização dos diferentes actores numa acção articulada e coerente com os princípios por todos assumidos e com todos negociados.

Ao apontar para um esbatimento das fronteiras das áreas disciplinares e para uma organização a partir de temas ou centros de interesse dos formandos, a organização de uma actividade integradora não significa "abandonar conteúdos". Este dispositivo possibilita uma acção formativa assente numa visão global das situações e numa organização que privilegia o trabalho colaborativo entre todos os actores.

O trabalho de projecto pode partir de “uma questão, tema ou problema real da vida dos formandos”. Prevê e concretiza momentos de articulação e integração entre as diferentes áreas de formação. A intenção que lhe subjaz não é apenas a articulação de saberes e o esbatimento de fronteiras entre as áreas mas também gerar novas formas de relação e de interdependência que possibilitam uma relação do individual no social. O acto de formar como um processo de debate aberto e flexível, onde uma atitude crítica e o confronto de pontos de vista são considerados essenciais.

Estes propósitos exigem a existência de situações que dêem a possibilidade aos formandos de explicitarem as suas ideias, interrogarem as situações do quotidiano e identificarem problemas ou temas que sejam estruturantes da actividade e adequados às suas características e especificidades. A definição de um projecto implica que sejam criadas condições a todos os níveis, para que todos possam participar de forma efectiva na sua elaboração e desenvolvimento. É, por isso, imprescindível, que se tome em consideração os conhecimentos prévios dos formandos, as suas necessidades, interesses e ritmos de aprendizagem e se incentive a sua participação na discussão de metodologias, na escolha e recolha de recursos e materiais, na pesquisa de informação e na forma de planificação das tarefas e responsabilidades.

Estes processos de integração curricular implicam processos que não dependem exclusivamente dos formandos ou dos formadores. Assentam numa perspectiva de que todos fazem parte de uma equipa em que o formador funciona como um mediador, animador e gestor de projectos e de situações de aprendizagem não se demitindo da sua tarefa de tomar decisões curriculares. Para estas decisões o formador toma em consideração os interesses, os saberes prévios e os ritmos de aprendizagem dos formandos, negocia dinâmicas, processos e estratégias que incorporem esses mesmos interesses e saberes para os ampliar.

Como temos vindo a sustentar, a ideia de que se pode ensinar todos da mesma forma, ao mesmo tempo e ao mesmo ritmo não se enquadra nesta perspectiva de currículo como projecto. Partimos da concepção de que a formação se organiza para a participação de todos os intervenientes no processo, como espaço e tempo de vivência da democracia e para o desenvolvimento de competências e saberes considerados imprescindíveis para o exercício da cidadania.

É na relação entre o saber e a experiência, na articulação entre aquisições de conteúdos e transferência para situações da vida real que o trabalho de projecto se situa. Parte de actividades pedagógicas assentes em estratégias democráticas de participação onde, efectivamente, formandos tomam decisões e sugerem actividades e

ajudam a fazer a ponte entre o saber e a experiência, entre o conhecimento do quotidiano e o conhecimento curricular, ambos considerados igualmente relevantes para a construção da aprendizagem.

Trabalhar por projectos implica um redimensionamento da actividade de formador e de formando. Implica que toda o trabalho seja pensado enquanto actividade cognitiva, funcional, emocional e afectiva.

Os contextos formativos e as experiências do quotidiano são trabalhados de forma integrada, globalizadora e globalizante. Da mesma forma, os processos de ensino-aprendizagem são reorganizados para que se constituam como actividades de aprendizagem cooperativa, partilhada e ampliada.

A ideia dos formadores como “meros técnicos cumpridores de normas construídas para uma formação uniforme e uniformizante e dos alunos como meros acumuladores de conhecimentos a memorizar”, de um currículo pronto a vestir de tamanho único, de que fala Formosinho (1987) esvaziaram-se de sentido, já não se coadunam com uma concepção de formação activa.

O trabalho de projecto está pois associado ao reconhecimento da importância de envolvimento dos formandos, dos formadores nos processos de construção de saberes significativos e funcionais, isto é, de saberes que partem de situações reais e que são ampliados para serem transferíveis para outras situações. Está associado ainda ao reconhecimento de que a qualidade da formação e a capacidade de corresponder aos problemas do dia-a-dia passa pelo envolvimento de todos em projectos que trabalhem esses problemas e que, por isso, propiciem uma formação para todos com sentido. Por isso, a coerência, a intencionalidade, a actividade, o envolvimento, a implicação, a significatividade, a funcionalidade e a mudança são noções centrais no desenvolvimento do trabalho de projecto.

Na verdade, um projecto distingue-se de uma mera actividade de ensino-aprendizagem pelo sentido que possui, pela intencionalidade que o orienta, pela organização que pressupõe, pelo tempo de realização que o acompanha e pelos efeitos que produz. Como tal envolve uma articulação entre intenções e acções, entre teoria e prática, organizado num plano que estrutura estas acções.

O trabalho de projecto cria a possibilidade de produzir e melhorar relações no grupo, tornando essas relações mais democráticas e dá oportunidade para que todos se sintam envolvidos e se pronunciem. Favorece o desenvolvimento de relações positivas entre todos para além de desenvolver competências de cooperação e de promover, no grupo, a reflexão e a avaliação.

Ao assumir a implicação de todos os intervenientes o trabalho de projecto pressupõe que os conhecimentos se produzam, integrando a experiência de cada um dos actores envolvidos e estabelecendo a relação entre o agir e o investigar. Esta forma de aprender a aprender exige uma participação activa e altera as relações de poder ensinando a conviver com a imprevisibilidade e os problemas da vida diária, tidos aqui como recursos e possibilidades para a construção de aprendizagens.

Um projecto é o resultado da negociação entre o que se considera importante que os formandos adquiram e o que estes querem fazer e saber. A presença e participação do formando é importante na selecção do ponto de partida para o trabalho de projecto, sabendo que qualquer tema, problema, pergunta...podem constituir bases para o desenvolvimento de actividades através das quais os formandos aprendam os conteúdos, isto é, aprendam os conceitos, noções, factos e ideias mas também procedimentos, técnicas, valores e atitudes. (Coll, 2001).

O trabalho de projecto recorre a estratégias que incluem as expressões e o lúdico como modos de aprender e de proporcionar situações de desenvolvimento pessoal e social. É um espaço privilegiado para que os formandos aprendam modos de aprender e desenvolvam competências de organização da acção. Constitui, ainda, uma metodologia que, por recorrer ao trabalho colaborativo entre todos, facilita a reflexão sobre as práticas educativas.

O trabalho projecto é, por excelência, um tempo e um espaço de intervenções construídas de forma articulada e significativamente coerentes, que, por serem estruturadas numa reflexão das práticas e sobre as práticas, nas teorias e sobre as teorias, promovem uma auto e heteroformação. Esta metodologia promove nos formandos processos de organização, responsabilização, observação, análise, cooperação e sistematização como desenvolve competências de comunicação.

A concretização das diversas etapas do projecto passa por momentos de apresentação de propostas, de argumentação sobre o sentido dessas propostas, de negociação, de escolha e decisão das diversas opções, pela definição de estratégias de investigação, de organização da informação e de apresentação dos resultados ou produtos a desenvolver.

Salienta-se, portanto, a significatividade da relação e da ampliação do que os formandos já sabem, a funcionalidade e intencionalidade da aprendizagem.

O trabalho de projecto, enquanto técnica pedagógica do método activo, pode implicar o recurso a actividades de investigação, a actividades de cooperação, actividades de intervenção e a actividades de divulgação/informação.

Importa sobre isto sublinhar que esta tipificação não obedece a nenhuma sequência particular podendo as diferentes actividades serem utilizadas nas várias etapas do projecto.

Assim, torna-se relevante caracterizar algumas das actividades aplicadas reforçando a ideia de que as mesmas podem ser adaptadas, flexibilizadas e ajustadas em função do grupo de formação.

Actividades de Investigação	Brainstorming (tempestade de ideias)
	Actividades de observação
	Aprendizagem através da resolução de problemas
	Visitas de estudo
Actividades de Cooperação	Actividades de aprendizagem em grupo
	Animação e gestão de trabalho em grupo
	Debates
	Dramatização
Actividades de Intervenção	Metodologia de projecto
	Jogos pedagógicos
Actividades de divulgação / informação	Exposição
	Portfolio
	Álbum

Actividades de Investigação

Brainstorming (Tempestade de Ideias)

É uma técnica que permite estimular a produção de ideias e daí a sua inclusão no conjunto das actividades e dispositivos tendentes a promover a investigação. Embora a informação obtida através desta técnica não obedeça a nenhum processo racional e planificado de procura e pesquisa de conceitos, a sua utilização poderá proporcionar um conjunto de ideias e de questões que possam constituir o ponto de partida para uma actividade de pesquisa mais elaborada e exigente.

Finalidades:

- Produzir o maior número de ideias possível face a uma questão previamente colocada;
-

- O objectivo da iniciativa tem mais a ver com a quantidade do que com a qualidade das ideias daí que numa primeira etapa não se discutam nem se critiquem as ideias expostas;

Actividades de observação

Estas actividades fazem sentido enquanto tarefas de investigação, como ponto de partida de outras actividades. Observa-se com o propósito de recolher dados a serem usados, posteriormente, em trabalhos a realizar. Neste sentido é importante compreender:

- O que se pretende com a actividade de observação a propor e que resultados se esperam dessa actividade;
- Como é que a actividade será organizada e o que fazer com os resultados alcançados;

Aprendizagem através da resolução de problemas

A valorização dos problemas como dispositivo de aprendizagem pretende-se afirmar como um espaço curricular capaz de contribuir para o desenvolvimento pessoal e social dos formandos e não apenas como um espaço de adestramento instrumental. Os problemas surgem, neste âmbito, como um dispositivo associado à necessidade de contribuir para a valorização dos formandos como indivíduos capazes de enfrentar, progressivamente, de forma inteligente e autónoma, situações problemáticas de natureza diversa (Cosme; Trindade, 2001 a). Ora um tal propósito tem implicações quanto ao papel a assumir pelos formadores quer quanto aos novos tipos de competências a desenvolver. Neste caso, entende-se que a função dos formadores, para além do apoio e do reforço a fornecer, se define, sobretudo, pelo modo como organizam as interacções entre estes e as situações problemáticas, de forma a confrontá-los com questões que:

- Os apoiem a interpretar os problemas;
- Os obriguem a explicitar e a justificar estratégias;
- Os estimulem a encontrar novas estratégias;

Quanto aos formandos, propõe-se que estes:

- Explicitem os seus pontos de vista relativamente às estratégias que decidam utilizar;
- Confrontem as suas estratégias com as estratégias usadas pelos colegas;
- Avaliem os resultados obtidos e os procedimentos utilizados;

Assim, a aprendizagem através da resolução de problemas visa estimular os formandos a confrontarem-se com problemas que se relacionam com a sua vida quotidiana, de forma a desenvolver um conjunto de competências que lhes permitam o exercício do pensamento crítico, do diálogo e do estabelecimento de consensos em situações de conflito. Para que tais situações se concretizem, importa, então, que o problema:

- Se afirme pela sua abertura, a qual possa permitir a possibilidade de utilizar diversos tipos de abordagem;
- Não admita, apenas, uma solução prévia e mais ou menos prescrita;
- Constitua um desafio que os alunos possam enfrentar com sucesso;

É a partir deste conjunto de condições que a aprendizagem através da resolução de problemas se pode vir a concretizar, permitindo que os alunos aprendam a desenvolver estratégias, a trabalhar em conjunto, a monitorizar o que realizam e a autonomizar-se progressivamente no âmbito das tarefas de aprendizagem.

Etapas

- Situação prévia à definição dos problemas;
- Identificar o problema;
- Utilizar e avaliar informação recolhida;
- Apresentação da solução encontrada;

Visitas de Estudo

As visitas de estudo constituem um dos meios mais conhecidos que se utilizam para estimular a aprendizagem dos formandos. A importância das visitas de estudo diz respeito quer ao modo como fazem, ou não, sentido para os formandos que as realizam e para os formadores que as organizam quer no modo como são preparadas, concretizadas e avaliadas. Permitindo um contacto privilegiado com o meio envolvente e vivências educativas interessantes pelo facto de valorizarem um contacto real e concreto com as coisas, as visitas de estudo abrem possibilidades de intervenção formativa interessantes, desde que se compreenda que as actividades não se esgotam nas visitas propriamente ditas.

Actividades de Cooperação

Não se pretende dissociar as actividades que envolvem cooperação das actividades de investigação ou de intervenção. Pelo contrário, a cooperação só faz sentido em função de tarefas que, de algum modo, implicam investigação ou a intervenção dos formandos. Não se coopera para, ou por cooperar. Coopera-se para se ampliar as possibilidades de sucesso face a uma determinada tarefa.

Actividades de aprendizagem em grupo

Constituem um conjunto de métodos de trabalho capaz de suscitar actividades de aprendizagem em grupo e sujeitos a um pressuposto comum, o de que “os formandos, trabalhando em conjunto, criam formas de interdependência que os tornam responsáveis pelo sucesso da sua aprendizagem e também pela dos outros”. Dos vários métodos existentes, destacamos a aprendizagem em grupo e a investigação em grupo.

Aprendizagem em grupo – é um método através do qual se visa promover a aprendizagem cooperativa, sendo que a avaliação dos trabalhos apresentados é feita com base nos produtos que o grupo construiu.

Investigação em grupo – é um método que se caracteriza por combinar as tarefas individuais, com as tarefas realizadas através do trabalho entre pares e, também, as tarefas que envolvam o grupo.

Animação e gestão do trabalho em grupo

Embora os vários dispositivos já abordados se relacionem com este, o que se propõe aqui é que os formandos participem activamente no processo de organização e regulação do trabalho que desenvolvem. Torna-se, por isso, importante:

- Identificar com clareza o tema do trabalho
- Planificar a realização do trabalho

Debates

Os debates constituem uma das estratégias pedagógicas que permitem estimular a aprendizagem dos formandos através do estabelecimento de mecanismos de cooperação e de interacção que esses mesmos debates possibilitam construir. Neste contexto, dispomos das seguintes dispositivos:

- Discussões em pequenos grupos;
- Animação de oficinas;
- Animação de painéis;

Dramatização (Role-play)

A dramatização é entendida como um dispositivo capaz de estimular e facilitar o debate entre os formandos, propiciando o ambiente adequado para que estes possam confrontar pontos de vista diferentes, compreender os pontos de vista de terceiros e ampliar o campo das suas próprias perspectivas.

Actividades de Intervenção

As actividades de intervenção dizem respeito à promoção da acção intencional e planificada dos formandos, enquanto condição incontornável dos seus processos de aprendizagem. Não sendo possível dissociá-las das actividades de investigação e muito menos das actividades de cooperação torna-se útil uma análise mais detalhada.

Metodologia de projecto

Entende-se a metodologia de projecto um método de trabalho que se define e configura em função do papel nuclear atribuído, em primeiro lugar, aos problemas, entendidos como instâncias impulsionadoras de aprendizagens e, em segundo lugar, ao seu processo de transformação em projectos.

Os problemas são, assim, o factor nuclear da metodologia de projecto, dinamizando "a participação de cada membro de um grupo numa acção decidida, planificada e organizada em conjunto" (Cosme & Trindade, 2001).

Neste sentido a metodologia de projecto caracteriza-se por:

- Atribuir um papel central à formulação dos problemas como ponto de partida do desenvolvimento de projectos;
- Valorizar a cooperação inter pares e o trabalho de equipa;
- Definir-se como uma acção intencionalmente planificada e organizada para responder às questões colocadas;

Etapas

- O que é que vamos fazer?
 - ✚ Selecção e definição do problema;
 - ✚ Escolha e formulação de problemas parcelares;
- Como é que vamos fazer?
 - ✚ Preparação e planeamento do trabalho
- O que andamos a fazer?
- O que é que fizemos?

Jogos pedagógicos

Entenda-se aqui o jogo pedagógico com um conjunto de técnicas com utilização de meios mais ou menos elaborados, que permitem uma participação e envolvimento geral dos formandos a nível cognitivo e afectivo, podendo implicar

diferentes tipos de linguagem e que tem sempre um objectivo pedagógico. A realização de um jogo pedagógico envolve três fases:

- Preparação do grupo: objectivos e regras;
- Execução do jogo;
- Análise e síntese conclusiva;

Quando jogam, os participantes são postos a vivenciar (em situação simulada) situações cuja solução não está standartizada; as soluções dependem daqueles que estão envolvidos, embora o jogo possa induzir comportamentos. É a tomada de consciência dos problemas / dificuldades / situações vivenciadas que age como elemento facilitador de uma transformação profunda dos formandos ao nível das atitudes.

Actividades de Informação

Não há actividades de intervenção ou de investigação que não envolvam, na fase final, a divulgação de informação relativa aos projectos desenvolvidos nesse âmbito. Há actividades e dispositivos pedagógicos que permitem abordar as operações de divulgação em função da importância que as mesmas deverão assumir no âmbito do processo de aprendizagem dos formandos.

Método expositivo

A apresentação dos trabalhos realizados poderá proporcionar aos formandos a organização de uma actividade de apresentação e também a divulgação da mesma perante um auditório, podendo-se para isso utilizar a exposição.

Portfolio

O portfolio é um instrumento que se constrói, de uma forma planeada e organizada, a partir de uma colecção de trabalhos produzidos pelos formandos durante um determinado período de tempo, que possam constituir a expressão de um conjunto de experiências significativas para aquele que as organiza. Neste sentido, o portfolio, antes de ser um instrumento de hetero-avaliação, que o é, assume-se sobretudo como um instrumento de reflexão pessoal.

O portfolio poderá contribuir, assim, para que se possa:

- Realizar um processo de reflexão pessoal a partir da concretização de alguns trabalhos em que os formandos tenham estado envolvidos;

- Reconhecer o valor da pessoa que o realizou, permitindo-lhe pensar, nomeadamente, noutros projectos;
- Avaliar, de um outro modo, os resultados do trabalho produzido;

Álbuns

Os álbuns constituem instrumentos que visam dar conta da informação recolhida, organizada e trabalhada pelos formandos. Neste sentido, são, de algum modo, dispositivos similares aos portfolios, na medida em que se constroem, também, a partir de uma colecção de produtos que os formandos conceberam. Caracterizam-se, no entanto, por ser da responsabilidade de um grupo de formandos e também por obedecerem a temáticas específicas.

De um modo geral, pode afirmar-se que a função dos álbuns tem a ver com a necessidade de se:

- Conferir um sentido concreto ao trabalho a realizar
- Estimular, por esta via, um processo de reflexão organizado e concreto
- Construir algo que implique o reconhecimento pessoal e público do trabalho desenvolvido

Por outro lado, há que reconhecer que os álbuns são obra de um colectivo. Embora possa haver momentos de trabalho individual, a organização e a construção do álbum é da responsabilidade do grupo de formação que se organiza para o efeito.

Descrição Específica

Cidadania e Matemática

No módulo de cidadania, integrado nas acções de Matemática para a Vida, os formandos são convidados a criar uma cidade em 3 dimensões com sólidos de cartolina.

A realização de um trabalho tendo o conceito de cidade como pano de fundo permite abordar, de uma forma realista, as questões relacionadas com o exercício da cidadania.

A primeira sessão tem como principal objectivo criar a relação entre os formandos e formadora, motivar o grupo para a criação da cidade, lançar as bases para o trabalho de grupo e discutir aspectos relacionados com a vivência dentro de uma cidade.

Neste âmbito os participantes são convidados a realizar algumas actividades sobre o tema da cidade – como por exemplo: O que é uma cidade? Quais são as coisas que gostam e que não gostam em Lisboa (a cidade onde moram)?

Preferem morar numa aldeia/vila pequena ou numa cidade? Quais são as vantagens e desvantagens da vivência em cada um desses locais? Estas questões pretendem introduzir um processo de reflexão sobre a vida na cidade e a partilha de experiências entre os membros do grupo, visto que nas turmas existem sempre cidadãos oriundos de outros países ou que já viveram noutros países. Esta fase da sessão é relativamente livre e depende muito da participação e disponibilidade dos formandos. No entanto, é uma fase em que se lançam as bases para o trabalho em grupo, na medida em que se exercita a participação, a capacidade de ouvir o outro e de respeitar opiniões e vivências diferentes.

Geralmente os formandos referem as principais características das cidades: zona de atracção, de concentração populacional, de concentração de comércio, disponibilidade de serviços de atendimento ao cidadão (saúde, educação, justiça, etc.), entre outros, procurando-se sistematizar e clarificar algumas destas ideias.

A actividade final e aglutinadora da sessão é a definição pela turma dos edifícios e espaços que vão fazer parte da cidade.

As sessões seguintes consistem essencialmente na construção e organização da cidade pela turma. É uma fase de trabalho mais livre em termos individuais, na medida em que os membros da turma se dedicam à decoração dos edifícios e à construção de equipamentos para a maquete. No entanto, é uma fase extremamente rica em termos pessoais na medida em que individualmente os formandos são confrontados com dificuldades pessoais (ao nível da concretização no real dos elementos da cidade) e dificuldades na gestão do grupo, pois o trabalho que realizam é submetido à avaliação dos seus pares (e não da formadora) e existe a necessidade natural de emergir um líder/organizador dos elementos do grupo mas também de outras questões relacionadas com a gestão do tempo, o cumprimento de responsabilidades e o assumir de compromissos.

A fase final do trabalho é a organização e disposição dos elementos da cidade na placa. Nesta fase há uma confluência de opiniões e ideias em relação à cidade (que se procura estimular, pedindo a participação activa de todos) e onde habitualmente surgem divergências e conflitos. A capacidade de gestão dos conflitos e a capacidade de gerar consensos são dois aspectos fundamentais a trabalhar com os grupos.

Naturalmente, o trabalho à volta da cidade poderá permitir, em função dos interesses manifestados, a abordagem de outras temáticas relacionadas com a cidadania de que são disso exemplo as questões ambientais, a saúde, a política, a educação rodoviária, a educação, a multiculturalidade, etc.

A transversalidade entre a matemática e a cidadania poderá ainda ser conseguida através do desenvolvimento de outras actividades das quais gostaríamos de destacar:

- ⊗ Utilização de mapas e realização de percursos de orientação no bairro histórico de Lisboa (Bairro Alto)
- ⊗ A matemática presente em locais históricos da cidade de Lisboa
- ⊗ Análise e tratamento estatístico de questionários relativos a temas desenvolvidos

Cidadania e Linguagem e Comunicação

A metodologia-base de trabalho para as acções de Linguagem e Comunicação / Cidadania consiste em:

- ⊗ Na primeira sessão de formação devem estar presentes os responsáveis pelo desenvolvimento da componente de Cidadania e Linguagem e Comunicação.
 - ⊗ Ser desenvolvida uma dinâmica de apresentação (Brasão, Imagens, provérbios ou outra que se considere pertinente) que permita um levantamento preliminar ou estudo da realidade para encontrar as situações significativas da vida dos formandos, ou seja, as circunstâncias sociais, culturais, pessoais, profissionais, etc., da vida diária dos formandos que se estruturam de grande pertinência no contexto formativo.
 - ⊗ A partir desta dinâmica, ou melhor da identificação de situações significativas (também chamadas de questões geradoras), os formadores e formandos trabalham em conjunto para a identificação, ou não, de um tema gerador. Este tema "...que é um caminho para atingir o saber, compreender e intervir criticamente numa determinada realidade, pressupõe uma metodologia que acredita no crescimento do indivíduo através de um trabalho colectivo, da discussão, da problematização, da interrogação, do conflito e da participação, da apropriação, da construção e reconstrução do saber..." (Freire)". É o ponto de encontro interdisciplinar para todas as áreas do conhecimento constituindo-se como os tijolos para a construção de um currículo relevante. Este tema gerador é operacionalizado através de actividade(s) integradora(s), que assentando no princípio da integração trabalha de modo uno, coerente e interdependente, todas as áreas do currículo. A(s) actividade(s) integradora(s), emergentes das questões geradoras constroem-se, então, convocando as diversas áreas de competências, numa articulação horizontal e vertical. Esta metodologia de trabalho só se revistará de sentido se o grupo se identificar e revir nela.
 - ⊗ No caso de não ser identificado nenhum tema gerador e as respectivas actividades integradoras, a componente da cidadania deverá trabalhar alguns dos tópicos da estrutura curricular de Linguagem
-

e Comunicação que do ponto de vista da cidadania são relevantes nomeadamente provérbios, contos e lendas, notícias para além de dinâmicas de grupo potenciadoras do desenvolvimento de competências pessoais e sociais.

- Ⓢ Cada formando deverá elaborar e apresentar um portfolio constituído por trabalhos desenvolvidos pelos formandos, no contexto da formação (e não fora deste).

Esse portfolio devera conter alguns trabalhos-chave, nomeadamente:

- ☞ Capa
- ☞ Introdução
- ☞ Texto de auto-retrato
- ☞ Texto de descrição (paisagem, pessoa, situação vivida)
- ☞ Texto jornalístico (elaboração de uma notícia)
- ☞ Trabalho livre (história, poesia, texto dramático, etc., etc.)

Cada trabalho será alvo de uma apreciação qualitativa quer por parte do formando quer por parte do formador no sentido de uma apropriação das dificuldades e das potencialidades bem como da evolução registada com o decorrer da formação, constituindo-se assim como elementos facilitadores de uma avaliação final mais objectiva.

- Ⓢ O portfolio a apresentar e/ou a actividade integradora desenvolvida constituem o base para o desenvolvimento dos conteúdos e competências-chave da Linguagem e Comunicação partindo-se deste modo da acção para a reflexão, ou seja, da prática para a teoria. Assim sendo:

- ☞ O formador tem o papel de sensibilizar, orientar e acompanhar
- ☞ O processo de aprendizagem é centrado no sujeito; os formandos trazem a sua experiência de vida
- ☞ Os formandos centram-se em situações de vida e menos em conteúdos
- ☞ O formando é o elemento activo. A construção do conhecimento realiza-se a partir do sujeito aprendiz
- ☞ Processo de comunicação multidireccional – interacção, cooperação, partilha

- Ⓢ Cada formador deverá, após a primeira sessão de formação, elaborar um plano global onde se encontre registado as actividades a desenvolver, em que momentos e com que recursos materiais.

- Ⓢ Os formadores devem dar um feedback do trabalho que cada um está a desenvolver assim como sobre o desempenho, implicação, participação, motivação, dificuldades e dinâmica do grupo observados, através de um registo escrito elaborado numa grelha disponível no dossier de formação e/ou por e-mail.
-

Cidadania e Inglês

A metodologia-base de trabalho para as acções de Inglês / Cidadania consiste em:

- ④ Na primeira sessão de formação devem estar presentes os responsáveis pelo desenvolvimento da componente de Cidadania e Inglês.
 - ④ Deve ser desenvolvida uma dinâmica de apresentação (Brasão, Imagens, provérbios ou outra que se considere pertinente) que permita um levantamento preliminar ou estudo da realidade para encontrar as situações significativas da vida dos formandos, ou seja, as circunstâncias sociais, culturais, pessoais, profissionais, etc., da vida diária dos formandos que se estruturam de grande pertinência no contexto formativo.
 - ④ A partir desta dinâmica, ou melhor da identificação de situações significativas (também chamadas de questões geradoras), os formadores e formandos trabalham em conjunto para a identificação, ou não, de um tema gerador. Este tema "...que é um caminho para atingir o saber, compreender e intervir criticamente numa determinada realidade, pressupõe uma metodologia que acredita no crescimento do indivíduo através de um trabalho colectivo, da discussão, da problematização, da interrogação, do conflito e da participação, da apropriação, da construção e reconstrução do saber..." (Freire)". É o ponto de encontro interdisciplinar para todas as áreas do conhecimento constituindo-se como os tijolos para a construção de um currículo relevante. Este tema gerador é operacionalizado através de actividade(s) integradora(s), que assentando no princípio da integração trabalha de modo uno, coerente e interdependente, todas as áreas do currículo. A(s) actividade(s) integradora(s), emergentes das questões geradoras constroem-se, então, convocando as diversas áreas de competências, numa articulação horizontal e vertical. Esta metodologia de trabalho só se revistará de sentido se o grupo se identificar e revir nela.
 - ④ A componente da cidadania deverá trabalhar alguns outros tópicos de transversalidade nomeadamente:
 - Importância da língua inglesa no mundo: mercado de trabalho; papel social
 - Questões geográficas e históricas relativas ao Reino Unido
 - Tradições e costumes da sociedade inglesa
 - Diferenças de organização política
 - ④ Cada formando poderá elaborar e apresentar um portfolio constituído por trabalhos desenvolvidos pelos próprios, no contexto da formação (e não fora deste). Esse portfolio poderá conter alguns trabalhos escolhidos e seleccionados pelos formandos em relação aos conteúdos trabalhados na formação. Não existe, por isso, uma estrutura fixa de organização deste portfolio ficando ao critério
-

de cada formando aquilo que considere relevante integrar. Estes trabalhos serão alvo de uma apreciação qualitativa quer por parte do formando quer por parte do formador no sentido de uma apropriação das dificuldades e das potencialidades bem como da evolução registada com o decorrer da formação, constituindo-se assim como elementos facilitadores de uma avaliação final mais objectiva.

- ⊙ O portfolio a apresentar e/ou a actividade geradora desenvolvida constituem o base para o desenvolvimento dos conteúdos e competências-chave do Inglês partindo-se deste modo da acção para a reflexão, ou seja, da prática para a teoria. Assim sendo:
 - ☞ O formador tem o papel de sensibilizar, orientar e acompanhar
 - ☞ O processo de aprendizagem é centrado no sujeito; os formandos trazem a sua experiência de vida
 - ☞ Os formandos centram-se em situações de vida e menos em conteúdos
 - ☞ O formando é o elemento activo. A construção do conhecimento realiza-se a partir do sujeito aprendiz
 - ☞ Processo de comunicação multidireccional – interacção, cooperação, partilha
- ⊙ Cada formador deverá, após a primeira sessão de formação, elaborar um plano global onde se encontre registado as actividades a desenvolver, em que momentos e com que recursos materiais.
- ⊙ Os formadores devem dar um feedback do trabalho que cada um está a desenvolver assim como sobre o desempenho, implicação, participação, motivação, dificuldades e dinâmica do grupo observados, através de um registo escrito elaborado numa grelha disponível no dossier de formação e/ou por e-mail.

Bibliografia

- ✍ Roldão, M.C.(2003). *Gestão Do Currículo e Avaliação de Competências – As questões dos Professores*. Lisboa: Editorial Presença
 - ✍ Nogueira, A. I. C. (1996). *Para uma educação Permanente à Roda da Vida*. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional
 - ✍ Pires, A. L. de O. (2000). *Desenvolvimento Pessoal e Profissional –Contextos e Processos de Formação das Novas Competências Profissionais*. In Colecção Aprender,nº19. Lisboa: Ministério da Educação, Departamento de Educação Básica
 - ✍ Franco, J. A. S. ...[et al.] (1998). *Experiências Inovadoras no Ensino*. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional – Práticas Pedagógicas, 6
-

- ✍ Alves, Ruben (2004). *Gaiolas ou Asas*. Lisboa: Edições Asa
 - ✍ Leite, Carminda; Gomes, Lúcia; Fernandes, Preciosa (2001). *Projectos Curriculares de escola e de turma: conceber, gerir e avaliar*. Edições Asa
 - ✍ Trindade, Rui; *Experiências Educativas e Situações de Aprendizagem. Novas práticas pedagógicas*: Edições Asa
 - ✍ (2006). *Diferenciação pedagógica na formação - Acção Piloto*. Texto de Apoio 1, Formação Contínua de Formadores - Experimentação de Programas: IEFP
 - ✍ (1999). *Perfis e Competências Estratégicas: uma perspectiva intersectorial. Evolução das qualificações e diagnóstico de necessidade de formação*. INDFOR
-

Metodologia-base: formação e avaliação das aprendizagens

Linguagem e Comunicação/ Cidadania

Pressuposto

A ideia de projecto tem subjacente a intenção de dar vez e voz aos formandos a que se destina e de gerar aprendizagens significativas para os mesmos, devendo ser construído no sentido de proporcionar uma visão global das situações e uma construção interdisciplinar e integrada dos saberes.

A construção de situações significativas de aprendizagem pressupõe, de acordo com Coll, C. *et al*/(2001), que sejam garantidas algumas condições, nomeadamente:

- ⊗ Compreender o que se está a aprender, para que servem os conteúdos e com que outras coisas se relacionam;
- ⊗ Se sintam implicados nas situações de aprendizagem que as considerem atractivas, interessantes e que, de alguma maneira, participem na sua escolha, que façam, que actuem e que realizem;
- ⊗ Entendam que, com o seu contributo, vão conseguir realizar aprendizagens com sucesso;

O desenvolvimento de um trabalho de projecto implica atender às expectativas, interesses e saberes dos formandos, enquanto ponto de partida para novas aprendizagens e saberes.

Este tipo de situação de ensino-aprendizagem privilegia a participação e a co-responsabilização dos diferentes actores numa acção articulada e coerente com os princípios por todos assumidos e com todos negociados.

O trabalho de projecto está pois associado ao reconhecimento da importância de envolvimento dos formandos, dos formadores nos processos de construção de saberes significativos e funcionais, isto é, de saberes que partem de situações reais e que são ampliados para serem transferíveis para outras situações. Está associado ainda ao reconhecimento de que a qualidade da formação e a capacidade de corresponder aos problemas do dia-a-dia passa pelo envolvimento de todos em projectos que trabalhem esses problemas e que, por isso, propiciem uma formação para todos com sentido. Por isso, a coerência, a intencionalidade, a actividade, o envolvimento, a implicação, a significatividade, a funcionalidade e a mudança são noções centrais no desenvolvimento do trabalho de projecto.

O trabalho projecto é, por excelência, um tempo e um espaço de intervenções construídas de forma articulada e significativamente coerentes que, por serem estruturadas numa reflexão das práticas e sobre as práticas, nas

teorias e sobre as teorias, promovem uma auto e heteroformação. Esta metodologia promove nos formandos processos de organização, responsabilização, observação, análise, cooperação e sistematização como desenvolve competências de comunicação.

Operacionalização

A metodologia-base de trabalho para as acções de Linguagem e Comunicação / Cidadania consiste em:

- ⊗ Na primeira sessão de formação devem estar presentes os responsáveis pelo desenvolvimento da componente de Cidadania e Linguagem e Comunicação.
 - ⊗ Ser desenvolvida uma dinâmica de apresentação (Brasão, Imagens, provérbios ou outra que se considere pertinente) que permita um levantamento preliminar ou estudo da realidade para encontrar as situações significativas da vida dos formandos, ou seja, as circunstâncias sociais, culturais, pessoais, profissionais, etc., da vida diária dos formandos que se estruturam de grande pertinência no contexto formativo.
 - ⊗ A partir desta dinâmica, ou melhor da identificação de situações significativas (também chamadas de questões geradoras), os formadores e formandos trabalham em conjunto para a identificação, ou não, de um tema gerador. Este tema "...que é um caminho para atingir o saber, compreender e intervir criticamente numa determinada realidade, pressupõe uma metodologia que acredita no crescimento do indivíduo através de um trabalho colectivo, da discussão, da problematização, da interrogação, do conflito e da participação, da apropriação, da construção e reconstrução do saber..." (Freire)". É o ponto de encontro interdisciplinar para todas as áreas do conhecimento constituindo-se como os tijolos para a construção de um currículo relevante. Este tema gerador é operacionalizado através de actividade(s) integradora(s), que assentando no princípio da integração trabalha de modo uno, coerente e interdependente, todas as áreas do currículo. A(s) actividade(s) integradora(s), emergentes das questões geradoras constroem-se, então, convocando as diversas áreas de competências, numa articulação horizontal e vertical. Esta metodologia de trabalho só se revistará de sentido se o grupo se identificar e revir nela.
 - ⊗ No caso de não ser identificado nenhum tema gerador e as respectivas actividades integradoras, a componente da cidadania deverá trabalhar alguns dos tópicos da estrutura curricular de Linguagem e Comunicação que do ponto de vista da cidadania são relevantes nomeadamente provérbios, contos e lendas, notícias para além de dinâmicas de grupo potenciadoras do desenvolvimento de competências pessoais e sociais.
-

- ☉ Cada formando deverá elaborar e apresentar um portfolio constituído por trabalhos desenvolvidos pelos formandos, no contexto da formação (e não fora deste). O portfolio poderá assim contribuir para:

- ☞ Realizar um processo de reflexão pessoal a partir da concretização de alguns trabalhos em que os formandos tenham estado envolvidos
- ☞ Reconhecer o valor da pessoa que o realizou, permitindo-lhe pensar, nomeadamente, noutros projectos
- ☞ Avaliar, de um outro modo, os resultados do trabalho produzido

Esse portfolio devera conter alguns trabalhos-chave, nomeadamente:

- ☞ Capa
- ☞ Introdução
- ☞ Texto de auto-retrato
- ☞ Texto de descrição (paisagem, pessoa, situação vivida)
- ☞ Texto jornalístico (elaboração de uma notícia)
- ☞ Trabalho livre (história, poesia, texto dramático, etc., etc.)

Cada trabalho será alvo de uma apreciação qualitativa quer por parte do formando quer por parte do formador no sentido de uma apropriação das dificuldades e das potencialidades bem como da evolução registada com o decorrer da formação, constituindo-se assim como elementos facilitadores de uma avaliação final mais objectiva.

- ☉ O portfolio a apresentar e/ou a actividade integradora desenvolvida constituem o base para o desenvolvimento dos conteúdos e competências-chave da Linguagem e Comunicação partindo-se deste modo da acção para a reflexão, ou seja, da prática para a teoria. Assim sendo:

- ☞ O formador tem o papel de sensibilizar, orientar e acompanhar
- ☞ O processo de aprendizagem é centrado no sujeito; os formandos trazem a sua experiência de vida
- ☞ Os formandos centram-se em situações de vida e menos em conteúdos
- ☞ O formando é o elemento activo. A construção do conhecimento realiza-se a partir do sujeito aprendiz
- ☞ Processo de comunicação multidireccional – interacção, cooperação, partilha

- ☉ Cada formador deverá, após a primeira sessão de formação, elaborar um plano global onde se encontre registado as actividades a desenvolver, em que momentos e com que recursos materiais.
-

- Os formadores devem dar um feedback do trabalho que cada um está a desenvolver assim como sobre o desempenho, implicação, participação, motivação, dificuldades e dinâmica do grupo observados, através de um registo escrito elaborado numa grelha disponível no dossier de formação e/ou por e-mail.
-

Avaliação Formativa

Nome do formando: _____

Ao longo das sessões já realizadas do Módulo Linguagem e Comunicação, tem sido possível desenvolver momentos de trabalho, convívio e aprendizagem. Faça um balanço da sua participação nesta acção.

DOMÍNIOS / ATITUDES	Aspectos	Bom	Suf.	Insuf.
Relacionamento Interpessoal	Sinto-me integrado no grupo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Trabalho bem em grupo cooperando nas actividades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Tenho sido correcto com os colegas, ouvindo-os e admitindo opiniões diferentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Intervenho de forma organizada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Partilho os meus conhecimentos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Empenho-me em realizar os trabalhos no tempo previsto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

□ que eu aprendi

□ que poderia ser diferente até ao final da acção...

Em mim	Na acção (organização, funcionamento, etc)

De tudo o que até agora fiz o que gostei mais foi...

Avaliação Sumativa

Nome do formando: _____

Ao longo do Módulo de Linguagem e Comunicação, foi possível desenvolver momentos de trabalho, convívio e aprendizagem. Verifique agora quais os domínios em que mais se sentiu progredir. Basta colocar uma cruz numa das colunas mais à direita (Bom, Suficiente, Insuficiente)

DOMÍNIOS / ATITUDES	Aspectos	Bom	Suf.	Insuf.
Relacionamento Interpessoal	Senti-me integrado no grupo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Trabalhei bem em grupo cooperando nas actividades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Fui correcto com os colegas, ouvindo-os e admitindo opiniões diferentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Intervi de forma organizada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Partilhei os meus conhecimentos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Empenhei-me em realizar os trabalhos no tempo previsto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fazer	Adquiri métodos variados de trabalhar os textos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Realizei as tarefas em conjunto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ouvir / Compreender	Ouvi e compreendi os meus colegas de formação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ouvi e compreendi o formador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Expus as dúvidas e pedi os esclarecimentos necessários	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Falar	Falo com mais segurança	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sei adequar a minha forma de falar às situações	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Intervi regularmente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sei explicar-me melhor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Pronuncio bem as palavras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sei dizer o essencial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ler	Leio com mais rapidez	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Compreendo melhor o que leio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Leio mais e textos mais diversificados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gosto mais de ler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Recordo o essencial das minhas leituras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Escrever	Escrevo melhor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Penso no texto antes de o escrever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Verifico o que escrevi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sou capaz de corrigir os meus erros de escrita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Tenho cuidado com a apresentação gráfica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gosto mais de escrever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Adequo a minha escrita ao objectivo com que escrevo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

□ que mudou em mim...	
A nível pessoal	Nos meus conhecimentos





De tudo o que fiz, o que gostei mais foi...	De tudo o que fiz, o que não gostei foi...

Avaliação da Acção Formando

No Módulo de Cidadania falámos de



De tudo o que falámos e fizemos...	
<input type="checkbox"/> que gostei mais foi...	<input type="checkbox"/> que não gostei foi...
Porque...	

	<i>I</i>	<i>S</i>	<i>B</i>	<i>MB</i>
 <p>Duração</p>				
Opiniões / Sugestões				
 <p>Recursos (Espaços, materiais e documentação)</p>				
Opiniões / Sugestões				
 <p>Organização da Formação / Actividades</p>				
Opiniões / Sugestões				
 <p>Formador</p>				
Opiniões / Sugestões				

<i>Domínio:</i>	<i>Módulo:</i>
<i>Assinatura:</i>	<i>Data:</i>

Avaliação da Acção de Formação

Tendo em conta a sua experiência nesta acção, por favor, assinale com um X a opção que melhor corresponde ao seu grau de satisfação, em relação a cada uma das vertentes consideradas nas grelhas que se seguem, de acordo com a seguinte escala:

- I- Insuficiente
- S- Suficiente
- B- Bom
- MB- Muito Bom

A si próprio

	<i>I</i>	<i>S</i>	<i>B</i>	<i>MB</i>
Promoção do espírito de iniciativa e da autonomia dos formandos				
Adequação da formação às experiências de vida dos formandos				
Alguns exemplos				
Relacionamento com o grupo de formandos				

Aos Formandos

	<i>I</i>	<i>S</i>	<i>B</i>	<i>MB</i>
<i>Participação (empenho, responsabilidade, cooperação, assiduidade)</i>				
<i>Desenvolvimento de competências de natureza pessoal e social</i>				
<i>Desenvolvimento de competências-chave</i>				
<i>Relacionamento formando - formandos</i>				
<i>Relacionamento formandos - formador</i>				
<i>Comentários</i>				

Acção

	<i>I</i>	<i>S</i>	<i>B</i>	<i>MB</i>
Horários				
Opiniões / Sugestões				
Duração da acção				
Opiniões / Sugestões				
Suportes técnico-pedagógicos e recursos				
Opiniões / Sugestões				
Estrutura / Organização da Formação				
Opiniões / Sugestões				
Coordenação				
Opiniões / Sugestões				
Outros aspectos relacionados com a acção não contemplados anteriormente				

Quais foram os três aspectos que considera mais positivos na modo como decorreu o processo de formação?

<ul style="list-style-type: none">•••

Quais foram as três principais dificuldades com que se confrontou durante o processo de formação?

<ul style="list-style-type: none">•••

Avaliação da Acção - Formando

Tendo em conta a sua experiência nesta acção, por favor, assinale com um X a opção que melhor corresponde ao seu grau de satisfação, em relação a cada uma das vertentes consideradas nas grelhas que se seguem, de acordo com a seguinte escala:

- I- Insuficiente
- S- Suficiente
- B- Bom
- MB- Muito Bom



	<i>I</i>	<i>S</i>	<i>B</i>	<i>MB</i>
Horários				
Opiniões / Sugestões				
Duração da acção				
Opiniões / Sugestões				
Recursos (Espaços, materiais e documentação)				
Opiniões / Sugestões				
Organização da Formação / Actividades				
Opiniões / Sugestões				
Formador				
Opiniões / Sugestões				
Coordenador				
Opiniões / Sugestões				
Resultados				
Opiniões / Sugestões				

Sugestões



Three bullet points for suggestions:

-
-
-

<i>Domínio:</i>	<i>Módulo:</i>
<i>Assinatura:</i>	<i>Data:</i>

Obrigado pela colaboração

REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS LINGUAGEM E COMUNICAÇÃO

Introdução

Uma abordagem por competências implica a valorização do saber como o reflexo das aprendizagens de vida dos adultos, sobretudo em contextos informais e não-formais, pelo que se deixarão de lado as noções conteudísticas, entendidas como somatórios de objectivos a alcançar em contextos formais de aprendizagem. Instalar-se-á uma atitude de observação das re)acções dos adultos perante situações-problema, em que os agentes formativos serão colocados em planos equivalentes quanto à activação das aprendizagens. Quer isto dizer que tanto pode ser o adulto como a equipa pedagógica a “activar” a situação-problema.

Esta Área de Competências-Chave compreende todas as formas de expressão e revelação do pensamento, não se limitando à noção de “Língua” nem à sua vertente “verbal”. Trata-se da interpretação e do uso de variadas formas de *linguagem*, que permitem ao adulto, em relação com o outro, o estabelecimento efectivo e eficaz da *comunicação*, que, por natureza, se define pela necessidade de “pôr em comum” ideias e opiniões. Assim, com vista ao trabalho em redor desta Área, as Unidades de Competência que sustentam o Referencial dizem respeito a quatro competências chave para o uso das várias formas de *linguagem*, com vista à *comunicação*.

Unidades A: *Oralidade*

Unidades B: *Leitura*

Unidades C: *Escrita*

Unidades D: *Linguagem não verbal*

UNIDADES DE COMPETÊNCIA	CRITÉRIOS DE EVIDÊNCIA
A Interpretar e produzir enunciados orais de carácter lúdico e informativo - funcional	<ul style="list-style-type: none">• Expressar-se com fluência, articulando ideias e justificando opiniões• Acompanhar o discurso oral de entoação, ritmo (pausas, hesitações, digressões, vocativos, ...) e postura adequados à situação e à audiência• Retirar dos discursos ouvidos as ideias essenciais• Intervir em discussões de ideias no tempo certo e com pertinência
B Interpretar textos simples, de interesse para a vida quotidiana	<ul style="list-style-type: none">• Reconhecer vocabulário específico de documentos funcionais• Identificar a mensagem principal de um texto
C Produzir textos com finalidades informativo - funcionais	<ul style="list-style-type: none">• Dominar as regras elementares do código escrito (ortografia, acentuação, morfossintaxe, pontuação)• Fazer corresponder mudanças de assunto a mudanças de parágrafo• Localizar o enunciado no tempo e no espaço, utilizando os deícticos adequados (hoje, amanhã, aqui, aí, ...)• Encadear as ideias no texto de modo linear, coerente e consecutivo

UNIDADES DE COMPETÊNCIA	CRITÉRIOS DE EVIDÊNCIA
A Interpretar e produzir enunciados orais adequados a diferentes contextos	<ul style="list-style-type: none">• Adequar o tom, o ritmo, o léxico e as estruturas morfo-sintáticas a diferentes situações de comunicação• Planejar pequenas intervenções, de acordo com um tema e uma intencionalidade (expor, argumentar, descrever)• Utilizar as funções expressiva, fática, apelativa e informativa de forma coerente com a situação discursiva• Participar em discussões colectivas, emitindo opiniões, concordando ou discordando fundamentadamente
B Interpretar textos de carácter informativo e reflexivo	<ul style="list-style-type: none">• Apropriar-se das terminologias específicas dos documentos funcionais• Distinguir as ideias principais e acessórias de um texto• Identificar as marcas textuais específicas dos discursos narrativo e descritivo• Identificar a mensagem principal de um texto global ou de um excerto e os elementos que para ela concorrem• Utilizar estratégias diversificadas de extracção de informação específica de um texto• Esquematizar/Organizar a ordem lógica das ideias num texto• Resumir a informação lida
C Produzir textos de acordo com técnicas e finalidades específicas	<ul style="list-style-type: none">• Redigir textos de acordo com uma dada tipologia• Transformar textos de acordo com diferentes tipologias e interlocutores• Elaborar planos de texto na fase anterior à escrita• Redigir textos com objectivos específicos• Estruturar o discurso escrito de forma lógica e coerente• Fazer corresponder mudanças de assunto a mudanças de parágrafo• Situar o enunciado no tempo e no espaço, utilizando os deícticos adequados (naquele tempo, naquela casa, aqui, lá, ...)• Utilizar o código escrito de modo correcto e coerente com o tipo de texto redigido• Proceder à auto-correcção e revisão do texto produzido
D Interpretar e produzir linguagem não verbal adequada a finalidades variadas	<ul style="list-style-type: none">• Analisar o uso das linguagens (cores, formas, tendências musicais,...) à luz dos códigos socio-culturais• Analisar o uso misto de linguagens na disseminação de valores éticos e culturais

REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS INFORMÁTICA

Introdução

A generalização do acesso à Internet e às Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) é fundamental para a modernização da sociedade portuguesa.

A mobilização para a Sociedade de Informação depende fortemente da crescente generalização do acesso às TIC e implica a ampla apropriação social das mesmas.

É, pois, essencial estimular a percepção dos portugueses sobre a utilidade das TIC's facilitando a sua familiarização com a utilização dos computadores e a Internet.

É intenção destas acções incentivar o combate à info-exclusão e garantir a formação de novos públicos assegurando que todos os cidadãos possam obter as competências necessárias para uma capacitação e uma efectiva apropriação das TIC's.

Assim, e no sentido de criarmos uma Sociedade de Informação plenamente integradora, é importante que todas as pessoas tenham a oportunidade de nela participar fazendo uso dos instrumentos adequados.

Cada pessoa deve ter a possibilidade de adquirir as competências e os conhecimentos necessários para compreender a Sociedade de Informação e participar activamente nela aproveitando plenamente os seus benefícios.

UNIDADES DE COMPETÊNCIA	CRITÉRIOS DE EVIDÊNCIA
<p>TIC IB Realizar operações básicas no computador</p>	<ul style="list-style-type: none">● Liga, desliga e reinicia correctamente o computador e periféricos, designadamente a impressora;● Usa o rato: aponta, clica, duplo-clique, selecciona e arrasta;● Reconhece os ícones de base do ambiente de trabalho;● Abre, redimensiona, restaura e fecha uma janela desse ambiente;● Reconhece as diferentes barras de uma janela do ambiente de trabalho e suas funções;● Cria, abre, apaga e copia pastas e ficheiros;● Usa o Menu Iniciar para abrir um programa;● Usa a função Localizar para encontrar ficheiros ou pastas criados;● Usa alguns dos acessórios do sistema operativo: calculadora; leitor de CDs, gravador de áudio, jogos, etc.
<p>TIC IC Utilizar as funções básicas de um programa de processamento de texto</p>	<ul style="list-style-type: none">● Abre um documento de processamento de texto;● Reconhece as funções dos diferentes elementos da janela: barra de ferramentas, barra de menus, barra de estado, barras de deslocamento,...;● Abre um documento já existente, altera-o e guarda-o;● Cria um novo documento, insere texto e formata-o, usando as funções das barras de ferramentas.● Pré-visualiza um documento;● Imprime um documento utilizando as opções base de impressão;● Guarda o documento/s no disco rígido ou disquete.
<p>TIC ID Usar a Internet para obter informação</p>	<ul style="list-style-type: none">● Inicia um programa de navegação (browser) na Web;● Reconhece as funções das diferentes barras do programa de navegação: barras de ferramentas, barra de estado, ...;● Identifica e interpreta vocabulário específico usado na Internet;● Utiliza um endereço e acede à informação;● Clica numa link (texto ou imagem) e volta à página principal;● Pesquisa em diferentes motores de busca;

	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza uma palavra-chave numa pesquisa; • Entra em sítios apontados na pesquisa e volta ao motor de busca; • Adiciona uma página da Web à pasta Favoritos; • Lê, apaga e reenvia mensagens recebidas, em correio electrónico.
<p>TIC 2B Realizar, em segurança, operações várias no computador</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Liga, desliga e reinicia correctamente o computador e periféricos, designadamente um scanner; • Reconhece os ícones do ambiente de trabalho e as suas funções; • Configura as propriedades do monitor; fundo e protecção do ecrã;
<p>TIC 2C Utilizar um programa de processamento de texto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cria um novo documento, insere texto, formata e verifica-o ortográfica e gramaticalmente; • Cria uma tabela e altera os seus pormenores de estilo (por exemplo: insere e elimina colunas e linhas; muda o estilo e espessura de linha; insere sombreado ou cor nas células); • Adiciona imagens e formas automáticas a um documento e altera-as; • Usa o WordArt.
<p>TIC 2D Usar a Internet para obter e transmitir informação</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inicia um programa de navegação (browser) na Web e abre um endereço da Net; • Pesquisa em diferentes motores de busca, utilizando ou não uma palavra-chave; • Cria uma caixa de correio pessoal; • Lê, apaga e responde a mensagens recebidas, usando o livro de endereços;
<p>TIC 3A Operar, em segurança, equipamento tecnológico, designadamente o computador</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Configura no computador hora, data, propriedades do monitor, fundo e protecção do ecrã, ... • Cria um atalho para um ficheiro e muda o nome; • Usa acessórios do sistema operativo: calculadora; jogos; Paint;
<p>TIC 3C Utilizar um programa de processamento de texto e de apresentação de informação</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cria um documento, insere texto, imagens e tabelas e formata-os; • Insere números de página, cabeçalho e notas de rodapé, num documento; • Insere texto automático num documento; • Formata o documento em colunas;

TIC 3D
**Usar a Internet para obter,
transmitir e publicar informação**

- Cria uma caixa de correio pessoal e organiza um livro de endereços;
- Lê, apaga e envia mensagens, com ou sem ficheiro anexo;
- Utiliza informação recebida via internet, noutros suportes;
- Identifica as regras de utilização das salas de conversação;
- Escolhe uma alcunha (nickname) e entra numa sala de conversação;
- Identifica as vantagens e desvantagens deste tipo de serviço;

UNIDADES DE COMPETÊNCIA	CRITÉRIOS DE EVIDÊNCIA
<p>TIC IB Realizar operações básicas no computador</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Liga, desliga e reinicia correctamente o computador e periféricos, designadamente a impressora; ● Usa o rato: aponta, clica, duplo-clique, selecciona e arrasta; ● Reconhece os ícones de base do ambiente de trabalho; ● Abre, redimensiona, restaura e fecha uma janela desse ambiente; ● Reconhece as diferentes barras de uma janela do ambiente de trabalho e suas funções; ● Cria, abre, apaga e copia pastas e ficheiros; ● Usa o Menu Iniciar para abrir um programa; ● Usa a função Localizar para encontrar ficheiros ou pastas criados; ● Usa alguns dos acessórios do sistema operativo: calculadora; leitor de CDs, gravador de áudio, jogos, etc.
<p>TIC IC Utilizar as funções básicas de um programa de processamento de texto</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Abre um documento de processamento de texto; ● Reconhece as funções dos diferentes elementos da janela: barra de ferramentas, barra de menus, barra de estado, barras de deslocamento,...; ● Abre um documento já existente, altera-o e guarda-o; ● Cria um novo documento, insere texto e formata-o, usando as funções das barras de ferramentas. ● Pré-visualiza um documento; ● Imprime um documento utilizando as opções base de impressão; ● Guarda o documento/s no disco rígido ou disquete.
<p>TIC ID Usar a Internet para obter informação</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Inicia um programa de navegação (browser) na Web; ● Reconhece as funções das diferentes barras do programa de navegação: barras de ferramentas, barra de estado, ...; ● Identifica e interpreta vocabulário específico usado na Internet; ● Utiliza um endereço e acede à informação; ● Clica numa link (texto ou imagem) e volta à página principal; ● Pesquisa em diferentes motores de busca; ● Utiliza uma palavra-chave numa pesquisa; ● Entra em sítios apontados na pesquisa e volta ao motor de busca;

	<ul style="list-style-type: none"> • Adiciona uma página da Web à pasta Favoritos; • Lê, apaga e reenvia mensagens recebidas, em correio electrónico.
<p>TIC 2B Realizar, em segurança, operações várias no computador</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Liga, desliga e reinicia correctamente o computador e periféricos, designadamente um scanner; • Reconhece os ícones do ambiente de trabalho e as suas funções; • Configura as propriedades do monitor; fundo e protecção do ecrã;
<p>TIC 2C Utilizar um programa de processamento de texto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cria um novo documento, insere texto, formata e verifica-o ortográfica e gramaticalmente; • Cria uma tabela e altera os seus pormenores de estilo (por exemplo: insere e elimina colunas e linhas; muda o estilo e espessura de linha; insere sombreado ou cor nas células); • Adiciona imagens e formas automáticas a um documento e altera-as; • Usa o WordArt.
<p>TIC 2D Usar a Internet para obter e transmitir informação</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inicia um programa de navegação (browser) na Web e abre um endereço da Net; • Clica num link (texto ou imagem) e volta à página principal; • Pesquisa em diferentes motores de busca, utilizando ou não uma palavra-chave; • Cria uma caixa de correio pessoal; • Lê, apaga e responde a mensagens recebidas, usando o livro de endereços;
<p>TIC 3A Operar, em segurança, equipamento tecnológico, designadamente o computador</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Configura no computador hora, data, propriedades do monitor, fundo e protecção do ecrã, ... • Cria um atalho para um ficheiro e muda o nome; • Usa acessórios do sistema operativo: calculadora; jogos; Paint;
<p>TIC 3B Utilizar uma aplicação de folhas de cálculo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cria uma nova folha de cálculo; • Insere números e texto em células e formata-os; • Adiciona limites, cores e padrões; • Utiliza fórmulas lógicas e aritméticas numa célula; • Utiliza diferentes formas de notação; • Apresenta os números de uma célula em percentagem; • Importa para a folha uma imagem, ou texto; • Cria diferentes estilos de gráfico para analisar informação e modifica-os; • Exporta uma folha de cálculo ou gráfico;

<p style="text-align: center;">TIC 3C Utilizar um programa de processamento de texto e de apresentação de informação</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Cria um documento, insere texto, imagens e tabelas e formata-os; ● Insere números de página, cabeçalho e notas de rodapé, num documento; ● Insere texto automático num documento; ● Formata o documento em colunas; ● Abre um programa de apresentação; ● Cria uma nova apresentação; ● Adiciona texto e imagem à apresentação; ● Utiliza as ferramentas de cortar, copiar e colar texto ou imagem; ● Insere um duplicado do diapositivo e altera o seu conteúdo; ● Adiciona efeitos de animação e transição aos diapositivos; ● Realiza uma apresentação.
<p style="text-align: center;">TIC 3D Usar a Internet para obter, transmitir e publicar informação</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Cria uma caixa de correio pessoal e organiza um livro de endereços; ● Lê, apaga e envia mensagens, com ou sem ficheiro anexo; ● Utiliza informação recebida via internet, noutros suportes; ● Identifica as regras de utilização das salas de conversação; ● Escolhe uma alcunha (nickname) e entra numa sala de conversação; ● Identifica as vantagens e desvantagens deste tipo de serviço;

A Cidadania nas Acções de Curta Duração: Plano Pedagógico

Domínio: Cidadania		Módulo: Linguagem e Comunicação Aprofundamento					
		Formadora:					
Objectivos Gerais:							
Promover a reflexão e tomada de consciência sobre a importância da Educação e Formação do Cidadão, através de duas actividades integradoras escolhida pelos Formandos(as): “A Educação das crianças e jovens nos dias de hoje / papeis sociais invertidos / modelos familiares” e “Como comportar-me em Entrevistas de Trabalho.							
Conteúdos Programáticos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cidadania, Cidadão; ▪ Deveres e Direitos do Cidadão; ▪ Educação: <ul style="list-style-type: none"> - Conceito; - Importância; - Modelos Parentais; - Papel da Mulher hoje; - Mudanças sociais; - Tipos de Famílias. ▪ Entrevistas: <ul style="list-style-type: none"> - Comunicação; - Comportamentos adequados; - Comportamentos inadequados; - Questões colocadas pelo Entrevistador; - Como lidar com a questão monetária. 	Estratégias / Metodologias	Metodologia Activa através de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Debates ▪ Reflexão ▪ Análise ▪ Simulação 	Recursos	Artigos, Slides, Documentários; Cópias, Projector.	Actividades	
						Datas	Descrição
						25/09/07	Debate e reflexão sobre conceito de Cidadania, Cidadão, Direitos e Deveres. Análise de texto sobre Cidadania. Jogo Pedagógico sobre Juízo de Valores.
						08/10/07	Reflexão com o grupo sobre a importância da comunicação, através de exercícios pedagógicos – assertividade, auto-controlo, comunicação verbal / não verbal, poder do boato.
						23/10/07	Debate sobre processo de selecção de pessoal – entrevista, psicotécnicos, provas de grupo e entrevista final. Simulação de entrevista e aplicação de provas de grupo. Execução de cartaz com síntese da temática debatida.
						30/10/07	Reflexão sobre a Educação através de análise e debate de artigos e notícias - mudanças sociais, papeis sociais, escola e família.
						13/11/07	Debate e reflexão sobre tipos de família, a família como primeiro meio de socialização, modelos parentais e Pais Educadores. Execução de cartaz com síntese da temática debatida.
Avaliação	Através do empenho, participação activa, criatividade, gestão do tempo, assiduidade e pontualidade dos(as) Participantes.			Horas / Tempo	15h	Produto Final	
						Cartazes sintetizando os conceitos debatidos, adquiridos e conclusivos de cada grupo.	

A Cidadania nas Acções de Curta Duração: Plano Pedagógico

Domínio: Linguagem e Comunicação	Módulo: Linguagem e Comunicação - Aprofundamento
Objectivos Gerais: Utilizar correctamente a Língua Portuguesa para comunicar de forma adequada e para estruturar o pensamento. Adoptar metodologias de trabalho e de aprendizagem. Mobilizar saberes para compreender a realidade e abordar situações e problemas do quotidiano Promover a criatividade e a imaginação, o espírito crítico, a responsabilidade, a cooperação e favorecer a autonomia na construção do saber.	

Conteúdos Programáticos		Estratégias / Metodologias		Recursos	Actividades		
					Datas		
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Compreensão do Oral ✚ Expressão Oral ✚ Leitura ✚ Expressão Escrita ✚ Linguagem não verbal 		<ul style="list-style-type: none"> ✚ Método Activo ✚ Método Expositivo <p style="text-align: center;">Através de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Diálogos; ✚ Debates; ✚ Leitura expressiva/dramática; ✚ Criação de diversos tipos de textos; ✚ Audição de CD's; ✚ Visualização de filmes; ✚ Interpretação e produção de linguagem não verbal: (...) 	<p>Textos, temas, assuntos, preocupações, que os formandos trazem para a própria formação;</p> <p>Informação diversa relacionada com o tema gerador;</p> <p>Textos informativos (relacionados com os conteúdos programáticos), jornalísticos, narrativos, dramáticos, poéticos, descritivos, populares, etc.</p> <p>DVD's</p> <p>CD's</p> <p>Exercícios lúdicos/ pedagógicos; (...)</p>	<p>11.09.2007</p> <p style="text-align: center;">a</p> <p>19.11.2007</p>	<p>Interpretação, emissão de opiniões, exposição e discussão de ideias sobre textos relacionados com o Tema de Vida, e/ou outros do interesse dos formandos;</p> <p>Distinção entre factos e opiniões;</p> <p>Exposição de assuntos, acontecimentos, etc., tendo em conta os obstáculos e as técnicas para uma boa exposição oral;</p> <p>Sensibilização para a existência de diversas tipologias textuais e identificação das suas diferenças e semelhanças;</p> <p>Criação de textos com diferentes intenções comunicativas;</p> <p>Aperfeiçoamento da escrita do dia-a-dia; Elaboração do CV (Modelo Europeu) e respectiva carta de apresentação;</p> <p>Interpretação e produção de linguagens não verbais: (...)</p>		
Avaliação	<p>Através do percurso evolutivo dos formandos, ou seja, entre as competências inicialmente manifestadas e todas aquelas que, ao longo da acção, vão adquirindo, desenvolvendo e pondo em prática, tanto no que diz respeito à expressão oral e escrita, criatividade, estruturação dos textos, participação, autonomia (entre outras), como na construção dos portefólios individuais.</p>			Horas / Tempo	72h	Produto Final Portfólios contendo uma tipologia diversificada de textos, a partir de temas por eles escolhidos.	

Instrumentos

de Avaliação do Processo de
Reconhecimento de Competências

Condições de Trabalho	Sim	Não	Observações
O espaço físico onde trabalho reúne as condições necessárias			
Tenho os materiais e os equipamentos necessários ao meu trabalho			
O n.º de sessões de trabalho por semana é suficiente para alcançar os objectivos propostos			
A duração de cada sessão de trabalho é suficiente para alcançar os objectivos propostos			

Instrumentos/trabalhos propostos	Sempre	A maioria das vezes	Às vezes	Nunca	Observações
Os instrumentos/trabalhos que a minha técnica me propõe são difíceis de realizar					
Os instrumentos/trabalhos que a minha técnica me propõe fazem-me reflectir/pensar sobre a minha História de Vida e sobre o meu futuro					
Os instrumentos/trabalhos que a minha técnica me propõe adequam-se/ajustam-se à minha linguagem/ ao meu nível cultural					
Os instrumentos/trabalhos que a minha técnica me propõe adequam-se/ajustam-se às minhas motivações/aos meus interesses					
Os instrumentos/trabalhos que a minha técnica me propõe adequam-se/ajustam-se à minha idade					
Os instrumentos/trabalhos que a minha técnica me propõe permitem-me desenvolver a minha criatividade					
Os instrumentos/trabalhos que a minha técnica me propõe levam-me à descoberta das minhas competências					
Tenho dificuldade em perceber as orientações/explicações que a minha técnica me dá acerca dos trabalhos que tenho de fazer					
A minha técnica apoia-me na realização dos instrumentos/ trabalhos que faço					

Capacidade de trabalho e auto-avaliação	Sem dificuldade	Com alguma dificuldade	Com muita dificuldade	Observações
Identifico sozinho situações da minha vida em que desenvolvi competências/ conhecimentos				
Identifico sozinho as aprendizagens e as competências que desenvolvi ao longo da minha vida				
Recolho, por iniciativa própria, documentos para colocar no meu Portefólio (Dossier)				
Organizo/arrumo sozinho os trabalhos que faço no meu Dossier de acordo com o tema/capítulo				
Corrijo, sozinho, os trabalhos que faço antes de os entregar				
Exponho as dúvidas que tenho à minha técnica				
Cumpro o prazo que a minha técnica me dá para realizar um trabalho				
Reconheço as minhas dificuldades				
Reconheço a minha evolução				

Competências Pessoais e Sociais	Sempre	A maioria das vezes	Às vezes	Nunca	Observações
Sou pontual					
Falto às sessões marcadas					
Apresento-me limpo e cuidado (ex: penteado, com a barba feita, com as unhas cortadas, com roupa passada a ferro e limpa)					
Troco ideias/converso com os meus colegas					
Tenho iniciativa própria (ex: Proponho trabalhos)					
Reconheço a utilidade do trabalho que faço					

Em que aspecto é que eu me destaco mais /sou melhor? (2 respostas no máximo)

- A falar sobre as minhas situações de vida/aprendizagens/competências
- A escrever sobre as minhas situações de vida/aprendizagens/competências
- A processar os trabalhos que faço no computador
- A fazer pesquisas na Internet ou a recolher informação noutros lugares
- A organizar o meu Dossier
- No relacionamento com os colegas
- Outros
- Quais? _____

O que eu tenho de fazer para conseguir melhores resultados? (5 respostas no máximo)

- Gerir melhor o meu tempo
- Aprofundar os meus conhecimentos de Informática
- Aprofundar os meus conhecimentos da Língua Portuguesa
- Acreditar mais em mim
- Trocar ideias com outras pessoas
- Sair mais cedo de casa para não chegar atrasado
- Cuidar da minha higiene/apresentação pessoal
- Treinar a minha capacidade de concentração
- Obter apoio psicológico/apoio na resolução de problemas pessoais
- Perder o medo de colocar as minhas dúvidas
- Ter mais iniciativa própria
- Outro
- Qual? _____

O que eu mais gosto no processo de reconhecimento de competências? (6 respostas no máximo)

- De falar sobre as minhas experiências de vida/ competências/aprendizagens
 - De escrever sobre as minhas experiências de vida/competências/aprendizagens
 - De utilizar o computador para processar trabalhos
 - De utilizar a Internet para fazer pesquisas
 - De recolher documentos para colocar no meu Dossier/organizar o meu Dossier
 - De ter a possibilidade de fazer formação nas áreas do meu interesse
 - De conhecer pessoas novas/aumentar a minha rede de relações
 - De trabalhar individualmente
 - De trabalhar em grupo
 - De ser reconhecido pelo meu trabalho/esforço/competências
 - De tomar consciência das minhas limitações/dificuldades
 - De tomar consciência das minhas competências e potencialidades
 - Outro
 - Qual? _____
-

De que eu menos gosto no processo de reconhecimento de competências? (6 respostas no máximo)

- De falar sobre as minhas experiências de vida/ competências/aprendizagens
- De escrever sobre as minhas experiências de vida/competências/aprendizagens
- De utilizar o computador para processar trabalhos
- De utilizar a Internet para fazer pesquisas
- De recolher documentos para colocar no meu Dossier/organizar o meu Dossier
- De ter a possibilidade de fazer formação nas áreas do meu interesse
- De conhecer pessoas novas
- De trabalhar individualmente
- Trabalhar em grupo
- De tomar consciência das minhas limitações/dificuldades
- De tomar consciência das minhas competências e potencialidades
- Outro
- Qual? _____

Em que medida é que a minha vida mudou desde que comecei a fazer o processo de reconhecimento de competências? (10 respostas no máximo)

- Passei a ter (mais) consciência das minhas competências/potencialidades
- Passei a ter (mais) consciência das minhas dificuldades/limitações
- Passei a relacionar-me (mais) com outras pessoas
- Passei a gostar (mais) de mim
- Passei a ter (mais) confiança em mim mesmo
- Passei a conhecer outros locais (ex: zonas de Lisboa, Centro de Emprego, Escolas de formação, bibliotecas)
- Passei a frequentar outros locais (ex: zonas de Lisboa, Centro de Emprego, Escolas de formação, bibliotecas)
- Passei a ter (mais) autonomia/iniciativa na resolução de problemas/situações da minha vida
- Passei a ser (mais) organizado
- Passei a ser (mais) responsável
- Passei a valorizar (mais) a formação ao longo da vida
- Aumentei a minha capacidade para definir prioridades
- Aumentei a minha capacidade para estabelecer objectivos realistas
- Passei a ter um Projecto de vida (pessoal, profissional)
- Aumentei a minha capacidade para procurar um emprego
- Passei a ter o tempo mais ocupado
- Outro
- Qual? _____

Satisfação quanto ao Processo de Reconhecimento de Competências (em geral)

- Nada Satisfeito
 - Pouco Satisfeito
 - Satisfeito
 - Muito Satisfeito
-

Sugestões/Comentário:

--

