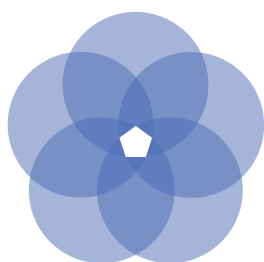




Cofinanciado pelo
Programa Erasmus+
da União Europeia

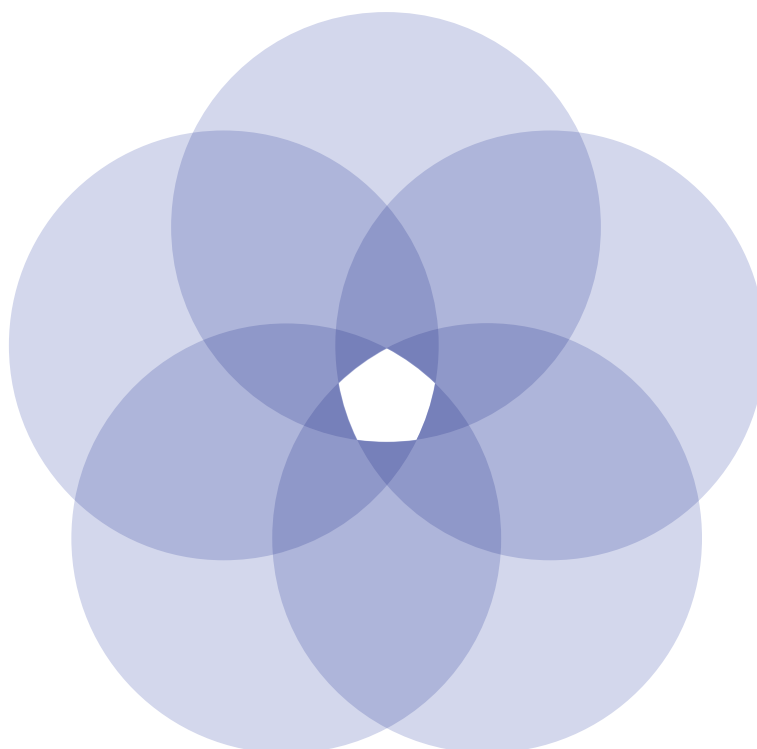


MASTER

**Measures for Adults to Support
Transition to further Education
and Re-skilling opportunities**

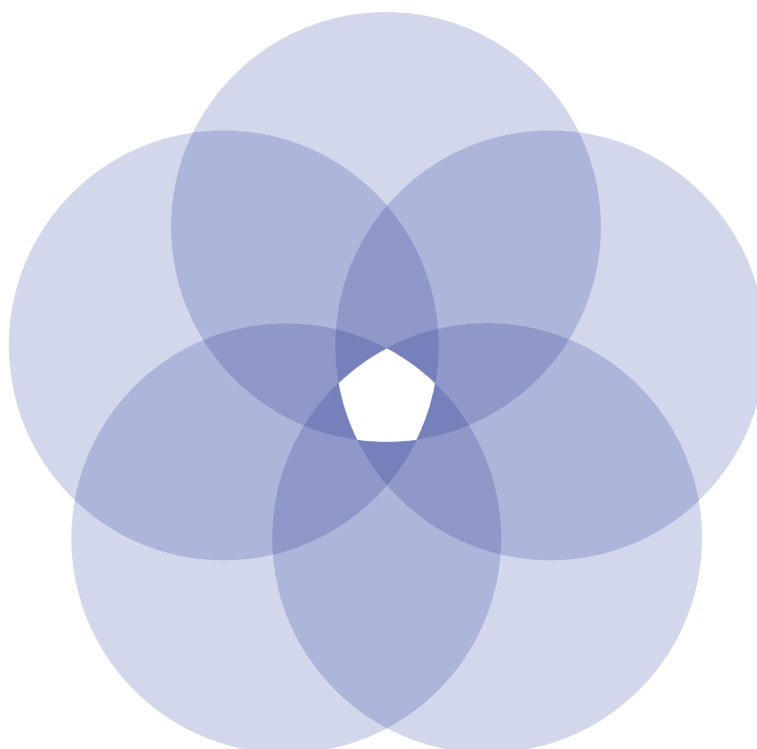
2019-1-IT02-KA204-063178

MASTER PLAN



INFORMAÇÃO DO PROJETO

Project acronym	MASTER
Título do projeto	Measures for Adults to Support Transition to further Education and Re-skilling opportunities
Número do projeto	2019-1-IT02- KA204-063178
Subprograma ou KA	KA2: Cooperação para a inovação e a troca de boas práticas KA204: Parcerias estratégicas para a educação de adultos
Website do projeto	www.master-project.it



SUMÁRIO EXECUTIVO

O Plano MASTER é um programa ponte de atividades de aprendizagem à medida destinadas a adultos pouco qualificados, para facilitar e apoiar a sua participação em percursos educativos não formais e formais (ensino profissional ou superior) e no mercado de trabalho.

Está centrado no desenvolvimento e/ou reforço da competência Pessoal, Social e Aprender a Aprender (PSA) que, tal como na definição da Comissão Europeia, representa uma vasta gama de competências que podem ser transversais a vários empregos e sectores e que, favorecendo a auto-consciencialização, pode ser considerada a competência mais urgente a ser treinada para adultos pouco qualificados. De facto, uma vez suficientemente praticada, é capaz de potenciar todas as outras competências-chave, sendo também um fator motivador para melhorar as atitudes dos adultos em relação à aprendizagem.

Preliminarmente à elaboração do Plano MASTER, a fim de compreender as necessidades individuais dos aprendentes, foi concebido e realizado um processo para permitir aos adultos pouco qualificados auto-identificarem-se e auto-avaliarem as suas competências PSL. A auto-avaliação MASTER envolveu cerca de 160 adultos pouco qualificados em Itália, Chipre, Portugal e Reino Unido, como protagonistas na identificação e avaliação da sua PSA, através da participação numa atividade piloto. A auto-avaliação foi realizada através de ferramentas específicas já testadas para diferentes fins e grupos alvo que não os MASTER, selecionados e adaptados a nível pedagógico pela Universidade de Roma Tre¹.

Após estas atividades, os Resultados de Aprendizagem do Plano MASTER foram sistematizados com base no LifeComp², o quadro europeu de competência Pessoal, Social e Aprender a Aprender, desenvolvido para estabelecer uma compreensão partilhada, e uma linguagem comum sobre a competência PSA e para iniciar um conjunto acordado de diretrizes para a implementação flexível dos currículos PSA, respeitando ao mesmo tempo o princípio de subsidiariedade europeu, ao abrigo do qual tanto a educação como a aprendizagem ao longo da vida se enquadram.

¹ As ferramentas de auto-avaliação foram mapeadas pelos parceiros MASTER sob a coordenação transnacional da Universidade Roma Tre. O processo começou com a definição das diretrizes para a realização do mapeamento das ferramentas e práticas já disponíveis que poderiam ser adotadas para a auto-avaliação da competência em matéria de PSA. Depois foi pedido ao parceiro MASTER que lançasse uma investigação documental para identificar ferramentas e práticas para a auto-avaliação das competências de PSA utilizadas com adultos pouco qualificados na Europa. Pelo menos 5 ferramentas, e pelo menos uma prática em que cada ferramenta tinha sido utilizada, foram mapeadas por país do projeto. A "ferramenta" foi concebida como um módulo, um questionário, software, uma lista de perguntas ou outras coisas semelhantes, enquanto que uma "prática" poderia ser uma experiência, ou um projeto, ou um serviço em que essa ferramenta tivesse sido utilizada. Foram definidos quatro critérios para identificar e selecionar as ferramentas a serem mapeadas: 1) ter como objetivo a auto-avaliação de competências; 2) ser referida à competência PSA (ou aos seus componentes); 3) ser destinada a adultos (ou adaptável a eles); (de preferência) ser descrita em artigos científicos, livros, relatórios de projetos, atos administrativos ou outros documentos apropriados para demonstrar a sua validade. Todo o processo de mapeamento e teste das ferramentas de auto-avaliação selecionadas está descrito no Produção intelectual do MASTER, 2 Kit de Ferramentas de Auto-Avaliação do MASTER.

²Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. e Cabrera Giraldez, M., LifeComp: O Quadro Europeu para a Competência Pessoal, Social e Aprender a Aprender a Aprender, EUR 30246 PT, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2020, ISBN 978-92-76-19418-7, doi:10.2760/302967, JRC120911

O projeto foi financiado com o apoio da Comissão Europeia (programa Erasmus+ - KA2 Parceria Estratégica para a Educação de Adultos). O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

Autores

Chiara Marchetta, Sylvia Liuti – FORMA.Azione srl

Equipa de desenvolvimento

Helen Cormack, Andrew Quinn, Erica O'Neill - SWAPWest

Paolo Di Rienzo, Giovanni Serra – Università degli Studi Roma Tre

Jolanta Banelyte, Viktorija Triuskaite - DOREA Educational Institute WTF

Luisa Oliveira, Nuno Aldeia - KERIGMA – Instituto de Inovação e Desenvolvimento Social de Barcelos

Matthias Jespers, Panagiotis Chatzimichail – European Association for the Education of Adults

GLOSSÁRIO DE TERMOS

EA: Educação de Adultos

EAE: Educação e Aprendizagem de Adultos (ALE: Adult Learning and Education)

Cedefop: Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle (Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Vocacional)

Erasmus+: Programa da União Europeia para a educação, formação, juventude e desporto

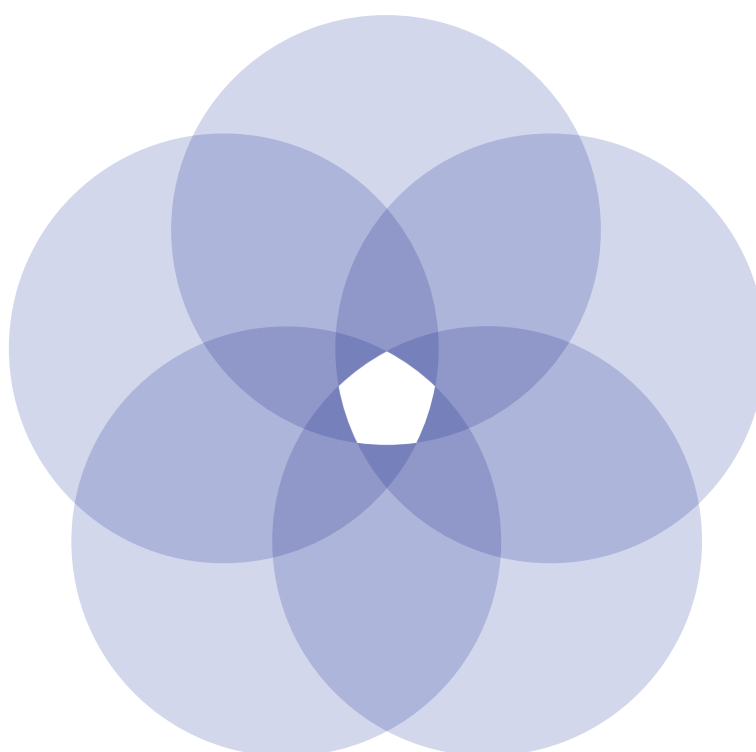
ISCED: Classificação Internacional Tipo da Educação

LIFECOMP: Quadro europeu para a competência pessoal, social e de aprender a aprender

MASTER: Measures for Adults to Support Transition to further Education and Re-skilling opportunities

NEET: “Não em Educação, Emprego ou Formação”, refere-se a uma pessoa que está desempregada e não recebe uma educação ou formação profissional.

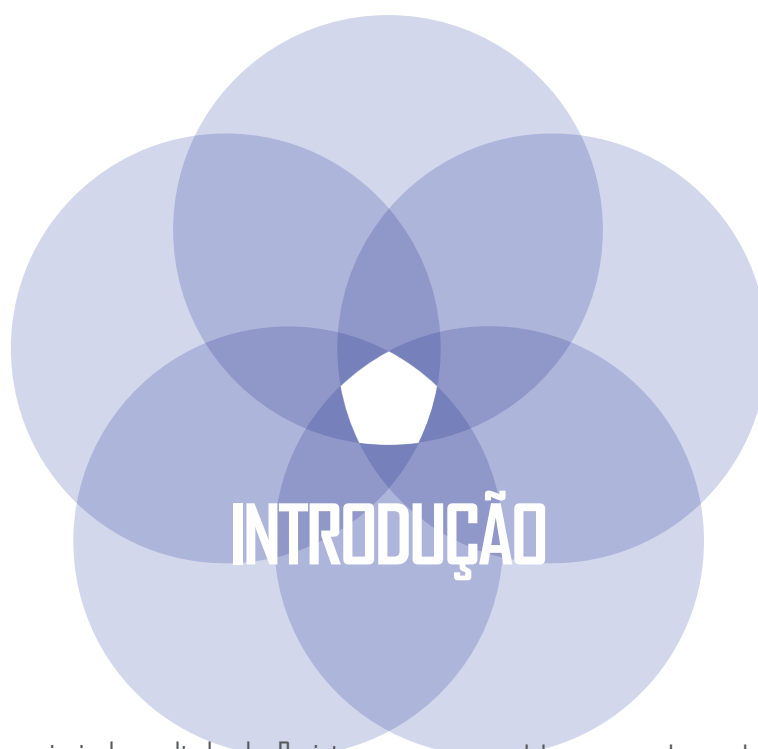
PSA: Competência pessoal, social e de aprender a aprender



CONTEÚDOS

I. INTRODUÇÃO	9
1. O PLANO MASTER	11
1.1. O que é o Plano MASTER?	11
1.2. Grupos-Alvo	12
1.3. Fundamentação e Metodologia	14
1.3.1. Preparação	14
1.3.2. Protocolo de experimentação	15
1.4. Como utilizá-lo?	18
2. RESULTADOS DE APRENDIZAGEM	19
P1 Auto-regulação	22
P2 Flexibilidade	23
S1 Empatia	24
S2 Comunicação	25
S3 Colaboração	27
L1 Capacidade de aprendizagem	28
L2 Pensamento Crítico	30
L3 Gestão da aprendizagem	32
L3 Managing learning	

3. MÓDULOS DE FORMAÇÃO	34
3.1. Tabela de correspondência entre Resultados de Aprendizagem e Módulos	34
3.2. Gestão do stress	36
3.3. Gestão individual da mudança	37
3.4. A criatividade para enfrentar os desafios	38
3.5. Empatia	39
3.6. Comunicação	40
3.7. Gestão de conflitos	41
3.8. Trabalho de equipa	42
3.9. Definição de motivação e objectivos de crescimento	43
3.10. Aprender a aprender	45
3.11. Pensamento crítico	47
4. MONITORIZAÇÃO, MÉTODOS E FERRAMENTAS DE AVALIAÇÃO	48
5. NECESSIDADES DE INCLUSÃO E ACOMODAÇÃO DAS DIFERENÇAS DE GÉNERO	49
Anexo 1:	
Lista de peritos externos que contribuem para a definição preliminar dos resultados de aprendizagem do Plano MASTER	51
Anexo 2:	
Relatórios nacionais sobre a primeira implementação do Plano MASTER	54



O PROJETO MASTER

O Plano MASTER é o principal resultado do Projeto MASTER, uma iniciativa Erasmus+ destinada a facilitar a participação de adultos pouco qualificados na educação, nas oportunidades de formação e no mercado de trabalho, desenvolvendo ou reforçando as suas competências pessoais, sociais e de aprender a aprender (competência PSA), definida como competência chave em 2018 pela Recomendação do Conselho sobre Competências Chave para a Aprendizagem ao Longo da Vida³.

A competência PSA inclui a capacidade de refletir sobre si próprio, gerir eficazmente o tempo e a informação, trabalhar com os outros de forma construtiva, permanecer resistente e gerir a sua própria aprendizagem e carreira. Inclui a capacidade de lidar com a incerteza e complexidade, aprender a aprender, apoiar o próprio bem-estar físico e emocional, manter a saúde física e mental, e ser capaz de levar uma vida consciente da saúde e orientada para o futuro, empatizar e gerir conflitos num contexto inclusivo e de apoio.

As principais ações que o projeto MASTER está a implementar para contribuir para a requalificação e, ao fazê-lo, capacitar os adultos pouco qualificados, são:

- conceção e acompanhamento de uma estratégia de proximidade, aplicando abordagens participativas em parceria com beneficiários adultos e intervenientes locais;
- adaptação e teste de ferramentas de auto-avaliação para permitir a identificação e reflexão sobre a competência PSA por subgrupos-alvo específicos pouco qualificados, identificados a nível nacional;
- conceção, teste, avaliação e validação de um

modelo para o desenvolvimento ou reforço da competência SSP para as categorias selecionadas dentro deste grupo de adultos pouco qualificados, com base num programa de aprendizagem à medida e no Plano MASTER, baseado numa abordagem de aprendizagem não formal e contextualizada;

- formação transnacional dirigida ao pessoal de EA sobre métodos e ferramentas para apoiar os beneficiários na realização da auto-avaliação e na identificação da lacuna de competências na esfera das competências de PSA;
- fornecimento de orientações às autoridades públicas e aos fornecedores de EA para a criação de políticas e disposições eficazes e renovadas para melhorar as oportunidades dos adultos desfavorecidos e pouco qualificados.

O projeto teve início em novembro de 2019 e terminará em abril de 2022, e é implementado por uma parceria que inclui as seguintes organizações:

- Coordenador do Projeto (PI) – FORMA.Azione srl, Itália
- P2 – Università degli Studi Roma Tre, Itália
- P3 – Scottish Wider Access Programme West SCIO, Reino Unido
- P4 – DOREA Educational Institute WTF, Chipre
- P5 – KERIGMA – Instituto de Inovação e Desenvolvimento Social de Barcelos, Portugal
- P6 – European Association for the Education of Adults, Bélgica

³ Recomendação do Conselho de 22 de Maio de 2018 sobre as competências-chave para a aprendizagem ao longo da vida - https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2018.189.01.0001.01.ENG&toc=OJ:C:2018:189:TOC

CAP. 1

O PLANO MASTER

1.1. O QUE É O PLANO MASTER?

O Plano MASTER é um programa ponte de atividades de aprendizagem à medida destinadas a adultos pouco qualificados, para facilitar e apoiar a sua participação em percursos educativos não formais e formais (ensino profissional ou superior) e no mercado de trabalho.

O Plano MASTER está centrado no desenvolvimento e/ou reforço da competência PSL que, tal como na definição da Comissão Europeia, representa uma vasta gama de competências que podem ser transversais entre empregos e sectores e que, favorecendo a auto-consciencialização, pode ser considerada a competência mais urgente a ser treinada para adultos pouco qualificados. Isto é apoiado também pelo aumento da atenção dos atores-chave da Aprendizagem ao Longo da Vida para as chamadas “competências transversais” ou “soft skills”, como demonstrado por duas iniciativas relevantes:

- o processo contínuo de melhoria em vigor para a hierarquia transversal de competências da ESCO⁴ (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations), a classificação multilingue europeia de Competências, Competências e Profissões;

- o projeto⁵ TRANSVAL-UE, destinado a explicitar os processos de validação das competências transversais adquiridas em contextos não formais e informais e a integrar as lições aprendidas nas políticas de validação e orientação.

Apesar destas iniciativas, a PSA continua a ser uma das competências-chave menos abordadas, tanto no contexto das prioridades institucionais como na definição de orientação, formação e instrumentos de avaliação pelos fornecedores que operam nos diferentes sectores da educação. Isto deve-se a dois fatores principais: o primeiro diz respeito à dificuldade de a abordar na educação e formação, através do planeamento de metodologias e conteúdos eficazes para o desenvolvimento de uma competência complexa, que está ligada à auto-consciencialização, auto-poder, e influenciada por experiências de vida e fases da vida (e é por isso que, por exemplo, a nível europeu, foram desenvolvidos cursos relevantes e recursos e cenários didáticos para jovens, enquanto que para adultos temos apenas algumas experiências)⁶; a segunda está

relacionada com a crença generalizada de que as competências definidas na competência PSA são traços inatos do carácter de uma pessoa (isto é, atitude positiva, flexibilidade, auto-regulação), pelo que não podem ser aprendidas e/ou os indivíduos não podem mudar a sua atitude para com elas, durante a sua própria vida. Isto leva naturalmente a uma espécie de resistência em enfrentar a PSA, tanto como sujeito de aprendizagem como na predisposição dos indivíduos.

Com o Plano MASTER, as organizações parceiras do projeto MASTER pretendem contribuir para um aumento da relevância das competências PSA entre os profissionais da Educação de Adultos e os decisores políticos, bem como alargar as oportunidades de desenvolvimento e/ou reforço para os adultos pouco

qualificados, definindo-as:

- detalhando os resultados esperados da aprendizagem no final da implementação do Plano;
- módulos de formação, incluindo os principais conteúdos e metodologias de aprendizagem não-formal/ exemplos de cenários didáticos que podem ser implementados, adaptados às necessidades individuais;
- ferramentas de monitorização e avaliação adequadas;
- recomendações específicas para abordar as necessidades de inclusão e, especificamente, a igualdade de género.

Como anexos, inclui também uma lista de peritos externos que contribuem para a definição preliminar dos resultados de aprendizagem do Plano MASTER.

1.2. GRUPOS-ALVO

O Plano MASTER dirige-se a adultos pouco qualificados, definidos como adultos com necessidade de reforçar competências básicas devido ao baixo nível de instrução (nível 0 a 2 ISCED) ou obsolescência de competências (nível 3+ ISCED). Idealmente, estes seriam os adultos que já participaram nas atividades de auto-avaliação, para assegurar a continuidade e a eficácia do processo de auto-consciencialização e empoderamento. Devido à pandemia de COVID, o lapso de tempo entre a realização destas sessões e as atividades de aprendizagem posterior aumentou, pelo que é possível que esses adultos ainda não estejam disponíveis.

Considerando que, durante a fase de planeamento, os parceiros já tinham identificado beneficiários específicos para cada país entre o alvo heterogéneo de adultos pouco qualificados, com base nos contextos sociais

e dos principais desafios que lhes são pedidos para enfrentar no âmbito do seu trabalho diário, os grupos-alvo do Plano MASTER foram definidos da seguinte forma. Em Itália, o grupo-alvo inclui adultos desempregados na Região da Umbria, onde FORMA.Azione está sediada, e especificamente:

- formadores participantes em cursos de Educação de Adultos e EFP organizados pela FORMA.Azione;
- utilizadores dos Serviços Públicos de Emprego, os desempregados de mais longa duração com antecedentes vulneráveis (pessoas com deficiências/ diferenças de aprendizagem, pessoas em recuperação da toxicod dependência, migrantes).
- 67,5% são homens, 32,5% são mulheres.

⁴ <https://ec.europa.eu/esco/portal>

⁵ Projeto co-financiado por Erasmus+ Programa da União Europeia - Id. n. 626147-EPP-I-2020-2-AT-EPPKA3-PI-POLICY- <https://www.facebook.com/transval.eu/>

⁶ <http://icaro-softskills.eu/>

Os beneficiários foram alcançados e envolvidos no projeto MASTER graças à cooperação com os profissionais que trabalham nos Serviços Públicos de Emprego Regional/Local, durante a experiência de auto-avaliação.

No Reino Unido, o grupo-alvo será os estudantes adultos a estudar num programa de acesso SWAPWest no West College Scotland em Renfrewshire, Escócia.

As características do grupo-alvo do SWAPWest incluem adultos que:

- que tenham estado fora do ensino formal durante pelo menos três anos;
- têm poucas ou nenhuma qualificações;
- residem nas áreas mais carenciadas económica e socialmente no Oeste da Escócia⁷.

As características específicas incluem o seguinte:

- 80% dos estudantes sem qualificações no Quadro Escocês de Crédito e Qualificações nível 6 (o nível mínimo para entrar no ensino superior na Escócia);
- 38% dos estudantes residem nas áreas 20% mais desfavorecidas da Escócia ;

- Mais de 50% dos estudantes do SWAP têm dependentes, o que é muito superior à população em geral;
- 82% dos estudantes são os primeiros da sua família a aceder ao ensino superior;
- 18% identificam como tendo uma deficiência;
- 9% de uma minoria étnica;
- 75% são mulheres, 25% são homens.

Em Chipre, os participantes incluem estudantes, trabalhadores, pessoas desempregadas e NEETs.

A maioria dos participantes são migrantes/requerentes de asilo/refugiados (55%), seguidos por desempregados de longa duração e pessoas portadoras de deficiência.

Em Portugal, o público alvo tem as seguintes características:

- adultos com idades compreendidas entre os 25 e 65 anos com antecedentes vulneráveis;
- maioria de adultos desempregados, com baixas qualificações;
- participação equilibrada de ambos os sexos;
- adultos desempregados, com empregos com baixos rendimentos.

⁷ Na Escócia, a privação económica e social é medida pelo Índice Escocês de Privação Múltipla (SIMD): uma medida numérica que identifica níveis de privação em 6.976 zonas geográficas na Escócia, sendo 1 a mais carenciada. Se uma área for identificada como "carenciada", isto significa que os seus habitantes terão provavelmente baixos rendimentos, e muito provavelmente não terão acesso a recursos e oportunidades, incluindo a educação. O SIMD mede o grau de privação de uma área em sete domínios: rendimento, emprego, educação, saúde, acesso a serviços, crime e habitação. As organizações que utilizam o SIMD concentram-se frequentemente nas zonas de dados divididas em percentagens de decilo ou quintil, por exemplo, 10% ou 20% das áreas mais carenciadas na Escócia. O SWAP aplica a percentagem quintil.

1.3. FUNDAMENTAÇÃO E METODOLOGIA

Ao permitir a conceção e a pilotagem de cursos à medida, o Plano MASTER concentra-se na construção de uma disposição mais integrada sobre a competência PSL, incluindo uma ênfase na centralidade do aluno, uma

maior adaptação da disposição às preferências do aluno, e maiores possibilidades de ligação em rede entre os principais atores e intervenientes da ALE.

1.3.1. PREPARAÇÃO

A fim de elaborar o Plano MASTER, em particular para compreender as necessidades individuais dos aprendentes, a parceria estabeleceu um quadro para permitir aos adultos pouco qualificados auto-identificarem-se e auto-avaliarem as suas competências PSA. A auto-avaliação MASTER envolveu cerca de 160 adultos pouco qualificados em Itália, Chipre, Portugal e Reino Unido, como protagonistas na identificação e avaliação da sua PSA, participando numa atividade piloto. A auto-avaliação foi realizada através de ferramentas específicas, já testadas para fins e grupos-alvo diferentes dos da MASTER, selecionadas e adaptadas a nível pedagógico pela Universidade de Roma Tre. As ferramentas foram administradas online, devido às restrições pandémicas da COVID-19, por profissionais de orientação, educação e formação, durante diferentes sessões destinadas a:

- introduzir o processo de auto-avaliação, os seus objetivos e as competências a serem avaliadas;
- executar a auto-avaliação individual, utilizando uma das ferramentas selecionadas;
- discutir com os utilizadores os resultados do processo de auto-avaliação, sintetizando os seus pontos fortes e as competências a serem melhoradas.

De facto, por um lado, os resultados da auto-avaliação são o ponto de partida do Plano MASTER, porque forneceram aos parceiros as necessidades individuais

de cada aprendente para reforçar e/desenvolver a sua competência de PSA; por outro lado, o processo de auto-avaliação, facilitando a auto-reflexão sobre as competências individuais adquiridas na experiência de vida, assim, através da educação formal, informal e não formal, já permitiu o desenvolvimento e reforço da competência de PSA, especialmente com referência às capacidades de auto-reflexão, gerindo eficazmente a informação, trabalhando com os outros de uma forma construtiva.

Uma vez recolhidas as necessidades de desenvolvimento/ reforço da PSA, os resultados da auto-avaliação foram partilhados com os Comitês Nacionais de Partes Interessadas em reuniões ad hoc, e com os profissionais externos que participaram na experiência através de uma Atividade de Aprendizagem pelos Pares (ou seja, Serviços Públicos de Emprego em Itália, Rede Nacional de Provedores de Educação de Adultos em Portugal) organizada para recolher sugestões para o desenvolvimento do Plano MASTER - ver o Anexo I para referências específicas.

Dados os resultados relevantes recolhidos da experiência de auto-avaliação, a importância atual das intervenções de Educação de Adultos na Agenda Política da UE, bem como o recente desenvolvimento da LifeComp como um quadro conceptual e não prescritivo relativamente a "Pessoal, Social e Aprender a Aprender", a ser aplicado para criar orientações flexíveis sobre metodologias de ensino para diferentes grupos etários e diferentes níveis

de aprendizagem, e para permitir adaptações específicas ao contexto das diferentes componentes do quadro, os parceiros decidiram então organizar uma Atividade de Aprendizagem Transnacional pelos Pares (PLA) de modo a partilhar as lições aprendidas com o teste das ferramentas de auto-avaliação da PSA e lançar as bases do Plano MASTER, começando a discutir o cenário de formação e os conteúdos a propor.

Na sequência destas atividades, os Resultados de Aprendizagem do Plano MASTER foram sistematizados com base na LifeComp⁸, o Quadro Europeu de Competência Pessoal, Social e Aprender a aprender, desenvolvido para estabelecer uma compreensão partilhada, e uma linguagem comum sobre a competência PSA e para iniciar um conjunto acordado de diretrizes para a implementação flexível dos currículos PSL, respeitando ao mesmo tempo o princípio de subsidiariedade europeu, ao abrigo do qual tanto a educação como a aprendizagem ao longo da vida se enquadram.

1.3.2. PROTOCOLO DE EXPERIMENTAÇÃO

Os parceiros em Itália, Reino Unido, Chipre e Portugal adotarão o mesmo modelo de aprendizagem nos diferentes países, adaptando-o aos diferentes contextos e grupos-alvo, podendo verificar a sua validade em toda a Europa, bem como o requisito mínimo para a sua transferibilidade para fornecedores de EA na Europa.

Para a implementação do Plano, são necessários os seguintes passos por parte dos parceiros:

- I. contatar os adultos que participaram no processo de auto-avaliação e verificar a sua disponibilidade, recrutando substitutos para os que já não estão disponíveis, assegurando que em cada país os participantes na implementação do Plano MASTER tenham pelo menos 30; quando alguns dos utilizadores acima mencionados não estiverem disponíveis

A estrutura LifeComp é uma ferramenta flexível a ser adaptada a diferentes contextos de aprendizagem e grupos-alvo, com o objetivo de apoiar o desenvolvimento da PSA no contexto. Apesar de se basear numa metodologia de investigação robusta que envolve vários peritos e partes interessadas para feedback em diferentes fases, a estrutura ainda não foi testada na prática. Assim, o Plano MASTER será uma das primeiras experiências de teste da LifeComp em Educação de Adultos, sendo capaz de o fazer:

implement tailored learning activities, focused on PSL;

- implementar atividades de aprendizagem à medida, centradas na PSA;
- avaliar o seu impacto, recebendo feedback tanto de utilizadores finais como de profissionais;
- fornecer dados contextualizados e informações sobre a aquisição de competências PSA por aprendentes adultos (principalmente os pouco qualificados) para informar a LifeComp de futuros desenvolvimentos.

porque a sua situação de emprego mudou ou por outras razões, a participação nas atividades-piloto de outros adultos que não participaram na experiência de auto-avaliação anterior deve ser permitida. De qualquer modo, estes novos participantes terão de realizar a auto-avaliação da PSA antes de participarem no Plano de MASTER à medida;

- II. redefinir com cada participante as competências a melhorar, partindo dos resultados da auto-avaliação e definindo os módulos de formação a frequentar. Considerando que não é possível abordar eficazmente quaisquer lacunas de competências no tempo disponível para a pilotagem do Plano MASTER (cerca de 3 meses), é necessário fazer uma seleção das competências a abordar para

- cada participante nos módulos de formação de acordo com dois critérios específicos: a relevância da(s) competência(s) para os aprendentes e a possibilidade de adquirir/aperfeiçoar essa competência no curto espaço de tempo disponível. Para tal, nesta fase é muito importante envolver eficazmente os aprendentes, certificando-se de que têm claro na sua mente o processo em que estão envolvidos e os seus resultados, também em termos de benefícios diretos esperados para eles: por esta razão, é essencial adaptar a comunicação dos profissionais de referência (incluindo conteúdos e a língua) aos diferentes alvos, tendo em mente os potenciais antecedentes desfavorecidos;
- III. com base nas etapas anteriores, elaborando o Plano MASTER para cada um dos participantes, incluindo a referência a Objetivos de Aprendizagem e módulos de formação, para que possam ter uma imagem clara sobre o objetivo desta nova experiência de aprendizagem;
 - IV. selecionar os peritos e formadores para realizar as atividades de aprendizagem com base nos seguintes critérios - experiência anterior no trabalho sobre competência PSA (ou numa das áreas abordadas pela PSA) - pelo menos 3 anos; experiência anterior no serviço de formação/orientação para adultos pouco qualificados - pelo menos 3 anos;
 - V. em conjunto com estes peritos e formadores, planejar em pormenor e organizar os cursos para implementar os módulos de formação propostos de forma flexível (em presença, em linha ou num ambiente misto), de acordo com as necessidades dos grupos-alvo e com as mudanças nos contextos nacionais emergentes devido à situação da COVID-19;
 - VI. ter o cuidado de permitir que os participantes internalizem os resultados da aprendizagem através de metodologias ativas de aprendizagem, e a possibilidade de pôr imediatamente em prática o que aprenderam em exercícios práticos ou jogos de papéis/cenários reais, de modo a obter informação e sensibilização sobre os seus desempenhos reais e resultados de aprendizagem, aumentar a sua auto-estima e, ao mesmo tempo, motivá-los a aprender e melhorar continuamente as suas competências;
 - VII. apoiar os aprendentes na reflexão sobre os benefícios/vantagens práticos que obtiveram e como estes podem conduzir à identificação, reconhecimento e validação da aprendizagem não formal e informal, também através da emissão de microcreditos⁹;
 - VIII. ministrar os cursos sobre os seis princípios-chave da Andragogia¹⁰:
 - Autoconceito. Os alunos adultos são autónomos, independentes e auto-dirigidos;
 - Aprender com a experiência. Os adultos trazem a sua experiência como um rico recurso de aprendizagem, pelo que a aprendizagem tem de ser centrada no utilizador, partindo da sua experiência, do seu ponto de vista. A experiência de pessoas adultas tem de ser reforçada.
 - Prontidão para aprender. Os adultos estão interessados em temas de aprendizagem que lhes interessam, pelo que a sua prontidão para aprender está altamente correlacionada com o uso que podem fazer do que aprenderam. Com referência a este aspeto, pode ser muito importante reforçar a ligação dos processos de aprendizagem e competências a serem adquiridas com o mundo do trabalho.
 - Orientação para a Aprendizagem. A orientação para a aprendizagem dos adultos tende a inclinar-se para ser orientada para as tarefas, centrada na vida e centrada nos problemas;
 - Motivação para aprender. Os adultos são mais motivados por fatores pessoais internos do

- que por fatores externos;
- Necessidade de Saber. Os aprendentes adultos têm a necessidade de saber o valor do que estão a aprender e saber o porquê da necessidade de os aprender;
- IX. Antes de iniciar cada módulo, prevendo práticas específicas de acolhimento para fazer o utilizador sentir-se à vontade e construir relações fiáveis e pequenas comunidades entre os participantes e entre estes e os profissionais de EA, que possam durar para além das atividades de formação, assegurando um sentido de pertença e perspetivas comuns de aprendizagem futura;
- X. Dado que os resultados dos testes do Plano MASTER vão dar-nos orientações específicas para a implementação da formação, em termos de tempo (sessão/horas) e métodos específicos de entrega adequados para abordar a competência PSA, na presente fase sugere-se apenas prever, para cada módulo, com exceção das sessões de formação específicas, uma indução ao Projeto MASTER e aos seus objetivos e para a introdução e realização de atividades, e outra para o acompanhamento e avaliação, de modo a que os aprendentes possam estar cientes do seu percurso, da sua atitude de aprender a aprender e do progresso;
- XI. Enquanto realizam atividades, envolvendo os utilizadores através da previsão de atividades e metodologias baseadas na aprendizagem, reflexão e avaliação pelos pares, bem como as que facilitam a auto-reflexão, o que é essencial para o desenvolvimento da competência PSA;
- XII. Além de realizar atividades durante sessões

de formação interativas, os participantes devem receber tarefas “de casa” - também sob a forma de realizar de forma diferente, possivelmente melhor, tarefas de rotina para promover a aprendizagem independente e assumir a responsabilidade pelo auto-desenvolvimento;

- XIII. No final da formação, convidando cada utilizador a criar um plano de ação individual, incluindo objetivos específicos a serem alcançados com referência ao acesso a uma educação superior e/ou ao mercado de trabalho, as ações a serem tomadas e o caminho para monitorizar os progressos alcançados, também em termos de aprendizagem e para reformular os objetivos, se necessário.

A pilotagem do Plano MASTER será validada como se segue:

- avaliando a eficácia e o impacto das atividades do projeto na obtenção dos resultados de aprendizagem definidos, através de metodologias e ferramentas específicas de avaliação (incluindo as ferramentas de auto-avaliação utilizadas como experiências e a troca de lições aprendidas entre os parceiros através da atividade de Aprendizagem pelos Pares);

- Registando a experiência para modelar os principais elementos de sustentabilidade, reutilizabilidade e escalabilidade do Plano MASTER. Em particular, para que o Plano MASTER seja replicado por outras organizações de educação de adultos em toda a Europa, os conteúdos e metodologias de formação são definidos da forma mais flexível possível para permitir a todos aceder e beneficiar das conclusões da experiência piloto.

⁸ Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. e Cabrera Giraldez, M., *LifeComp: O Quadro Europeu para a Competência Pessoal, Social e Aprender a Aprender a Aprender*, EUR 30246 PT, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2020, ISBN 978-92-76-19418-7, doi:10.2760/302967, JRC120911

⁹ https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area/a-european-approach-to-micro-credentials_en

¹⁰ Knowles, Malcolm S. e Associados. *Andragogia em Ação: Aplicação dos Princípios Modernos da Educação de Adultos*. São Francisco: Jossey-Bass, 1985.

1.4. COMO UTILIZÁ-LO?

O Plano MASTER foi concebido como uma ferramenta prática e flexível, que pode ser adaptada às diferentes necessidades emergentes dos adultos que precisam de identificar, desenvolver ou reforçar a sua competência PSA para serem mais ativos, motivados, autoconscientes e autoconfiantes na abordagem da aprendizagem futura, dos desafios sociais e do mercado de trabalho.

De facto, é possível utilizar o Plano MASTER como fonte de informação sobre como abordar a PSA na Educação de Adultos, com referência a diferentes grupos-alvo pouco qualificados/vulneráveis: resultados de aprendizagem, módulos de formação, metodologias e ferramentas podem ser adaptados a diferentes necessidades, contextos e propósitos, combinando-os ou escolhendo um único. Além disso, os módulos de formação podem ser utilizados para orientação permanente na Educação de Adultos, permitindo aos aprendentes adultos compreenderem tanto o significado da competência de PSA como o seu nível de competência, os seus pontos fortes e as suas necessidades de melhoria antes de escolherem ou iniciarem um percurso de formação de atualização/requalificação; finalmente, os mesmos módulos podem ser utilizados como atividade preliminar para a identificação, validação e certificação da aprendizagem não formal e informal e para diminuir a resistência à própria formação, quando frequentemente

os adultos pouco qualificados tiveram experiências negativas na escola.

É por isso que o documento está disponível também em formato word, e é possível adaptá-lo mencionando as alterações e conservando logotipos de projetos e de financiamento em quaisquer versões personalizadas. É possível utilizar o Plano MASTER no seu formato publicado, em conformidade com o regulamento Creative Commons.

Recomenda-se que as orientações (incluídas) e os materiais de formação sejam implementados em conjunto com formadores e profissionais de EA e, em cooperação com intervenientes externos, de modo a melhorar a sensibilização e as competências de toda a comunidade de prática que trabalha para a capacitação e reativação de adultos pouco qualificados.

Recomenda-se que sejam implementadas orientações (incluídas) e materiais de formação em conjunto com formadores e profissionais de EA e, em cooperação com intervenientes externos, de modo a melhorar a sensibilização e as competências de toda a comunidade de prática que trabalha para a capacitação e reativação de adultos pouco qualificados.

CAP. 2

RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

Os resultados da aprendizagem são declarações do que um aprendente sabe, compreende e é capaz de fazer no final de um processo de aprendizagem, definido em termos de conhecimentos, aptidões e competências (Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional - Cedefop), com base na abordagem adotada pelo Quadro Europeu de Qualificações (QEQ).

Em geral, e especialmente no Plano MASTER, os Resultados de Aprendizagem são funcionais para declarar explicitamente objetivos de aprendizagem e tornar os participantes adultos conscientes do que aprenderam, e capazes de comunicar o que sabem e são capazes de fazer. Tornam também mais fácil refletir sobre o que sabem e acompanhar o seu processo de aprendizagem e os resultados de referência, melhorando a auto-confiança, auto-estima e motivação.

Como mencionado no parágrafo anterior, os Resultados de Aprendizagem do Plano MASTER foram concebidos com base nas definições, descritores e conteúdos incluídos na LifeComp¹¹, o quadro europeu de competência Pessoal, Social e Aprender a Aprender, de acordo com:

- os resultados do processo de auto-avaliação implementado pelos parceiros do projeto MASTER nos seus países, que destacaram quais das competências e dos descritores de referência incluídos no quadro são efetivamente relevantes para os utilizadores MASTER;
- a possibilidade real de os aprendentes adquirirem/aperfeiçoarem a(s) competência(s) específica(s) através de percursos de formação curtos, levados a cabo num período de tempo específico.

¹¹ "A LifeComp é composta por três áreas de competência interligadas: 'Pessoal', 'Social', e 'Aprender a aprender'. Cada área inclui três competências: Auto-regulação, Flexibilidade, Bem-estar (Área Pessoal), Empatia, Comunicação, Colaboração (Área Social), Crescimento mental, Pensamento crítico, e Gestão da aprendizagem (Área Aprender a Aprender). Cada competência tem, por sua vez, três descritores que geralmente correspondem ao modelo de "consciência, compreensão, ação". Estes não devem ser entendidos como uma hierarquia de diferentes níveis de relevância, em que alguns são pré-requisitos para outros. Pelo contrário, todos eles devem ser considerados complementares e necessários."

Assim, ao conceber os Resultados de Aprendizagem do Plano MASTER, todos os três aspetos específicos da PSA foram considerados relevantes:

- para o pessoal, o Plano MASTER, Auto-regulação e Flexibilidade foram tomados em consideração;
- com referência à área social, as três competências

relacionadas foram abordadas (Empatia, Comunicação, Colaboração);

- sobre a área de aprendizagem, concentrámo-nos nas três competências, que se relacionam com estratégias de aprendizagem ao longo da vida e competências de gestão de carreiras.

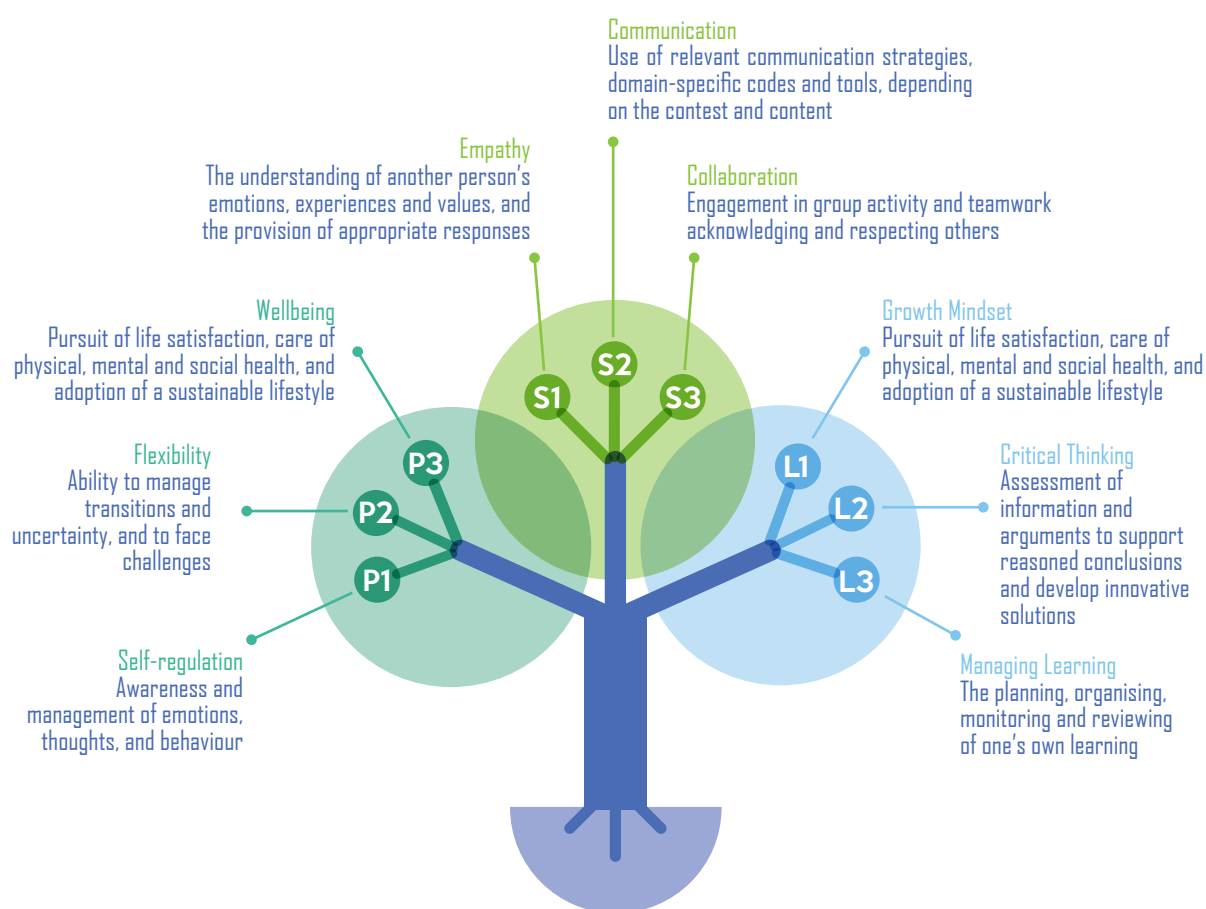


FIGURE1. LIFECOMP AT A GLANCE

Por conseguinte, os códigos, definições e descritores incluídos nos resultados da aprendizagem descritos são

inteiramente retirados do quadro da LifeComp e, em particular, da tabela seguinte:

AREA	COMPETENCES	DESCRIPTORS
PERSONAL	P1 Self-Regulation Awareness and management of emotions, thoughts and behaviour	P1.1 Awareness and expression of personal emotions, thoughts, values, and behaviour
		P1.2 Understanding and regulating personal emotions, thoughts, and behaviour, including stress responses
		P1.3 Nurturing optimism, hope, resilience, self-efficacy and a sense of purpose to support learning and action
	P2 Flexibility Ability to manage transitions and uncertainty, and to face challenges	P2.1 Readiness to review opinions and courses of action in the face of new evidence
		P2.2 Understanding and adopting new ideas, approaches, tool and actions in responseto changing contexts
		P2.3 Managing transitions in personal life, social participation, work and learning pathways, while making conscious choices and setting goals
	P3 Wellbeing Pursuit of life satisfaction, care of physical, mental and social health, and adoption of a sustainable lifestyle	P3.1 Awareness that individual behaviour, personal characteristics and social and environmental factors influence health and wellbeing
		P3.2 Understanding potential risks for wellbeing, and using reliable informationn and services for health and social protection
		P3.3 Adoption of a sustainable lifestyle that respects the environment, and the physical and mental wellbeing of self and others, while seeking and offering social support
SOCIAL	S1 Empathy The understanding of another person's emotions, experiences and values, and the provision of appropriate responses	S1.1 Awareness of another person's emotions and experiences, and values
		S1.2 Understanding another person's emotions and experiences, and the ability to proactively take their perspective
		S1.3 Responsiveness to another person's emotions and experiences, being conscious that group belonging influences one's attitude
	S2 Communication Use of relevant communication strategies, domain-specific codes and tools, depending on the context and content	S2.1 Awareness of the need for a variety of communication strategies, language registers, and tools that are adapted to context and content
		S2.2 Understanding and managing interactions and conversations in different socio-cultural contexts and domain-specific situations
		S2.3 Listening to others and engaging in conversations with confidence, assertiveness, clarity and reciprocity, both in personal and social contexts
	S3 Collaboration Engagement in group activity and teamwork acknowledging and respecting others	S3.1 Intention to contribute to the common good and awareness that others may have different cultural affiliations, backgrounds, beliefs, values, opinions or personal circumstances
		S3.2 Understanding the importance of trust, respect for human dignity and equality, coping with conflicts and negotiating disagreements to build and sustain fair and respectful relationships
		S3.3 Fair sharing of tasks, resources and responsibility within a group taking into account its specific aim; eliciting the expression of different views and adopting a systemic approach
LEARNING TO LEARN	L1 Growt mindset Belief in one's and others' potential to continuously learn and progress	L1.1 Awareness and confidence in one's own and others' abilities to learn, improve and achieve with work and dedication
		L1.2 Understanding that learning is a lifelong process that requires openness, curiosity and determination
		L1.3 Reflecting on other people's feedback s well ason successful and unsuccessful experiences to continue developing one's potential
	L2 Critical thinking Assessment of information and arguments to support reasoned conclusions and develop innovative solutions	L2.1 Awareness of potential biases in the data and one's personal limitations, while collecting valid and reliable information and ideas from diverse and reputable sources
		L2.2 Comparing, analysing, assessing and synthesising data, information, ideas, and media messages in order to drawlogical conclusions
		L2.3 Developing creative ideas, synthesising and combining concepts and information from different sources in view of solving problems
	L3 Managing learning The planning, organising, monitoring and reviewing of one's own learning	L3.1 Awareness of one's own learning interests, processes and preferred strategies, including learning needs and required support
		L3.2 Planning and implementing learning goals, strategies, resources and processess
		L3.3 Reflecting on assessing purposes, processes and outcomes of learning and knowledge constructions, establishing relationships across domains

P1 AUTO-REGULAÇÃO

Area: Pessoal

Definição:

Sensibilização e gestão das emoções, pensamentos e comportamentos

Indicador selecionado:

PI.2 Compreender e regular as emoções, pensamentos e comportamentos pessoais, incluindo as respostas ao stress

CONHECIMENTO

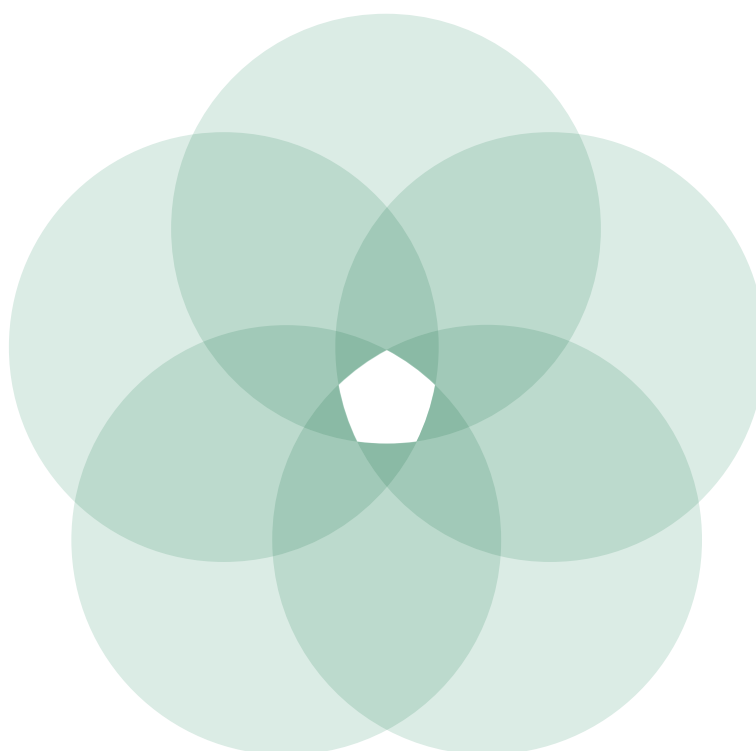
- O que são as emoções e o seu papel em contextos pessoais e profissionais
- A relação entre as emoções e o stress
- Estratégias para o bem-estar emocional

HABILIDADES

- Rotular as emoções e interpretar o seu significado contextual
- Descrição de sentimentos complexos (por exemplo, experimentar sentimentos mistos)
- Identificar as formas como as emoções, pensamentos e valores influenciam o comportamento
- Adotar uma atitude positiva ao lidar com as emoções e sentimentos

COMPETÊNCIAS / RESULTADOS ESPERADOS

Ser capaz de regular emoções, pensamentos e comportamentos pessoais, incluindo respostas ao stress.



P2 FLEXIBILIDADE

Area: Pessoal

Definição:

Gerir as transições e incertezas, e enfrentar os desafios

Indicador selecionado:

P2.1 Prontidão para rever opiniões e cursos de ação face a novas provas

CONHECIMENTO

- A interpretação dos dados e informações do contexto
- A identificação dos próprios hábitos
- O local de controlo e a mudança de ponto de vista
- Como responder / reagir ao feedback

HABILIDADES

- Identificar novos dados disponíveis e circunstâncias em mudança em contextos pessoais e profissionais
- Identificar a necessidade de modificar as próprias ações, opiniões, modo de fazer as coisas ou planos pessoais, explorar novas situações com abertura
- Entender, negociar e ponderar diferentes pontos de vista sobre um tema específico
- Refletir e reagir adequadamente ao feedback positivo e negativo

COMPETÊNCIAS / RESULTADOS ESPERADOS

Ser capaz de enfrentar abertamente as mudanças, e gerir o medo da mudança, através da revisão das opiniões e das linhas de ação.

Area: Pessoal

Definição:

Gerir as transições e a incerteza, e enfrentar os desafios

Indicador selecionado:

P2.2 Compreender e adotar novas ideias, abordagens, ferramentas e ações em resposta a contextos em mudança

CONHECIMENTO

- A dimensão individual e global dos desafios atuais: a Agenda do Desenvolvimento Sustentável para 2030
- Criatividade e pensamento lateral
- Custos e benefícios da mudança
- Oportunidades e ameaças na utilização de novas tecnologias

HABILIDADES

- Identificar situações que requerem uma mudança
- Identificar quais as estratégias que levam/não levam a um resultado desejado
- Identificar e adotar novas ideias, ferramentas ou formas de fazer as coisas
- Tirar partido das novas tecnologias ao lidar com as mudanças

COMPETÊNCIAS / RESULTADOS ESPERADOS

Ser capaz de gerar soluções alternativas para antecipar e responder à mudança.

S1 EMPATIA

Area: social

Definição:

A compreensão das emoções, experiências e valores de outra pessoa, e o fornecimento de respostas adequadas

Indicador selecionado:

SI.1 Sensibilização para as emoções, experiências e valores de outra pessoa

HABILIDADES

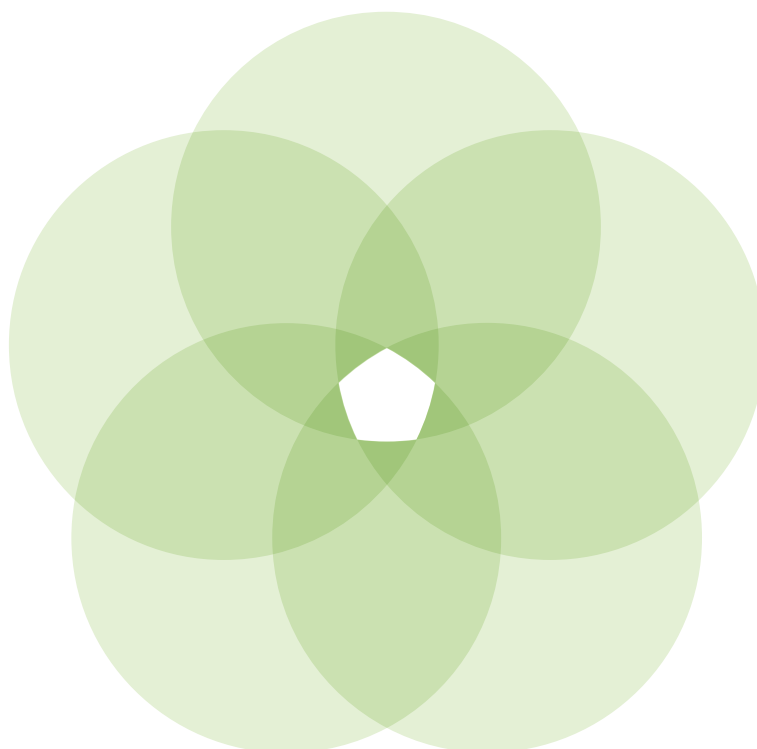
- O que são emoções
- Comunicação verbal, não verbal e paraverbal
- Diferenças interculturais

COMPETÊNCIAS

- Identificar, rotular e descrever as próprias emoções
- Leitura de sinais não verbais como tom de voz, gestos, e expressões faciais
- Reconhecendo e aceitando diferentes culturas, valores e experiências como uma riqueza

COMPETÊNCIAS / RESULTADOS ESPERADOS

Ser capaz de reconhecer as emoções nos outros.



S2 COMUNICAÇÃO

Area: social

Definição:

A utilização de estratégias de comunicação relevantes, códigos e instrumentos específicos do domínio, em função do contexto e do conteúdo

Indicador selecionado:

S2.1 Sensibilização para a necessidade de uma variedade de estratégias de comunicação, registos linguísticos e ferramentas adaptadas ao contexto e ao conteúdo

CONHECIMENTO

- O processo de comunicação
- Estratégias de comunicação (verbais, não verbais, visuais ou mistas)
- Registos de comunicação
- Escuta ativa

HABILIDADES

- Identificar diferentes estratégias de comunicação e registos para serem utilizados em diferentes situações
- Identificar as características e necessidades do público
- Entendendo o contexto em que a comunicação tem lugar
- Definir o objetivo da comunicação
- Identificar as ferramentas que transmitem a mensagem

COMPETÊNCIAS / RESULTADOS ESPERADOS

Poder modular mensagens, tendo em conta a audiência, o tipo de relação com o orador, o contexto em que a

Area: social

Definição

A utilização de estratégias de comunicação relevantes, códigos e instrumentos específicos do domínio, em função do contexto e do conteúdo

Indicador selecionado:

S2.2 Compreender e gerir as interações e conversas em diferentes contextos socioculturais e situações específicas de domínio

CONHECIMENTO

- Contextos de comunicação: dimensões sociais, culturais, psicológicas, espaciais e temporais
- O papel do património cultural na comunicação
- Estratégias para mudar a perspetiva de cada um
- Escuta ativa

HABILIDADES

- Definir o contexto social e cultural da comunicação
- Entender o património cultural e a sua influência na forma de perceber o mundo
- Mudar temporariamente para outra perspetiva
- Ouvir ativamente os outros

COMPETENCES / EXPECTED RESULTS

To be able to engage in communication in multi-cultural settings, by adapting the communication style to different socio-cultural contexts.

/S2 COMUNICAÇÃO

Area: social

Definição:

A utilização de estratégias de comunicação relevantes, códigos e instrumentos específicos do domínio, em função do contexto e do conteúdo

Indicador selecionado:

S2.3 Ouvir os outros e dialogar com confiança, assertividade, clareza e reciprocidade, tanto em contextos pessoais como sociais

CONHECIMENTO

- Fundamentos de comunicação assertiva
- Gestão de conflitos
- Falar em público

HABILIDADES

- Monitorizar a própria comunicação verbal e não verbal de uns e de outros
- Mostrar interesse e ouvir a mensagem na íntegra
- Respeitando a sua vez para intervir
- Clarificar, resumir e dar feedback à mensagem do outro
- Compreendendo a relevância do preconceito de confirmação, especialmente em ambientes online

COMPETÊNCIAS / RESULTADOS ESPERADOS

Ser capaz de ouvir os outros e de se envolver em conversas com confiança, assertividade, clareza e reciprocidade, tanto em contextos pessoais como sociais.

S3 COLABORAÇÃO

Area: social

Definição:

Envolvimento em atividades de grupo e trabalho de equipa, reconhecendo e respeitando os outros

Indicador Selecionado:

S3.1 Intenção de contribuir para o bem comum e consciência de que outros podem ter diferentes filiações culturais, origens, crenças, valores, opiniões ou circunstâncias pessoais

CONHECIMENTO

- Conceitos de grupo, posição, papel
- Comportamentos individuais e coletivos
- Dinâmica de grupo
- Clima Organizacional
- Gestão de conflitos

HABILIDADES

- Encorajar e facilitar as contribuições uns dos outros
- Intercâmbio de recursos e processamento de informação
- Fornecendo um ao outro feedback para melhorar o desempenho nas tarefas e responsabilidades
- Desafiando as conclusões e o raciocínio uns dos outros, a fim de promover uma maior compreensão dos problemas
- Estar motivado a lutar pelo benefício mútuo

COMPETÊNCIAS / RESULTADOS ESPERADOS

Ser capaz de colaborar e criar sinergias, enfrentando e tirando partido da diversidade.

L1 CAPACIDADE DE APRENDIZAGEM

Area: Aprender a aprender

Definição:

A crença no seu próprio potencial e no dos outros para aprender e progredir continuamente

Indicador selecionado:

LI.1 Consciência e confiança nas próprias capacidades e nas dos outros para aprender, melhorar e alcançar com trabalho e dedicação

CONHECIMENTO

- Plano de crescimento individual e de desenvolvimento profissional
- Estratégias para estabelecer motivação e objetivos
- Estratégias para a análise de falhas

HABILIDADES

- Definir e explicitar as principais motivações e objetivos da pessoa com referência ao seu próprio crescimento pessoal e desenvolvimento profissional
- Análise de falhas na recolha de dados relevantes sobre as necessidades de melhoria
- Definindo as tarefas a realizar para o crescimento individual e desenvolvimento profissional e escolhendo a melhor estratégia para as realizar

COMPETÊNCIAS / RESULTADOS ESPERADOS

Ser capaz de definir um plano de desenvolvimento pessoal e profissional.

Area: Aprender a aprender

Definição:

A crença no seu próprio potencial e no dos outros para aprender e progredir continuamente

Indicador selecionado:

LI.2 Compreender que a aprendizagem é um processo vitalício que requer abertura, curiosidade e determinação

CONHECIMENTO

- Aprendizagem ao longo da vida, requalificação e requalificação
- Educação de adultos formal, não formal e informal
- Estratégias para estabelecer objetivos de aprendizagem

HABILIDADES

- Compreender o valor da aprendizagem ao longo da vida
- Análise de oportunidades de requalificação e requalificação na educação formal, não formal e informal de adultos
- Definir os objetivos de aprendizagem de curto e longo prazo

COMPETÊNCIAS / RESULTADOS ESPERADOS

Ser capaz de definir um plano de requalificação e requalificação.

Area: Aprender a aprender

Definição:

A crença no seu próprio potencial e no dos outros para aprender e progredir continuamente

Indicador selecionado:

LI.3 Refletir sobre o feedback de outras pessoas, bem como sobre experiências bem e mal sucedidas para continuar a desenvolver o seu potencial

CONHECIMENTO

- Resultados da aprendizagem
- Aprendizagem experimental
- Gestão do feedback

HABILIDADES

- Analisar experiências bem e mal sucedidas para compreender o que funcionou e o que não funcionou
- Pedir ativamente feedback, permitindo que as pessoas aprendam com a experiência
- Refletir sobre os resultados da aprendizagem
- Mitigar possíveis sentimentos de raiva, derrota, insegurança, preocupação, incompetência ou defensiva que surgem devido ao feedback negativo

COMPETÊNCIAS / RESULTADOS ESPERADOS

Ser capaz de lidar com contratempos, falhas e feedback negativo e aprender com eles, e avançar eficazmente.

L2 PENSAMENTO CRÍTICO

Area: Aprender a aprender

Definição:

A avaliação da informação e dos argumentos para apoiar conclusões fundamentadas e desenvolver soluções inovadoras

Indicador selecionado:

L2.1 Consciência de potenciais enviesamentos de dados e das suas limitações pessoais, enquanto se recolhem informações e ideias válidas e fiáveis de fontes diversas e respeitáveis

CONHECIMENTO

- Viés cognitivo na avaliação da informação (viés de confirmação, viés de disponibilidade, viés de crença, etc.)
- Verificação de fatos

HABILIDADES

- Identificar as limitações e os preconceitos no próprio conhecimento
- Verificação da credibilidade de uma fonte, avaliando a sua exatidão, fiabilidade e autoridade

COMPETÊNCIAS / RESULTADOS ESPERADOS

Ser capaz de lidar com contratemplos, falhas e feedback negativo e aprender com eles, e avançar eficazmente.

Area: Aprender a aprender

Definição:

A avaliação da informação e dos argumentos para apoiar conclusões fundamentadas e desenvolver soluções inovadoras

Indicador selecionado:

L2.2 Comparar, analisar, avaliar e sintetizar dados, informações, ideias e mensagens dos meios de comunicação social, a fim de tirar conclusões lógicas

CONHECIMENTO

- Falsas notícias em ambientes on-line
- Ferramentas para verificação de factos e desmascaramento

HABILIDADES

- Fazer perguntas para avaliar se um argumento faz sentido ou não
- Análise e comparação de fontes de dados, informação e conteúdo digital
- Análise e comparação de dados, informação e conteúdos digitais propriamente ditos

COMPETÊNCIAS / RESULTADOS ESPERADOS

Ser capaz de avaliar a informação, ideias e mensagens dos media de uma forma crítica, com referência específica a ambientes em linha.

Definição:

A avaliação da informação e dos argumentos para apoiar conclusões fundamentadas e desenvolver soluções inovadoras

Indicador selecionado:

L2.3 Desenvolver ideias criativas, sintetizando e combinando conceitos e informações de diferentes fontes com vista à resolução de problemas

CONHECIMENTO

- Estratégias e métodos para a resolução criativa de problemas
- Situações e “hábitos das mentes” que fomentam ou limitam a criatividade individual

HABILIDADES

- Analisar, sintetizar, reorganizar e redefinir ideias, fazer um balanço das divergências de pensamento
- Usando a imaginação e a intuição
- Adotar uma atitude lúdica para explorar novas ideias
- Gerar um pensamento metafórico

COMPETÊNCIAS / RESULTADOS ESPERADOS

Ser capaz de encontrar ideias inovadoras ou alternativas para a resolução de problemas.

L3 GESTÃO DA APRENDIZAGEM

Área: Aprender a aprender

Definição:

O planeamento, organização, monitorização e revisão da própria aprendizagem

Indicador selecionado:

L3.1 Consciência dos próprios interesses de aprendizagem, processos e estratégias preferidas, incluindo necessidades de aprendizagem e apoio necessário

CONHECIMENTO

- Estratégias e ferramentas de auto-avaliação e análise das necessidades (ou seja, ferramentas de auto-avaliação)
- O processo de aprendizagem
- Estratégias individuais de aprendizagem

HABILIDADES

- Identificar as próprias necessidades e interesses de aprendizagem, bem como os objetivos de aprendizagem
- Identificar e analisar os próprios processos de aprendizagem e estratégias preferidas

COMPETÊNCIAS / RESULTADOS ESPERADOS

Ser capaz de planear a sua própria aprendizagem.

Área: Aprender a aprender

Definição:

O planeamento, organização, monitorização e revisão da própria aprendizagem

Indicador selecionado:

L3.2 Planeamento e implementação de objetivos, estratégias, recursos e processos de aprendizagem

CONHECIMENTO

- Estratégias de aprendizagem no contexto
- Gestão do tempo na aprendizagem
- Metodologias e ferramentas para monitorizar a compreensão e execução de uma tarefa de aprendizagem

HABILIDADES

- Determinar qual das estratégias de aprendizagem conhecidas se adequaria melhor ao objetivo, e atribuir os recursos adequados para o atingir
- Gerir o tempo na aprendizagem
- Gerar perguntas para monitorizar o nível de compreensão de uma tarefa de aprendizagem
- Analisar o desempenho durante a execução da tarefa de aprendizagem
- Perseverar numa estratégia de aprendizagem bem-sucedida ou modificar uma que não esteja a funcionar

COMPETÊNCIAS / RESULTADOS ESPERADOS

Ser capaz de implementar e monitorizar a sua própria atividade de aprendizagem.

Definição:

O planeamento, organização, monitorização e revisão da própria aprendizagem

Indicador selecionado:

L3.3 Reflexão e avaliação dos objetivos, processos e resultados

CONHECIMENTO

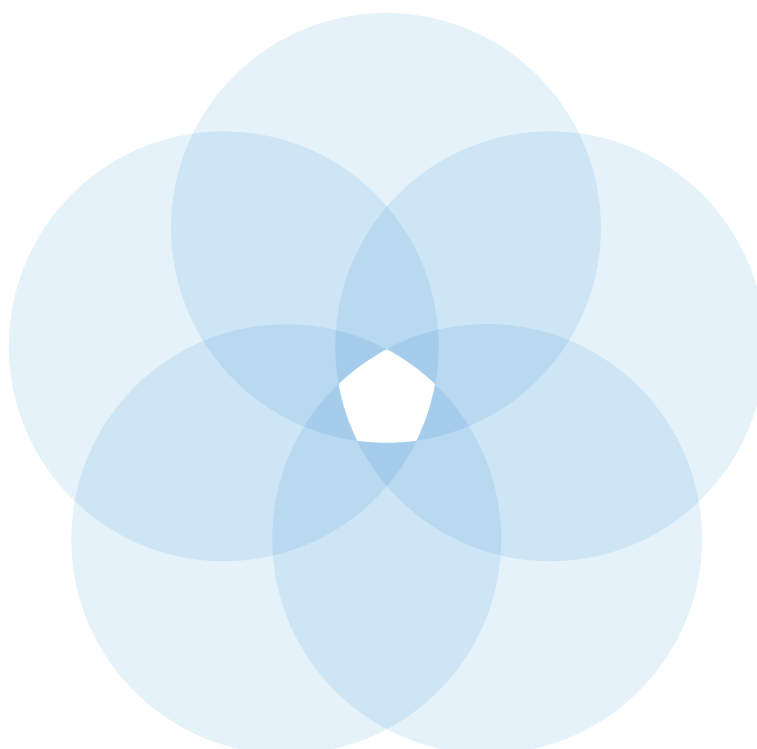
- Estratégias, metodologias e ferramentas para a avaliação formativa
- Auto-avaliação e avaliação pelos pares

SKILLS

- Reflecting on and evaluating the learning outcomes
- Identifying possible errors in the learning process and self-correcting them
- Adjusting learning strategies and tasks for better learning outcomes, as well as planning and redesigning new ones

COMPETÊNCIAS / RESULTADOS ESPERADOS

Ser capaz de avaliar os processos, estratégias e resultados de aprendizagem implementados.



CAP. 3

MÓDULOS DE FORMAÇÃO

3.1. TABELA DE CORRESPONDÊNCIA ENTRE RESULTADOS DE APRENDIZAGEM E MÓDULOS

Para cada um dos Resultados de Aprendizagem LifeComp selecionados, os seguintes módulos de formação descrevem as características essenciais que uma ação de formação específica deve ter para assegurar o desenvolvimento das competências de referência nos aprendentes, em termos de conteúdos, e de metodologia/configuração de ensino e aprendizagem.

Os módulos de formação são concebidos como precursores para apoiar a implementação e o desenvolvimento da LifeComp, contribuindo para explicitar tanto aos indivíduos como às organizações porquê, quando e como podem pôr em prática o quadro. Representam exemplos práticos de como a LifeComp pode ser utilizada para a aprendizagem ao longo da vida no domínio da aprendizagem não formal.

Devido a este objetivo, os módulos de formação incluem também exemplos de cenários e recursos didáticos:

estes foram recolhidos com o objetivo de colocar à disposição dos praticantes de EAE algumas ferramentas de ensino/aprendizagem que são flexíveis e prontas a serem adaptadas ou desenvolvidas em função do contexto e dos antecedentes dos aprendentes, contribuindo para desenvolver uma oferta personalizada para diferentes grupos de adultos pouco qualificados. Nesta perspetiva, o Plano MASTER pode também representar um repositório vivo de recursos e cenários a explorar e enriquecer graças à experimentação do Plano MASTER na aprendizagem e avaliação. De fato, os recursos e cenários incluídos nesta primeira versão do Plano MASTER estão em língua inglesa para que possam ser facilmente adaptados e desenvolvidos a partir de profissionais que trabalham em diferentes países europeus.

RESULTADOS DA APRENDIZAGEM	MÓDULOS DE FORMAÇÃO
P1 Autocontrolo	Gestão do stress
P2 Flexibilidade	Gestão individual da mudança Criatividade para enfrentar desafios Estabelecer motivação e objetivos de crescimento
S1 Empatia	Empatia
S2 Comunicação	Comunicação Gestão de conflitos
S3 Colaboração	Gestão de conflitos Trabalhar num ambiente de equipa
P1 Flexibility	Gestão individual da mudança Estabelecer motivação e objectivos de crescimento Aprender a aprender
L2 Critical thinking	Criatividade para enfrentar desafios
L3 Managing learning	Estabelecer motivação e objectivos de crescimento Aprender a aprender Pensamento crítico

3.2. GESTÃO DO STRESS

RESULTADOS DE APRENDIZAGEM ABORDADOS

PI. Auto-regulação - Sensibilização e gestão das emoções, pensamentos e comportamentos

PI.1 Compreender e regular as emoções, pensamentos e comportamentos pessoais, incluindo as respostas ao stress

CONTEÚDOS

Gestão das emoções

Estratégias para o bem-estar emocional

METODOLOGIAS SUGERIDAS

DESEMPENHO DE PAPÉIS

Simulação de situações da vida real que requerem a gestão de emoções e stress, sendo também um meio para aferir o desempenho real individual.

REAÇÕES EM TEMPO REAL

Partilha das reações em tempo real dos alunos após assistir a um vídeo ou a uma mini-palestra. Isto ajuda-os a refletir sobre as suas reações e a considerar novos pontos de vista.

BRAINSTORMING

Os aprendentes apresentam ideias e afixam-nas num quadro, de modo a gerar novas ideias e soluções em torno de um domínio específico de interesse, eliminando a inibição.

CENÁRIO

De preferência em presença. O módulo de formação também pode ser entregue online através do software principal disponível para o ensino à distância (i.e. Zoom)..

EXEMPLOS DE CENÁRIOS E RECURSOS DIDÁTICOS

[Understanding Emotions – pag.15](#)

[Understanding Emotions – pag.15](#)

[The stress scale – pag.19](#)

[Metaphors Have Feelings – pag.21](#)

[Mentimeter](#)

3.3. GESTÃO INDIVIDUAL DA MUDANÇA

RESULTADOS DE APRENDIZAGEM ABORDADOS

P2. Flexibilidade - Gerir transições e incerteza, e enfrentar desafios

P2.1 Prontidão para rever opiniões e linhas de ação face a novas provas

L1. Mentalidade de crescimento - a crença no seu próprio potencial e no dos outros para aprender e progredir continuamente

L1.1 Sensibilização e confiança nas próprias capacidades e nas dos outros para aprender, melhorar e alcançar com trabalho e dedicação

L1.3 Refletir sobre o feedback de outras pessoas, bem como sobre experiências bem e mal-sucedidas para continuar a desenvolver o seu potencial

CONTEÚDOS

Objetivos individuais e local de controlo

Gestão do feedback e dos dados de contexto

Gestão da mudança a nível individual

METODOLOGIAS SUGERIDAS

LINHA DE IDEIAS

Escolha uma pergunta que tenha um leque de respostas, e depois pergunte aos alunos em que posição se encontram - literalmente, organizando-se depois numa linha (real ou virtual), com base no espectro de respostas em que se encontram.

DESEMPENHO DE PAPÉIS

Simulação de situações da vida real que requerem enfrentar mudanças, sendo também um meio para aferir o desempenho real individual.

REAÇÕES EM TEMPO REAL

Partilha das reações em tempo real dos alunos após assistir a um vídeo ou a uma mini-palestra. Isto ajuda-os a refletir sobre as suas reações e a considerar novos pontos de vista.

BRAINSTORMING

Os aprendentes apresentam ideias e afixam-nas num quadro, de modo a gerar novas ideias e soluções em torno de um domínio específico de interesse, eliminando a inibição.

CENÁRIO

De preferência em presença. O módulo de formação também pode ser entregue online através do software principal disponível para o ensino à distância (i.e. Zoom).

EXEMPLOS DE CENÁRIOS E RECURSOS DIDÁTICOS

[Hot air balloon](#)

[Understanding my journey Toolkit – pag.60](#)

[S.M.A.R.T. GOALS Questions – pag. 7](#)

[The wheel of life – pag. 9](#)

[GROW model – pag. 10](#)

[Scaling – pag. 13](#)

[Mentimeter](#)

3.4. A CRIATIVIDADE PARA ENFRENTAR OS DESAFIOS

ADDRESSED LEARNING OUTCOME/S

P2. Flexibilidade - Gerir transições e incerteza, e enfrentar desafios

P2.2 Compreender e adotar novas ideias, abordagens, ferramentas e ações em resposta a contextos em mudança

L2. Pensamento crítico - A avaliação de informação e argumentos para apoiar conclusões fundamentadas e desenvolver soluções inovadoras

L2.3 Desenvolver ideias criativas, sintetizar e combinar conceitos e informações de diferentes fontes a fim de resolver problemas

CONTEÚDOS

A Agenda do Desenvolvimento Sustentável para 2030

Criatividade e pensamento lateral

Novas tecnologias para enfrentar novos desafios

Estratégias e métodos para a resolução criativa de problemas

Situações e “hábitos das mentes” que fomentam ou limitam a criatividade individual

METODOLOGIAS SUGERIDAS

LINHA DE IDEIAS

Escolha uma pergunta que tenha um leque de respostas, e depois pergunte aos alunos em que posição se encontram - literalmente, organizando-se depois numa linha (real ou virtual), com base no espectro de respostas em que se encontram.

BRAINSTORMING

Os aprendentes apresentam ideias e afixam-nas num quadro, de modo a gerar novas ideias e soluções em torno de um domínio específico de interesse, eliminando a inibição.

DISCUSSÕES DE GRUPO

Oportunidades de discussão aberta em pequenos grupos, criados aleatoriamente, que proporcionam uma oportunidade mais eficaz de participação.

DADOS PARA A RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS

Atribuição de um estudo de caso a aprendentes que, por sua vez, fazem sentido dos dados e utilizam os recursos disponíveis para resolver o caso.

CENÁRIO

De preferência em presença. O módulo de formação também pode ser entregue online através do software principal disponível para o ensino à distância (i.e. Zoom).

EXEMPLOS DE CENÁRIOS E RECURSOS DIDÁTICOS

[Sustainable development agenda](#)

[Good life goals](#)

[Card game](#)

[Creative storytelling](#)

[Finish the story](#)

[Understanding my journey Toolkit – pag.125-143](#)

[IN-EDU lesson plan – Module 8: participation and communities](#)

[Mentimeter](#)

3.5. EMPATIA

RESULTADOS DE APRENDIZAGEM ABORDADOS

SI. Empatia - A compreensão das emoções, experiências e valores de outra pessoa, e o fornecimento de respostas adequadas

SI.2 Sensibilização para as emoções, experiências e valores de outra pessoa

CONTEÚDOS

As emoções

Comunicação verbal, não-verbal e para-verbal

Diferenças interculturais

METODOLOGIAS SUGERIDAS

LINHA DE IDEIAS

Escolha uma pergunta que tenha um leque de respostas, e depois pergunte aos alunos em que posição se encontram - literalmente, organizando-se depois numa linha (real ou virtual), com base no espectro de respostas em que se encontram.

BRAINSTORMING

Os aprendentes apresentam ideias e afixam-nas num quadro, de modo a gerar novas ideias e soluções em torno de um domínio específico de interesse, eliminando a inibição.

JOGO DE PAPÉIS

Simulação de situações da vida real que requerem empatia, sendo também um meio para aferir o desempenho real individual.

REAÇÕES EM TEMPO REAL

Partilha das reações em tempo real dos alunos após assistir a um vídeo ou a uma mini-palestra. Isto ajuda-os a refletir sobre as suas reações e a considerar novos pontos de vista.

CENÁRIO

De preferência em presença. O módulo de formação também pode ser entregue online através do software principal disponível para o ensino à distância (i.e. Zoom).

EXEMPLOS DE CENÁRIOS E RECURSOS DIDÁTICOS

[Empathy Map Canvas – pag.12](#)

[Understanding Emotions – pag.15](#)

[Metaphors Have Feelings – pag.21](#)

[Understanding my journey Toolkit – pag.44, pag.49](#)

[T-KIT 4 Intercultural Learning – pag.49](#)

[Mentimeter](#)

3.6. COMUNICAÇÃO

RESULTADOS DE APRENDIZAGEM ABORDADOS

S2. Comunicação - A utilização de estratégias de comunicação relevantes, códigos e ferramentas específicas do domínio, dependendo do contexto e do conteúdo

S2.1 Sensibilização para a necessidade de uma variedade de estratégias de comunicação, registos linguísticos e ferramentas adaptadas ao contexto e ao conteúdo

S2.2 Compreender e gerir as interações e conversas em diferentes contextos socioculturais e situações específicas de domínio

S2.3 Ouvir os outros e dialogar com confiança, assertividade, clareza e reciprocidade, tanto em contextos pessoais como sociais

CONTEÚDOS

O processo de comunicação

Estratégias e registos de comunicação

Contextos de comunicação

Estratégias para mudar a perspetiva de cada um

Escuta ativa

Falar em público

METODOLOGIAS SUGERIDAS

DESEMPENHO DE PAPÉIS

Simulação de situações da vida real que requerem a gestão da comunicação, sendo também um meio para aferir o desempenho real do indivíduo.

Alinhamento de ideias

Escolha uma pergunta que tenha um leque de respostas, e depois pergunte aos alunos em que posição se encontram - literalmente, organizando-se depois numa linha (real ou virtual), com base no espectro de respostas em que se encontram.

BRAINSTORMING

Os aprendentes apresentam ideias e afixam-nas num quadro, de modo a gerar novas ideias e soluções em torno de um domínio específico de interesse, eliminando a inibição.

REAÇÕES EM TEMPO REAL

Partilha das reações em tempo real dos alunos após assistir a um vídeo ou a uma mini-palestra. Isto ajuda-os a refletir sobre as suas reações e a considerar novos pontos de vista.

CARTOGRAFIA DE EMPATIA

Pegar na história de uma personagem/pessoa famosa e fazer com que os alunos explorem mais profundamente, escrevendo o que esta pessoa diz, pensa, faz e sente, de modo a mergulharem noutra ponto de vista.

CENÁRIO

De preferência em presença. O módulo de formação também pode ser entregue online através do software principal disponível para o ensino à distância (i.e. Zoom).

EXEMPLOS DE CENÁRIOS E RECURSOS DIDÁTICOS

[Euroclio Teachers Guide – pag. 18-28](#)

[Understanding my journey Toolkit – pag.38-59](#)

[Active listening](#)

[Mentimeter](#)

3.7. GESTÃO DE CONFLITOS

RESULTADOS DE APRENDIZAGEM ABORDADOS

S2. Comunicação - A utilização de estratégias de comunicação relevantes, códigos e ferramentas específicas do domínio, dependendo do contexto e do conteúdo

S2.3 Ouvir os outros e dialogar com confiança, assertividade, clareza e reciprocidade, tanto em contextos pessoais como sociais

S3. Colaboração - Envolvimento em atividades de grupo e trabalho de equipa, reconhecendo e respeitando os outros

S3.1 Intenção de contribuir para o bem comum e consciência de que outros podem ter diferentes filiações culturais, origens, crenças, valores, opiniões ou circunstâncias pessoais

CONTEÚDOS

O que é o conflito?

Conflitos e os seus atores

Estratégias para a gestão de conflitos

METODOLOGIAS SUGERIDAS

DESEMPENHO DE PAPÉIS

Simulação de situações da vida real que requerem a gestão de conflitos, sendo também um meio para aferir o desempenho real individual.

BRAINSTORMING

Os aprendentes apresentam ideias e afixam-nas num quadro, de modo a gerar novas ideias e soluções em torno de um domínio específico de interesse, eliminando a inibição.

REAÇÕES EM TEMPO REAL

Partilha das reações em tempo real dos alunos após assistir a um vídeo ou a uma mini-palestra. Isto ajuda-os a refletir sobre as suas reações e a considerar novos pontos de vista

CENÁRIO

De preferência em presença. O módulo de formação também pode ser entregue online através do software principal disponível para o ensino à distância (i.e. Zoom).

EXEMPLOS DE CENÁRIOS E RECURSOS DIDÁTICOS

[Learning material on interpersonal conflict: Rahim's model](#)

[T-Kit – Youth transforming conflict – pag.164-266](#)

[Labs for managing conflicts](#)

[Mentimeter](#)

3.8. TRABALHO DE EQUIPA

RESULTADOS DE APRENDIZAGEM ABORDADOS

S3. Colaboração - Envolvimento em atividades de grupo e trabalho de equipa, reconhecendo e respeitando os outros
S3.1 Intenção de contribuir para o bem comum e consciência de que outros podem ter diferentes filiações culturais, origens, crenças, valores, opiniões ou circunstâncias pessoais

CONTEÚDOS

Conceitos de grupo, posição e papel

Dinâmica de grupo

METODOLOGIAS SUGERIDAS

DESEMPENHO DE PAPÉIS

Simulação de situações da vida real que requerem a gestão de conflitos, sendo também um meio para aferir o desempenho real do indivíduo.

BRAINSTORMING

Os aprendentes apresentam ideias e afixam-nas num quadro, de modo a gerar novas ideias e soluções em torno de um domínio específico de interesse, eliminando a inibição.

REAÇÕES EM TEMPO REAL

Partilha das reações em tempo real dos alunos após assistir a um vídeo ou a uma mini-palestra. Isto ajuda-os a refletir sobre as suas reações e a considerar novos pontos de vista.

DISCUSSÕES DE GRUPO

Oportunidades de discussão aberta em pequenos grupos, criados aleatoriamente, que proporcionam uma oportunidade mais eficaz de participação.

TÉCNICA DO QUEBRA-CABEÇAS

Os alunos recebem uma “peça do puzzle” que precisam de resolver sozinhos, depois precisam de colaborar com outros alunos para finalmente completarem o puzzle: desta forma, os alunos compreendem o seu papel em todo o processo, fazendo tanto trabalho individual como em colaboração.

CENÁRIO

De preferência em presença. O módulo de formação também pode ser entregue online através do software principal disponível para o ensino à distância (i.e. Zoom).

EXEMPLOS DE CENÁRIOS E RECURSOS DIDÁTICOS

[Understanding my journey Toolkit – pag.145-165](#)

[Mentimeter](#)

3.9. DEFINIÇÃO DE MOTIVAÇÃO E OBJECTIVOS DE CRESCIMENTO

RESULTADOS DE APRENDIZAGEM ABORDADOS

P2. Flexibilidade - Gerir transições e incerteza, e enfrentar desafios

P2.1 Prontidão para rever opiniões e linhas de ação face a novas provas

L1. Mentalidade de crescimento - a crença no seu próprio potencial e no dos outros para aprender e progredir continuamente

L1.1 Sensibilização e confiança nas próprias capacidades e nas dos outros para aprender, melhorar e alcançar com trabalho e dedicação

L1.3 Refletir sobre o feedback de outras pessoas, bem como sobre experiências bem e mal-sucedidas para continuar a desenvolver o seu potencial

L3. Gerir a aprendizagem - O planeamento, organização, monitorização e revisão da própria aprendizagem

L3.1 Consciência dos próprios interesses, processos e estratégias preferenciais de aprendizagem, incluindo as necessidades de aprendizagem e o apoio necessário

CONTEÚDOS

Plano de crescimento pessoal e desenvolvimento profissional

Estratégias para estabelecer motivação e objetivos

Ferramentas de auto-avaliação e análise das necessidades (ou seja, ferramentas de auto-avaliação)

Estratégias para a análise de falhas

Processo de aprendizagem e resultados

Estratégias individuais de aprendizagem

Gestão de feedbacks

METODOLOGIAS SUGERIDAS

APRENDIZAGEM BASEADA EM PROBLEMAS

Uma pedagogia centrada no aluno, permitindo aos adultos aprender sobre um assunto através da experiência de resolução de um problema em aberto.

AUTO-AVALIAÇÃO

Utilizar ferramentas de auto-avaliação, com referência específica à competência PSL, para compreender que competências foram adquiridas graças a experiências de aprendizagem formal, não formal e informal, bem como a necessidade de melhoria.

AVALIAÇÃO PELOS PARES

Processo que envolve os alunos em assumir a responsabilidade de avaliar o trabalho dos seus pares em relação a critérios de avaliação específicos e dar feedback como pares.

JOGO DE PAPÉIS

Simulação de situações da vida real que requerem a gestão de conflitos, sendo também um meio para aferir o desempenho real individual.

BRAINSTORMING

Os aprendentes apresentam ideias e afixam-nas num quadro, de modo a gerar novas ideias e soluções em torno de um domínio específico de interesse, eliminando a inibição.

REAÇÕES EM TEMPO REAL

Partilha das reações em tempo real dos alunos após assistir a um vídeo ou a uma mini-palestra. Isto ajuda-os a refletir sobre as suas reações e a considerar novos pontos de vista.

DISCUSSÕES DE GRUPO

Oportunidades de discussão aberta em pequenos grupos, criados aleatoriamente, que proporcionam uma oportunidade mais eficaz de participação.

CENÁRIO

De preferência em presença. O módulo de formação também pode ser entregue online através do software principal disponível para o ensino à distância (i.e. Zoom).

EXEMPLOS DE CENÁRIOS E RECURSOS DIDÁTICOS

[QPCC - Questionario di Percezione delle proprie Competenze e Convinzioni](#)

[Competence Cards for immigration counselling](#)

[Competence assessment cards for low skilled adults](#)

[Mistakes - The Best Way To Learn? - pag.20](#)

[Hot air balloon](#)

[Understanding my journey Toolkit - pag.60](#)

[S.M.A.R.T. GOALS Questions - pag. 7](#)

[The wheel of life - pag. 9](#)

[GROW model - pag. 10](#)

[Scaling - pag. 13](#)

[Europass](#)

[Mentimeter](#)

3.10. APRENDER A APRENDER

RESULTADOS DE APRENDIZAGEM ABORDADOS

L1. Mentalidade de crescimento - a crença no seu próprio potencial e no dos outros para aprender e progredir continuamente

L1.2 Compreender que a aprendizagem é um processo para toda a vida que requer abertura, curiosidade e determinação

L3. Gerir a aprendizagem - o planeamento, organização, monitorização e revisão da própria aprendizagem

L3.2 Planificação e implementação de objetivos, estratégias, recursos e processos de aprendizagem

L3.3 Refletir e avaliar objetivos, processos e resultados

CONTEÚDOS

Aprendizagem ao longo da vida, requalificação e requalificação

Educação de adultos formal, não formal e informal

Estratégias para estabelecer objetivos de aprendizagem

Validação da aprendizagem não formal e informal

Estratégias de aprendizagem no contexto

Gestão do tempo na aprendizagem

Metodologias e ferramentas para monitorizar a compreensão e execução de uma tarefa de aprendizagem

Estratégias, metodologias e ferramentas para a avaliação formativa

Auto-avaliação e avaliação pelos pares

METODOLOGIAS SUGERIDAS

APRENDIZAGEM BASEADA EM PROBLEMAS

Uma pedagogia centrada no aluno, permitindo aos adultos aprender sobre um assunto através da experiência de resolução de um problema em aberto.

AUTO-AVALIAÇÃO

Utilizar ferramentas de auto-avaliação, com referência específica à competência PSL, para compreender que competências foram adquiridas graças a experiências de aprendizagem formal, não formal e informal, bem como a necessidade de melhoria.

AVALIAÇÃO PELOS PARES

Processo que envolve os alunos em assumir a responsabilidade de avaliar o trabalho dos seus pares em relação a critérios de avaliação específicos e dar feedback como pares.

Jogo de papéis

Simulação de situações da vida real que requerem a gestão de conflitos, sendo também um meio para aferir o desempenho real individual.

BRAINSTORMING

Os aprendentes apresentam ideias e afixam-nas num quadro, de modo a gerar novas ideias e soluções em torno de um domínio específico de interesse, eliminando a inibição.

REAÇÕES EM TEMPO REAL

Partilha das reações em tempo real dos alunos após assistir a um vídeo ou a uma mini-palestra. Isto ajuda-os a refletir sobre as suas reações e a considerar novos pontos de vista.

DISCUSSÕES DE GRUPO

Oportunidades de discussão aberta em pequenos grupos, criados aleatoriamente, que proporcionam uma oportunidade mais eficaz de participação.

CENÁRIO

De preferência em presença. O módulo de formação também pode ser entregue online através do software principal disponível para o ensino à distância (i.e. Zoom).

EXEMPLOS DE CENÁRIOS E RECURSOS DIDÁTICOS

[QPCC - Questionario di Percezione delle proprie Competenze e Convinzioni](#)

[Competence Cards for immigration counseling](#)

[Competence assessment cards for low skilled adults](#)

[DER Building skills for life and engaging low-skilled adults in learning](#)

[Non formal learning in a nutshell](#)

[European Strategic Guide for fostering participation and raising awareness on validation of learning outcomes of non-formal and informal learning](#)

[EAEA Policy Paper – Learning and Skills for Adults in Europe](#)

[Europass](#)

[Euroguidance](#)

[Mentimeter](#)

3.11. PENSAMENTO CRÍTICO

RESULTADOS DE APRENDIZAGEM ABORDADOS

L2. O pensamento crítico - a avaliação de informação e argumentos para apoiar conclusões fundamentadas e desenvolver soluções inovadoras

L2.1 Sensibilização para potenciais preconceitos nos dados e limitações pessoais, enquanto se recolhem informações e ideias válidas e fiáveis de fontes diversas e respeitáveis

L2.2 Comparar, analisar, avaliar e sintetizar dados, informações, ideias e mensagens dos meios de comunicação social, a fim de tirar conclusões lógicas

CONTEÚDOS

Viés cognitivo na avaliação da informação (viés de confirmação, viés de disponibilidade, viés de crença, etc.)

Verificação de fatos

Falsas notícias em ambientes on-line

Ferramentas para verificação de fatos e descodificação

METODOLOGIAS SUGERIDAS

APRENDIZAGEM BASEADA EM PROBLEMAS

Uma pedagogia centrada no aluno, permitindo aos adultos aprender sobre um assunto através da experiência de resolução de um problema em aberto.

JOGO DE PAPÉIS

Simulação de situações da vida real que requerem a gestão de conflitos, sendo também um meio para aferir o desempenho real individual.

BRAINSTORMING

Os aprendentes apresentam ideias e afixam-nas num quadro, de modo a gerar novas ideias e soluções em torno de um domínio específico de interesse, eliminando a inibição.

REAÇÕES EM TEMPO REAL

Partilha das reações em tempo real dos alunos após assistir a um vídeo ou a uma mini-palestra. Isto ajuda-os a refletir sobre as suas reações e a considerar novos pontos de vista.

DISCUSSÕES DE GRUPO

Oportunidades de discussão aberta em pequenos grupos, criados aleatoriamente, que proporcionam uma oportunidade mais eficaz de participação.

CENÁRIO

De preferência em presença. O módulo de formação também pode ser entregue online através do software principal disponível para o ensino à distância (i.e. Zoom).

EXEMPLOS DE CENÁRIOS E RECURSOS DIDÁTICOS

[PRACTICE project – Module 2: Critical thinking](#)

[PRACTICE project – Module 3: Digital Awareness](#)

[IN EDU project – Module 2: Information Disorders](#)

[IN EDU project – Training support materials](#)

[InVID verification plug-in](#)

[Mentimeter](#)

CAP. 4

MONITORIZAÇÃO, MÉTODOS E FERRAMENTAS DE AVALIAÇÃO

O processo de monitorização e avaliação são particularmente relevantes na implementação do Plano MASTER, considerando que são funcionais ao processo de auto-consciencialização e auto-poder como base do desenvolvimento/reforço das competências PSA: é necessário acompanhar os aprendentes para primeiro ter uma imagem clara do seu progresso e como estes têm impacto na sua participação social e no mercado de trabalho; assim, para os tornar conscientes do seu progresso, para os tornar capazes de explorar e melhorar a experiência do Plano MASTER na sua futura formação e experiência profissional, bem como para explicar a base para a seguinte validação das competências adquiridas. Para alcançar estes objetivos, os processos de acompanhamento e avaliação serão realizados de acordo com os seguintes métodos e ferramentas:

- discussão preliminar dos resultados de aprendizagem pretendidos durante a introdução às atividades, para que os beneficiários estejam conscientes do seu percurso de aprendizagem;
- administração preliminar e após a implementação individual do Plano MASTER, das ferramentas já testadas para auto-avaliação de competências PSA na fase anterior do projeto, ou seja, QPCC - Questionario di Percezione delle proprie Competenze e Convinzioni, Cartões de Competência para aconselhamento sobre imigração. Cartões

de avaliação de competências para adultos pouco qualificados, Vi@ exploração e ProfilPass, de modo a tornar evidente ao aprendente as mudanças nos resultados obtidos com referência aos pontos fortes e/ou competências PSA a melhorar, e também para avaliar o impacto real da experiência de aprendizagem na competência PSA a nível individual e coletivo;

- no final de cada sessão de formação, encorajando os aprendentes a refletir sobre o seu percurso de aprendizagem e desenvolvimento, isto é, 1. mantendo um diário de estudo ou um diário de bordo; 2. registando a sua revelação mais reveladora ou maior pergunta; 3. desenhando uma imagem que represente o que aprenderam durante a aula, de modo a visualizar a sua compreensão e olhar para a sua aprendizagem de uma perspetiva diferente.
- administrando questionários de feedback para avaliar a satisfação dos beneficiários com a organização de referência das atividades de formação, formação, conteúdos, metodologias didáticas e recursos;
- administração de questionários de feedback para investigar a perceção dos utilizadores sobre a melhoria da sua competência PSA e a utilidade da experiência MASTER para a sua vida futura.



CAP.
5

NECESSIDADES DE INCLUSÃO E ACOMODAÇÃO DAS DIFERENÇAS DE GÉNERO

Os adultos pouco qualificados, devido aos seus antecedentes culturais, profissionais e sociais, podem ser vítimas de múltiplas discriminações ou ficar presos em estereótipos que dificultam o seu auto-conhecimento e processo de auto-poder. É por isso que o Plano MASTER inclui medidas específicas para satisfazer a necessidade de inclusão de grupos-alvo, bem como para cuidar e reforçar as diferenças de género.

INCLUSÃO

- Conteúdos de formação bem como recursos e cenários didáticos tendo em consideração, promovendo e reforçando a igualdade, diversidade e inclusão.
- A combinação de módulos a serem incluídos nos Planos MASTER individuais são concebidos ad-hoc, considerando as necessidades de cada aluno.
- Acesso adequado a locais para atividades de aprendizagem em presença por pessoas com deficiência, bem como ambiente digital para pessoas com necessidades educativas especiais
- Apoio a pessoas que não têm competências linguísticas suficientes para frequentar os cursos, fornecendo um membro adicional do pessoal para apoio de tutoria.
- Fornecimento de métodos/ferramentas de aprendizagem intergeracionais para reforçar a importância de incluir pessoas de diferentes idades no mesmo ambiente de aprendizagem, de modo a tirar partido dos diferentes estilos e origens de aprendizagem, e facilitar a criação de pequenas comunidades dentro das quais os indivíduos podem crescer e beneficiar uns aos outros com apoio e competências.

DIFERENÇAS DE GÊNERO

- Estabelecer o calendário das atividades do Plano MASTER tendo em conta a necessidade de um equilíbrio formação-vida, especialmente para as mulheres, que são frequentemente as principais cuidadoras nas famílias;
- Promover uma reflexão coletiva sobre como organizar a participação das mulheres na formação, partilhando princípios e disposições práticas para conciliar os seus papéis de aprendentes e prestadores de cuidados, o que também é relevante para outros nesta posição;
- Capacitar as mulheres para destacar as competências que possuem, explicando onde as desigualdades de género estão presentes e podem ser aplicadas na sociedade e no mercado de trabalho;
- Sensibilizar as mulheres para a importância das competências que desenvolveram, com referência específica ao seu papel de cuidadoras quando estas podem ser tidas como garantidas em certas culturas e não consideradas importantes no mundo do trabalho (como sugerido, por exemplo, por Riccarda Zezza, CEO da Life Base Value (<https://lifeed.io/en/>));
- Na prestação de formação e na recolha de dados de avaliação, cuidando das diferenças de género (incluindo LGBTQ+), estereótipos e preconceitos com referência específica ao acesso ao mundo do trabalho e da educação;
- Em exemplos práticos, as aulas e workshops devem considerar a igualdade de género como uma questão-chave na educação e no mercado de trabalho, levando a uma potencial discriminação das mulheres.



ANEXO 1

LISTA DE PERITOS EXTERNOS QUE CONTRIBUEM PARA A DEFINIÇÃO PRELIMINAR DOS RESULTADOS DE APRENDIZAGEM DO PLANO MASTER

ANNEX 1 - LIST OF EXTERNAL EXPERTS CONTRIBUTING TO THE PRELIMINARY DEFINITION OF THE MASTER PLAN LEARNING OUTCOMES

FORMA.Azione - Itália

Formadores

Luisa Longetti - Serviços Públicos de Emprego de Perugia
Eleonora Marchetti - Serviços Públicos de Emprego de Perugia
Marta Montanari - Serviços Públicos de Emprego de Perugia

Vittoria Morrichini - Serviços Públicos de Emprego - Il Cerchio
Francesca Poliziani - Serviços Públicos de Emprego - Il Cerchio
Emanuela Fortunati - Serviços Públicos de Emprego - Il Cerchio

Chiara Marinelli - Serviços Públicos de Emprego - ASAD
Francesco Pierotti - Serviços Públicos de Emprego - ASAD
Cristina Roncigli - Serviços Públicos de Emprego - ASAD
Giulio Tironzelli - Serviços Públicos de Emprego - ASAD

Adele Palestra - ACTL

Intervenientes

Daniela Ermini - EPALE Itália
Patrizia Garista - INDIRE
Emilio Porcaro - RIDAP
Gabriella Dodero - RUIAP
Patrizia Bertoni - Fórum Nacional do Terceiro Sector
Mauro Francia - CPIA Perugia
Tiziana Melani - CPIA Perugia
Gabriele De Veris - Bibliotecas Municipais de Perugia

SWAPWest - Escócia

Formadores

Neil Croll, Chefe da Participação Alargada, Universidade de Glasgow
Julie Maxwell, Diretora de Aprendizagem & Aptidões (Cuidados, Educação, Desporto & Aptidão), Colégio Ayrshire
Myra Sisi, Diretora Associada, Colégio South Lanarkshire
Stephanie McKendry, Chefe da Igualdade de Acesso e Inclusão, Universidade de Strathclyde
Carolyn Laird, Assistente de Aprendizagem e Ensino Principal, North College Lanarkshire
Andrew Shea, College Connect Manager, Universidade de Glasgow Caledonian
Shona Barrie, Diretora de Admissões e Acesso, Universidade de Stirling
Marcus Ross, Vice-Diretor de Planeamento e Recrutamento, Universidade do Oeste da Escócia.
John Rafferty, Assistente do Diretor de Saúde e Bem-estar, Glasgow Clyde College
Cathy McNab, Assistant Principal Performance and Skills, West College Scotland
Peter Brown, Diretor de Planeamento e Desempenho e Curriculum, Glasgow Kelvin College

Intervenientes

Paula Christie, ex-estudante de SWAP
James Burns, ex-estudante de SWAP
Gordon Murray, Chefe de Secção, West College Scotland
Jade Cumming, Professora, West College Scotland,
Amy Angus, Palestrante, Glasgow Kelvin College
Charlene McKinnon, Professora, West College Scotland,
Muriel Alexander, Coordenadora de Desenvolvimento, Comunidade Escocesa de Profissionais de Acesso e Participação,
Universidade de Stirling



ANEXO 2

RELATÓRIOS NACIONAIS SOBRE A PRIMEIRA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO MASTER

Este capítulo descreve a atividade de teste do Plano MASTER que foi levada a cabo dentro da organização parceira.

País: Itália

O relatório descreve a atividade de teste do Plano MASTER que foi realizada no âmbito da organização parceira FORMA.Azione

1. INFORMAÇÃO GERAL

1.1 CONTEXTO DA PRIMEIRA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO MESTRE

O Plano MASTER foi testado no âmbito das atividades e das relações da FORMA.Azione, fornecedor de educação de adultos a trabalhar em Itália, e localizada na região da Úmbria.

Os testes foram realizados na capital da Região da Úmbria, Perugia, e nas cidades de Gubbio e Spoleto, de setembro de 2021 a janeiro de 2022, através da entrega de módulos de formação ad hoc, com base nas necessidades e pedidos provenientes dos utilizadores.

A fim de definir os testes, FORMA.Azione trabalhou com os Serviços Públicos de Emprego (SPE) e as empresas sociais que lidam com políticas laborais ativas em várias zonas da Umbria (Perugia, Gubbio, Spoleto, Gualdo Tadino): estes contactos foram muito frutuoso porque permitiram à FORMA. Azione de envolver no Plano MASTER utilizadores com características diferentes, e também de manter um intercâmbio constante com os profissionais do SPE sobre a relevância de adquirir ou reforçar a PSA para adultos pouco qualificados, das metodologias para favorecer a aquisição desta competência e da sistematização da cooperação entre organizações públicas e privadas.

FORMA.Azione trabalha com fundos públicos nacionais e comunitários, tais como FSE - Fundo Social Europeu, ERASMUS + Programa, REC - Programa de Direitos, Igualdade e Cidadania, AMIF - Asilo, Migração, Fundo de Integração, e fundos interprofissionais para a requalificação e qualificação dos trabalhadores. Desde 2002 é certificado ISO 9001, para a conceção e prestação de serviços de Formação Profissional e de Aprendizagem de Adultos. Desenvolveu fortes relações com autoridades públicas locais e nacionais, empresas privadas, escolas e outros prestadores de EFP, sindicatos e OSCs, concebendo e fornecendo percursos de formação e projetos integrados que visam o desenvolvimento humano e o crescimento dos domínios educativos, e a sua melhoria de qualidade.

A missão da FORMA.Azione é criar oportunidades concretas para o desenvolvimento profissional e social dos grupos-alvo, melhorar o acesso à formação, em particular para adultos e trabalhadores pouco qualificados, idosos e mulheres, apoiar a orientação profissional e individual e os respetivos mecanismos de validação, encorajar a autoconsciência na gestão de carreiras e o envelhecimento ativo, promover o acesso e a participação das mulheres em todos os níveis do mercado de trabalho, também através do combate aos estereótipos de género na formação profissional, seleção de carreiras e profissões.

As competências específicas que FORMA.Azione traz no setor da educação de adultos:

- o trabalho plurianual desenvolvido em atividades de formação dirigidas a adultos, com mais de 15 anos de projeto financiado pelo FSE;
- o trabalho complementar sobre a competência transversal de validação, iniciado em 2021 no âmbito do projeto TRANSVAL-EU, ERASMUS+ que pretende partilhar lições aprendidas e boas práticas que poderão ser adotadas por diversos centros de validação, em diferentes regiões e países;
- as robustas competências desenvolvidas na metodologia da Revisão pelos Pares Europeus, tanto a nível Nacional como Transnacional a partir de 2011, tendo coordenado o projeto PRISDOQ do programa LLL e depois, em 2014, o projeto "PRALINE" (n. 2014-1-IT02-KA204-003626), acabado de ser reconhecido em 2019 como ERASMUS + Boas Práticas. PRALINE visava implementar estratégias, métodos e ferramentas para melhorar a qualidade na Aprendizagem Formal e Não Formal de Adultos, adaptando a metodologia de Garantia de Qualidade do Peer Review ao sector da Educação de Adultos, no qual nunca foi experimentado ou implementado.
- Competências de Orientação e Validação adquiridas através de atividades de formação específicas frequentadas por 4 membros do pessoal e aplicadas na gestão do projeto PROFI- VNFIL Erasmus+ KA2, no qual FORMA.Azione é parceira. O projeto visa apoiar a validação da aprendizagem informal e não formal, de modo a permitir aos indivíduos aumentar a visibilidade e o valor dos seus conhecimentos, aptidões e competências adquiridas fora da EFP formal.

1.2 OS MÓDULOS

FORMA.Azione testou dois módulos do Plano de MESTRE:

1. COMUNICAÇÃO (referindo-a a “Comunicação Eficaz e Falar em Público”)

O módulo tinha como objetivo tornar os utilizadores capazes de o fazer:

- utilizar as estratégias de comunicação relevantes, códigos e ferramentas específicas do domínio, em função do contexto e do conteúdo;
- compreender a necessidade de uma variedade de estratégias de comunicação, registos linguísticos, e ferramentas adaptadas ao contexto e ao conteúdo;
- compreender e gerir interações e conversas em diferentes contextos socioculturais e situações específicas do domínio;
- escutar os outros e participar em conversas com confiança, assertividade, clareza e reciprocidade, tanto em contextos pessoais como sociais.

Conteúdos

- O processo de comunicação: significado, elementos, feedback
- Comunicação Pragmática
- Axiomas de Comunicação
- Comunicação verbal, não-verbal e paraverbal
- Estilos de comunicação
- Técnicas de falar em público
- Preparação de um discurso público
- Gestão do stress e das emoções
- A relação com o público

Metodologias

- Sessão individual preliminar para explicar/propor/selecionar os cursos de acordo com os resultados da auto-avaliação ou para fazer a auto-avaliação - envolver os alunos
- Configuração flexível de acordo com as necessidades dos utilizadores - pequenos grupos (de 3 a 10 alunos)
- Práticas acolhedoras para fazer o utilizador sentir-se à vontade e incluindo uma explicação clara do que esperar com referência às atividades e resultados do curso - reduzindo a ansiedade e partilhando as necessidades
- Metodologias ativas de aprendizagem como questionário, práticas de oratória em público em frente da câmara e subsequente análise coletiva do desempenho, de modo a permitir aos participantes internalizar os resultados de aprendizagem, pondo em prática o que aprenderam
- Visualização de clips de filmes sobre comunicação oral e não-verbal

Ferramentas didáticas

- Slides
- Questionários
- Mentimétrica
- Clips de filme
- PC e câmara fotográfica

Atividades de formação

3 cursos combinados, incluindo 4/5 sessões cada, dirigidos a diferentes grupos de utilizadores

Número de utilizadores - 18 totalmente

Grupo 1 - 10 utilizadores

Grupo 2 - 5 utilizadores

Grupo 3 - 3 utilizadores

2. MOTIVAÇÃO E OBJECTIVOS PARA O CRESCIMENTO (referindo-o a “Crescimento pessoal e desenvolvimento profissional”)

O módulo tinha como objetivo tornar os utilizadores capazes de o fazer:

- desenvolver uma mentalidade de crescimento, com base na crença no seu próprio potencial e no dos outros para aprender e progredir continuamente;
- potenciar a consciência e a confiança nas suas próprias capacidades e nas dos outros para aprender, melhorar e alcançar com trabalho e dedicação;
- refletir sobre o feedback dos outros, bem como sobre experiências bem e mal-sucedidas para continuar a desenvolver o próprio potencial;
- planejar, organizar, monitorizar e rever a sua própria aprendizagem.

Conteúdos

- Aprendizagem formal, não formal e informal
- Competências pessoais, sociais e aprender a aprender
- Auto-percepção/consciencialização de competências transversais
- Análise de diferentes áreas de atividade, relacionadas tanto com o trabalho como com a vida privada, para refletir sobre o que os indivíduos aprenderam com as suas experiências
- Definição de objetivos e ações para os atingir

Metodologias

- Sessão individual preliminar para explicar/propor/selecionar os cursos de acordo com os resultados da auto-avaliação ou para fazer a auto-avaliação - envolver os alunos
- Configuração flexível de acordo com as necessidades dos utilizadores - pequenos grupos (de 3 a 10 alunos)
- Práticas acolhedoras para fazer o utilizador sentir-se à vontade e incluindo uma explicação clara do que esperar com referência às atividades e resultados do curso - reduzindo a ansiedade e partilhando as necessidades
- Metodologias ativas de aprendizagem como questionário, narração - escrita - partilha - análise de experiências de vida e competências adquiridas, de modo a permitir aos participantes internalizar os resultados de aprendizagem pondo em prática o que aprenderam.

Ferramentas didáticas

- Slides
- Questionnaire about the perception of one's own competences and beliefs (QPCC)
- Profilpass
- Mentimeter

Atividades de formação

2 cursos (1 em presença, 1 online) incluindo 4/5 sessões cada um, dirigidos a diferentes grupos de utilizadores
2 workshops (1 em presença, 1 online) para diferentes grupos de utilizadores

Número de utilizadores - 44 totalmente

Grupo 4 - 5 utilizadores (curso)

Grupo 5 - 13 utilizadores (curso)

Grupo 6 - 14 utilizadores (oficina)

Grupo 7 - 12 utilizadores (oficina)

1.3 BENEFICIÁRIOS

Grupo 1 - 10 utilizadores

8 mulheres, 1 homem entre 24 e 48 anos

Desempregados pouco qualificados e de longa duração, alguns deles com necessidades educativas especiais (origem vulnerável a nível social / económico)

Dificuldades em gerir o stress/ser eficaz enquanto se fala publicamente

Grupo 2 - 5 utilizadores

4 homens, 1 mulher entre 20 e 44 anos

Desempregados pouco qualificados, de longa duração, com necessidades educativas especiais (deficiência, desvantagem social / económica)

Dificuldades na gestão do stress enquanto se fala publicamente

Grupo 3 - 3 utilizadores

2 homens, 1 mulher entre os 21 e 55 anos

Desempregados pouco qualificados, de longa duração, com necessidades educativas especiais (deficiência, desvantagem social / económica)

Dificuldades em gerir o stress/ser eficaz enquanto se fala publicamente

Grupo 4 - 5 utilizadores

4 mulheres, 1 homem entre 24 e 48 anos

Desempregados pouco qualificados e de longa duração, alguns deles com necessidades educativas especiais (origem vulnerável a nível social / económico)

Dificuldades na definição de objetivos pessoais e profissionais/baixa auto-estima e consciência da sua competência em PSA

Grupo 5 - 13 utilizadores

12 homens, 1 mulher a participar no curso de qualificação do FSE

Desempregados pouco qualificados e de longa duração, alguns deles com necessidades educativas especiais (origem vulnerável a nível social / económico)

Dificuldades na definição de objetivos pessoais e profissionais/baixa auto-estima e consciência da sua competência em PSA

Grupo 6 - 14 utilizadores

9 homens, 5 mulheres que participam no curso de qualificação do FSE

Desempregados ou, alguns deles com necessidades educativas especiais (origem vulnerável a nível social / económico)

Dificuldades em analisar a sua competência PSA e em definir objetivos pessoais e profissionais

Grupo 7 - 12 utilizadores

9 mulheres, 3 homens que participam no curso de qualificação do FSE

Desempregados ou desempregados de longa duração, alguns deles com necessidades educativas especiais (origem vulnerável a nível social / económico)

Dificuldades em analisar a sua competência PSA e em definir objetivos pessoais e profissionais

1.4 FORMADORES

O teste do Plano MASTER envolveu diretamente 4 profissionais da FORMA.Azione, atuando como formadores e tutores nas diferentes experiências de aprendizagem, e 5 profissionais dos **Serviços Públicos de Emprego em Gubbio e Spoleto**, que atuaram como tutores.

Os praticantes da FORMA.Azione, Azione traz toda uma perícia específica no sector da Educação e Formação, e estão permanentemente empregados na organização: 2 profissionais, que trabalharam como tutores na MASTER - **Valentina Boschi, Luana Donati** - são principalmente experientes na gestão e tutoria de atividades de orientação e aprendizagem financiadas pelo público em Educação Profissional e de Adultos; um profissional, que trabalhou como formadora - **Chiara Marchetta** - tem então experiência em Comunicação, Orientação e na concepção e gestão de projetos financiados pela UE em Educação de Adultos, com referência específica a pessoas em risco de exclusão social; a última profissional, que atuou como formadora, **Sylvia Liuti**, tem quase 30 anos de experiência na concepção e gestão de serviços de formação profissional e de aprendizagem de adultos. Tem experiência em comunicação e discurso público, e é também certificada como "Consultora de dossiers - Função de acompanhamento e apoio à identificação e transparência de competências" e "Responsabilidade de avaliação" - Função de planeamento e implementação de atividades de avaliação".

O trabalho dos profissionais da FORMA.Azione foi então apoiado pelos profissionais que trabalham nos outros Serviços Públicos de Emprego (Gubbio, Spoleto, Gualdo Tadino). Eles mantiveram os contactos com grupos específicos de utilizadores e participaram em todas as sessões previstas. A sua presença tem sido muito importante para os utilizadores, especialmente os mais vulneráveis, para construir confiança e para os fazer sentir à vontade durante os cursos, especialmente quando tiveram de atuar como oradores públicos ou partilhar a sua experiência de vida.

1.5 ARTICULAÇÃO DA PRIMEIRA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO MASTER

1. Atividades de formação para o módulo COMUNICAÇÃO

Fases e atividades realizadas

- Sessão individual preliminar para explicar/propor/selecionar os cursos de acordo com os resultados da auto-avaliação ou para fazer a auto-avaliação
- Primeira sessão para estabelecer objetivos de aprendizagem e introduzir o conteúdo do curso
- Sessões interativas apelando à participação ativa dos utilizadores e permitindo a reflexão sobre a experiência de aprendizagem
- Avaliação qualitativa das atividades de formação

Duração

12 a 16 horas

Metodologias de formação

- Configuração flexível de acordo com as necessidades dos utilizadores - pequenos grupos (de 3 a 10 alunos)
- Práticas acolhedoras para fazer o utilizador sentir-se à vontade e incluindo uma explicação clara do que esperar com referência às atividades e resultados do curso - reduzindo a ansiedade e partilhando as necessidades
- Metodologias ativas de aprendizagem como questionário, práticas de oratória em público em frente da câmara e

subsequente análise coletiva do desempenho, de modo a permitir aos participantes internalizar os resultados de aprendizagem, pondo em prática o que aprenderam

- Visualização de clipes de filmes sobre comunicação oral e não-verbal

O papel dos formadores

Sylvia Liuti - formadora

Chiara Marchetta - tutora e formadora

Profissionais dos Serviços Públicos de Emprego - tutores (5)

Tarefa confiada aos alunos

Exercícios de comunicação

Preparação e realização de intervenções públicas sobre temas específicos

Métodos de avaliação e acompanhamento

Questionário de grupo e análise, reflexão sobre a experiência de aprendizagem, questionários em linha

2. Atividades de formação para o módulo de MOTIVAÇÃO E METAIS DE CRESCIMENTO

Fases e atividades realizadas

- e. Sessão individual preliminar para explicar/propor/selecionar os cursos de acordo com os resultados da auto-avaliação ou para fazer a auto-avaliação
- f. Primeira sessão para estabelecer objetivos de aprendizagem e introduzir o conteúdo do curso
- g. Sessões interativas apelando à participação ativa dos utilizadores e permitindo a reflexão sobre a experiência de aprendizagem
- h. Avaliação qualitativa das atividades de formação

Duração

12 a 20 horas (curso)

4 horas (workshop)

Metodologias de formação

- Configuração flexível de acordo com as necessidades dos utilizadores - pequenos grupos (de 3 a 10 alunos)
- Práticas acolhedoras para fazer o utilizador sentir-se à vontade e incluindo uma explicação clara do que esperar com referência às atividades e resultados do curso - reduzindo a ansiedade e partilhando as necessidades
- Metodologias ativas de aprendizagem como questionário, narração - escrita - partilha - análise de experiências de vida e competências adquiridas, de modo a permitir aos participantes internalizar os resultados de aprendizagem pondo em prática o que aprenderam.

O papel dos formadores

Chiara Marchetta - formadora

Valentina Boschi - professor particular

Luana Donati - professor particular

Tarefa confiada aos alunos

Questionários online

Narração - escrita - partilha - análise das experiências de vida e competências adquiridas

Métodos de avaliação e acompanhamento

Questionário de grupo e análise, reflexão sobre a experiência de aprendizagem, questionários em linha

2. AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO: O PONTO DE VISTA DOS ALUNOS

Para a maioria (91%), os utilizadores ficaram satisfeitos com o conteúdo da formação e sentiram-se encorajados a participar durante toda a duração do curso. Para os 95,5% sentiram-se apoiados pelos formadores durante as atividades e ficaram à vontade no ambiente de formação. Para os 90% que consideraram relevantes os conteúdos de formação para o seu crescimento pessoal e profissional e as suas expectativas foram satisfeitas a partir dos cursos/workshops. Para os 95,5% recomendariam a participação no curso a um amigo.

No final do curso, os 95,5% consideraram a sua PSA melhorada, enquanto que apenas os 90% consideraram saber como utilizá-la. Todos os participantes gostariam de trabalhar mais na sua competência PSA, enquanto 90% deles responderam que a experiência MASTER irá apoiá-los na procura de emprego ou no acesso à aprendizagem posterior.

Na prática, eles irão puncionar as competências da seguinte forma:

- Tenho mais auto-estima.
- Gostaria de frequentar mais cursos de formação para que possa encontrar um emprego que se adeque às minhas competências o mais rapidamente possível.
- Espero encontrar um emprego e melhorar o que aprendi.
- O que aprendi no curso será posto em prática através da procura de clientes para o negócio que irei abrir em breve.
- Compreendi os meus pontos fortes, mas ainda não sei como gastá-los na procura de um novo emprego.

3. AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO: O PONTO DE VISTA DA EQUIPA

A equipa que implementou os testes do Plano MASTER teve a oportunidade de conceber e ministrar cursos/workshops de formação ad hoc dirigidos a adultos pouco qualificados com antecedentes vulneráveis, adaptando metodologias e ferramentas de ensino às suas necessidades com o objetivo de reforçar a auto-consciencialização, auto-estima e competência PSA. A equipa avalia a experiência de testes como muito bem-sucedida, tanto em termos de impacto nos alunos como de crescimento profissional dos profissionais envolvidos.

Os aprendentes tiveram a oportunidade de refletir sobre a sua experiência de vida e de identificar e avaliar as competências adquiridas, de praticar as suas competências através de exercícios e desempenhos em pequenos grupos, de contar os seus pontos fortes e competências a serem melhorados num grupo de pares. Este processo capacitou-os e motivou-os a desenvolverem-se mais a nível pessoal e profissional. E através deste processo, a maioria das competências agrupadas em PSL foram adquiridas ou desenvolvidas, tais como a tomada de decisões, gestão do stress, comunicação, gestão de conflitos, flexibilidade, aprender a aprender, embora esta não tenha sido explicitamente incluída nos resultados da aprendizagem da formação em que participaram.

Os formadores, por outro lado, reforçaram competências específicas como empatia e não julgamento, competências de improvisação e gestão do stress, facilitação da discussão em grupo, auto-reflexão sobre o seu papel e competências como formadores, cooperação com os pares. Mais uma vez, a percepção clara de ter tido um impacto concreto no grupo-alvo, especialmente adotando uma abordagem centro-estudante que valorizava as experiências de vida de cada indivíduo.

4. CONCLUSÕES

4.1 O PLANO MASTER E O PROTOCOLO DE EXPERIMENTAÇÃO PARA A SUA IMPLEMENTAÇÃO

A experiência de testes mostrou que o Plano MASTER e o protocolo de experimentação de referência são uma orientação relevante para a concepção e realização de experiências de formação destinadas a adquirir / reforçar a competência PSA. As principais lições aprendidas graças aos seus testes em Itália são as seguintes:

- relevância da criação de um contexto dentro dos aprendentes sentem-se seguros e à vontade para se expressarem, refletirem sobre as suas competências e se envolverem;
- utilidade de exercícios práticos ou jogos de papéis/cenários reais;
- importância de trabalhar com grupos heterogêneos de aprendentes - esta característica representa um valor acrescentado em vez de um obstáculo à aprendizagem, favorecendo a compreensão da diversidade, bem como a aprendizagem mútua;
- importância de pedir continuamente feedback aos aprendentes;
- necessidade de os formadores serem flexíveis e de adaptar sessões / materiais e ferramentas de formação às necessidades emergentes dos utilizadores;
- importância de dar valor à experiência e competências prévias dos adultos, favorecendo a expressão das necessidades e auto-narrativas. Nesta perspetiva, ambos os módulos implementados apoiaram este objetivo e representam assim uma experiência a ser modelada.

4.2 A AQUISIÇÃO/REFORÇO DA COMPETÊNCIA PSA EM ADULTOS POUCO QUALIFICADOS

A aquisição e reforço da competência PSA a adultos com antecedentes vulneráveis, como os pouco qualificados, é ainda mais relevante após a fase de emergência da pandemia, porque promove a auto-consciencialização, auto-estima e motivação para aprender, crescer e participar ativamente como cidadãos. É então necessário investir principalmente na competência PSA, que, além disso, provou incendiar a motivação e predisposição para todas as outras Competências Chave para a aprendizagem ao longo da vida, e assim a capacidade de beneficiar plenamente da posterior aquisição de competências básicas. Os 2 módulos que FORMA.Azione testou, de fato, permitiram aos utilizadores não só satisfazer os resultados de aprendizagem de referência, mas como efeito secundário, deram-lhes a oportunidade de melhorar outras competências chave e ligadas à PSA, tais como literacia, competências digitais, gestão de conflitos, gestão de stress, tomada de decisões, mesmo que não tenham sido explicitamente incluídas como resultados de aprendizagem propriamente ditos.

Além disso, dando valor à competência PSA, ao reforçá-la e torná-la relevante para o mercado de trabalho, introduz finalmente uma mudança inovadora no sentido da valorização das competências adquiridas informalmente.

4.3 CONCLUSÕES GERAIS

O feedback que recebemos dos principais atores e partes interessadas envolvidas ou informadas nas atividades de teste fez-nos ter a certeza de que iniciámos um caminho relevante que responde efetivamente às necessidades das pessoas adultas e que tem de ser continuado, sendo melhorado, adaptado e/ou transferido para grupos específicos de utilizadores em risco de exclusão social, ou em outros setores educativos. Os contatos estabelecidos e a cooperação com Arianna Sala do Centro Comum de Investigação, que é uma das autoras do LIFECOMP, irão apoiar-nos na continuação do trabalho iniciado em MASTER.

A experiência de testes tem um dos seus pontos fortes na abordagem centrada no utilizador, que fomenta a motivação, e que pode ser explorada também no ensino formal (escolar e profissional) para dar um salto “da teoria para a prática”, introduzindo a PSA nos currículos do EFP e complementando as iniciativas de Upskilling e Reskilling. De fato, a experiência de testes demonstrou ter uma forte ligação às políticas actuais a nível nacional e europeu e pode ser útil para a revisão das políticas de Upskilling e de Re-skilling.

PAÍS: ITÁLIA

O relatório descreve a atividade de teste do Plano MASTER que foi realizada no âmbito da organização parceira FORMA.Azione.

1. INFORMAÇÃO GERAL

1.1 CONTEXTO DA PRIMEIRA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO MESTRE

O Plano MASTER foi testado no âmbito das atividades e das relações da FORMA.Azione, fornecedor de educação de adultos a trabalhar em Itália, e localizada na região da Úmbria.

Os testes foram realizados na capital da Região da Úmbria, Perugia, e nas cidades de Gubbio e Spoleto, de setembro de 2021 a janeiro de 2022, através da entrega de módulos de formação ad hoc, com base nas necessidades e pedidos provenientes dos utilizadores.

A fim de definir os testes, FORMA.Azione trabalhou com os Serviços Públicos de Emprego (SPE) e as empresas sociais que lidam com políticas laborais ativas em várias zonas da Umbria (Perugia, Gubbio, Spoleto, Gualdo Tadino): estes contactos foram muito frutuoso porque permitiram à FORMA. Azione de envolver no Plano MASTER utilizadores com características diferentes, e também de manter um intercâmbio constante com os profissionais do SPE sobre a relevância de adquirir ou reforçar a PSA para adultos pouco qualificados, das metodologias para favorecer a aquisição desta competência e da sistematização da cooperação entre organizações públicas e privadas.

FORMA.Azione trabalha com fundos públicos nacionais e comunitários, tais como FSE - Fundo Social Europeu, ERASMUS + Programa, REC - Programa de Direitos, Igualdade e Cidadania, AMIF - Asilo, Migração, Fundo de Integração, e fundos interprofissionais para a requalificação e qualificação dos trabalhadores. Desde 2002 é certificado ISO 9001, para a conceção e prestação de serviços de Formação Profissional e de Aprendizagem de Adultos. Desenvolveu fortes relações com autoridades públicas locais e nacionais, empresas privadas, escolas e outros prestadores de EFP, sindicatos e OSGs, concebendo e fornecendo percursos de formação e projetos integrados que visam o desenvolvimento humano e o crescimento dos domínios educativos, e a sua melhoria de qualidade.

A missão da FORMA.Azione é criar oportunidades concretas para o desenvolvimento profissional e social dos grupos-alvo, melhorar o acesso à formação, em particular para adultos e trabalhadores pouco qualificados, idosos e mulheres, apoiar a orientação profissional e individual e os respetivos mecanismos de validação, encorajar a autoconsciência na gestão de carreiras e o envelhecimento ativo, promover o acesso e a participação das mulheres em todos os níveis do mercado de trabalho, também através do combate aos estereótipos de género na formação profissional, seleção de carreiras e profissões.

As competências específicas que FORMA.Azione traz no setor da educação de adultos:

- o trabalho plurianual desenvolvido em atividades de formação dirigidas a adultos, com mais de 15 anos de projeto financiado pelo FSE;
- o trabalho complementar sobre a competência transversal de validação, iniciado em 2021 no âmbito do projeto

TRANSVAL-EU, ERASMUS+ que pretende partilhar lições aprendidas e boas práticas que poderão ser adotadas por diversos centros de validação, em diferentes regiões e países;

- as robustas competências desenvolvidas na metodologia da Revisão pelos Pares Europeus, tanto a nível Nacional como Transnacional a partir de 2011, tendo coordenado o projeto PRISDOQ do programa LLL e depois, em 2014, o projeto "PRALINE" (n. 2014-1-IT02-KA204-003626), acabado de ser reconhecido em 2019 como ERASMUS + Boas Práticas. PRALINE visava implementar estratégias, métodos e ferramentas para melhorar a qualidade na Aprendizagem Formal e Não Formal de Adultos, adaptando a metodologia de Garantia de Qualidade do Peer Review ao sector da Educação de Adultos, no qual nunca foi experimentado ou implementado.

- Competências de Orientação e Validação adquiridas através de atividades de formação específicas frequentadas por 4 membros do pessoal e aplicadas na gestão do projeto PROFIL- VNFIL Erasmus+ KA2, no qual FORMA.Azione é parceira. O projeto visa apoiar a validação da aprendizagem informal e não formal, de modo a permitir aos indivíduos aumentar a visibilidade e o valor dos seus conhecimentos, aptidões e competências adquiridas fora da E&F formal.

at supporting validation of informal and non-formal learning, so as to enable individuals to increase the visibility and value of their knowledge, skills and competencies acquired outside formal E&F.

1.2 OS MÓDULOS

FORMA.Azione testou dois módulos do Plano de MESTRE:

1.COMUNICAÇÃO (referindo-a a "Comunicação Eficaz e Falar em Público")

O módulo tinha como objetivo tornar os utilizadores capazes de o fazer:

- utilizar as estratégias de comunicação relevantes, códigos e ferramentas específicas do domínio, em função do contexto e do conteúdo;
- compreender a necessidade de uma variedade de estratégias de comunicação, registos linguísticos, e ferramentas adaptadas ao contexto e ao conteúdo;
- compreender e gerir interações e conversas em diferentes contextos socioculturais e situações específicas do domínio;
- escutar os outros e participar em conversas com confiança, assertividade, clareza e reciprocidade, tanto em contextos pessoais como sociais.

Conteúdos

- O processo de comunicação: significado, elementos, feedback
- Comunicação Pragmática
- Axiomas de Comunicação
- Comunicação verbal, não-verbal e paraverbal
- Estilos de comunicação
- Técnicas de falar em público
- Preparação de um discurso público
- Gestão do stress e das emoções
- A relação com o público

Metodologias

- Sessão individual preliminar para explicar/propor/selecionar os cursos de acordo com os resultados da auto-avaliação ou para fazer a auto-avaliação - envolver os alunos
- Configuração flexível de acordo com as necessidades dos utilizadores - pequenos grupos (de 3 a 10 alunos)
- Práticas acolhedoras para fazer o utilizador sentir-se à vontade e incluindo uma explicação clara do que esperar com referência às atividades e resultados do curso - reduzindo a ansiedade e partilhando as necessidades
- Metodologias ativas de aprendizagem como questionário, práticas de oratória em público em frente da câmara e subsequente análise coletiva do desempenho, de modo a permitir aos participantes internalizar os resultados de aprendizagem, pondo em prática o que aprenderam
- Visualização de clipes de filmes sobre comunicação oral e não-verbal

Ferramentas didáticas

- Slides
- Questionários
- Mentimétrica
- Clips de filme
- PC e câmara fotográfica

Atividades de formação

3 cursos combinados, incluindo 4/5 sessões cada, dirigidos a diferentes grupos de utilizadores

Número de utilizadores - 18 totalmente

Grupo 1 - 10 utilizadores

Grupo 2 - 5 utilizadores

Grupo 3 - 3 utilizadores

2. MOTIVAÇÃO E OBJECTIVOS PARA O CRESCIMENTO (referindo-o a “Crescimento pessoal e desenvolvimento profissional”)

O módulo tinha como objetivo tornar os utilizadores capazes de o fazer:

- desenvolver uma mentalidade de crescimento, com base na crença no seu próprio potencial e no dos outros para aprender e progredir continuamente;
- potenciar a consciência e a confiança nas suas próprias capacidades e nas dos outros para aprender, melhorar e alcançar com trabalho e dedicação;
- refletir sobre o feedback dos outros, bem como sobre experiências bem e mal-sucedidas para continuar a desenvolver o próprio potencial;
- planejar, organizar, monitorizar e rever a sua própria aprendizagem.

Conteúdos

- Aprendizagem formal, não formal e informal
- Competências pessoais, sociais e aprender a aprender
- Auto-percepção/consciencialização de competências transversais
- Análise de diferentes áreas de atividade, relacionadas tanto com o trabalho como com a vida privada, para refletir sobre o que os indivíduos aprenderam com as suas experiências
- Definição de objetivos e ações para os atingir

Metodologias

- Sessão individual preliminar para explicar/propor/selecionar os cursos de acordo com os resultados da auto-avaliação ou para fazer a auto-avaliação - envolver os alunos
- Configuração flexível de acordo com as necessidades dos utilizadores - pequenos grupos (de 3 a 10 alunos)
- Práticas acolhedoras para fazer o utilizador sentir-se à vontade e incluindo uma explicação clara do que esperar com referência às atividades e resultados do curso - reduzindo a ansiedade e partilhando as necessidades
- Metodologias ativas de aprendizagem como questionário, narração - escrita - partilha - análise de experiências de vida e competências adquiridas, de modo a permitir aos participantes internalizar os resultados de aprendizagem pondo em prática o que aprenderam.

Ferramentas didáticas

- Slides
- Questionnaire about the perception of one's own competences and beliefs (QPCC)
- Profilpass
- Mentimeter

Atividades de formação

2 cursos (1 em presença, 1 online) incluindo 4/5 sessões cada um, dirigidos a diferentes grupos de utilizadores

2 workshops (1 em presença, 1 online) para diferentes grupos de utilizadores

Número de utilizadores - 44 totalmente

Grupo 4 - 5 utilizadores (curso)

Grupo 5 - 13 utilizadores (curso)

Grupo 6 - 14 utilizadores (oficina)

Grupo 7 - 12 utilizadores (oficina)

1.3 BENEFICIÁRIOS

Grupo 1 - 10 utilizadores

8 mulheres, 1 homem entre 24 e 48 anos

Desempregados pouco qualificados e de longa duração, alguns deles com necessidades educativas especiais (origem vulnerável a nível social / económico)

Dificuldades em gerir o stress/ser eficaz enquanto se fala publicamente

Grupo 2 - 5 utilizadores

4 homens, 1 mulher entre 20 e 44 anos

Desempregados pouco qualificados, de longa duração, com necessidades educativas especiais (deficiência, desvantagem social / económica)

Dificuldades na gestão do stress enquanto se fala publicamente

Grupo 3 - 3 utilizadores

2 homens, 1 mulher entre os 21 e 55 anos

Desempregados pouco qualificados, de longa duração, com necessidades educativas especiais (deficiência, desvantagem social / económica)

Dificuldades em gerir o stress/ser eficaz enquanto se fala publicamente

Grupo 4 - 5 utilizadores

4 mulheres, 1 homem entre 24 e 48 anos

Desempregados pouco qualificados e de longa duração, alguns deles com necessidades educativas especiais (origem vulnerável a nível social / económico)

Dificuldades na definição de objetivos pessoais e profissionais/baixa auto-estima e consciência da sua competência em PSA

Grupo 5 - 13 utilizadores

12 homens, 1 mulher a participar no curso de qualificação do FSE

Desempregados pouco qualificados e de longa duração, alguns deles com necessidades educativas especiais (origem vulnerável a nível social / económico)

Dificuldades na definição de objetivos pessoais e profissionais/baixa auto-estima e consciência da sua competência em PSA

Grupo 6 - 14 utilizadores

9 homens, 5 mulheres que participam no curso de qualificação do FSE

Desempregados ou, alguns deles com necessidades educativas especiais (origem vulnerável a nível social / económico)

Dificuldades em analisar a sua competência PSA e em definir objetivos pessoais e profissionais

Grupo 7 - 12 utilizadores

9 mulheres, 3 homens que participam no curso de qualificação do FSE

Desempregados ou desempregados de longa duração, alguns deles com necessidades educativas especiais (origem vulnerável a nível social / económico)

Dificuldades em analisar a sua competência PSA e em definir objetivos pessoais e profissionais

1.4 FORMADORES

O teste do Plano MASTER envolveu diretamente 4 profissionais da FORMA.Azione, atuando como formadores e tutores nas diferentes experiências de aprendizagem, e 5 profissionais dos **Serviços Públicos de Emprego em Gubbio e Spoleto**, que atuaram como tutores.

Os praticantes da FORMA.Azione. Azione traz toda uma perícia específica no sector da Educação e Formação, e estão permanentemente empregados na organização: 2 profissionais, que trabalharam como tutores na MASTER - **Valentina Boschi, Luana Donati** - são principalmente experientes na gestão e tutoria de atividades de orientação e aprendizagem financiadas pelo público em Educação Profissional e de Adultos; um profissional, que trabalhou como formadora - **Chiara Marchetta** - tem então experiência em Comunicação, Orientação e na concepção e gestão de projetos financiados pela UE em Educação de Adultos, com referência específica a pessoas em risco de exclusão social; a última profissional, que atuou como formadora, **Sylvia Liuti**, tem quase 30 anos de experiência na concepção e gestão de serviços de formação profissional e de aprendizagem de adultos. Tem experiência em comunicação e discurso público, e é também certificada como "Consultora de dossiers - Função de acompanhamento e apoio à identificação e transparência de competências" e "Responsabilidade de avaliação" - Função de planeamento e implementação de atividades de avaliação".

O trabalho dos profissionais da FORMA.Azione foi então apoiado pelos profissionais que trabalham nos outros Serviços Públicos de Emprego (Gubbio, Spoleto, Gualdo Tadino). Eles mantiveram os contactos com grupos específicos de utilizadores e participaram em todas as sessões previstas. A sua presença tem sido muito importante para os utilizadores, especialmente os mais vulneráveis, para construir confiança e para os fazer sentir à vontade durante os cursos, especialmente quando tiveram de atuar como oradores públicos ou partilhar a sua experiência de vida.

1.5 ARTICULAÇÃO DA PRIMEIRA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO MASTER

1. Atividades de formação para o módulo **COMUNICAÇÃO**

Fases e atividades realizadas

- Sessão individual preliminar para explicar/propor/selecionar os cursos de acordo com os resultados da auto-avaliação ou para fazer a auto-avaliação
- Primeira sessão para estabelecer objetivos de aprendizagem e introduzir o conteúdo do curso
- Sessões interativas apelando à participação ativa dos utilizadores e permitindo a reflexão sobre a experiência de aprendizagem
- Avaliação qualitativa das atividades de formação

Duração

12 a 16 horas

Metodologias de formação

- Configuração flexível de acordo com as necessidades dos utilizadores - pequenos grupos (de 3 a 10 alunos)
- Práticas acolhedoras para fazer o utilizador sentir-se à vontade e incluindo uma explicação clara do que esperar com referência às atividades e resultados do curso - reduzindo a ansiedade e partilhando as necessidades
- Metodologias ativas de aprendizagem como questionário, práticas de oratória em público em frente da câmara e

subsequente análise coletiva do desempenho, de modo a permitir aos participantes internalizar os resultados de aprendizagem, pondo em prática o que aprenderam

- Visualização de clipes de filmes sobre comunicação oral e não-verbal

O papel dos formadores

Sylvia Liuti - formadora

Chiara Marchetta - tutora e formadora

Profissionais dos Serviços Públicos de Emprego - tutores (5)

Tarefa confiada aos alunos

Exercícios de comunicação

Preparação e realização de intervenções públicas sobre temas específicos

Métodos de avaliação e acompanhamento

Questionário de grupo e análise, reflexão sobre a experiência de aprendizagem, questionários em linha

2. Atividades de formação para o módulo de MOTIVAÇÃO E METAIS DE CRESCIMENTO

Fases e atividades realizadas

- e. Sessão individual preliminar para explicar/propor/selecionar os cursos de acordo com os resultados da auto-avaliação ou para fazer a auto-avaliação
- f. Primeira sessão para estabelecer objetivos de aprendizagem e introduzir o conteúdo do curso
- g. Sessões interativas apelando à participação ativa dos utilizadores e permitindo a reflexão sobre a experiência de aprendizagem
- h. Avaliação qualitativa das atividades de formação

Duração

12 a 20 horas (curso)

4 horas (workshop)

Metodologias de formação

- Configuração flexível de acordo com as necessidades dos utilizadores - pequenos grupos (de 3 a 10 alunos)
- Práticas acolhedoras para fazer o utilizador sentir-se à vontade e incluindo uma explicação clara do que esperar com referência às atividades e resultados do curso - reduzindo a ansiedade e partilhando as necessidades
- Metodologias ativas de aprendizagem como questionário, narração - escrita - partilha - análise de experiências de vida e competências adquiridas, de modo a permitir aos participantes internalizar os resultados de aprendizagem pondo em prática o que aprenderam.

O papel dos formadores

Chiara Marchetta - formadora

Valentina Boschi - professor particular

Luana Donati - professor particular

Tarefa confiada aos alunos

Questionários online

Narração - escrita - partilha - análise das experiências de vida e competências adquiridas

Métodos de avaliação e acompanhamento

Questionário de grupo e análise, reflexão sobre a experiência de aprendizagem, questionários em linha

2. AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO: O PONTO DE VISTA DOS ALUNOS

Para a maioria (91%), os utilizadores ficaram satisfeitos com o conteúdo da formação e sentiram-se encorajados a participar durante toda a duração do curso. Para os 95,5% sentiram-se apoiados pelos formadores durante as atividades e ficaram à vontade no ambiente de formação. Para os 90% que consideraram relevantes os conteúdos de formação para o seu crescimento pessoal e profissional e as suas expectativas foram satisfeitas a partir dos cursos/workshops. Para os 95,5% recomendariam a participação no curso a um amigo.

No final do curso, os 95,5% consideraram a sua PSA melhorada, enquanto que apenas os 90% consideraram saber como utilizá-la. Todos os participantes gostariam de trabalhar mais na sua competência PSA, enquanto 90% deles responderam que a experiência MASTER irá apoiá-los na procura de emprego ou no acesso à aprendizagem posterior.

Na prática, eles irão punccionar as competências da seguinte forma:

- Tenho mais auto-estima.
- Gostaria de frequentar mais cursos de formação para que possa encontrar um emprego que se adeque às minhas competências o mais rapidamente possível.
- Espero encontrar um emprego e melhorar o que aprendi.
- O que aprendi no curso será posto em prática através da procura de clientes para o negócio que irei abrir em breve.
- Compreendi os meus pontos fortes, mas ainda não sei como gastá-los na procura de um novo emprego.

3. AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO: O PONTO DE VISTA DA EQUIPA

A equipa que implementou os testes do Plano MASTER teve a oportunidade de conceber e ministrar cursos/workshops de formação ad hoc dirigidos a adultos pouco qualificados com antecedentes vulneráveis, adaptando metodologias e ferramentas de ensino às suas necessidades com o objetivo de reforçar a auto-consciencialização, auto-estima e competência PSA. A equipa avalia a experiência de testes como muito bem-sucedida, tanto em termos de impacto nos alunos como de crescimento profissional dos profissionais envolvidos.

Os aprendentes tiveram a oportunidade de refletir sobre a sua experiência de vida e de identificar e avaliar as competências adquiridas, de praticar as suas competências através de exercícios e desempenhos em pequenos grupos, de contar os seus pontos fortes e competências a serem melhorados num grupo de pares. Este processo capacitou-os e motivou-os a desenvolverem-se mais a nível pessoal e profissional. E através deste processo, a maioria das competências agrupadas em PSL foram adquiridas ou desenvolvidas, tais como a tomada de decisões, gestão do stress, comunicação, gestão de conflitos, flexibilidade, aprender a aprender, embora esta não tenha sido explicitamente incluída nos resultados da aprendizagem da formação em que participaram.

Os formadores, por outro lado, reforçaram competências específicas como empatia e não julgamento, competências de improvisação e gestão do stress, facilitação da discussão em grupo, auto-reflexão sobre o seu papel e competências como formadores, cooperação com os pares. Mais uma vez, a percepção clara de ter tido um impacto concreto no grupo-alvo, especialmente adotando uma abordagem centro-estudante que valorizava as experiências de vida de cada indivíduo.

4. CONCLUSÕES

4.1 O PLANO MASTER E O PROTOCOLO DE EXPERIMENTAÇÃO PARA A SUA IMPLEMENTAÇÃO

A experiência de testes mostrou que o Plano MASTER e o protocolo de experimentação de referência são uma orientação relevante para a concepção e realização de experiências de formação destinadas a adquirir / reforçar a competência PSA.

As principais lições aprendidas graças aos seus testes em Itália são as seguintes:

- relevância da criação de um contexto dentro dos aprendentes sentem-se seguros e à vontade para se expressarem, refletirem sobre as suas competências e se envolverem;
- utilidade de exercícios práticos ou jogos de papéis/cenários reais;
- importância de trabalhar com grupos heterogêneos de aprendentes - esta característica representa um valor acrescentado em vez de um obstáculo à aprendizagem, favorecendo a compreensão da diversidade, bem como a aprendizagem mútua;
- importância de pedir continuamente feedback aos aprendentes;
- necessidade de os formadores serem flexíveis e de adaptar sessões / materiais e ferramentas de formação às necessidades emergentes dos utilizadores;
- importância de dar valor à experiência e competências prévias dos adultos, favorecendo a expressão das necessidades e auto-narrativas. Nesta perspetiva, ambos os módulos implementados apoiaram este objetivo e representam assim uma experiência a ser modelada.

4.2 A AQUISIÇÃO/REFORÇO DA COMPETÊNCIA PSA EM ADULTOS POUCO QUALIFICADOS

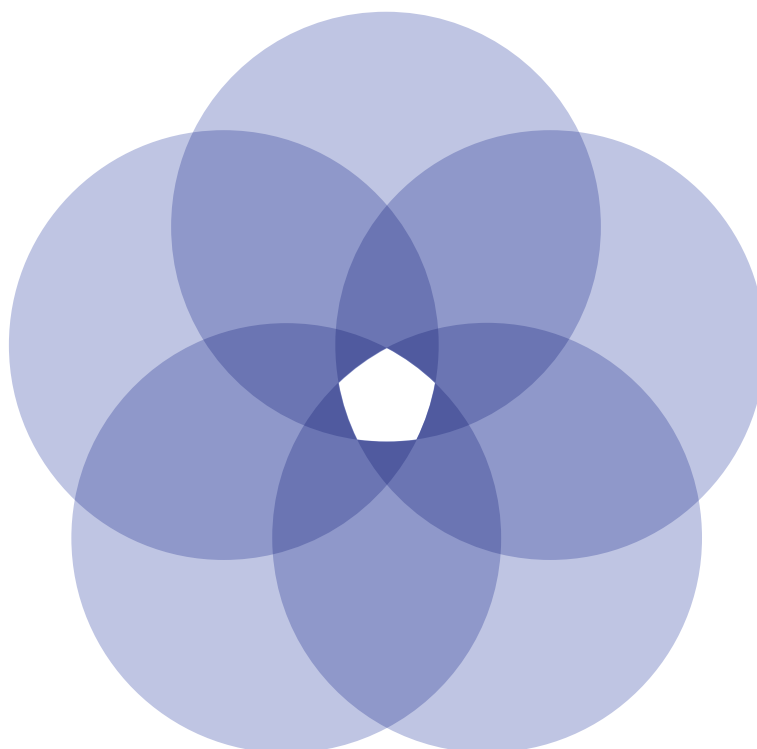
A aquisição e reforço da competência PSA a adultos com antecedentes vulneráveis, como os pouco qualificados, é ainda mais relevante após a fase de emergência da pandemia, porque promove a auto-consciencialização, auto-estima e motivação para aprender, crescer e participar ativamente como cidadãos. É então necessário investir principalmente na competência PSA, que, além disso, provou incendiar a motivação e predisposição para todas as outras Competências Chave para a aprendizagem ao longo da vida, e assim a capacidade de beneficiar plenamente da posterior aquisição de competências básicas. Os 2 módulos que FORMAZIONE testou, de fato, permitiram aos utilizadores não só satisfazer os resultados de aprendizagem de referência, mas como efeito secundário, deram-lhes a oportunidade de melhorar outras competências chave e ligadas à PSA, tais como literacia, competências digitais, gestão de conflitos, gestão de stress, tomada de decisões, mesmo que não tenham sido explicitamente incluídas como resultados de aprendizagem propriamente ditos.

Além disso, dando valor à competência PSA, ao reforçá-la e torná-la relevante para o mercado de trabalho, introduz finalmente uma mudança inovadora no sentido da valorização das competências adquiridas informalmente.

4.3 CONCLUSÕES GERAIS

O feedback que recebemos dos principais atores e partes interessadas envolvidas ou informadas nas atividades de teste fez-nos ter a certeza de que iniciámos um caminho relevante que responde efetivamente às necessidades das pessoas adultas e que tem de ser continuado, sendo melhorado, adaptado e/ou transferido para grupos específicos de utilizadores em risco de exclusão social, ou em outros setores educativos. Os contatos estabelecidos e a cooperação com Arianna Sala do Centro Comum de Investigação, que é uma das autoras do LIFECOMP, irão apoiar-nos na continuação do trabalho iniciado em MASTER.

A experiência de testes tem um dos seus pontos fortes na abordagem centrada no utilizador, que fomenta a motivação, e que pode ser explorada também no ensino formal (escolar e profissional) para dar um salto “da teoria para a prática”, introduzindo a PSA nos currículos do EFP e complementando as iniciativas de Upskilling e Reskilling. De fato, a experiência de testes demonstrou ter uma forte ligação às políticas actuais a nível nacional e europeu e pode ser útil para a revisão das políticas de Upskilling e de Re-skilling.



PAÍS: ESCÓCIA (RU)

O relatório descreve a atividade de teste do Plano MASTER que foi realizada no âmbito da organização parceira SWAPWEST.

1. INFORMAÇÃO GERAL

1.1 CONTEXTO DA PRIMEIRA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO MASTER

O Plano MASTER foi testado com alunos do SWAPWest no acesso a programas de ensino superior a estudar no campus Paisley do West College Scotland.

O West College Scotland é um colégio de ensino superior e um dos parceiros da SWAPWest. A missão do colégio declara: "West College Scotland quer ser o melhor do sector, com uma reputação de inovação, empreendedorismo e modernidade. Seremos pioneiros em novas formas de fazer as coisas e traremos um novo pensamento e abordagens diferentes a tudo o que fazemos em benefício dos nossos estudantes e das comunidades que servimos".

Criado a 1 de agosto de 2013 pela fusão do Clydebank College, Reid Kerr College em Paisley e James Watt College em Greenock, o West College Scotland tem 21.500 estudantes e 1.200 funcionários, o que o torna uma das maiores instituições educacionais do país. Esta grande escala permite ao colégio proporcionar uma maior escolha aos estudantes, melhores instalações, e serviços melhorados. O Colégio desempenha um papel fundamental no apoio às comunidades locais, fornecendo cursos na faculdade, na escola, e online. Proporciona formação a uma enorme variedade de parceiros comerciais, desde pequenas e médias empresas locais a algumas das maiores empresas do mundo.

A SWAPWest entregou o Plano MASTER através de uma série de workshops interativos, introduzindo os estudantes às aptidões e competências; ajudando no processo de auto-avaliação; e finalmente, facilitando atividades para desenvolver aptidões e competências selecionadas. Os workshops do Plano MASTER foram ministrados por pessoal altamente experiente da SWAPWest durante algumas semanas no período de Outono de 2021. Devido à pandemia, todos os eventos tiveram lugar na plataforma Zoom. Os workshops foram agendados para terem lugar durante o tempo de orientação da turma (uma sessão semanal para ajudar a desenvolver as aptidões de estudo). Os alunos que se dedicavam a programas de Acesso às Humanidades, Acesso à Ciência, e Acesso ao Ensino Primário foram alvo desta experiência.

As partes interessadas envolvidas nesta fase eram o pessoal das faculdades e os seus gestores.

1.2 OS MÓDULOS

SWAPWest developed and delivered the following modules:

1. SWAPWest e MASTER: Desenvolver as suas Competências e Sucesso na Educação. Workshop nº 1
2. SWAPWest e MASTER: Desenvolver as suas Competências e Sucesso na Educação. Workshop nº 2
3. SWAPWest e MASTER: EMPATIA
4. SWAPWest e MASTER: COLABORAÇÃO

SWAPWest and MASTER: Desenvolver as suas competências e sucesso na Educação. Workshop nr. 1

apresenta os alunos ao projeto MASTER e aos seus parceiros. O workshop fornece então uma visão geral do quadro da LifeComp para introduzir o conceito e a importância da competência PSA na formação e educação. Os alunos são então informados sobre a definição e diferença entre aptidões e competências. Esta secção é resumida destacando que todos nós temos uma vasta gama de aptidões e competências desenvolvidas a partir da nossa experiência de vida, e que conhecer as suas aptidões e competências pode ajudá-lo a ter sucesso na educação, formação e emprego. O workshop explica então a técnica STAR e como pode ser aplicada para demonstrar as aptidões e competências. A parte central deste módulo centra-se na identificação das aptidões e competências. São exploradas as seguintes competências:

- Capacidade de trabalhar em colaboração
- Negociar e criar confiança
- Capacidade de comunicar oralmente e por escrito
- Expressar e compreender diferentes pontos de vista
- Capacidade de aprender a utilizar novo software

Depois de fornecer aos alunos perguntas orientadas destinadas a encorajá-los a articular se/como demonstram cada competência, os alunos são então divididos em pequenos grupos e encarregados de aplicar a técnica STAR para discutir cada competência com os seus pares. Cada competência é resumida explicando como se pode ligar a outras competências para motivar os aprendentes a começar a construir uma carteira de competências.

A sessão inclui então um vídeo de conversa TED discutindo os Valores Fundamentais.

A atividade final apresenta aos alunos o “Portfólio de Competências e Aptidões”. Através do Portfólio, os aprendentes são encarregados de criar um plano de ação para o desenvolvimento de competências. Esta tarefa adicional permite aos aprendentes resumir a sua aprendizagem, proporciona uma oportunidade de avaliar as suas próprias competências em relação à estrutura da LifeComp, e decidir qual a competência que irão escolher para melhorar e como tencionam fazê-lo.

SWAPWest e MASTER: Desenvolva as suas Habilidades e Sucesso na Educação. Workshop nr. 2

começa por fornecer uma visão geral da sessão anterior, relembra aos alunos o enquadramento da LifeComp e categoriza as aptidões e competências discutidas anteriormente nas áreas Pessoal, Social e Aprender a Aprender da LifeComp.

O workshop discute depois a Cooperação Política Europeia (Quadro ET 2020) e os quatro objetivos comuns da UE para a Aprendizagem ao Longo da Vida. Finalmente, as competências-chave para a Aprendizagem ao Longo da Vida são explicadas para destacar as competências básicas acordadas para os cidadãos europeus.

Abordando cada uma das competências anteriormente discutidas, os facilitadores solicitam então aos alunos que discutam que competência escolheram desenvolver, e o que fizeram para o conseguir.

Ao discutir a competência: “capacidade de aprender a utilizar novo software”, um vídeo mostrando como é fácil produzir materiais falsos para distribuição online é partilhado com os aprendentes, juntamente com um vídeo de Transformação Digital que dá estatísticas para acesso digital. Estes vídeos são mostrados para realçar a importância da competência digital na era cada vez mais digital.

Ao discutir a competência: “expressar e compreender diferentes pontos de vista”, é mostrado aos aprendentes um vídeo da TED sobre a construção de confiança, a fim de melhor incorporar a importância desta competência em relação ao Quadro ET 2020 Competência 8: Consciência e Expressão Cultural.

Finalmente, o workshop discute o programa SWAPWest para recordar aos aprendentes as suas opções para a próxima fase da viagem do aprendente.

SWAPWest e MASTER: EMPATIA apresenta os alunos ao projecto MASTER e aos seus parceiros. O workshop fornece então uma visão geral do quadro da LifeComp para introduzir o conceito e a importância da competência PSA na formação e educação. O workshop explica então que a Empatia está incluída na área Social da LifeComp.

Os resultados da aprendizagem deste seminário são os seguintes.

No final deste workshop, deverá:

- ser capaz de descrever alguns sentimentos;
- saber o que é a empatia;
- saber quando é que a empatia deve ser demonstrada; e
- saber demonstrar empatia (mesmo que tenha dificuldade em senti-la).

Os alunos são apresentados a uma variedade de emoções, e depois questionados sobre como reagiriam, emocionalmente, numa variedade de situações. Os alunos são então convidados a definir o que significa empatia para eles e a registar as suas respostas. É então fornecida uma definição de empatia. Os aprendentes são então convidados a considerar como um amigo responderia a uma variedade de situações. A lição seguinte faz a distinção entre emoções positivas e negativas para ligar a sua resposta empática aos sentimentos. A lição seguinte pergunta aos alunos como é que eles demonstram empatia numa variedade de situações. Os aprendentes são então introduzidos ao conceito de força da resposta empática para compreenderem respostas apropriadas e menos apropriadas a diferentes situações que requerem uma resposta empática. Os aprendentes recebem um pequeno vídeo sobre empatia. Finalmente, os aprendentes são encorajados a pensar nas mudanças sociais positivas que ocorrem quando a competência de empatia é desenvolvida. O workshop termina com um lembrete da definição de empatia, e um lembrete dos objetivos do Projeto MASTER.

SWAPWest e MASTER: COLABORAÇÃO apresenta os alunos ao projeto MASTER e aos seus parceiros. O workshop fornece então uma visão geral do quadro da LifeComp para introduzir o conceito e a importância da competência PSA na formação e educação.

Os resultados da aprendizagem deste seminário são os seguintes.

No final deste workshop, deverá:

- ser capaz de descrever o que é a colaboração;
- saber o que esperar de uma equipa; e
- saber como se deve comportar numa equipa.

Os alunos são introduzidos na definição de colaboração e são convidados a responder ao conceito de “equipa”. A lição

seguinte liga a colaboração ao trabalho em equipa, antes de introduzir algumas competências-chave para a colaboração: comunicação; inteligência emocional; e respeito. As lições seguintes fornecem mais informações sobre cada competência chave para a colaboração e como estas competências são implementadas na colaboração e no trabalho em equipa. Na secção sobre comunicação, é mostrado um vídeo sobre como ler a linguagem corporal e inclui um link para um site que discute a linguagem corporal. A lição final fornece uma visão geral dos pontos-chave e das principais retiradas do módulo, e recorda aos alunos os objetivos do Projeto MASTER.

No total, 63 beneficiários participaram nos workshops.

these skills are implemented in collaboration and teamwork. Under the section on communication, a video on how to read body-language is shown and includes a link to a site discussing body language. The final lesson provides an overview of the key points and key takeaways from the module, and reminds learners of the MASTER Project's aims.

In total 63 beneficiaries took part in the workshops.

1.3 BENEFICIÁRIOS

Os beneficiários eram adultos que regressavam ao ensino e que tinham um nível de educação inferior aos requisitos de entrada na universidade. 63 beneficiários participaram nos workshops do Plano MASTER.

Os alunos do SWAPWest provêm de muitas origens diferentes, mas predominantemente de baixo nível de instrução e de trabalho pouco qualificado e muitos vivem em áreas de desvantagem social. O Campus Paisley do West College Scotland está localizado na área de Renfrewshire, no oeste da Escócia. Renfrewshire tem uma população de 144, 299 dos quais 6, 710 estão desempregados. 28,1% da população de Renfrewshire não tem qualificações, e apenas 11,2% tem qualificações universitárias. Muitos beneficiários do Plano MASTER tinham estado envolvidos em trabalhos pouco qualificados antes de regressarem à educação e, na idade, variavam entre os 19 e os 45 anos. Cerca de 40% eram homens e 60% mulheres.

Na altura da entrega do Plano MASTER, os beneficiários estavam inscritos no acesso a programas de ensino superior nas seguintes áreas: ciência, humanidades, e ensino primário. Os alunos dos grupos testados tinham níveis de competência comparáveis.

1.4 FORMADORES

Dois formadores ministraram a formação: A Dra. Erica O' Neill e Helen Cormack.

Ambos são funcionários de longa duração da SWAPWest com vasta experiência na prestação de formação e educação a alunos maduros.

Erica O'Neill trabalha na educação há 8 anos e desenvolveu e facilitou workshops de competências de estudo tanto para alunos do ensino secundário como para alunos adultos. Além disso, Erica tem ensinado currículos universitários e universitários durante os últimos 4 anos. Erica ensina atualmente estudantes de graduação na Universidade de Glasgow através da plataforma online Zoom e está a trabalhar em métodos e abordagens de ensino online.

Helen tem estado empregada tanto no setor do ensino superior como no superior, na gestão de projetos e no alargamento da participação há mais de 35 anos, entregando o currículo principal e workshops adicionais sobre uma variedade de tópicos a estudantes e a profissionais para o desenvolvimento de funcionários. Ela tem ministrado sessões a níveis que vão desde a qualificação para o abandono escolar até ao nível de mestrado, tanto no meio presencial como em plataformas online.

1.5 ARTICULAÇÃO DA PRIMEIRA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO MASTER

O SWAPWest realizou os testes dos dois primeiros módulos ao longo de duas sessões de workshop. As atividades de formação foram realizadas em Zoom, uma vez que as restrições na Escócia significavam que não era permitida qualquer formação presencial. As sessões duraram entre duas a duas horas e meia com uma introdução ao projeto e alguma administração na primeira sessão, seguida de explicações mais detalhadas e algum ensino didático misturado com atividades de resolução de problemas para identificar competências-chave e considerar o nível de conhecimentos dos alunos nestas. Muitas destas atividades foram levadas a cabo em salas de discussão dentro da plataforma. A aprendizagem foi intercalada com pequenos vídeos em áreas relevantes com discussões de grupo sobre os tópicos, seguidos de uma sessão plenária.

Após a primeira sessão, os aprendentes tiveram de completar uma auto-avaliação e um plano de ação (O Meu Portfólio de Aptidões e Competências) com base nas cinco competências abordadas no workshop. Através da pasta, os aprendentes tiveram de declarar o nível que consideravam representar melhor o seu estatuto atual. Tiveram então de identificar uma competência para melhorar e declarar de que forma conseguiriam essa melhoria.

O workshop 2 teve lugar 2-4 semanas depois, quando os aprendentes foram recordados das competências discutidas durante o workshop 1. As competências-chave identificadas no LifeComp foram discutidas com os alunos, em relação à auto-avaliação/plano de ação que tinham levado a cabo. Os tutores analisaram as pastas devolvidas e, nas aulas, sugeriram como e onde os aprendentes poderiam receber assistência para melhorar as suas competências.

Os facilitadores empregaram uma metodologia de aprendizagem baseada em inquéritos para a entrega. Todos os módulos são interativos e encorajam os alunos a completar lições e atividades com os seus pares. Enquanto a secção introdutória de cada módulo adotou uma abordagem centrada no professor para explicar os conceitos-chave para as lições, os alunos foram então encarregados de discutir competências específicas em salas de discussão. Aplicando a técnica STAR, os aprendentes foram encorajados a identificar e fornecer exemplos das suas competências, explorando o material através de uma série de atividades dirigidas pelos aprendentes. Os aprendentes foram então levados de novo a uma sessão plenária para darem feedback às suas respostas às perguntas colocadas para cada competência, a fim de incorporar a aprendizagem. Foi-lhes então mostrado um resumo para estabelecer uma maior ligação entre a sua atividade e a aprendizagem. Foram mostrados vídeos discutindo várias competências para fundamentar a aprendizagem.

Os seminários de Empatia e Colaboração foram auto-guiados; os alunos trabalharam os módulos de forma independente no seu próprio tempo. Estes módulos adotaram uma metodologia de aprendizagem autodirigida, através da qual os alunos assumiam a responsabilidade primária de planear, continuar e avaliar as suas experiências de aprendizagem. Os workshops em linha auto-guiados foram acedidos através da plataforma Articulate 360. Os workshops foram concebidos para serem interativos com áreas onde os aprendentes 'cliquem' em certas zonas da aula em linha para descobrir respostas a perguntas colocadas, ou para aceder a informação extra relacionada com o assunto. As lições foram entregues através de uma série de atividades que os alunos tiveram de completar antes de prosseguirem para as lições subsequentes.

Após todas as sessões, foi enviada aos aprendentes a avaliação MASTER Impact Assessment nível 1, a qual foi devolvida por um número elevado, e após um período de alguns meses, foi enviada a avaliação MASTER Impact Assessment nível 2. Menos alunos completaram esta avaliação, uma vez que muitos tinham passado para o ensino superior, emprego, etc., até à data de envio.

Os seminários de Empatia e Colaboração foram auto-guiados; os alunos trabalharam os módulos de forma independente no seu próprio tempo. Estes módulos adotaram uma metodologia de aprendizagem autodirigida, através da qual os alunos assumiam a responsabilidade primária de planear, continuar e avaliar as suas experiências de aprendizagem.

Os workshops em linha auto-guiados foram acedidos através da plataforma Articulate 360. Os workshops foram concebidos para serem interativos com áreas onde os aprendentes 'clícam' em certas zonas da aula em linha para descobrir respostas a perguntas colocadas, ou para aceder a informação extra relacionada com o assunto. As lições foram entregues através de uma série de atividades que os alunos tiveram de completar antes de prosseguirem para as lições subsequentes.

Após todas as sessões, foi enviada aos aprendentes a avaliação MASTER Impact Assessment nível 1, a qual foi devolvida por um número elevado, e após um período de alguns meses, foi enviada a avaliação MASTER Impact Assessment nível 2. Menos alunos completaram esta avaliação, uma vez que muitos tinham passado para o ensino superior, emprego, etc., até à data de envio.

2. TRAINING EVALUATION: THE LEARNERS' POINT OF VIEW

Quase 78% dos alunos concordaram que as sessões incluíam tempo para expressar e compreender diferentes pontos de vista.

90% sentiram que tinham competência para comunicar oralmente e por escrito, com 78% a terem a capacidade de aprender novo software.

78% tinham a capacidade de negociar e criar confiança, com mais 89% capazes de trabalhar em colaboração.

79% sentiram que tinham melhorado as suas competências em PSA enquanto 88% aplicavam o que tinham aprendido na sua vida quotidiana.

88% estavam a utilizar a sua competência para se candidatarem ao trabalho, à educação ou enquanto se candidatavam a estas opções.

88% sentiram que a sua experiência do projeto MASTER estava a ajudá-los a serem melhores nos seus empregos, na candidatura ao trabalho ou a serem melhores aprendizes.

11% prosseguiram a sua formação em competência PSA, com mais 55% a planearem empreender alguma.

77% tinham encontrado um emprego ou mudado para outras oportunidades de educação ou formação após o programa de formação.

66% tinha-se inscrito em formação complementar, enquanto os restantes planeavam fazê-lo.

88% sentiram que o programa de formação tinha tido um impacto positivo nas suas vidas.

Comentários incluídos:

Estou muito mais confiante

Aprendi muito sobre as competências que possuo e fui capaz de as expandir e melhorar como resultado do programa de formação.

Deu-me mais confiança e permitiu-me prosseguir com os meus planos de frequentar a universidade. Estou agora ansioso pelas mudanças que virão na minha vida como resultado do que já consegui e do que está para vir.

Sinto-me mais confiante nas minhas capacidades académicas.

Sou capaz de ter confiança em mim próprio. Ao realizar trabalho académico, utilizo aspetos do programa de formação quando me aproximo dele (o trabalho académico).

3. AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO: O PONTO DE VISTA DA EQUI-

Os workshops interativos foram bem-sucedidos em encorajar os aprendentes a discutir e desenvolver as suas aptidões e competências num ambiente de apoio entre pares. Aplicando esta metodologia, os aprendentes foram capazes de aprender uns com os outros, e os facilitadores foram capazes de avaliar o desenvolvimento do aprendente, tanto a nível individual como de grupo.

As sessões auto-guiadas foram desenvolvidas após o reconhecimento de que o nosso módulo de desenvolvimento de competências internas (Preparação para o Ensino Superior) não aborda as competências de Empatia e Colaboração. Todas as outras competências identificadas na LifeComp são abordadas em Preparação para o Ensino Superior. Embora não tenhamos sido capazes de avaliar pessoalmente o sucesso dos workshops (uma vez que são auto-guiados), a metodologia de aprendizagem auto-orientada aplicada encorajou os aprendentes a assumirem melhor responsabilidade pela sua própria aprendizagem e desenvolvimento de competências.

A aplicação do "Meu Portfólio de Aptidões e Competências" permitiu aos alunos refletir mais sobre as lições, e desenvolver um plano de ação para o desenvolvimento de competências. A força desta ferramenta estava na sua capacidade de dar um resultado relativamente rápido com uma análise clara do nível de cada aprendente como base para o trabalho futuro. A nossa principal questão era que tínhamos de entregar as sessões de workshop em linha quando teríamos preferido a entrega presencial. Isto teria permitido uma melhor experiência para os aprendentes e um feedback mais imediato, uma vez que não teríamos tido a intervenção de questões de dactilografia. Também seria mais adequado nos casos em que os aprendentes não tivessem capacidade digital básica ou questões de conectividade.

4. CONCLUSÕES

4.1 O PLANO MASTER E O PROTOCOLO DE EXPERIMENTAÇÃO PARA A SUA IMPLEMENTAÇÃO

Fomos extremamente afortunados em ter uma relação estabelecida com os tutores e líderes do curso para o grupo de alunos adultos com quem planeámos trabalhar, e a sua cooperação foi primordial no acesso aos grupos em momentos em que teriam estado numa situação de aprendizagem com um membro do pessoal.

Fomos inicialmente confrontados com um problema devido às restrições da COVID-19 que estavam operacionais numa altura em que gostaríamos de ter acesso aos alunos. A entrega em linha não é ideal com adultos pouco qualificados, mas em alguns casos superámos os problemas básicos da utilização de telemóveis.

Não tínhamos nenhum dos grupos-alvo com necessidades de aprendizagem adicionais, ao ponto de termos de fazer grandes adaptações às ferramentas de aprendizagem, mas estávamos cientes da necessidade de textos e tamanhos de letra acessíveis nas nossas apresentações, incluindo para aqueles com dislexia e dispraxia.

O Plano permitiu-nos seguir um caminho claro para o grupo alvo com as competências essenciais para a sua aprendizagem identificadas através dos seus exercícios de auto-avaliação.

Aprendemos que os grupos com que trabalhávamos tinham uma opinião baixa sobre os seus próprios níveis de competência, mas sentimos que aumentámos a sua confiança de tal forma que se apercebeu que possuíam aptidões e competências que eram valiosas tanto para o progresso da sua aprendizagem como para o local de trabalho.

A nossa consideração das sessões iniciais de workshop lideradas por professores permitiu-nos abordar as competências que não são reforçadas pelo programa SWAPWest, levando-nos a desenvolver mais dois workshops de auto-estudo sobre Empatia e Colaboração que podem ser oferecidos ao grupo-alvo para melhorar ainda mais a sua aprendizagem.

Também aprendemos a perdoar quando a tecnologia nos falhou e a lidar com ligações instáveis, vídeo que se recusou a mostrar, questões sonoras e muito mais para proporcionar uma experiência de aprendizagem que foi de valor para os nossos grupos alvo.

4.2 A AQUISIÇÃO/REFORÇO DA COMPETÊNCIA PSA EM ADULTOS POUCO QUALIFICADOS

Os adultos não têm confiança nas suas próprias capacidades e competências e muito do que precisamos de lhes oferecer é a construção da sua confiança e a garantia de que apreciam a sua própria aprendizagem anterior.

4.3 CONCLUSÕES GERAIS

O feedback que obtivemos através das avaliações dos aprendentes, dos comentários do pessoal, do empenho das partes interessadas, e da receção que as metas e objetivos do projeto MASTER receberam, levam-nos a acreditar que há um grande valor para o nosso grupo alvo no trabalho que realizámos.

A agenda das meta-especialidades está na vanguarda do desenvolvimento da política educacional na Escócia e o projeto MASTER acrescenta uma dimensão adicional ao trabalho que está atualmente a ser realizado no país. As atividades de disseminação que empreendemos conduziram a muitas novas relações no setor e a que as atividades e ferramentas de MASTER sejam consideradas por outras organizações como um pioneiro para mudanças que ocorrerão nos próximos um a dois anos.

PAÍS: PORTUGAL

O relatório descreve a atividade de teste do Plano MASTER que foi realizada no âmbito da organização parceira KERIGMA.

1. INFORMAÇÃO GERAL

1.1 CONTEXTO DA PRIMEIRA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO MASTER

A primeira implementação do Plano MASTER teve lugar na Kerigma e foi aplicada a trinta pessoas com baixas qualificações, que estavam a participar no processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de competências desenvolvidas por esta entidade.

Nome: Kerigma, Instituto para a Inovação e Desenvolvimento Social

Lugar: Barcelos, Portugal

Missão: Promover o desenvolvimento integrado de indivíduos, organizações e comunidades, criando serviços e produtos inovadores que contribuam para uma cidadania mais ativa, solidariedade e coesão social.

Departamentos: Projetos Internacionais; Gabinete de Formação Profissional, Gabinete para a Igualdade, Centro Qualifica, Gabinete para a Inserção Profissional e Agência para o Empreendedorismo.

Kerigma é uma associação de desenvolvimento local, com uma vasta experiência no campo da educação e formação de adultos, validação de aprendizagem prévia, cooperação internacional, questões de igualdade de género, empreendedorismo e projetos de empregabilidade para a comunidade e apoio comunitário através de vários projetos.

Kerigma é um ponto de contato nacional do ECWT - European Centre for Women and Technology e é também membro associado da EAEA - European Association for the Education of Adults.

Mais especificamente: A Kerigma tem sido o promotor de um Centro de Qualificação e Formação Profissional (CQVT) desde 1996. O CQVT baseia-se na orientação e apoio vocacional/vocacional a jovens e adultos; reconhecimento e validação da aprendizagem anterior; antecipação da procura e oferta de competências; colmatar o fosso entre os intervenientes educativos e as empresas e reduzir os desajustes de competências. Neste serviço recebemos, todos os anos, cerca de 800 candidaturas.

Através do seu Departamento de Formação, Kerigma tem a experiência de mais de 20 anos de promoção e formação VET: 100.000 horas de formação; 10.000 formandos; 800 cursos de formação; cerca de 200 formadores; e processos integrados de formação com orientação profissional.

Desde 2003, tem vindo a trabalhar no campo da promoção dos direitos humanos e da igualdade de género, e está a trabalhar em estreita colaboração com outras redes no apoio às vítimas de violência doméstica, na prevenção da violência desde tenra idade, através da sensibilização nas escolas ou outros estabelecimentos culturais/sociais. Kerigma dirige um Gabinete para a Igualdade de Género (GIO) desde 2003, cuja missão é promover a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres em particular, desenvolvendo ações destinadas a: apoio e aconselhamento, informação e sensibilização sobre Igualdade de Oportunidades, desenvolvimento de novas metodologias para organizações de formação sobre direitos humanos e igualdade de género, investigação e desenvolvimento de recursos psico-pedagógicos e técnicos sobre o tema da Igualdade de Género, e apoio ao empreendedorismo feminino, prevenção de todos os tipos de violência, apoio às vítimas diretas ou indiretas de violência.

1.2 OS MÓDULOS

Os adultos foram apresentados com cinco módulos de formação: Flexibilidade, Comunicação, Colaboração, Crescimento mental e Gestão da aprendizagem. Dos cinco módulos apresentados, foram selecionados três: Comunicação, Colaboração e Gestão da aprendizagem, de acordo com o seguinte:

1º módulo apresentado: S2 Comunicação

Área: Social

Definição: A utilização de estratégias de comunicação relevantes, códigos e ferramentas específicas do domínio, dependendo do contexto e do conteúdo

Descritor selecionado: S2.1 Sensibilização para a necessidade de uma variedade de estratégias de comunicação, registos linguísticos e ferramentas adaptadas ao contexto e ao conteúdo

CONHECIMENTO

- O processo de comunicação
- Estratégias de comunicação (verbais, não verbais, visuais ou mistas)
- Registos de comunicação
- Audição ativa

HABILIDADES

- Identificar diferentes estratégias de comunicação e registos para serem utilizados em diferentes situações
- Identificar as características e necessidades do público
- Entenda o contexto em que a comunicação tem lugar
- Definir o objetivo da comunicação
- Identificar as ferramentas que transmitem a mensagem

COMPETÊNCIAS / RESULTADOS ESPERADOS

Ser capaz de modular mensagens, tendo em conta a audiência, o tipo de relação com o orador, o contexto em que a comunicação tem lugar, a sua finalidade, e as ferramentas que irão transmitir a mensagem.

2º módulo fornecido: S3 Colaboração - Trabalhar em ambiente de equipa

Área: Social

Definição: Envolvimento em atividades de grupo e trabalho de equipa, reconhecendo e respeitando os outros

Descritor selecionado: S3.1 Intenção de contribuir para o bem comum e consciência de que outros podem ter diferentes filiações culturais, origens, crenças, valores, opiniões ou circunstâncias pessoais

CONHECIMENTO

- Conceitos de grupo, posição, papel
- Comportamentos individuais e coletivos
- Dinâmica de grupo
- Clima organizacional
- Gestão de conflitos

COMPETÊNCIAS

- Encorajar e facilitar as contribuições uns dos outros
- Intercâmbio de recursos e processamento de informação
- Dando um ao outro feedback para melhorar o desempenho nas tarefas e responsabilidades
- Desafiando as conclusões e o raciocínio uns dos outros, a fim de promover uma maior compreensão dos problemas
- Estar motivado a lutar pelo benefício mútuo

COMPETÊNCIAS / RESULTADOS ESPERADOS

Ser capaz de colaborar e criar sinergias, enfrentando e tirando partido da diversidade.

3º módulo fornecido: L3 Gestão da aprendizagem

Área: Aprender a aprender

Definição: O planeamento, organização, monitorização e revisão da própria aprendizagem

Indicador selecionado: L3.1 Consciência dos próprios interesses, processos e estratégias preferenciais de aprendizagem, incluindo as necessidades de aprendizagem e o apoio necessário

CONHECIMENTO

- Estratégias e ferramentas de auto-avaliação e análise das necessidades (ou seja, ferramentas de auto-avaliação)
- O processo de aprendizagem
- Estratégias de aprendizagem individual

HABILIDADES

- Identificar as próprias necessidades e interesses de aprendizagem, bem como os objetivos de aprendizagem
- Identificar e analisar os seus próprios processos de aprendizagem e estratégias preferidas

COMPETÊNCIAS / RESULTADOS ESPERADOS

Ser capaz de planear a sua própria aprendizagem.

1.3 BENEFICIÁRIOS

Os beneficiários envolvidos na atividade de teste do plano mestre, eram trinta adultos no total, divididos em dois grupos de quinze elementos cada, com as seguintes características

- 63,3% fêmeas e 36,7% machos;
- com baixas qualificações;
- com idades entre os 25 e 62 anos, sendo o grupo etário mais predominante entre os 36 e 45 anos;
- 83,3% destes adultos estão empregados e os restantes 16,7% estão desempregados;
- na altura, assistem a um processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, com o objetivo de aumentar as suas qualificações.

1.4 FORMADORES

Na primeira implementação do Plano MASTER, estiveram envolvidos 4 profissionais, 2 da Kerigma e 2 externos, mas que têm vindo a prestar serviços como formadores para esta entidade desde há vários anos.

Os dois profissionais da Kerigma estiveram envolvidos:

Ana Bela Silva - Licenciada em Administração Pública, é atualmente responsável pelo Centro Kerigma Qualifica. Ela tem mais de dez anos de experiência na área da Educação de Adultos, também como formadora e técnica de referência e experiência como Técnica de Orientação, Reconhecimento e Validação de Competências de Adultos. Esta formadora, além de participar na implementação do Plano Diretor, foi responsável e acompanhou os 30 adultos que participaram no processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC).

Luísa Santos - Licenciada em Recursos Humanos e em Formação de Formadores, trabalha há mais de dez anos na área da Educação de Adultos, como Técnica de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, Técnica de Orientação, Técnica de Reconhecimento e Validação de Competências, Mediadora de Cursos de Educação Secundária de Adultos, entre outras funções relacionadas com a área da Educação de Adultos. Responsável pelo planeamento, organização e acompanhamento da atividade do Plano MASTER.

Raquel Araújo - Licenciada em Humanidades (ensino de), é professora regular nas áreas de Português e disciplinas afins desde 2005. Trabalha na área da Educação de Adultos desde 2006, nomeadamente como Mediadora de cursos de Educação e Formação de Adultos, Coordenadora de cursos de aprendizagem, Gestora Pedagógica de um curso de aprendizagem e principalmente como formadora tanto em Kerigma como noutras entidades de formação. Nesta altura, acompanhava também estes adultos no processo de RVCC que frequentavam, pelo que fazia todo o sentido juntar-se à equipa na implementação do Plano MASTER.

Isabel Barros - Licenciada em Engenharia Têxtil, especializada em Igualdade de Género e formadora na área da Educação de Adultos desde 2007 em várias áreas, incluindo: Tecnologias da Informação, Segurança e Higiene no Trabalho, Relações Interpessoais, Técnicas de Comunicação, Gestão do Stress Profissional, entre várias outras. Esta experiência foi adquirida através da Kerigma e várias outras entidades para as quais este formador presta serviços. Tal como as anteriores, ela também integrava e acompanhava adultos no processo de RVCC, tendo acompanhado e participado ativamente como formadora, também nesta atividade.

1.5 ARTICULAÇÃO DA PRIMEIRA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO MASTER

Kerigma aplicou o Plano MASTER em presença, nos meses de outubro a dezembro de 2021, a 30 adultos, divididos em 2 grupos de 15, homens e mulheres, com baixas qualificações, empregados e desempregados, que estão a frequentar uma formação para aumentar o seu nível educacional.

Duas colaboradoras internas da Kerigma, Luísa Santos e Ana Bela Silva introduziram a atividade, orientaram e acompanharam o grupo durante toda a atividade, estando presentes em todas as sessões. Para além destes dois profissionais, as formadoras Isabel Barros e Raquel Araújo estiveram presentes na 2ª, 3ª e 4ª sessões, correspondendo à abordagem dos temas selecionados, para um acompanhamento mais personalizado e individualizado.

O Plano MASTER foi aplicado a estes mesmos dois grupos de 15 pessoas cada e a mais de 5 sessões. As atividades e dinâmicas desenvolvidas foram as mesmas em ambos os grupos.

Na 1ª sessão do Plano MASTER (sessão preliminar) foram apresentados 5 módulos de formação. Os módulos apresentados correspondem a áreas de aprendizagem relacionadas com Flexibilidade, Comunicação, Colaboração, Crescimento Mental e Gestão da Aprendizagem. Com base nos resultados individuais da Auto-Avaliação, cada adulto, com a ajuda do formador, selecionou os 2 ou 3 cursos mais apropriados para alcançar os seus objetivos. Para facilitar esta atividade, o grupo foi dividido em 2 (grupos de 7 e 8 membros cada). Houve também atividades de reflexão sobre as competências e experiências adquiridas ao longo da vida, a fim de contribuir para a reflexão e sensibilização para as competências adquiridas. Nesta sessão, toda a atividade foi contextualizada e os objetivos das sessões seguintes foram abordados de modo a que os adultos soubessem o que os esperava, e ao mesmo tempo envolvê-los em toda a atividade.

Após a 1ª sessão preliminar, os módulos selecionados pelos formandos com a ajuda dos formadores, foram apresentados e entregues na seguinte ordem: 2ª sessão - Módulo de Comunicação; 3ª sessão - Módulo de Colaboração; 4ª sessão - Módulo de Gestão da Aprendizagem; e 5ª sessão - Reflexão e Avaliação do Impacto da formação.

O Plano MASTER durou 15 horas para cada grupo (foram gastas 30 horas no total) em 5 sessões com a duração de 3 horas cada.

As 3 sessões, onde foram apresentados os módulos selecionados, foram divididas em 3 partes: introdução, desenvolvimento e conclusão.

Na primeira parte, foi feita uma introdução ao tema pelo formador responsável pelo módulo, utilizando o método expositivo através de uma apresentação audiovisual e depois foi utilizado o método interrogativo para tentar compreender o grau de conhecimento dos formandos sobre o tema a ser abordado e assim poder fazer uma avaliação inicial. Em seguida, foram apresentados os objetivos da sessão.

Na segunda parte, que corresponde à fase de desenvolvimento da sessão, o conteúdo foi apresentado através de uma apresentação audiovisual e depois foi desenvolvida uma atividade e/ou dinâmica de grupo sobre o mesmo (respetivas atividades apresentadas abaixo).

Na terceira e última parte de cada sessão, é feita uma reflexão final em conjunto.

Na 2ª sessão de implementação do Plano MASTER, foi abordado o tema da Comunicação. Foi realizado um exercício em grupos de 2 chamados "Origami". A formadora Isabel apresenta o exercício, e distribui um esboço do exercício em papel,

com a imagem de um origami, e a ordem de dobragem até à forma final, a um membro do grupo, que dá instruções ao seu colega, através de linguagem verbal, para que este reproduza o origami desejado. Os diferentes grupos podem utilizar qualquer uma das formas disponíveis na sala sempre que necessário, para que possa haver uma maior proximidade entre formadores e formandos e um maior acompanhamento. No final do exercício, cada grupo dirá a todos sobre as suas dificuldades e como os superaram, contribuindo assim para uma análise geral do tema e uma perceção mais clara das dificuldades de comunicação e dos seus resultados.

No módulo sobre Colaboração - Trabalhar em ambiente de equipa (3ª sessão), foi realizada uma sessão de brainstorming para estimular a geração de ideias criativas e inovadoras.

Aqui, a formadora Isabel Barros apresentou então esta dinâmica aos estagiários, colocando-lhes um problema para que, juntos, encontrem a melhor solução para o resolver. No decurso da atividade, a formadora registará as ideias que surgirem espontaneamente, sem espaço para críticas. Houve uma grande participação de todos aqui, e no final conseguiram, com a ajuda e moderação dos formadores, chegar a um consenso sobre a melhor solução comum para este problema.

Gestão da aprendizagem, foi o tema abordado na 4ª sessão - Aprender a aprender, que foi ensinado pela formadora Raquel Araújo, com a colaboração dos outros três formadores envolvidos nesta primeira atividade do Plano MASTER. Aqui foi aplicada a ferramenta de auto-avaliação, com referência específica à competência PSA, para compreender que competências foram adquiridas graças a experiências de aprendizagem formal, não formal e informal, bem como a necessidade de melhoria. Todos participaram com entusiasmo nesta atividade, tanto num grupo como noutro, pois já conheciam esta ferramenta e compreendiam a sua importância na identificação das competências adquiridas ou a adquirir. Os formadores foram divididos entre os formandos, ajudando-os e acompanhando-os nesta tarefa. No final da sessão, a formadora Raquel Araújo resumiu e concluiu a sessão.

Na última sessão destes dois grupos de 15 formandos cada (5ª sessão), os mesmos dois formadores estiveram presentes como na primeira sessão. Aqui, a formadora Ana Bela Silva resume o que foi abordado nas diferentes sessões, e apresenta a atividade a ser realizada. Aqui, os participantes são convidados individualmente, e com base na auto-avaliação que fizeram na sessão anterior, e com a ajuda dos formadores, a começar a definir os próximos passos para desenvolver e/ou adquirir competências que os ajudem a alcançar os seus objetivos mais facilmente. Aqui, os formadores apresentam soluções/ propostas de formação disponíveis e as mais adequadas às necessidades e objetivos de cada um.

A avaliação dos módulos foi contínua e baseada na observação, participação e nos resultados do trabalho individual e em grupo, com todos a terem um bom desempenho.

Nesta última sessão foi também feita uma avaliação de impacto.

2. AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO: O PONTO DE VISTA DOS ALUNOS

Através dos resultados da avaliação de impacto, os estagiários relatam que sentiram que o programa de formação lhes foi bem explicado e ficou claro para eles que compreendiam os objetivos do programa.

Ao longo de todas as sessões, os estagiários mostraram sempre motivação e entusiasmo de sessão em sessão. Perceberam a importância de estarem conscientes das suas competências, para que pudessem mais facilmente alcançar os seus objetivos no futuro, em várias áreas das suas vidas, o que se reflete nos resultados da avaliação de impacto e na observação de adultos ao longo das sessões. De acordo com os estagiários, não houve dificuldades em seguir o conteúdo e que este satisfizesse as suas necessidades. Através da avaliação de impacto, também relataram que se sentem mais confiantes na aplicação do que aprenderam na formação à sua vida quotidiana, e que sabem como fazê-lo.

Através dos resultados da avaliação de impacto, realizada 2 meses após o fim da formação, pode verificar-se que a grande maioria relatou ter melhorado as suas competências pessoais, sociais e de aprendizagem (PSA) ao participar no Plano MASTER. Todos os participantes do Plano MASTER que responderam aos questionários de avaliação de impacto relatam que estão a aplicar os conhecimentos adquiridos quer na sua vida pessoal, no trabalho, na procura de um novo emprego, quer na continuação da sua educação e formação.

A grande maioria dos respondentes sente que está a aplicar os seus conhecimentos e que a formação tem tido um impacto positivo na sua vida em todas as áreas, incluindo: maior confiança em fazer o seu trabalho, entrevistas de emprego, procura ativa de emprego, contacto com os outros e comunicação mais eficaz com os outros.

3. AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO: O PONTO DE VISTA DA EQUIPA

The application of the Master Plan, according to the results of the Impact Evaluation was successful. The structure, coordination and all the development and monitoring of the sessions by the trainers was carried out according to plan, but always with openness to small readjustments according to individual and group needs, as they arose. In general, the team felt motivated and enthusiastic about this Plan because they believe that it meets the needs of adults with low qualifications and offers a tailored training response, and their evolution can be seen almost immediately. The team considers itself ready to continue with the Master Plan.

4. CONCLUSÕES

4.1 O PLANO MASTER E O PROTOCOLO DE EXPERIMENTAÇÃO PARA A SUA IMPLEMENTAÇÃO

O programa criado responde às necessidades deste público alvo, adultos com baixas qualificações.

É de notar que a abordagem ao conceito de competência PSA não foi difícil de compreender para os adultos que frequentam o processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) para aumentar a sua escolaridade com base na sua experiência e competências (sociais, pessoais e profissionais) adquiridas ao longo da vida, através da reflexão destas experiências e transcrição, para que de alguma forma “se tornem conscientes”. Neste processo de RVCC, e para que o adulto complete o nível de escolaridade que deseja, pode também ter de adquirir ou aprofundar os seus conhecimentos e competências, frequentando uma formação em alguma área em que tenha sido identificada uma lacuna, pelo formador ou mesmo pelo adulto. Esta formação pode ser frequentada ao mesmo tempo que o processo de RVCC que está a frequentar, ou o processo pode ser interrompido para frequentar a mesma formação, dependendo de cada caso.

Neste sentido, e porque há muitas semelhanças com o processo de RVCC que frequentam, houve abertura e interesse em participar no Plano MASTER, o que reforçaria ainda mais o seu trabalho e consciência das suas competências e facilitaria a definição de objetivos e caminho a seguir no futuro.

No caso da aplicação do Plano MASTER a adultos que nunca participaram no processo de RVCC, penso que terão mais dificuldade em compreender os conceitos de competências abrangidos. Aqui, sugere-se que, na fase de auto-avaliação das competências, seja feita uma abordagem e introdução mais profundas, a fim de tornar a auto-avaliação mais acessível aos mesmos.

Considera-se que talvez esta atividade pudesse ser adaptada na fase de auto-avaliação das competências, passando mais tempo a explicar e aprofundar os conceitos da Competência PSA, para aqueles que nunca participaram ou não participam no processo de Reconhecimento de Competências, o que não foi o caso nesta experiência.

4.2 A AQUISIÇÃO/REFORÇO DA COMPETÊNCIA PSA EM ADULTOS POUCO QUALIFICADOS

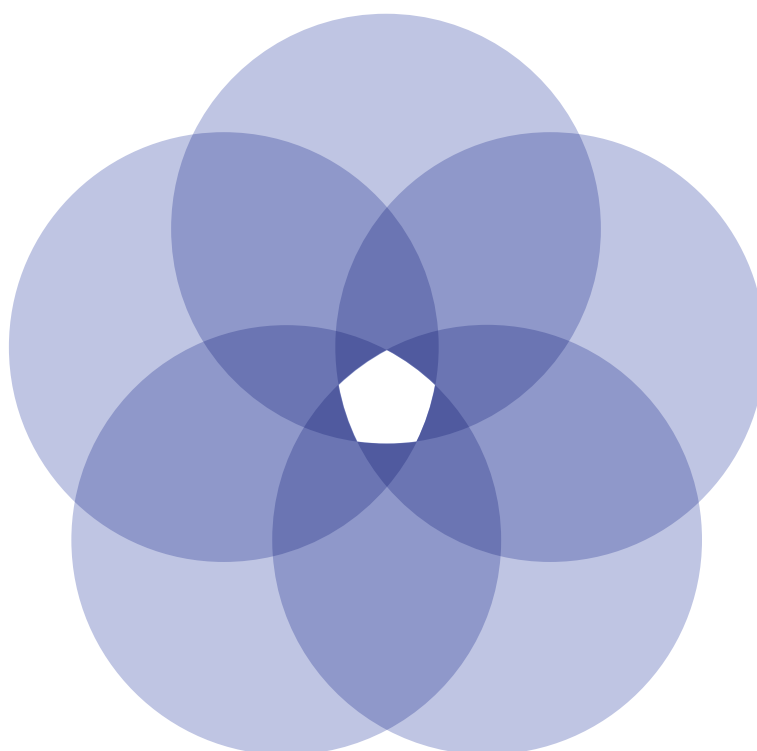
Aprendemos a confiar que os aprendentes tinham uma boa compreensão dos seus próprios níveis de competência em áreas chave, também, como já mencionado, pela sua participação no processo de RVCC, onde já abordam estes conceitos, e que facilitou a seleção dos módulos e a compreensão geral, aceitação e motivação para o Projeto Master.

Aprendemos também que foi muito mais fácil gerir as sessões de formação com vários formadores presentes, podendo assim dar um acompanhamento mais individualizado de acordo com as necessidades que possam surgir e também pelas diferentes contribuições de cada formador de acordo com as suas competências. Por tudo isto, esta partilha e colaboração de mais do que um profissional nestas sessões é um valor acrescentado.

CONCLUSÕES GERAIS

O Plano MASTER como desenvolvimento e/ou reforço da competência PSA provou ser um valor acrescentado para adultos com baixas qualificações, uma vez que são competências transversais entre empregos e sectores e facilitam o auto-conhecimento das suas competências e a definição de percursos de formação e/ou novas oportunidades de emprego. Estas são competências cada vez mais fundamentais e necessárias para o mercado de trabalho.

Neste sentido, e após a primeira implementação do Plano Diretor, pode-se concluir que devemos apoiar os adultos pouco qualificados de forma contínua e ao longo da sua vida, na avaliação e desenvolvimento das suas competências. Os resultados alcançados após esta primeira experiência foram muito positivos, tanto de estagiários como de formadores. Foi aqui enfatizada a importância de este acompanhamento contínuo do adulto, de forma individual, ser considerado como um valor acrescentado, tornando-os cidadãos com a capacidade de pensar, decidir e agir de forma mais eficaz.



PAÍS: CHIPRE

O relatório descreve a atividade de teste do Plano MASTER que foi realizada no âmbito da organização parceira DOREA.

1. INFORMAÇÃO GERAL

1.1 CONTEXTO DA PRIMEIRA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO MASTER

A organização dos testes: Instituto Educativo DOREA

Formador: Chrisie Doluay e Viktorija Triuskaite

Período de testes: DEZ 2021 - JAN 2022

Método do teste: 3 workshops online (9 horas) + material de auto-estudo online (Dropbox) (aprox. 18 horas)

Perfil dos participantes: Imigrantes & refugiados, estudantes, e trabalhadores em geral de Chipre

Tópicos/ferramentas testados: Os tópicos/ferramentas e ferramentas foram selecionados com consulta aos participantes e formadores. No final, estes tópicos foram selecionados: Trabalho de equipa, Comunicação e gestão de conflitos, Motivação, Aprender a aprender, Gestão da mudança.

No início, as sessões de formação foram planeadas para se realizarem frente a frente no local bicomunal, permitindo a participação de participantes vindos de “ambos os lados de Chipre”. No entanto, devido à variante Omicron e às novas restrições impostas, considerando a segurança do pessoal e dos participantes, as sessões de formação foram eventualmente realizadas em linha.

Os workshops visavam reforçar os conhecimentos dos participantes sobre competências pessoais, sociais e de aprender a aprender (PSA), ajudando-os ao mesmo tempo a descobrir os seus pontos fortes, bem como as áreas que requerem melhorias. Durante os workshops os participantes melhoraram as suas capacidades de trabalho em equipa e de comunicação necessárias para melhorar a capacidade de trabalho em equipa, criar um ambiente de trabalho confiante, descontraído e construtivo. Também melhoraram a sua capacidade de adaptação às mudanças e motivação para continuar com o seu auto-desenvolvimento.

1.2 OS MÓDULOS

Foram apresentados vários módulos:

1. TRABALHO DE EQUIPA

Ferramentas/tópicos cobertos durante o workshop:

- O que é uma equipa? (discussão)
- O ciclo de vida da equipa (apresentação)
- O que é trabalho de equipa? (discussão)
- Benefícios do trabalho em equipa (apresentação + discussão)
- Qual é o seu papel na equipa? (Exercício)
- Diferentes papéis em equipa (apresentação + discussão)
- As 4 personalidades de cor (teste e resultados)

Material (leituras, vídeos, etc.) carregado online (Dropbox)

- Desenvolvimento da equipa: Como construir uma cultura de trabalho em equipa (leituras + vídeos)
- Dinâmica de grupo/melhoria da dinâmica de grupo (leituras + vídeos)
- Qual é o seu jogador de equipa? (sondagem)

2. COMUNICAÇÃO

- Introdução à comunicação: verbal, não verbal e vocal) (apresentação e discussão)
- Porque é que uma boa comunicação é importante no local de trabalho?
- Escuta activa (apresentação e exercícios para praticar a escuta activa)
- Feedback dando: modelo sanduíche (apresentação + exercícios para praticar o feedback dando)

Material (leituras, vídeos, etc.) carregado online (Dropbox)

- Comunicação no local de trabalho: dicas e viagens (leituras)
- Dicas e truques para se tornarem ouvintes activos (leituras + vídeos)
- Exercícios para praticar para se tornar um melhor ouvinte (exercícios)
- Dar e receber feedback (leituras, vídeos e exercícios para praticar)

3. GESTÃO DE CONFLITOS

- Modelo IDEAL de resolução de problemas (apresentação, pequeno exercício)
- Os tipos de conflitos e as diferentes formas de os resolver (apresentação + exercício)
- Tratamento de conflitos no trabalho (estudos de casos + discussão)

Material (leituras, vídeos, etc.) carregado online (Dropbox)

- Lidar com conflitos no trabalho: dicas e truques (leituras + vídeos)
- Tratamento de conflitos no trabalho estudos de casos)
- Resolução de conflitos: estratégias (leituras)

4. MOTIVAÇÃO/ APRENDER A APRENDER

- Introdução à motivação, diferentes tipos de motivação (motivação intrínseca e extrínseca) (apresentação + discussão)
- Introdução à aprendizagem ao longo da vida.
- Motivação: Desencadeadores e rotinas (apresentação + discussão + pequeno exercício)
- O que me motiva? (estudos de caso + discussão)

Material (leituras, vídeos, etc.) carregado online (Dropbox)

- Motivação Extrínseca vs. Motivação Intrínseca (leituras + vídeos)
- Como manter a motivação? Técnicas, estratégias e dicas (leituras + vídeos + testes)
- 8 princípios de motivação dos outros (leitura)
- Como parar de procrastinar? Dicas e truques (leituras + vídeos)

5. GESTÃO DA MUDANÇA

- Introdução à resiliência (apresentação + discussão)
- Compreender a resposta ao stress (luta/voo versus stress prolongado) (apresentação + discussão)
- Sintomas físicos, emocionais, mentais e comportamentais de stress (apresentação + discussão)
- Estratégias para gerir o stress e a mudança (apresentação + estudos de caso + discussão)

Material (leituras, vídeos, etc.) carregado online (Dropbox)

- Resiliência (vídeos + teste)
- Relação entre o nosso pensamento e o stress (leituras + vídeos)
- Formas eficazes e ineficazes de lidar com o stress (leituras + vídeos)
- O stress pessoal desencadeia (exercício)
- Plano pessoal ao lidar com a mudança e o stress (exercício)

1.3 BENEFICIÁRIOS

34 pessoas participaram em atividades de teste do plano MASTER, 4 delas são novos aprendizes.

Os participantes são na sua maioria de trabalhadores, desempregados e NEETs. A maioria dos participantes são pessoas empregadas/trabalhadores (24), NEETs (6), desempregados (2) e estudantes (2).

Quando se trata de antecedentes, a maioria dos participantes são imigrantes/ requerentes de asilo/refugiados (21), seguidos de "baixo nível de educação" (9), desempregados de longa duração (2) e 2 pessoas com deficiência.

A média de idade dos participantes é de 32 anos, sendo o mais jovem de 24 anos e o mais velho de 47 anos.

Não especificámos qual o seminário via web a que devem assistir, permitindo-lhes escolher o are/topic de interesse. Além disso, se não pudessem comparecer ao webinar, poderiam aceder às gravações dos webinars.

1.4 FORMADORES

Houve 2 pessoas envolvidas na prestação de ajuda/suporte - Chrisie Doluay e Viktorija Triuskaite.

Chrisie Doluay é uma educadora de adultos que trabalha com a DOREA na organização de vários cursos de formação para adultos e educadores de adultos. É especializada em competências transversais, nomeadamente trabalho de equipa, comunicação, inteligência emocional, pelo que foi escolhida para ser a formadora. Foi responsável pela realização de workshops on-line, criação do material, consultando os participantes.

Viktorija Triuskaite é investigadora/gestora de projetos que trabalha na DOREA e apoiou os participantes nas suas atividades. Foi também responsável pelo carregamento do material em linha e pela consulta dos participantes. A Sra. Viktorija Triuskaite tem muita experiência na concepção de atividades de aprendizagem relacionadas com o desenvolvimento pessoal, tais como várias competências transversais, desenvolvimento de marcas pessoais, competências empresariais, etc.

1.5 ARTICULAÇÃO DA PRIMEIRA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO MASTER

Foram organizados 3 webinars online e os participantes têm acesso ao Dropbox com materiais e exercícios para auto-aprendizagem. Se tivessem alguma pergunta ou precisassem de algum esclarecimento, poderiam perguntar aos formadores por e-mail/arranjando a pequena reunião em linha ou perguntando durante os webinars. Os participantes tiveram a oportunidade de carregar as suas tarefas para o formulário em linha, se preferirem, mas não era um requisito.

A estrutura:

- Webinar 1 (Trabalho de equipa)
- Webinar 2 (Comunicação e gestão de conflitos)
- Webinar 3 (Motivação e gestão da mudança)
- Material de auto-estudo em caixa de recolha

A duração total foi de 27 horas (9 horas de webinars e 18 horas dedicadas ao auto-estudo).

Avaliação

Após cada webinar tivemos um exercício de avaliação informal. A avaliação de toda a implementação do Plano MASTER foi feita utilizando formulários de avaliação de impacto (2ª fase e 3ª fase).

2. CONCLUSÕES

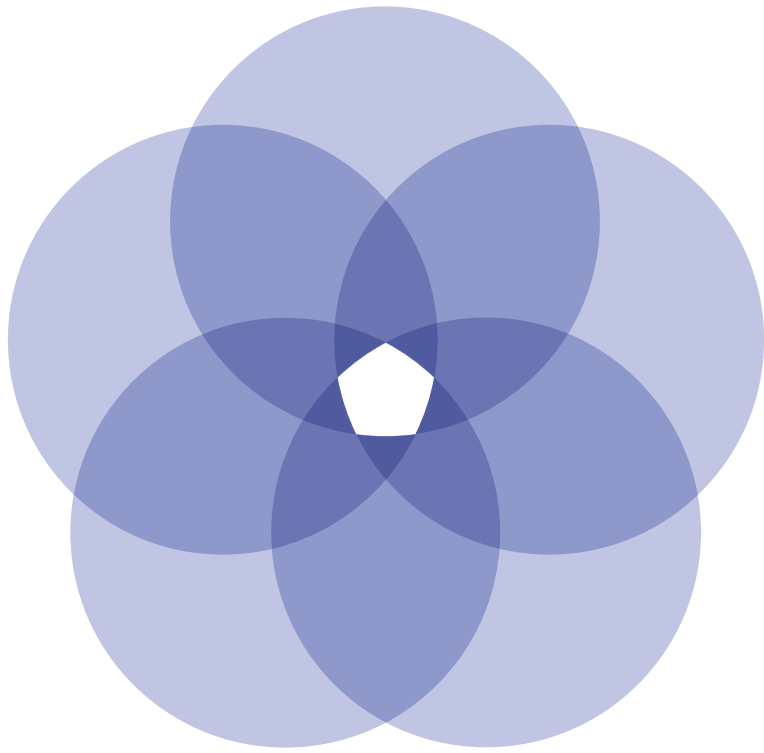
2.1 O PLANO MASTER E O PROTOCOLO DE EXPERIMENTAÇÃO PARA A SUA IMPLEMENTAÇÃO

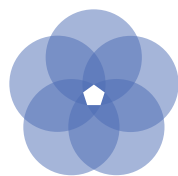
Fazer a formação online foi mais fácil desta vez, pois foi a nossa segunda vez com o grupo, e nós sabíamos o que esperar. Tal como na primeira vez, teríamos preferido fazê-lo cara a cara e, no futuro, planeámos ter um método misto (algumas aulas cara a cara e algumas online), o que pensaríamos ser a melhor opção.

2.2 A AQUISIÇÃO/REFORÇO DA COMPETÊNCIA PSA EM ADULTOS POUCO QUALIFICADOS

Uma vez que os participantes já estavam familiarizados com as competências PSA, foi mais fácil continuar o nosso trabalho e reforçar a sua compreensão das competências PSA - desta vez utilizando tópicos mais práticos e relevantes. A concentração em certas competências e a sua ligação com a estrutura PSA ajudou os participantes a compreendê-la ainda melhor.

No futuro, pensamos que seria sensato ligar esta estrutura não só com as necessidades dos participantes, mas também com as necessidades do mercado de trabalho, para ver quais as competências específicas que são procuradas e que carecem dos participantes. Estas competências devem ser focalizadas nessa altura e os programas de plano MASTER devem ser implementados com base nas necessidades.





MASTER

**Measures for Adults to Support
Transition to further Education
and Re-skilling opportunities**



Cofinanciado pelo
Programa Erasmus+
da União Europeia