

**Justiça social nos serviços de orientação ao longo
da vida para migrantes adultos com baixo nível de
instrução**

(KA2-Adult educação -2020-1-IT02-KA204-079842)

**Currículo piloto de aprendizagem
para intervenção de orientação
centrada na justiça social (IO2)**



A2: (OER) DESENVOLVIMENTO DE UM CURRÍCULO PILOTO DE APRENDIZAGEM PARA INTERVENÇÃO DE ORIENTAÇÃO CENTRADA NA JUSTIÇA SOCIAL (IO2)

Índice

Índice	2
Introdução	3
1. Área de Aprendizagem Gestão da Comunicação	7
Unidade de aprendizagem 1.1. Sociabilidade	7
Unidade de aprendizagem 1.2. Escuta activa	61
Unidade de aprendizagem 1.3. Gestão e mediação de conflitos	112
2. Igualdade na Área de Aprendizagem.....	163
Unidade de aprendizagem 2.1. Imparcialidade.....	163
Unidade de aprendizagem 2.2. Gestão de preconceitos e estereótipos.....	227
3. Equidade da Área de Aprendizagem	299
Unidade de aprendizagem 3.1. Equidade e igualdade de oportunidades.....	299
Unidade de aprendizagem 3.2. Compreensão e relações interculturais.....	356
Unidade de aprendizagem 3.3. Consciência crítica e reflexividade crítica	416
4. Responsabilidade da Área de Aprendizagem	505
Unidade de aprendizagem 4.1. Advocacia	505

Introdução

Objectivo geral do Projecto: melhorar a qualidade e eficácia da orientação dirigida aos adultos migrantes com poucas qualificações.

Os objetivos específicos são:

- 1) melhorar a compreensão da justiça social na prática da orientação ao longo da vida;
- 2) desenvolver um quadro comum e mutuamente reconhecido de referência das competências do educador centrado na justiça social em matéria de orientação;
- 3) aumentar as habilidades dos educadores adultos para implementar práticas de orientação de qualidade e mais eficazes nos Caminhos para a Maturidade (2016/C 484/01)
- 4) reforçar a orientação direccionada para alcançar pessoas que necessitam de motivação especial (2016 / C484/01), como força motriz da equidade e do incentivo à participação.

A2: (OER) DESENVOLVIMENTO DE UM CURRÍCULO PILOTO DE APRENDIZAGEM PARA INTERVENÇÃO DE ORIENTAÇÃO CENTRADA NA JUSTIÇA SOCIAL (IO2)

OB: definiu um programa piloto de aprendizagem para educadores de adultos migrantes com base no Perfil de Competência (IO1)

A2.1 Desenvolvimento do programa de aprendizagem, com base nas áreas de competência e nas referências de progressão definidas no Perfil.

A2.1 (A) Concepção conceptual do programa de aprendizagem
A2.1 (B): Desenvolvimento

A2.2 Desenvolvimento de material de formação dirigido aos educadores. O material de formação será: material de auto-aprendizagem; material para experiências de aprendizagem orientada (também em ambientes digitais: aulas em vídeo); material de formação para formação experiencial.

A estrutura macro do curso de treinamento do piloto

1. Área de aprendizagem Gestão da Comunicação (60

horas) Unidade de aprendizagem 1.1. Sociabilidade

(Comunicação) (15 horas). Unidade de Aprendizagem 1.2.

Escuta activa (20 horas).

Unidade de aprendizagem 1.3. Gestão e mediação de conflitos (25 horas).

2. Igualdade na Área de Aprendizagem (50 horas)

Unidade de aprendizagem 2.1. Imparcialidade (25 horas).

Unidade de aprendizagem 2.2. Gestão de preconceitos e estereótipos (25 horas).

3. Equidade da Área de Aprendizagem (60 horas)

Unidade de aprendizagem 3.1. Equidade e igualdade de oportunidades (20 horas)
Unidade de aprendizagem 3.2. Compreensão e relações interculturais (20 horas).

Unidade de aprendizagem 3.3. Consciência crítica e reflexividade crítica (20 horas).

4. Responsabilidade da Área de Aprendizagem (30 horas)

Unidade de aprendizagem 4.1. Advocacia (30 horas).

Distribuição do tempo nas Unidades de Aprendizagem

Consideramos que para alcançar o objetivo do projeto a distribuição apropriada de tempo nas unidades de aprendizagem deve ser (aproximadamente): 30% de auto-aprendizagem; 30% de aprendizagem orientada; 40% de aprendizagem experimental.

Ícones utilizados para marcar diferentes partes do programa



Avaliação, avaliaçãoDebrief



, feedback



Perguntas para
discussão, grelha de
perguntas



Pontos importantes e fundamentais



InstruçãoAtividade de aprendizagem



ReflectionSelf - aprender, ler



Ferramentas

1. Área de Aprendizagem Gestão da Comunicação

Unidade de aprendizagem 1.1. Sociabilidade

1. Introdução

O objectivo deste módulo é melhorar os conhecimentos e as competências dos educadores que trabalham com os migrantes adultos, a fim de desenvolver as suas capacidades de comunicação e de aprender a estabelecer uma relação positiva e empática. O objectivo deste módulo é aumentar a consciência sobre como os educadores podem comunicar melhor com os seus alunos migrantes, tendo em conta os estilos de comunicação e liderança e os seus antecedentes culturais.

O programa de aprendizagem consiste em 15 horas de formação, com 4,5 horas de auto-aprendizagem, 4,5 horas de aprendizagem orientada e 6 horas de aprendizagem experimental.

2. Tabela sinóptica

Módulo N° 1.1.1 Sociabilidade	
Nome do módulo	Sociabilidade (Comunicação)
Objetivos do módulo	Este módulo pretende ajudar os educadores/professores a desenvolver a forma como se comunicam com os adultos migrantes num contexto de educação de adultos para estabelecer uma relação positiva e empática.
Pré-requisitos para o módulo	<ul style="list-style-type: none">- Vontade de aprender- Os participantes têm um passado de trabalho com imigrantes adultos e um desejo de aumentar a sua auto-consciencialização neste campo.
Duração	<ul style="list-style-type: none">- Total de horas: 15 horas- Horas de auto-aprendizagem: 4 horas e 30 minutos- Horas de Aprendizagem Guiada: 4 horas e 30 minutos- Horas de Aprendizagem Experimental: 6 horas
Conteúdo do módulo	O módulo é composto por 5 componentes. 1. Terorética (Auto-aprendizagem) O objectivo do modelo teórico é desenvolver o conhecimento sobre os conceitos de sociabilidade, como estabelecer positivo

	<p>relações, a importância da comunicação e os diferentes estilos de comunicação, os diferentes tipos de liderança e abordagem intercultural.</p> <p>2. Aprendizagem teórica e prática mista (Aprendizagem guiada)</p> <p>Na secção de aprendizagem orientada, o aprendente aprofundará alguns conceitos já adquiridos na auto-aprendizagem e aprenderá informação adicional através de uma experiência orientada. A aprendizagem guiada é tanto prática como teórica, misturando estas duas técnicas: pequenas palestras e actividades práticas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A.1. Diferentes tipos de comunicação (Discussão em grupo) - B.1. Que tipo de líder sou eu? (Dinâmica de grupo e dramatização) - C.1 Mito ou Verdade? (Discussão em grupo) <p>3. Aprendizagem experimental</p> <p>Esta parte contém orientações para uma utilização prática dos conhecimentos adquiridos. Desta forma, o aprendente irá transformá-lo numa competência e reflectir sobre a forma como comunicamos e um bom exemplo de liderança.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A.2. Contrato Social - Dinâmica de grupo - B.2. O filme "Invictus" e uma liderança positiva - Visualização e reflexão sobre o filme - C.2. Comunicação não-verbal e não violenta - Dinâmica de grupo <p>4. Avaliação Formativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discussões - Auto - reflexões - Questionários <p>5. Avaliação sumativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Questionários - Auto-avaliação
	<p>No final deste módulo, o aprendente será capaz de o fazer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ser capaz de explicar e compreender o conceito de sociabilidade. - Ser capaz de explicar e compreender o conceito de comunicação e seus diferentes tipos.

	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicar técnicas adequadas de comunicação de modo a estabelecer uma relação positiva com os migrantes adultos. - Ouvir e responder com uma mente aberta de uma forma mais eficaz. - Reconhecer a importância da cultura na forma como nós comunicamos com os outros.
<p style="text-align: center;">Conteúdos de Aprendizagem</p> <p style="text-align: center;">Aprendizagem/Formação</p> <p style="text-align: center;">Atividades</p>	<p>Tema A - Como utilizar uma comunicação saudável para melhorar a relação entre o educador e os adultos migrantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definição de Sociabilidade • Sociabilidade e relações positivas • Importância da comunicação e estilos de comunicação • Tipos de comunicação <p>Tema B - A importância de um bom estilo de liderança para fomentar uma relação positiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Líderes ou Chefes Positivos e Negativos • Liderança autocrática ou autoritária • Liderança democrática ou participativa • A liderança do <i>Laissez-faire</i> ou <i>Free-rein</i> • Liderança paternalista <p>Tema C - O impacto dos preconceitos e mitos no estabelecimento de uma relação positiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definição de interculturalidade • A abordagem intercultural • Assimilação - inserção - integração <p>Atividades</p> <p>Tópico A</p> <p>Atividade A.1.: Diferentes tipos de comunicação Duração: 1 hora Descrição: É uma discussão em grupo a fim de refletir sobre como a comunicação tem impacto nas relações que eles formam com seus alunos Ferramentas: Quadro branco e canetas</p> <p>Atividade A.2.: Contrato Social Duração: 1 hora Descrição: Uma dinâmica de grupo onde o professor e os alunos estabelecem algumas regras básicas para melhorar a comunicação.</p>

	<p>Ferramentas: Cartolinas e canetas coloridas</p> <p>Tópico B</p> <p>Atividade B.1.: Que tipo de líder sou eu?</p> <p>Duração: 2 horas</p> <p>Descrição: O professor terá a oportunidade de experimentar e refletir sobre os diferentes estilos de liderança, usando dramatizações.</p> <p>Ferramentas: Quadro branco, canetas e as 4 situações com os 4 estilos de liderança</p> <p>Atividade B.2: Filme "Invictus" e uma liderança positiva</p> <p>Duração: 3 horas e 30 minutos</p> <p>Descrição: Assistir ao filme "Invictus" e refletir sobre a liderança positiva de Nelson Mandela.</p> <p>Ferramentas: Filme "Invictus", computador e projector</p> <p>Tópico C</p> <p>Atividade C.1.: Mito ou Verdade?</p> <p>Duração: 1 hora</p> <p>Descrição: Serão apresentadas 8 declarações sobre migrantes e refugiados e exemplos de concepções erradas e preconceitos típicos em torno destes grupos.</p> <p>Ferramentas: Uma lista com a declaração e uma diretriz para o treinador.</p> <p>Atividade C.2: Comunicação não-verbal e não violenta</p> <p>Duração: 1 hora</p> <p>Descrição: O professor apresenta diferentes situações em que há um mal-entendido e os alunos têm que encontrar uma solução, usando uma comunicação não violenta.</p> <p>Ferramentas: Lista de estatutos</p>
<p>Bibliografia</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Introdução e definição de sociabilidade: H. Ninomiya, in International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, 2001 ● Keyton, J. (2011). Comunicação e cultura organizacional: Uma chave para entender a experiência de trabalho. Thousand Oaks, CA: Sage. ● Cheney, G. (2011). A comunicação organizacional em uma
	<p style="text-align: right;">10</p>

	era da globalização: Questões, reflexões, práticas. Longo
	<p>Grove, IL: Waveland Press. Giffin, K. & B. R. Patten. (1976). Leituras Básicas em Comunicação Interpessoal:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Teoria e aplicação. Nova York: Harper & Row. ● Aarti, R. (2012). "Four Types of Communication" Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English. 2004. Oxford: Oxford University Press. ● Cissna, K., & Schockman, H. E. (2020). Finding the Key to Positive Leadership (Encontrar a Chave para uma Liderança Positiva): Aplicando a Ética da Virtude e a Inclusividade. In New Horizons in Positive Leadership and Change (pp. 207-227). Springer, Cham.

3. Material de Aprendizagem e Formação

O percurso de aprendizagem é construído em 3 módulos de aprendizagem, cada um correspondendo a uma etapa de aprendizagem.

1. Auto-aprendizagem: No contexto do trabalho com imigrantes adultos, deve aprender como melhor a comunicação e desenvolver relações positivas. O objetivo deste módulo é desenvolver os conhecimentos e habilidades dos educadores que trabalham com migrantes adultos, a fim de comunicar melhor e desenvolver relações positivas. Também pretende dar aos educadores dicas reais para melhorar a forma como comunicam, ajudá-los a identificar e melhorar o seu estilo de liderança e a compreender o peso da interculturalidade nestes processos.
2. Aprendizagem orientada: visa transferir numa dimensão prática os conhecimentos e informações adquiridos na fase anterior. Esta é uma forma mista de aprendizagem na qual se combinam tanto a noção teórica como as actividades práticas. Nesta fase, o conhecimento passa da dimensão abstracta total para a dimensão real. Nesta fase, o aprendente analisará a situação e o contexto, a fim de treinar e reconhecer os princípios aprendidos.
3. Aprendizagem experimental: esta fase visa consolidar os conhecimentos e transformá-los em competência. A actividade é totalmente prática e requer um envolvimento total do aprendente que é responsável por pôr em prática e experimentar tudo o que aprendeu.

3.(A) Auto-aprendizagem



O objetivo deste módulo é desenvolver os conhecimentos e habilidades dos educadores que trabalham com imigrantes adultos, a fim de melhor comunicar e desenvolver relações positivas. Visa também fornecer aos educadores dicas reais para melhorar a forma como comunicam, ajudá-los a identificar e melhorar o seu estilo de liderança e a compreender o peso da interculturalidade nestes processos.

As seções desta revisão teórica são:

- Definição de Sociabilidade
- Sociabilidade e relações positivas

- Importância da comunicação e estilos de comunicação
- Tipos de comunicação
- Liderança autocrática ou autoritária
- Liderança democrática ou participativa
- A liderança do *Laissez-faire* ou *Free-rein*
- Liderança paternalista
- Definição de interculturalidade
- A abordagem intercultural
- Assimilação - inserção - integração

Ferramenta de avaliação quantitativa:



Para utilizar antes e depois do módulo de auto-aprendizagem

PERGUNTA 1 (5 PONTOS)	
Qual destas frases sobre sociabilidade é verdadeira?	
Indique a resposta correta colocando um símbolo de mais (+) dentro do parêntese.	
(+)	As relações sociais afetam a saúde mental, o comportamento de saúde, a saúde física e o risco de mortalidade.
()	A integração social refere-se à relativa ausência de relações sociais.
PERGUNTA 2 (5 PONTOS)	
Qual é a melhor dica para se ter uma comunicação saudável?	
Indique a resposta correta colocando um símbolo de mais (+) dentro do parêntese.	
()	Ouçá os outros e comunique sem julgamento. Isto não inclui a comunicação sobre sexo e intimidade para pessoas em relacionamentos românticos.
()	Trabalhe e pense como dois indivíduos autossuficientes, pense em seus objetivos individuais.
(+)	Esteja disposto a ouvir algo que não se enquadre no que achou ser verdade.
()	Quando estiver a ouvir o outro, prepare a sua refutação ou resposta.
PERGUNTA 3 (5 PONTOS)	
Das frases abaixo, selecione a correta:	
Indique a resposta correta colocando um símbolo de mais (+) dentro do parêntese.	
()	Se a abordagem enfatiza as punições, o líder usa a liderança positiva.
(+)	Para ser um líder positivo, você deve ter auto-estima e auto-eficácia.
()	A estabilidade emocional não é uma habilidade relevante para uma liderança positiva.
()	Os líderes positivos devem ser chamados de chefes e não de líderes.
PERGUNTA 4 (5 PONTOS)	
O que define uma liderança autocrática ou autoritária?	
Indique a resposta correta colocando um símbolo de mais (+) dentro do parêntese.	
()	O líder não dá nenhuma direção e permite que o grupo estabeleça seus próprios objetivos e trabalhe seus próprios problemas.
()	Este estilo é caracterizado pela escuta dos subordinados e sua participação na criação de planos e políticas.

(+)	Este tipo de liderança é baseado em ameaças e punições.
()	A liderança autocrática é baseada em supervisão frouxa, direção clara e ordem de comando do superior.
PERGUNTA 5 (5 PONTOS)	
O que significa interculturalidade?	
Indique a resposta correta colocando um símbolo de mais (+) dentro do parêntese.	
()	É um depósito cumulativo de conhecimento, experiência, crenças, valores, atitudes, significados, hierarquias, religião, noções de tempo, papéis, relações espaciais, conceitos do universo, objetos materiais e posses adquiridos por um grupo de pessoas no decorrer de gerações através de indivíduos.
()	São estereótipos sobre outras culturas.
()	É o mesmo que o multiculturalismo.
(+)	É um processo através do qual indivíduos de diferentes culturas interagem para aprender uns sobre os outros.
PERGUNTA 6 (5 PONTOS)	
Vários autores usam estes termos como marcadores para tentar descrever uma base social de atitudes políticas para estrangeiros:	
Assine a resposta correta adicionando um símbolo de mais (+) dentro do parêntese.	
()	Assimilação - Anexos - Integração
(+)	Assimilação - Inserção - Integração
()	Fixação - Inserção - Integração
()	Assimilação - Fixação - Inserção



Auto-reflexão:

1. A minha pontuação foi diferente antes e depois de eu ler os materiais?
2. Se foi diferente, em que tópicos acha que melhorou? E se não melhorou, porquê?
3. Na sua opinião, como acha que pode melhorar seus conhecimentos e habilidades nesta área?

Explicação das teorias, definições básicas, dimensões gerais

Tema A - Como utilizar uma comunicação saudável para melhorar a relação

entre o educador e os adultos migrantes

Definição de Sociabilidade



Na Enciclopédia Internacional das Ciências Sociais e Comportamentais, "Sociabilidade" é definida como a capacidade de desfrutar da companhia de outras pessoas versus estar sozinho.

Sociability

A sociabilidade é uma noção utilizada pelos historiadores para apreender diferentes formas de relações sociais, em particular laços interpessoais que se iniciam consciente ou inconscientemente num determinado contexto. Distinções gerais são feitas, de acordo com seu caráter social, entre sociabilidade burguesa e sociabilidade popular e, de acordo com a forma que assume, entre sociabilidade formal e sociabilidade informal. Maurice Agulhon foi o primeiro a usar esta noção de sociabilidade como palavra-chave na sua análise da sociedade provençal (1966). No seu estudo, ele ligou a sociabilidade provençal ao nascimento dos movimentos republicanos nas aldeias. Após sua primeira tentativa, outros historiadores começaram a aplicar esta noção a diferentes grupos sociais, a diferentes aspectos sociais, a diferentes áreas culturais. Na França, desde os anos 70, a sociabilidade tem sido um bastião honrado da história social. Na Alemanha e na Suíça, foram feitos muitos estudos sobre *Vereinswesen* (associação) e *Geselligkeit* (sociabilidade); na Itália, sobre *sociabilità* (sociabilidade) ou *amicizia* (amizade); na Inglaterra, sobre sociabilidade de bairro e de taberna. Também no Japão, esta noção de sociabilidade foi capaz de desempenhar um papel heurístico e abriu uma nova perspectiva na história social. Por outro lado, ao nível da história das ideias, discute-se muito a ligação entre as associações de carácter igualitário e a formação da esfera pública.

Várias teorias sugerem que a extração e seus componentes de dominância, sociabilidade e falibilidade devem estar relacionados à boa saúde, mas as evidências são escassas. As pessoas que estão bem integradas nas suas comunidades, têm amigos e têm boas relações com os outros são mais propensas a serem mais saudáveis. Tal apoio social, porém, não deriva necessariamente de ser altamente extrovertido. Uma análise mais próxima revela muitas pessoas que não são especialmente extrovertidas, mas que têm relações sociais importantes e estáveis.

Sociabilidade e relações positivas

As relações sociais - tanto a quantidade como a qualidade - afetam a saúde mental, o comportamento de saúde, a saúde física e o risco de mortalidade. Os cientistas sociais estudaram várias características distintas de conexão social oferecidas pelas relações (Smith e Christakis

2008). O *isolamento social* refere-se à relativa ausência de relações sociais. A *integração social* refere-se ao nível geral de envolvimento com relações sociais informais, como ter um cônjuge, e com relações sociais formais, como aquelas com

instituições religiosas e organizações de voluntariado. A qualidade das relações inclui aspectos positivos das relações, como o apoio emocional prestado por outras pessoas significativas, e aspectos tensos das relações, como conflitos e *stress*. As redes sociais referem-se à teia de relações sociais que envolve um indivíduo, em particular, características estruturais, como o tipo e a força de cada relação social. Cada um desses aspectos das relações sociais afeta a saúde.



Como humanos, as relações que formamos com outras pessoas são vitais para o nosso bem-estar mental e emocional e até mesmo para a nossa sobrevivência. "O apoio social é uma parte muito importante do ser humano e, portanto, quando as relações sociais se rompem ou são danificadas, pode ter um grande impacto na nossa saúde mental e bem-estar", diz a psicóloga da Northwestern Medicine Sheehan D. Fisher, PhD, que é uma especialista em relacionamentos.

Uma relação positiva pode ser partilhada entre duas pessoas que se apoiam, encorajam e ajudam um ao outro, tanto na prática como emocionalmente. Segundo o Dr. Fisher, a parte mais importante de uma relação saudável é a comunicação saudável.

Aqui estão as dicas do Dr. Fisher para uma comunicação saudável em uma relação:

- Lembra-te que não estás a falar sozinho. Tente entender de onde a outra pessoa veio e como ela entende o mundo quando se comunica com ela.
- Esteja disposto a ouvir algo que não se enquadre no que você predeterminou ser verdade.
- Ouça sem preparar a sua refutação ou resposta.

Em nenhuma ordem em particular, as pessoas em relacionamentos saudáveis tendem a:

- Ouvir uns aos outros e comunicar sem julgamento. Isto inclui a comunicação eficaz sobre sexo e intimidade para pessoas em relacionamentos românticos, para assegurar que ambas as partes estejam satisfeitas dentro da sua sexualidade.

- Confiar e respeitar uns aos outros.
- Arranjar tempo para o outro.
- Lembrar-se dos detalhes sobre a vida um do outro.
- Envolver-se juntos em atividades saudáveis.
- Trabalhar em colaboração como uma equipa e não como dois indivíduos que se autossuficientes.
- Ser disciplinado. É fácil soltar o cabelo e mostrar seu pior lado ao redor das pessoas com quem está próximo, e é por isso que a frase "Você sempre magoa aqueles que ama" soa verdadeira para muitos. As pessoas em relacionamentos saudáveis têm a disciplina de não tratar mal o companheiro só porque são próximas.
- Ser saudável e inteiro por si mesmo, em vez de procurar a sua identidade ou cura noutra pessoa.
- Evitar concentrar-se no que quer obter da outra pessoa mas, em vez disso, concentrar-se em como a relação pode ser mutuamente benéfica.



Aqui estão os benefícios de relações saudáveis:

Menos stress: Estar numa relação comprometida está ligado a menos produção de cortisol, uma hormona do stress. Isto sugere que as pessoas comprometidas são menos sensíveis ao stress psicológico e que o apoio social e emocional que vem com ter um parceiro pode ser um grande amortecedor contra o stress. Há até provas que sugerem que os casais que coabitam são mais felizes do que os que não o são. "Conhecer alguém que te ama e te apoia quando você está indo ao longo do dia, mesmo que a pessoa não esteja fisicamente presente, é um estimulante da saúde mental", diz a Dra. Fisher.

Melhor cura: Quer seja ter lá alguém para o lembrar de tomar o seu medicamento ou ter um parceiro para o ajudar a esquecer a dor, a pesquisa sugere que os parceiros de longo prazo que foram submetidos a cirurgia cardíaca têm três vezes mais probabilidade de sobreviver nos primeiros três meses após a cirurgia do que os pacientes solteiros. Os parceiros de longo prazo 19

também relataram sentir-se mais confiantes sobre a sua capacidade de

lidar com as dores pós-operatórias e estavam menos preocupados com a cirurgia em geral. Um pouco de apoio emocional pode ajudar muito a recuperar de uma operação ou de uma doença.

Comportamentos mais saudáveis: Relações saudáveis dão o tom perfeito para um estilo de vida saudável em geral. Se o seu cônjuge, amigos ou outros entes queridos encorajam a fazer uma dieta saudável, exercícios físicos, não fumar, etc., é provável que você siga os passos deles. É muito mais fácil assumir comportamentos saudáveis quando se rodeia de pessoas que estão a fazer o mesmo.

Maior senso de propósito: Muitas pessoas se esforçam para sentir que estão a fazer algo de bom por outra pessoa e melhorando o mundo de alguma forma. Estar em um relacionamento amoroso, não importa de que tipo, pode dar a uma pessoa uma sensação de bem-estar e propósito. Na verdade, é possível que ter um sentido de propósito possa realmente acrescentar anos à sua vida.

Vida mais longa: Por falar em acrescentar anos à sua vida, a pesquisa sugere que ter laços sociais pode aumentar a longevidade.

Cada um é único e tem suas próprias necessidades e desejos quando se trata de relacionamentos, lidar com o stress e viver uma vida significativa. Se é o tipo de pessoa que gosta de estar sozinho, não há problema, mas tentar formar alguns relacionamentos próximos pode contribuir com benefícios notáveis para a sua saúde mental e física.

Às vezes, ter pelo menos um bom amigo (ou colega de trabalho, terapeuta ou conselheiro de confiança) para ajudá-lo a passar por questões como ansiedade social ou depressão pode acabar valendo mais do que a pena. Pode ser difícil, mas também pode ser exatamente o que você precisa. Mesmo ter apenas um ou dois relacionamentos fortes e saudáveis em sua vida pode ter um efeito positivo na saúde.

Auto-avaliação:



Leia cada descrição e atribua-as ao conceito certo:

- a. ... refere-se ao nível geral de envolvimento com as relações sociais informais.
- b. ... inclui aspectos positivos dos relacionamentos, tais como o apoio emocional fornecido por outros e aspectos tensos das relações, tais como conflito e stress.
- c. ... refere-se à relativa ausência de relações sociais.
- d. ... referir-se à teia de relações sociais em torno de um indivíduo, em particular,

características estruturais, tais como o tipo e a força de cada relação social.

Social Isolamento	Integração social	Qualidade de relacionamentos	Redes sociais

Importância da Comunicação e Estilos de Comunicação



A comunicação pode ser definida como o processo de transmissão de informação e entendimento comum de uma pessoa para outra (Keyton, 2011). A palavra comunicação é derivada da palavra latina *communis*, que significa comum. A definição sublinha o fato de que, a menos que um entendimento comum resulte da troca de informações, não há comunicação. A Figura 1 reflete a definição e identifica os elementos importantes do processo de comunicação (Cheney, 2011). Giffin & Patten (1976) também afirmam que a comunicação é o processo de criação de significado, assim como a atribuição do mesmo. É a troca de idéias e a interação entre os membros do grupo. O Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English (2004) define a comunicação como a atividade ou processo de expressar idéias e sentimentos ou de dar informações às pessoas.

Tipos de comunicação



Comunicação verbal: Isto, como o nome indica, é comunicar usando palavras. Isto inclui sons, palavras, linguagem e fala. Falar é uma forma eficaz de comunicação: é classificada em comunicação interpessoal e fala em público (Aarti, 2011). A comunicação interpessoal ocorre quando uma pessoa fala diretamente com outra. Aqui, a comunicação seria informal: pode-se

dizer o que realmente se sente, embora isso esteja vinculado às normas sociais que orientam

o remetente e o receptor. Falar em público ocorre quando uma pessoa fala com um grande grupo. Neste caso, a comunicação é formal; a regra é amarrada e centrada mais na obtenção de resultados por parte do orador. Em todos eles, os oradores podem querer entreter, informar, persuadir ou argumentar. A comunicação verbal também pode ser referida como oral ou falada. Ela pode fazer uso de auxílios visuais e elementos não verbais para facilitar o significado e melhorar o relacionamento e alcançar um alto nível de compreensão, removendo ambiguidade e obtendo feedback imediato.

- **Comunicação não-verbal:** A comunicação não verbal é o processo de transmitir significado sob a forma de mensagens não verbais. Ela abrange todas as informações, mensagens e idéias que transmitimos sem o uso de palavras; fazendo uso da comunicação física como o tom de voz, tato, cheiro e movimento corporal. A comunicação não verbal inclui música, dança, pintura, drama e escultura. Símbolos e linguagem gestual também estão incluídos (cf. Daniel, 2016). Isto porque a linguagem corporal, as expressões faciais, a limpeza da garganta, o contacto físico e o vestuário transmitem muita informação. Um bom exemplo de comunicação não verbal é a linguagem gestual, que pode ser usada por qualquer pessoa a qualquer momento. Um sinal não verbal, como o toque de um sino, é um sinal comum que todos compreendemos. Por si só, tocar um sino não significa nada. Entretanto, em contextos reconhecidos, pode significar "tempo para a escola", "mudança de aula", "fim de aula", ou "artigos em segunda mão para venda". Segundo Wilson (1972), não só quase tudo pode ser usado como um sinal, mas quase todos os sinais podem ser usados para comunicar várias coisas diferentes. Ele explica ainda que tudo depende do acordo e da compreensão das formas em que usamos os sinais. Para ele, o significado de qualquer sinal depende do contexto no qual ele é usado.
- **Comunicação escrita:** Isto significa comunicar com outras pessoas através de palavras escritas. A boa comunicação escrita é praticada em muitas línguas diferentes. E-mail e mensagens de texto, relatórios, artigos e memorandos são algumas das formas de utilização da comunicação escrita, tanto para fins profissionais como pessoais. Uma vantagem da comunicação escrita é que ela pode ser editada e corrigida muitas vezes antes de ser finalmente enviada à pessoa a quem se destina. A escrita é uma invenção humana. Há tantas lendas e histórias sobre a invenção da escrita quanto sobre a origem da linguagem.
- **Comunicação visual:** Esta é uma exibição visual de informações como topografia, fotografia, sinais, códigos de trânsito, símbolos e desenhos. Televisão e vídeos são formas eletrônicas de comunicação visual (Aarti, 2011).

Diz-se que a comunicação é a base de todas as *relações interpessoais*. Na verdade, a comunicação eficaz é a chave para uma relação saudável e duradoura. Se os indivíduos não comunicarem uns com os outros de forma eficaz, os problemas estão destinados a surgir. A comunicação tem um papel fundamental na redução de mal-entendidos e eventualmente fortalece o vínculo entre os

indivíduos. Uma relação perde seu encanto se os indivíduos não expressam e retribuem seus sentimentos através de vários modos de comunicação. Uma interação saudável é essencial para uma relação saudável.

Os sentimentos também podem ser expressos através de modos de comunicação não-verbais. Os seus movimentos corporais, gestos, expressões faciais, movimentos das mãos comunicam algo. Assegure-se que não faz caretas a ninguém. Devia parecer feliz e contente para que a outra pessoa possa desfrutar da sua presença. Nem sempre pareça triste e irritado. Os movimentos dos olhos também têm um papel importante a desempenhar nos relacionamentos. Pode-se perceber se você está zangado, infeliz ou frustrado apenas com os seus olhos.

A comunicação interpessoal é o processo de troca de informações, idéias e sentimentos entre duas ou mais pessoas através de métodos verbais ou não-verbais. Muitas vezes inclui a troca presencial de informações, em forma de voz, expressões faciais, linguagem corporal e gestos. O nível das habilidades de comunicação interpessoal é medido através da eficácia da transferência de mensagens para outras pessoas. A comunicação interpessoal comumente usada dentro de uma organização inclui a comunicação interna diária dos funcionários, reuniões com clientes, revisões de desempenho dos funcionários e discussões de projetos. Além disso, as conversas online de hoje fazem uma grande parte da comunicação interpessoal dos funcionários no local de trabalho.

Auto-avaliação



A combinar os pares: Leia as definições e faça a correspondência com a correta:

- Isto significa comunicar com outras pessoas através de palavras escritas.
- Isto, como o nome indica, é comunicar usando palavras. Isto inclui sons, palavras, linguagem e fala.
- Esta é uma exibição visual de informações como topografia, fotografia, sinais, códigos de trânsito, símbolos e desenhos.
- É o processo de transmissão de significado sob a forma de mensagens sem palavras. Abrange todas as informações, mensagens e ideias que transmitimos sem utilizar palavras, fazendo uso da comunicação física, como o tom de voz, tacto, cheiro e movimento corporal.

Comunicação verbalComunicação verbalComunicação não

verbalComunicação

escritaComunicação

visual

Tema B - A importância de um bom estilo de liderança para fomentar relações positivas



O padrão total de ações dos líderes, tal como são percebidos pelos seus funcionários, é chamado de estilo de liderança. Ele representa a filosofia, habilidades e atitudes dos líderes na prática.

É necessário estudar os diferentes estilos de liderança dos quais um estilo apropriado pode ser selecionado, dependendo da situação na qual a liderança deve ser exercida e da natureza dos seguidores envolvidos.

Líderes ou Chefes Positivos e Negativos

Há diferentes maneiras de os líderes abordarem as pessoas para as motivar. Se a abordagem enfatiza as recompensas, o líder usa a liderança positiva. Se a abordagem enfatiza as penalidades, o líder está aplicando uma liderança negativa. Os líderes negativos devem ser chamados de chefes e não de líderes. Existem três classes de técnicas de supervisão - autocrática, participativa ou consultiva e de rédea livre e correspondentes a estas três técnicas, existem três estilos de gestão - autocrática, democrática e *laissez-faire*. A estas mais uma pode ser acrescentada - o estilo paternalista.

Para ser um líder positivo, há algumas habilidades e traços importantes que pode desenvolver ou melhorar. Embora esta não seja uma lista completa, alguns dos traços e habilidades mais vitais incluem:

- Efeito positivo
- Cautela
- Esperança
- Confiança
- Auto-estima
- Auto-eficácia
- Locus de controlo
- Estabilidade emocional

Liderança Autocrática ou Autoritária



<https://www.mindomo.com/eu/mindmap/classical-leadership-styles-bb3d1b8961524a1b8c2e30374a45afe8>

Um líder autocrático centraliza o poder e a tomada de decisões em si mesmo. Ele dá ordens, atribui tarefas e deveres sem consultar os funcionários. O líder assume toda a autoridade e responsabilidade.

A liderança autocrática é negativa, baseada em ameaças e punições. Os subordinados agem como ele dirige. Ele não se preocupa com as suas opiniões nem lhes permite influenciar a decisão. Ele acredita que, devido à sua autoridade, só ele pode decidir o que é melhor em uma determinada situação.

A liderança autocrática é baseada na supervisão próxima, direção clara e ordem de comando do superior. Facilita a tomada de decisões rápidas, induz à ação e à unidade de direção. Depende de um menor grau de delegação. Mas o uso excessivo da autoridade pode resultar em greves e disputas industriais. É provável que produza frustração e atrase o desenvolvimento das capacidades dos funcionários. Os funcionários trabalham duro apenas para evitar punições. Eles produzem assim o mínimo através do qual escaparão à punição.

Este estilo de liderança tem menos probabilidades de ser eficaz porque:

- (i) a nova geração é mais independente e menos submissa e não está sujeita a um controlo rígido;
- (ii) as pessoas procuram a satisfação do ego no seu trabalho; e
- (iii) a revolução de expectativas crescentes mudou a atitude do povo.

A liderança autocrática pode ser dividida em três classes:

(A) **O autocrata rígido** que depende principalmente de influências negativas e utiliza a força do medo e da punição para dirigir os seus subordinados para os objetivos organizacionais.

Isto provavelmente resultará em funcionários ressentidos.

(B) **O autocrata benevolente** que depende principalmente de influências positivas; ele ou ela usa a recompensa e os incentivos para direcionar seus subordinados para os objetivos organizacionais. Ao usar elogios e palmadinhas nas costas, ele assegura a lealdade dos subordinados que aceitam suas decisões.

(C) **O autocrata manipulador** que faz os funcionários sentirem que estão a participar na tomada de decisões, mesmo que o próprio gestor tenha tomado a decisão. McGregor rotula este estilo como Teoria X.

Liderança Democrática ou Participativa



<https://blog.vantagecircle.com/democratic-leadership/>

Os líderes participativos ou democráticos descentralizam a autoridade. Seu estilo é caracterizado pela consulta com os subordinados e sua participação na formulação de planos e políticas. Ele encoraja a participação na tomada de decisões. Ele lidera os subordinados principalmente através da persuasão e do exemplo, em vez do medo e da força. Às vezes o líder serve como moderador das ideias e sugestões do seu grupo. McGregor rotula este estilo como a gestão científica da Teoria Y que foi baseada na incapacidade dos funcionários comuns de tomar decisões eficazes sobre o seu trabalho. Por isso, o poder de decisão foi investido na gerência. Mas estudos recentes indicam a necessidade de participação dos subordinados. A tendência moderna favorece a partilha da responsabilidade com os colaboradores. Isto fomentará o entusiasmo neles. Os colaboradores sentem que a direção está interessada neles, assim como em suas ideias e sugestões. Por isso, eles colocarão suas sugestões de melhoria. As vantagens para a liderança democrática são as seguintes:

- maior motivação e moral melhorada;
- maior cooperação com a gerência;
- melhor desempenho no trabalho;

- redução das queixas
- redução do absentismo e da rotatividade dos empregados.

A liderança do *Laissez-faire* ou *Free-rein*



<https://blog.vantagecircle.com/laissez-faire-leadership-style/>

Líderes da *Free-rein* evitam o poder e a responsabilidade. O tipo de líder livre-trânsito ou não-interferente passa a responsabilidade pela tomada de decisões aos seus subordinados e toma um mínimo de iniciativa na administração. Ele não dá nenhuma direção e permite ao grupo estabelecer seus próprios objetivos e resolver seus próprios problemas. O líder desempenha apenas um papel menor. A sua ideia é que cada membro do grupo, quando deixado a si próprio, fará o seu melhor esforço e os resultados máximos poderão ser alcançados desta forma. O líder age como um árbitro. Mas como nenhuma direção ou controle é exercido sobre as pessoas, é provável que a organização se desdobre.

Uma experiência realizada entre os Clubes Escoteiros dos EUA em 1940 mostra que a liderança autocrática é capaz de despertar antagonismo no grupo e produzir hostilidade para com o líder. Em grupos democráticos, a ausência do líder fez pouca diferença, enquanto em grupos autocráticos o trabalho produtivo caiu ao mínimo, quando o líder estava fora da sala. A liderança democrática tem maior probabilidade de ganhar a lealdade do grupo. Os grupos *de laissez-faire* também desenvolveram abordagens amigáveis com o líder, como no grupo democrático. Mas as sugestões dos grupos foram muito baixas e também foram menos produtivas.

liderança paternalista



<https://www.cleverism.com/paternalistic-leadership-guide/>

Sob este estilo de gestão, o líder assume que sua função é paterna ou paternal. Paternalismo significa que o papá é que sabe melhor. A relação entre o líder e seu grupo é a mesma que a relação entre o chefe da família e os membros da família. O líder guia e protege os seus subordinados como membros da sua família.

Como chefe de família, ele proporciona aos seus subordinados boas condições de trabalho e benefícios marginais. Presume-se que os trabalhadores trabalharão mais por gratidão. Este estilo de liderança foi admiravelmente bem sucedido no Japão, graças à sua peculiar origem social.

Este estilo de liderança ainda tem sido amplamente prevalecente em pequenas empresas na Índia. No entanto, esta abordagem paternalista é pouco provável que funcione com empregados adultos maduros, muitos dos quais não gostam que os seus interesses sejam tratados por um "padrinho". Em vez de gratidão, pode gerar antagonismo e ressentimento nos subordinados.



Auto-reflexão:

1. Como descreveria uma liderança autocrática ou autoritária?

2. Como descreveria uma liderança democrática ou participativa?

3. Como descreveria a liderança do *Laissez-faire* ou *Free-rein*?

4. Como descreveria uma liderança paternalista?

Tema C - O impacto dos preconceitos e mitos na criação de uma relação positiva com os migrantes adultos

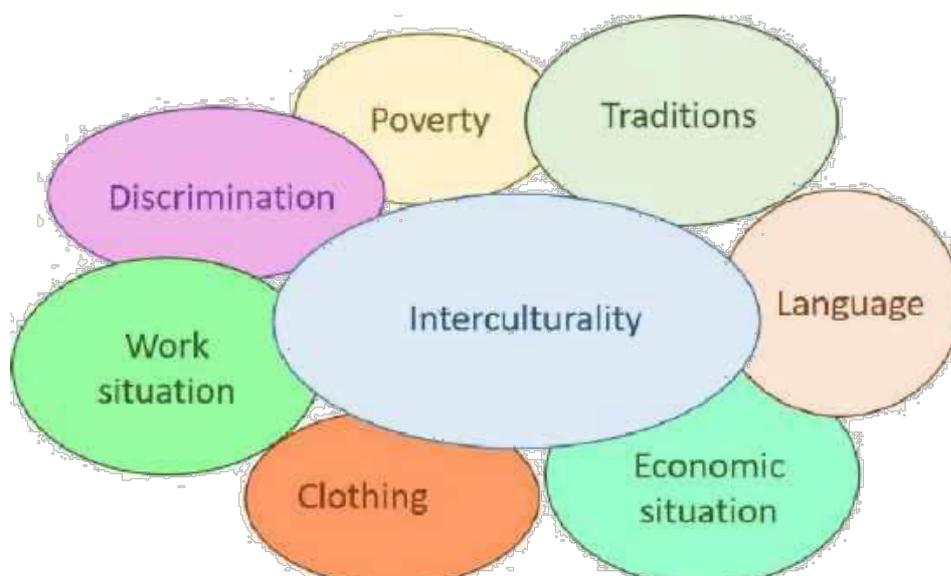
Definição de interculturalidade



A interculturalidade refere-se à existência e interação equitativa de diversas culturas e à possibilidade de gerar expressões culturais partilhadas através do diálogo e do respeito mútuo. O objectivo é compreender as diferenças na forma como as pessoas de uma variedade de culturas agem, comunicam e percebem o mundo que as rodeia. A cultura tem um grande impacto na forma como as pessoas conduzem os negócios; portanto, as implicações culturais são críticas para o sucesso em um contexto internacional.

Qual é o conceito central de qualquer interação? A interação é um tipo de ação que ocorre quando dois ou mais objetos têm um efeito um sobre o outro. A ideia de um efeito bidirecional é essencial no conceito de interação, em oposição a um efeito causal unidirecional.

Quais são alguns conceitos culturais? Cultura refere-se ao depósito cumulativo de conhecimento, experiência, crenças, valores, atitudes, significados, hierarquias, religião, noções de tempo, papéis, relações espaciais, conceitos do universo, objetos materiais e posses adquiridos por um grupo de pessoas no decorrer de gerações através de indivíduos.



https://www.researchgate.net/figure/Aspects-describing-interculturality-according-to-data-from-the-literature-review_fig1_354217001

O *interculturalismo* surgiu em resposta às críticas às políticas existentes de multiculturalidade. De facto, foram acusados por alguns de não terem conseguido criar a inclusão de diferentes culturas na sociedade; em vez disso, dividiram a sociedade legitimando comunidades separadas e segregadas que se isolaram e acentuaram a sua especificidade. Baseia-se no reconhecimento tanto das diferenças como das semelhanças entre as culturas. Tem abordado o risco da criação do relativismo absoluto na pós-modernidade e no multiculturalismo.

A filósofa Marta Nussbaum, em seu trabalho *Cultivando a Humanidade*, descreve o interculturalismo como envolvendo "o reconhecimento de necessidades humanas comuns entre culturas e de dissonância e diálogo crítico dentro das culturas" e que os interculturalistas "rejeitam a reivindicação de políticas de identidade que só os membros de um determinado grupo têm a capacidade de entender a perspectiva desse grupo". A *interculturalidade* é um processo através do qual indivíduos de diferentes culturas interagem para aprenderem uns sobre a cultura dos outros.

É importante distanciar-se de suas próprias crenças, sem rejeitá-las, e aprender a objetivar o sistema de referência da própria cultura. Também é importante colocar-se no lugar do outro e desenvolver empatia para com o outro.

Compreender uma cultura significa projetar-se a si mesmo a partir de outra perspectiva. No entanto, deve ser enfatizado que a cultura do outro não deve ser generalizada ou reduzida a um conjunto de estereótipos. Finalmente, é preciso superar preconceitos e tentar compreender o outro e a sua forma de perceber a realidade. Isto permitirá uma descodificação adequada das mensagens emitidas pelo outro. Evidentemente, é importante ser dotado de uma série de conhecimentos que permitam a cada um compreender o comportamento do outro. A interculturalidade pode ser um meio para desenvolver a formação da cidadania, pois permite a aquisição de valores como o respeito pelo outro e a tolerância para viver em uma sociedade harmoniosa. Além disso, a diversidade cultural, longe de ser uma desvantagem, é uma riqueza. 35

Prova disso, podemos vê-los em países como os Estados Unidos, que

souberam tirar partido da contribuição das diferentes culturas que ali convergem. No campo comercial, a posse de competências interculturais é atualmente muito importante por várias razões. As empresas não só querem que os seus colaboradores tenham uma melhor compreensão do seu local de trabalho e dos seus colegas, mas também que tenham a capacidade de se adaptar a novos ambientes de trabalho e evitar conflitos culturais.

A abordagem intercultural

Que seja Noelle de SMET a dar o tom: "O que acontece de novo na interação se persistirmos em considerar a outra pessoa como alienígena e distante ... e se nos tomarmos defensivamente como a norma ... ou se nos contentarmos apenas em esfregar os ombros? Os encontros culturais não precisam ser evitados se puderem ocorrer dentro de uma relação de iguais, sem sentimentalismo paternalista, e podem ser feitas perguntas, por exemplo, sobre nossas próprias referências culturais e "associações" ... Se ninguém se sentir ameaçado de perder a sua identidade ou de ter de se adaptar à que lhe é imposta, será sem dúvida possível percorrer todas as complexidades surpreendentes inerentes aos encontros, aos procedimentos e à educação para a vida que não ignoram as diferenças e que começam a construir a interculturalidade". A abordagem intercultural é comumente marcada por três etapas: "*descentralizar*", *penetrar no sistema do Outro* e *negociar*.

1. "*Descentração*", tomando uma visão mais distante de si mesmo, tentando definir os seus quadros de referência como indivíduo com uma cultura e subculturas (nacional, étnica, religiosa, profissional, institucional,...), misturados no seu desenvolvimento pessoal. Através desta reflexão sobre si mesmo, percebendo o que é relativo nas suas observações e fazendo sentido nas suas referências de leitura. "As etapas pelas quais um indivíduo foi socializado em sua comunidade se perdem na névoa do tempo, a tal ponto que ele pode muito bem desconhecer que o que parece "óbvio" é uma construção do mundo que é determinada pela cultura".

2. *Penetrar no sistema do Outro*, sair de si mesmo para ver as coisas do ponto de vista do Outro. "É uma atitude de abertura, um esforço pessoal de indagação sobre os principais temas que são moldados em torno de sistemas básicos de referência e sinais fundamentais que são interpretados e misturados de uma forma única por cada indivíduo".

3. *Negociação*, encontrar o mínimo necessário de compromisso e compreensão para evitar o confronto onde o mais forte impõe o seu código de prioridades ao mais fraco. É aqui que o relativismo cultural, que gostaria que todos os valores dos membros de um grupo fossem coexistir, é visto como inoperante. De facto, como se procede quando se tem um conflito de valores? Viver juntos implica concordar sobre um mínimo comum de valores e formas de ver as coisas. O quadro da negociação pode ser inferido a partir do princípio da autonomia de consciência.

Assimilação - inserção - integração

Vários autores usam estes termos como marcadores para tentar descrever uma base social de atitudes políticas para com os estrangeiros. Sem cair no erro, indicamos anteriormente (confusão

entre uma

abordagem e uma abordagem de imigração), pensamos que é útil usar esta referência para examinar como ensinamos.

Assimilação: "Eu aceito o Outro se ele rejeitar o que é diferente em si mesmo." Ele é aceite sem reservas ou discriminação, mas somente se renunciar à sua própria personalidade e adotar plenamente e sem hesitação os valores e o comportamento da sociedade anfitriã.

Inserção: "Eu tolero o Outro com as suas características culturais duradouras, mas ele é estrangeiro, diferente e continuará a sê-lo." Ele tem o direito de trabalhar e participar na sociedade, mas ele permanece diferente.

Integração: "Quero continuar a acreditar nos meus valores, mas não te obrigo a desistir dos teus." É um processo aberto. A integração está dependente da passagem do tempo; na plenitude do tempo, ela produz uma rica fertilização cruzada. "A negociação é a barreira protectora contra essa pressão de assimilação que ameaça todos os representantes profissionais das instituições que reivindicam uma função universal educativa ou socializadora. Uma política de integração individual impõe uma espécie de aculturação muitas vezes brutal, privando os indivíduos das referências que definem a sua identidade; quando a geração que nasceu no país de acolhimento se integra, provoca reacções xenófobas particulares que se ligam à proximidade cultural e à rivalidade social existente com a população local.



<https://behorizon.org/analysis-of-academic-studies-on-the-integration-of-displaced-persons/>

Contudo, tem a vantagem de não criar um confronto rígido a longo prazo entre grupos

estabelecidos e de integrar a população de origem imigrante - ou, pelo menos, os seus filhos. Uma política de integração coletiva permite um processo de aculturação que dura três ou possivelmente quatro gerações,

protegendo os próprios migrantes de traumas emocionais. Mas reforça a autoconsciência étnica, contribuindo para a reinterpretação em divisões étnicas e sociais das fronteiras entre grupos e aumentando o risco de confrontos grupais.

A integração coletiva ajuda a enfatizar a existência de grupos que sofrem de várias deficiências étnicas e sociais para justificar atos de discriminação na vida social e depois incentivar as autoridades a adotar políticas compensatórias de "discriminação positiva". Mas, sobretudo, poderia facilmente abrir o caminho ao pensamento "comunitário" no funcionamento da vida pública, para que cada grupo étnico exija e eventualmente obtenha uma representação proporcional ao seu número em cada área de autoridade no seio do órgão político".

Auto-avaliação



Escreva uma reflexão crítica sobre como interage com os alunos imigrantes, identificando o estilo de liderança que você usa tipicamente (com exemplos) e elabore passos concretos para criar/melhorar uma relação positiva com eles.



Instruções

- O ensaio deve reflectir a sua compreensão dos principais tópicos - sociabilidade, comunicação e relacionamentos positivos e estilos de liderança.
- O ensaio não deve ter mais de 2 páginas (não menos de 5000 caracteres com espaços), *Times New Roman*, 12, espaçamento de 1,15 pontos. Por favor, tome nota que as fotografias e esquemas não contam.

Guia para o treinador:



O instrutor precisa avaliar o estagiário de acordo com as seguintes perguntas:

- O estagiário compreendeu os principais conceitos identificados? (5 pontos)
- Eles identificaram corretamente o seu estilo de liderança? (2,5 pontos)
- Eles deram exemplos concretos? (2,5 pontos)
- Eles deram passos concretos para melhorar seu estilo de liderança e/ou comunicação? (5 pontos)
- Estes passos são apropriados e exequíveis? (5 pontos)

O instrutor deve fornecer feedback por escrito e uma nota de 0 a 20 (com base nas perguntas acima) para avaliar este ensaio.

3.(B) Aprendizagem Guiada

Tema A - Como utilizar uma comunicação saudável para melhorar a relação entre o educador e os adultos migrantes

Atividade A.1 (1 hora e 30 minutos) Diferentes tipos de comunicação - Discussão em grupo



É uma discussão em grupo a fim de refletir sobre como a comunicação tem um impacto nas relações que eles formam com os seus alunos.

A turma discutirá alguns conceitos-chave, com base na sua experiência pessoal



Perguntas a serem usadas na discussão:

- o que acha que é comunicação?
- qual é a diferença entre comunicação verbal e não verbal?
- como comunicar de uma forma saudável?
- de que forma uma comunicação saudável contribui para uma relação positiva?
- como comunicar eficazmente com alguém que não fala a nossa língua fluentemente?



Guia de feedback para o treinador:

O objetivo desta tarefa é que os participantes reflitam sobre como a comunicação tem um impacto nas relações que eles formam com os alunos, em particular com aqueles que nem sempre falam sua língua nativa fluentemente (por exemplo, migrantes). É importante refletir sobre a forma como uma mensagem é concebida (através do texto, da fala, do uso de um tom apropriado de voz, da linguagem corporal, etc.) e como isso tem impacto na relação. Alguns conceitos-chave da estrutura teórica devem ser explorados e esclarecidos nesta atividade.



Perguntas para autorreflexão:

- a. Como vai definir a comunicação verbal e não verbal?

b. quão importantes são quando se trata de adultos migrantes?

c. Na sua opinião, como pode melhorar a relação com os estudantes adultos migrantes?

Tema B - A importância de um bom estilo de liderança para fomentar um relacionamento positivo Actividade B.1 (2 horas) - Que tipo de líder sou eu?



O professor terá a oportunidade de experimentar e refletir sobre os diferentes estilos de liderança, usando dramatizações.



Instruções

- Os participantes serão divididos em 4 grupos. Cada grupo escolherá um papel aleatório com o contexto e o tipo de líderes que terão de representar (ver secção de ferramenta, abaixo); eles terão 15 minutos para se prepararem.
- De volta ao grande grupo, os participantes vão tentar adivinhar que tipo de líderes viram na peça.
- A peça deve durar cerca de 5 a 10 minutos. Cada grupo terá de mostrar a sua compreensão do tipo de liderança que lhes foi atribuída de forma aleatória.
- Cada palavra-chave será escrita em um quadro negro, para que você tenha a descrição de cada tipo de liderança. O facilitador pode orientar o grupo para definir alguns traços em caso de necessidade. Na parte final, todos os participantes podem discutir durante 15 minutos os seus sentimentos durante a atividade.



Guia de feedback para o treinador:

Algumas perguntas para orientar a reflexão

final:

- Qual foi o maior desafio na realização desta atividade?
- O que é que aprendeste?
- Que tipo de líder vê em si mesmo? Porquê?
- Identificou alguma coisa que possa mudar na sua prática?

Situação 1 - Um de vocês é o professor e os outros são os alunos. O professor nota que alguns membros da sua equipa estão desmotivados, por isso eles gerem de perto cada uma das suas tarefas para garantir que estão a seguir os procedimentos correctamente (AUTOCRÁTICO).



Feedback sobre a Situação 1

Liderança Autoritária e Autocrática

Esta abordagem é útil quando a sua equipa precisa de seguir um processo "à letra", para gerir um risco significativo. Também é eficaz quando é necessário estar prático com pessoas que falham prazos, em departamentos onde o conflito é um problema ou em equipas que dependem de tomadas de decisão rápidas.

Mas você precisa estar ciente de que confiar no controle e na punição para manter os padrões provavelmente irá afastar as pessoas. Da mesma forma, se você sempre exigir da sua equipe que trabalhe em velocidade máxima, você pode acabar exaurindo a todos.

Em vez disso, você pode mostrar respeito pelos membros da equipa, fornecendo a fundamentação de suas decisões. É mais provável que eles cumpram as suas expectativas se você se der ao trabalho de explicar Porque as Regras Estão Lá.

Você pode melhorar sua capacidade de "liderar pela frente" planejando para uma crise, pensando sobre seus pés e tomando boas decisões sob pressão. Ao mesmo tempo, esteja ciente do seu potencial impacto negativo sobre a criatividade, coleta de idéias, motivação e confiança dentro da equipa. Ser demasiado autocrático também pode significar que terá dificuldade em se afastar dos detalhes e ter uma visão mais ampla e estratégica.

Situação 2 - Um de vocês é o professor e os outros são os alunos. Há um conflito dentro da equipa, então o professor fala com os alunos como se eles fossem um membro da família, tentando ser o chefe da família; "o papá é que sabe" (PATERNALISTA)



Feedback sobre a Situação 2

Liderança Paternalista

Sob este estilo de gestão, o líder assume que sua função é paterna ou paternal. Paternalismo significa que o papá é que sabe melhor. A relação entre o líder e seu grupo é a mesma que a relação entre o chefe da família e os membros da família. O líder guia e protege os seus subordinados como membros da sua família.

Como chefe de família, ele proporciona aos seus subordinados boas condições de trabalho e benefícios marginais. Presume-se que os trabalhadores trabalharão mais por gratidão. Este

estilo de liderança foi admiravelmente bem sucedido no Japão, graças à sua peculiar origem social.

Este estilo de liderança ainda tem sido amplamente prevalecente em pequenas empresas na Índia. No entanto, esta abordagem paternalista é pouco provável que funcione com empregados adultos maduros, muitos dos quais não gostam que os seus interesses sejam tratados por um "padrinho". Em vez de gratidão, pode gerar antagonismo e ressentimento nos subordinados.

Situação 3 - Um de vocês é o professor e os outros são os alunos. Os alunos têm um prazo de oito horas para o projeto, o professor quer saber como é a maneira mais rápida de concluí-lo. (DEMOCRÁTICO)



Feedback sobre a Situação 3

Liderança Democrática e Participativa

Com esta abordagem, você estabelece metas, orienta as discussões da equipa e toma a decisão final. Mas você também reconhece que seu pessoal pode ter uma visão valiosa de um problema ou processo, então você os consulta ativamente. Como resultado, é provável que ganhe ideias criativas e novas ideias que não teria surgido se estivesse a trabalhar sozinho.

Você pode se perguntar como administrar opiniões diferentes na equipe, uma vez que você opte por este estilo. O seu objectivo é construir uma cultura em que as pessoas possam ter debates saudáveis umas com as outras. Por isso:

Dê o exemplo, sendo aberto e flexível.

Fazer do respeito mútuo uma prioridade, para garantir a participação

de todos. Aprenda algumas habilidades de Resolução de Conflitos.

Esteja ciente de que os processos podem se tornar perigosamente lentos se você envolver os membros de sua equipe em cada decisão. Precisarás julgar cuidadosamente se precisa adotar uma abordagem mais autocrática, mesmo que seja apenas por um curto espaço de tempo.

Situação 4 - Um de vocês é o professor e os outros são os alunos. O professor precisa organizar um evento de interculturalidade e entregar a tarefa aos alunos e pedir-lhes que voltem com um plano. (LAISSEZ-FAIRE)



Feedback sobre a Situação 4

A Delegada, Líder do *Laissez Faire*

"Laissez faire" é uma frase francesa adotada em inglês que significa: "Let (people) do (as people)

do". Descreve uma política de deixar as situações para seguir seu próprio curso, sem interferir.

Ao adotar este estilo de liderança, fortalece sua equipa para tomar decisões e organizar seus próprios processos, com pouca ou nenhuma orientação. O perigo desta abordagem é que as situações podem cair no caos se o seu grupo tiver baixa motivação ou pouca habilidade. Pode funcionar, no entanto, se elas forem experientes, conhecedoras, confiantes, criativas e orientadas para resultados, ou se os prazos forem flexíveis e os processos forem simples.

Não se esqueça, porém, que como líder, você ainda será responsabilizado pelo resultado! Portanto, pode querer organizar processos de tomada de decisão em equipa para apoiar o seu pessoal enquanto faz uma abordagem de "tirar as mãos de cima". Basta ter certeza de delegar a tarefa certa à pessoa certa, pois uma má escolha pode significar que toda a equipa falhe.

Evite tornar-se demasiado remoto, mesmo com uma equipa de alto desempenho e altamente autónoma. A mudança pode ocorrer a qualquer momento nos negócios, por isso os requisitos da sua organização para a sua equipa podem mudar após o seu briefing inicial. Se isto acontecer, mantenha-se em contacto com o seu pessoal e comunique de forma clara e rápida. Lembre-se, pode oferecer o seu apoio sem se tornar um micromanager!



Perguntas para auto-reflexão:

- a. Como associa a liderança ao papel do professor?

- b. Que tipo de liderança acha que é útil quando se lida com uma classe de migrantes adultos? Porquê?

- c. Que medidas concretas pode tomar para melhorar seu estilo de liderança?

Tema C - O impacto dos preconceitos e mitos no estabelecimento de uma relação positiva Atividade C1. Mito ou Verdade? (1 hora) - Discussão em grupo



Serão apresentadas 8 declarações sobre migrantes e refugiados e exemplos de

concepções erradas e preconceitos típicos em torno destes grupos.



Algumas perguntas a serem usadas durante a reflexão:

- Concorde com esta declaração? Porquê? Por que não?
- É esta uma concepção errada popular sobre este grupo em particular? Por que acha isso?
- O que sabe sobre este grupo particular de pessoas?
- Sente que precisa aprender mais sobre esse grupo particular de pessoas para não se precipitar no julgamento?

Esta afirmação é verdadeira ou é um mito?

- Todos os muçulmanos são árabes ou do Oriente Médio.
- O Islão é uma religião violenta e os muçulmanos identificam-se com o terrorismo.
- O Islão oprime as mulheres e obriga-as a um papel subserviente.
- A emigração é má porque eles ficam com todos os nossos empregos.
- Os migrantes não têm educação superior.
- Os migrantes não querem aprender a nossa língua.
- Refugiados não são rastreados quando entram em nosso país.
- A maioria dos migrantes está aqui ilegalmente.



Guia de feedback para o treinador:

Use os factos abaixo para dar o feedback para os participantes para as declarações:

- Todos os muçulmanos são árabes ou do Oriente Médio.

FACTOS: Embora o Islão tenha começado como uma religião no Oriente Médio e seus locais mais sagrados estejam localizados lá, a região é o lar de apenas cerca de 20% dos muçulmanos do mundo. A partir de 2015, havia 1,8 bilhões de muçulmanos no mundo, o que representa cerca de 24% da população mundial, de acordo com uma estimativa do Pew Research Center. Enquanto muitas pessoas pensam que a maioria dos muçulmanos são descendentes do Oriente Médio, na realidade a Indonésia (no sudeste asiático) tem atualmente a maior população muçulmana do mundo. As projeções para o futuro estimam que a Índia (no Sul da Ásia) terá a maior população mundial de muçulmanos até o ano 2050.

- O Islão é uma religião violenta e os muçulmanos identificam-se com o terrorismo.

FACTOS: Dentro de cada religião, existe um espectro de atitudes e comportamentos, e o extremismo não é exclusivo de um sistema de crenças em particular. Há pessoas que se vêem

sinceramente como muçulmanos que cometeram actos horríveis em nome do Islão. Estas pessoas, e os seus

interpretação do Islão, é justamente chamada de "extremista"; eles são uma minoria dentro do Islão e a grande maioria dos muçulmanos rejeitam a sua violência e consideram a sua interpretação uma distorção da fé muçulmana. O extremismo não é exclusivo do islamismo.

- O Islão oprime as mulheres e obriga-as a um papel subserviente.

FACTOS: O papel e o estatuto das mulheres muçulmanas na sociedade não podem ser separados do papel das mulheres na sociedade em geral, porque as mulheres de todas as raças, religiões e nacionalidades enfrentam desigualdade em muitos níveis. As mulheres muçulmanas não estão sozinhas nisto. O Alcorão afirma explicitamente que homens e mulheres são iguais aos olhos de Deus e proíbe o infanticídio feminino, instrui as muçulmanas a educar tanto as filhas como os filhos, insiste que as mulheres têm o direito de recusar um futuro marido, dá às mulheres o direito ao divórcio em certos casos, etc. No entanto, a interpretação dos papéis de género especificados no Alcorão varia consoante os diferentes países e culturas e, no mundo islâmico, existem princípios e práticas que subjagam e oprimem as mulheres (por exemplo, casamentos forçados, raptos, privação de educação, mobilidade restrita). Muitas mulheres e homens contemporâneos rejeitam as limitações impostas às mulheres e reinterpretem o Alcorão a partir desta perspectiva.

É também importante compreender que, à semelhança de outras religiões, as pessoas em posições de poder às vezes usam a religião como desculpa para justificar a opressão das mulheres.

- A emigração é má porque eles ficam com todos os nossos empregos.

FACTOS: A chegada em 2015 de mais de um milhão de refugiados, em grande parte do Médio Oriente e do Norte de África, abalou novamente a União Europeia para as suas fundações. Velhos demónios do nacionalismo e da xenofobia ressurgiram, partidos populistas anti-europeus ganharam força e insistem na "soberania nacional", bloqueando soluções compatíveis com os princípios europeus e a dignidade humana. Nos Estados Unidos da América, em 2019, os imigrantes pagaram colectivamente mais de 492 mil milhões de dólares em impostos, incluindo mais de 30 mil milhões de dólares em impostos pagos por imigrantes indocumentados.

- Os migrantes não têm educação superior.

FACTOS: Uma dimensão importante da integração dos migrantes nas sociedades de acolhimento é o nível de sucesso escolar. Em 2020, pouco mais de um terço (35,6%) dos migrantes adultos (25-54 anos) que nasceram noutra Estado-Membro da UE tinham um nível de educação superior. Esta taxa foi inferior para os migrantes que nasceram fora da UE (29,6%).

- Os migrantes não querem aprender a nossa língua.

FACTOS: A aprendizagem de línguas não é de todo uma tarefa simples e a maioria das pessoas esquece prontamente que leva cerca de doze anos para aprender a sua primeira língua. Os primeiros cinco ou seis anos desde o nascimento são dedicados a adquirir fluência oral e depois são necessários mais uns seis anos para aprender a ler e escrever, para adquirir as convenções académicas e textuais de uma língua e também para alargar as estruturas gramaticais, expandir o vocabulário e refinar as convenções pragmáticas.

A aquisição da primeira língua pode levar mais tempo do que pensava, mas seus resultados são relativamente uniformes (sob a condição de que a escolaridade seja universal em uma população). Em contraste, os resultados da aprendizagem de uma segunda língua e o tempo necessário para atingir esses resultados são muito mais variáveis.

- Refugiados não são rastreados quando entram em nosso país.

FACTOS: Os refugiados passam por rastreios mais rigorosos do que qualquer outro indivíduo, quando entram no país. Eles têm de se candidatar para obter o estatuto de refugiado - através da apresentação de documentação de apoio e de uma entrevista.

- A maioria dos migrantes está aqui ilegalmente.

FACTOS: O número de imigrantes não autorizados a viver na Europa aumentou entre 2014 e 2016, depois foi nivelado para uma estimativa de 3,9 milhões a 4,8 milhões em 2017, de acordo com novas estimativas do Pew Research Center. Em 2017, os imigrantes não autorizados representavam quase uma em cada cinco pessoas que viviam na Europa sem cidadania da UE ou da EFTA. Os requerentes de asilo à espera de uma decisão sobre o seu pedido representavam quase um quarto da população imigrante não autorizada da Europa em 2017. Os imigrantes não autorizados na Europa são de todo o mundo. Cerca de metade dos imigrantes não autorizados na Europa chegaram recentemente à região, e a maioria é jovem.



Perguntas para auto-reflexão:

- a) Identifica em si mesmo alguns estereótipos sobre os imigrantes adultos? Quais?
- b) Como é capaz de desmistificar esses estereótipos a fim de estabelecer uma comunicação positiva e saudável com seus alunos adultos migrantes?

Fontes:

- <https://www.adl.org/education/resources/tools-and-strategies/myths-and-facts-about-muslim-people-and-islam>
- <https://www.learningforjustice.org/magazine/spring-2011/ten-myths-about-immigration>
- <https://www.adl.org/resources/fact-sheets/myths-and-facts-about-immigrants-and-immigration-en-espanol>
- <https://www.bushcenter.org/catalyst/immigration/collins-immigration-myths.html>
- <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210707-2>
- <https://www.open.edu/openlearn/languages/more-languages/linguistics/what-makes-it-hard-migrants-learn-the-languagage-their-new-home>
- <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/11/14/5-facts-about-unauthorized-immigration-in-europe/>

3.(C) Aprendizagem experimental

Atividade A.2. (1 hora) Contrato social - trabalho em grupo



Uma dinâmica de grupo onde o professor e os alunos estabelecem algumas regras básicas para melhorar a sua comunicação.



Instruções

- O professor pede ao grupo que estabeleça algumas regras básicas para melhorar a comunicação entre o grupo e com o professor;

- Usando uma cartolina e canetas coloridas o professor inicia uma discussão sobre quais regras devem ser seguidas dentro da sala de aula (por exemplo: não interromper quando os outros estão se expressando; não ser agressivo com os outros...)
- Quando todos concordam com uma regra, ela está escrita na cartolina.
- Quando todas as regras estiverem definidas e escritas, o professor e os alunos devem assinar a cartolina e esta deve ser colada num local visível na sala de aula.



Guia de feedback para o professor

- O professor deve pedir a opinião de diferentes alunos a fim de incluir todos no processo (por exemplo, pedir directamente a opinião de um aluno tranquilo).

- O professor deve promover regras que promovam uma comunicação positiva e saudável, e pode fazer as seguintes perguntas:
- Acha que esta regra é inclusiva e expressa os desejos da maioria?
- É fácil de pôr em prática?
- Como podemos aplicá-la?
- O que fazer se alguém não seguir as regras?

Atividade B.2 - (3 horas e 30 minutos) Filme "Invictus" e exploração de um positivo liderança



Assista ao filme "Invictus" e reflita sobre a liderança positiva de Nelson Mandela.



Instruções

- O professor deve fazer uma pequena introdução ao filme e explicar que o filme será visto e será interrompido em momentos cruciais para que o grupo reflita.
- O professor deve ligar o filme e pará-lo em 4 momentos diferentes.
- Primeiro momento: Das 00.00s às 33.33s (cerca de 30 minutos) - No final da cena do discurso para a assembleia da comissão desportiva, após a pergunta "*Quem está comigo?*".
- Segundo momento: Das 00.00s às 58.30s (cerca de 25 minutos) - No final da cena onde Mandela interrompe a reunião para ver as notícias do treino da equipa de rugby com os miúdos, depois da frase "*Aquela foto valeu qualquer número de discursos*".
- Terceiro momento: De 58.30s a 01.28.32s (cerca de 30 minutos) - Até o fim da cena da conversa dos guardas no estádio, no dia anterior ao jogo, depois da linha "*Isso é o que todos queremos*".
- Quarto momento: A partir de 01.28.32s - 2.00.00 (cerca de 30 minutos) - No final do filme.



Guia de feedback para professores:

- Os participantes são divididos em grupos (não mais do que 4/5 pessoas por grupo) para refletir sobre as diferentes partes do filme.
- Após o primeiro momento, o professor pode fazer estas perguntas, para serem refletidas em pequenos grupos:
 - Qual é o problema/desafio deste contexto?
 - Que exemplos concretos pode encontrar, no filme?
 - Qual era a posição destes dois grupos diferentes?

- Após o segundo momento, o professor pode fazer estas perguntas, para serem refletidas em pequenos grupos:
 - Qual é a missão de Nelson Mandela?
 - Que estratégias Nelson Mandela usa para enfrentar os problemas que encontra?
 - Já consegue identificar um estilo de liderança, a partir dos que estudamos? Por favor, dê exemplos do filme.
- Após o terceiro momento, o professor pode fazer estas perguntas, para serem refletidas em pequenos grupos:
 - Que impacto tiveram as estratégias/soluções de Nelson Mandela?
 - Por favor, identifique estas transformações, usando exemplos do filme.
- Após o quarto momento, o professor pode fazer estas perguntas, para serem refletidas em pequenos grupos:
 - Que lições posso aprender com este filme que se aplicam à minha vida?
 - Se você tivesse que escolher uma aprendizagem principal, qual seria?

Atividade C.2 (1 hora e 30 minutos) Comunicação não-verbal e não violenta - Trabalho em grupo



O professor apresenta diferentes situações em que surgiu um mal-entendido e os alunos têm que encontrar uma solução, usando a comunicação não violenta.

Instruções

- Os participantes são divididos em grupos (não mais do que 4/5 pessoas por grupo).
- Cada grupo recebe um dos desafios (ver secção de ferramentas) e tem de encontrar uma solução:
- Depois de resolver cada desafio, cada grupo apresenta o seu desafio e a solução para a sala de aula.
- Cada vez que um grupo apresentar seu desafio e solução, o resto dos alunos comentarão e farão um *brainstorm* sobre outras soluções possíveis.



Guia de feedback para professores:

Algumas perguntas para orientar a reflexão final:

- Entre as soluções que surgiram durante a discussão em grupo, quais acha que são as mais eficazes?
- Dos desafios apresentados acima, identifica-se com algum deles? De que forma? O que faria de diferente?
- Como é que uma comunicação saudável nos pode ajudar a criar uma relação positiva com 57

os meus colegas?

Lista de desafios:

Desafio 1:

O aluno 1 está a fazer troça dos hábitos religiosos do aluno 2. Esta situação está a incomodá-lo. O que pode fazer? Lembre-se de que você precisa manter uma comunicação positiva e saudável.

Desafio 2:

Cada vez que o aluno 3 fala, há um grupo de alunos no que gozam sobre o sotaque daquele aluno. Descubra possíveis soluções para que todos respeitem os outros.

Desafio 3:

Um objeto pessoal do aluno 4 desapareceu da sua mochila. Imediatamente ele/ela acusa o único aluno de pele escura na sala de aula. Você sabe que ele/ela não é culpado porque ele/ela esteve sentado ao seu lado o tempo todo. Na sua opinião o que correu mal na comunicação do grupo e como pode ser resolvido?

Desafio 4:

O aluno 5 não é capaz de entender o que o professor está a dizer porque ele ainda não fala a língua. Como pode ajudar aquele estudante?

Avaliação sumativa:



- Escreva um ensaio: Depois de assistir ao filme Invictus, que características identifica em Nelson Mandela como exemplo de liderança e comunicação positiva?

- Quiz:

PERGUNTA 1 (5 PONTOS)	
Como descrevia uma comunicação positiva e acolhedora?	
Por favor, escreva uma resposta curta:	
PERGUNTA 2 (5 PONTOS)	
Qual é a dica correta para se ter uma comunicação saudável?	
Indique a resposta correta colocando um símbolo de mais (+) dentro do parêntese.	
()	Ouçam-se uns aos outros e comuniquem sem julgamento. Isto não inclui comunicar eficazmente sobre sexo e intimidade para pessoas em relacionamentos românticos.
()	Trabalhe e pense como dois indivíduos auto-serviços , pense em seus objetivos individuais.
(+)	Esteja disposto a ouvir algo que não se enquadre no que você predeterminou ser verdade.

()	Quando estiver a ouvir o outro, prepare a sua refutação ou resposta.
PERGUNTA 3 (5 PONTOS)	
Das frases abaixo, selecione a correta:	
Indique a resposta correta colocando um símbolo de mais (+) dentro do parêntese.	
()	Se a abordagem utiliza punições, o líder utiliza a liderança positiva.
(+)	Para ser um líder positivo, deve ter auto-estima.
()	Os líderes positivos devem ser chamados de chefes e não de líderes.
PERGUNTA 4 (5 PONTOS)	
O que você pode fazer para ter uma comunicação não violenta?	
Por favor, escreva uma resposta curta:	
PERGUNTA 5 (5 PONTOS)	
O que significa interculturalidade?	
Indique a resposta correta colocando um símbolo de mais (+) dentro do parêntese.	
()	São estereótipos sobre outras culturas.
()	O mesmo que o multiculturalismo.
(+)	É um processo através do qual indivíduos de diferentes culturas interagem para aprender sobre cada a cultura dos outros.
PERGUNTA 6 (5 PONTOS)	
Quais são as características de um bom líder?	
Por favor, escreva uma resposta curta:	

Unidade de aprendizagem 1.2. Escuta ativa

1. Introdução

O objectivo deste módulo é assegurar que a comunicação entre grupos culturais é eficaz e produz competências orientadas para a justiça social, já que a escuta ativa é uma competência importante necessária para melhorar e/ou desenvolver a comunicação entre educadores/conselheiros e adultos migrantes pouco qualificados. Isto porque, muitas vezes, quando as pessoas falam umas com as outras, elas estão apenas a “*meio ouvir*”. Pelo contrário, a escuta ativa é uma forma de prestar atenção e responder aos outros, melhorando assim a compreensão mútua, reduzindo a possibilidade de mal-entendidos e ajudando a resolver problemas.

Nesta perspetiva, a escuta ativa é uma competência fundamental que os educadores/conselheiros devem desenvolver e adquirir a fim de abordar eficazmente as várias situações que possam surgir.

2. Tabela sinóptica

Módulo N° 1.2 Escuta activa	
Nome do Intercultural módulo	A Importância da Escuta Ativa na Comunicação
Objetivos do módulo	<p>O objectivo deste módulo é assegurar que a comunicação entre grupos culturais seja eficaz e produza competências orientadas para a justiça social.</p> <p>O educador/conselheiro será capaz de explicar os principais princípios e técnicas de escuta ativa aplicados em situações tangíveis de orientação de migrantes adultos.</p> <p>Isto significa ser capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none">• Explicar os princípios e técnicas de escuta ativa orientada para a justiça social.• Usar mensagens verbais e não verbais reconhecendo adequadamente o significado dos sinais da linguagem corporal.• Ouvir e responder com a mente aberta de uma forma mais eficaz.• Minimizar a barreira de comunicação entre os educadores/conselheiros e os adultos migrantes pouco qualificados.• Abordar e relacionar-se com migrantes pouco qualificados, reconhecendo e apreciando as diferenças culturais e de gênero na comunicação.<ul style="list-style-type: none">• Aplicar técnicas adequadas de escuta activa em circunstâncias concretas de orientação de migrantes adultos.
Pré-requisitos para o módulo	Não há pré-requisitos específicos

Duração	<ul style="list-style-type: none">- Total de Horas 20- Horas de auto-aprendizagem: 6- Horas de Aprendizagem Guiada: 6
	<ul style="list-style-type: none">- Horas de Aprendizagem Experimental: 8

<p>Conteúdo do módulo</p>	<p>O módulo é composto por 5 componentes.</p> <p>1. Teórico (Auto-aprendizagem)</p> <p>As metas e os objetivos do módulo teórico são:</p> <p>Definir o que é comunicação e compreender a importância da escuta ativa num processo de comunicação orientado para a justiça social e adquirir os princípios e técnicas principais de escuta ativa entre educadores/conselheiros e adultos migrantes pouco qualificados.</p> <p>Conceitos básicos, teorias e definições são:</p> <ol style="list-style-type: none"> A importância da escuta ativa para melhorar e/ou desenvolver a comunicação entre educadores/conselheiros e adultos migrantes pouco qualificados. Definição de escuta ativa nas suas três componentes fundamentais para adquirir as competências essenciais: <ul style="list-style-type: none"> Orientação do ouvinte A Técnica Reflexiva Habilidades de Questionamento Obstáculos à escuta ativa: <p>Existem muitas barreiras à escuta activa, incluindo factores físicos e culturais.</p> <p>Há também barreiras que pode criar se não tiver cuidado.</p> <p>Estas incluem sinais não verbais impróprios, reacções e abordagens estereotipadas, respostas inapropriadas, fingir compreensão, etc.</p> Vantagens da escuta ativa: <p>Desenvolver os elementos de orientação da escuta (empatia, aceitação, congruência e concretude) é crucial para obter um processo de comunicação bem sucedido.</p> <p>2. Aprendizagem teórica e prática mista (Aprendizagem guiada)</p> <p>Nesta secção aprofundaremos os elementos chave da escuta ativa na comunicação intercultural utilizando exemplos e atividades práticas de aprendizagem orientadas que ajudam o conselheiro/educador a pôr em prática os conceitos teóricos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mostre que está a prestar atenção ao ouvir Responder adequadamente é o seu melhor retorno Adiar o julgamento <p>Atividades de aprendizagem orientadas relacionadas com os elementos acima mencionados:</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Ouve primeiro antes de falar:</i> Exercício de escuta ativa estruturado para desenvolver a capacidade de ouvir sem interromper. <i>Sem mal-entendidos:</i> Jogo de escuta ativa para conselheiro e educador, provando a capacidade de responder adequadamente. <i>Põe-te no lugar do falante:</i> Atividade de desenvolvimento da audição pessoal para evitar o máximo de julgamento possível, aumentando a empatia. <p>Ferramentas:</p>
----------------------------------	---

	<p>Exercícios de escuta ativa, Perguntas de autoanálise, Diário de progresso</p> <p>3. Aprendizagem experimental Percurso de aprendizagem experimental</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estruturar uma entrevista cognitiva com migrantes aplicando o ferramentas e conceitos teóricos de escuta ativa. - Aplicar técnicas de escuta ativa num migrante . <p>4. Ferramentas de Avaliação Formativa:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. escrever uma ou duas frases que identifiquem o ponto principal de uma palestra b. Lista de verificação c. Pegue um diário para acompanhar o seu progresso <p>5. Ferramentas de avaliação sumativa</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Teste b. Perguntas de auto-avaliação c. Tarefa real e guia de avaliação
<p>Resultados da aprendizagem</p>	<p>No final deste módulo, o aprendiz será capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explicar os princípios e técnicas de escuta ativa orientada para a justiça social. • Usar mensagens verbais e não verbais reconhecendo adequadamente o significado dos sinais da linguagem corporal. • Ouvir e responder com a mente aberta de uma forma mais eficaz. • Minimizar a barreira de comunicação entre os educadores/conselheiros e os adultos migrantes pouco qualificados. • Abordar e relacionar-se com migrantes pouco qualificados, reconhecendo e apreciando as diferenças culturais e de gênero na comunicação. • Aplicar técnicas adequadas de escuta ativa em circunstâncias concretas de orientação de migrantes adultos.
<p>Conteúdos de Aprendizagem</p>	<p>Tema 1 - A importância da escuta ativa para melhorar e/ou desenvolver a comunicação entre educadores/conselheiros e adultos migrantes pouco qualificados. Tema 2- Definição da escuta ativa nas suas componentes fundamentais para abordar contextos multiculturais.</p> <p>Tema 3- Melhores práticas para uma escuta ativa para ultrapassar as barreiras da comunicação na abordagem da comunicação intercultural.</p> <p>Tema 4- Vantagens da escuta ativa numa abordagem orientada para a justiça social: gerir expectativas, lidar com questões de confidencialidade e falar com migrantes com diferentes perspectivas, necessidades, interesses e aspirações.</p>

<p>Atividades de aprendizagem/treinamento</p>	<p>Tópico 1 Duração: 3 horas de atividade de auto-aprendizagem: Tipo de palestras teóricas: auto-aprendizagem Ferramentas: Material de leitura, mapas conceituais, lista de verificação de conceitos</p> <p>Tópico 2 Duração: 1 hora de auto-aprendizagem e 2 horas de Atividade de aprendizagem orientada: Aulas teóricas e tarefas guiadas (exercício) Tipo: auto-aprendizagem, aprendizagem guiada Ferramentas: Material de leitura, atividades guiadas</p> <p>Tópico 3 Duração: 1 hora de auto-aprendizagem e 4 horas de atividades guiadas Atividade: Aulas teóricas e tarefas guiadas (exercício) Tipo: auto-aprendizagem, aprendizagem guiada Ferramentas: Palestras, atividades guiadas</p> <p>Tópico 4 Duração: 9 horas Atividade: 1 hora de auto-aprendizagem, 8 horas de experiência Tipo: auto-aprendizagem - atividades experimentais: 1- estruturar o formato de uma entrevista com migrantes de acordo com os princípios da escuta ativa 2- mesa de aconselhamento de migrantes orientada para a escuta ativa. Ferramentas: Material de leitura, atividades de formação.</p>
<p>Bibliografia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Farson, R. E., Rogers, C. R. (2015). Escuta Activa. US: Martino Fine Books. 2015 Reimpressão da edição de 1957. • Purdy, Michael, e Deborah Borisoff (1997) eds. <i>Ouvir na vida quotidiana: Uma abordagem pessoal e profissional</i>. U.S: University Press of America [Imprensa Universitária da América]. • Leonardo, N. (2020). Técnicas de escuta activa: 30 Ferramentas Práticas para Aperfeiçoar as Suas Habilidades de Comunicação. U.S: ROCKRIDGE Press. • Weger Jr., Harry, Gina R. Castle, e Melissa C. Emmett. (2010) "Audição activa em entrevistas entre pares: A influência da paráfrase da mensagem nas percepções da capacidade de escuta." <i>The Intl. Journal of Listening</i> 24.1: 34-49. • ACNUR. Protection Training Manual for European Border and Entry Officials - Sessão 5 Manual - (pp 9-15). ACNUR. • Boni, E. Nino Ginnetti, N. - Il Colloquio Nella Relazione D'aiuto Rivolta A Rifugiati, Richiedenti Asilo E Beneficiari Di Protezione Internazionale - Itália: InMigrazione - Retrieved from:

	<p>https://www.inmigrazione.it/UserFiles/File/Documentos/16_IL%20COLLOQUIO.pdf</p>
--	--

3. Material de Aprendizagem e Formação

A.1) Apresentação das finalidades e dos objectivos do módulo

As metas e objectivos do módulo são definir o que é comunicação e compreender a importância da escuta ativa num processo de comunicação orientado para a justiça social e adquirir os principais princípios e técnicas de escuta activa entre educadores/conselheiros e adultos migrantes pouco qualificados.

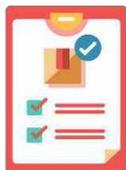
Em geral, ouvir ativamente significa usar um conjunto de competências que encorajam a pessoa entrevistada pelo conselheiro a falar, de modo a ajudá-lo a sentir-se ouvido e compreendido. É chamado 'ativo' porque o conselheiro intencionalmente faz coisas para ajudá-la a se sentir capaz de falar, e porque o conselheiro se envolve com toda a sua atenção no que o orador está dizendo, como eles estão agindo, e como eles estão se sentindo. A escuta ativa acontece quando você 'escuta por significado'. O ouvinte deve transmitir empatia, aceitação e genuinidade.

Desenvolver a competência pessoal de escuta ativa é crucial no que diz respeito à formulação de uma abordagem sensível e focalizada com os migrantes, a fim de adquirir a capacidade de identificar as diferentes perspectivas, necessidades, interesses e aspirações do migrante.

Este tipo de abordagem é importante para que o conselheiro/educador possa conceber e implementar acções para abraçar a justiça social nas práticas de orientação dirigidas a grupos-alvo específicos.

A.2) Ferramenta de auto-avaliação

Lista de verificação de escuta activa



Realizar a ferramenta de avaliação antes de ler, estudar e aplicar o conteúdo do presente módulo. Tome nota das suas respostas.

Depois de ler o estudo e aplicação do conteúdo deste módulo, volte à ferramenta e responda novamente às perguntas.

Resultados	Confirma	Ações
Escuta activa em teoria		
Explicar os princípios e técnicas de escuta activa orientada para a justiça social.		Eu sei o que é a escuta activa.
		Eu conheço os princípios fundamentais da escuta activa
		Eu posso mencionar pelo menos uma atitude de escuta activa
Ouvir e Prestar Atenção		

Ouvir e responder com a mente aberta de uma forma mais eficaz.		Sempre que possível, olho para o falante e estabeleço contacto visual quando o falante está a falar.
		Fico cativo e ouço sem me distrair com outras ideias que quero expressar.
		Concentro-me nas palavras do orador e evito distrações à minha volta.
		Recentro-me no orador sempre que sinto que os meus pensamentos se desviam. do objectivo de compreender a mensagem do orador e o ponto de vista.
		Em momentos apropriados, faço perguntas para esclarecer pontos, tais como: "O que quer dizer quando diz...?"
Mensagens verbais e não verbais		
Use mensagens verbais e não verbais reconhecendo adequadamente o significado dos sinais da linguagem corporal.		Eu aceno, sorrio e uso outra expressão facial apropriada na ocasião para mostrar que estou a ouvir.
		Minha postura (como sentar e inclinar-me para frente) mostra que estou alerta e interessado.
		Quando apropriado, uso breves avisos vocais positivos, tais como "sim" e "uh-huh".
		Evito multitarefas, como enviar mensagens de texto ou baralhar notas, para mostrar ao orador que estou a prestar atenção.
Sentença Suspensiva		
Minimizar as barreiras de comunicação entre os educadores/conselheiros e os adultos migrantes pouco qualificados.		Eu deixo o falante terminar para poder ouvir a mensagem completa.
		Mantenho uma mente aberta sobre o tema e evito deixar que meus filtros pessoais, suposições, julgamentos e crenças distorçam o que ouço.
		Eu evito interromper para contar minhas próprias histórias ou opiniões porque sei que as interrupções podem perder tempo e frustrar os oradores.
Resultado	Confirma	Ações
Respondendo Apropriadamente		
Abordar e relacionar-se com migrantes pouco qualificados reconhecendo e apreciando as diferenças culturais e de gênero na comunicação.		Respondo de uma forma relevante que aborda o conteúdo ou a emoção da mensagem.
		Depois de entender a mensagem de um orador, faço perguntas, se quiser. saiba mais.
		Eu espero educadamente pela resposta do orador às minhas perguntas ou comentários.
		Quando estou a trabalhar em grupo, eu resumo e reflito sobre o que foi dito por paráfrases, usando afirmações como "O que estou a ouvir é..." e "Se eu entendi corretamente, parece sentir...".

- Compare o antes e o depois e tome nota dos seus progressos.

- Descreva as diferenças analisando seus principais pontos fortes e fracos, aprofundando onde for necessário.

A.3) Explicação das teorias, definições básicas, dimensões gerais Tema 1

- A importância da escuta ativa para melhorar e/ou desenvolver comunicação entre educadores/conselheiros e adultos migrantes pouco qualificados.



O exemplo mais simples de comunicação interpessoal é uma conversa entre duas pessoas. Esta actividade constitui uma proporção significativa da quantidade total de comunicação em que está envolvido em cada dia, e fazê-lo bem tem uma grande influência na sua eficácia na sua actividade diária como conselheiro.

Para ser um conselheiro eficiente, você deve ser antes de tudo um ouvinte ativo, o que significa que, num processo de conversa, ouvir a sua contraparte é tão importante quanto transmitir a sua mensagem. E isto é especialmente verdade enquanto actua como um conselheiro de orientação.

A escuta é a componente mais fundamental da comunicação interpessoal e é um processo ativo no qual se toma a decisão consciente de ouvir e compreender as mensagens do orador. Como ouvinte, deve permanecer neutro e sem julgar; isto significa tentar não tomar partido ou formar opiniões, especialmente no início da conversa. Isto é especialmente verdadeiro em uma conversa orientada para a justiça social.

A escuta ativa preocupa-se em melhorar a sua capacidade de compreender exactamente o que a outra parte significa quando fala consigo. Isto não é tão simples como parece, porque a escuta ativa envolve ouvir por significado (especificamente, o significado percebido pela outra parte), e não apenas ouvir as palavras que eles usam e aceitá-las pelo seu valor facial.

A escuta ativa requer paciência porque as pessoas precisam de tempo para explorar os seus próprios pensamentos e sentimentos antes de os pôr em palavras. Isto significa que curtos períodos de silêncio devem ser aceites e precisa de resistir à tentação de saltar com perguntas ou comentários cada vez que o orador fizer uma pausa. Ao lidar com grupos de migrantes pouco qualificados, deve levar em consideração as dificuldades de falar uma língua estrangeira, que podem dificultar o processo de comunicação.

Um ouvinte pode usar vários graus de escuta ativa, cada um resultando numa qualidade de comunicação diferente. Os três principais graus de escuta activa são:

- Repetindo
- Parafraseando
- Refletindo

GRAU DE ESCUTA ACTIVA		
Repetindo	Parafraçando	Refletindo
Percebendo	Percebendo	Percebendo
Atenção	Atenção	Atenção
Lembrando	Lembrando	Lembrando
	Pensamento e raciocínio	Pensamento e raciocínio
Repita usando as mesmas palavras como orador	Repetindo a mensagem usando palavras semelhantes às do orador	Repetindo a mensagem usando suas próprias palavras

Não existe uma definição universalmente aceita de escuta ativa, no entanto, de uma perspectiva prática, a essência desta habilidade é colocar as suas próprias preocupações, atitudes e ideias de lado enquanto escuta. Sem essas distrações você é capaz de observar todos os sinais conscientes e inconscientes exibidos, permitindo-lhe discernir o verdadeiro significado por trás das palavras faladas.

Esta técnica não deixa dúvidas de que está a dar-lhes toda a sua atenção e quando ela é usada habilmente, a escuta ativa pode:

- Demonstrar a sua atenção
- Encorajar a outra parte a continuar a falar
- Reiniciar uma narrativa completamente estagnada
- Reassegurar a outra parte em relação à auto-divulgação
- Confirmar, melhorar ou corrigir a sua compreensão
- Preencher quaisquer lacunas no conteúdo da narrativa
- Melhorar a visão da outra parte sobre as questões
- Construir um relacionamento entre si e a outra parte

Pontos-chave



- A escuta ativa é uma técnica simples que pode usar para melhorar suas habilidades de comunicação.
 - A escuta ativa envolve ouvir por significado, e não apenas ouvir as palavras que são ditas.
 - Um ouvinte ativo é neutro, não julgador e totalmente empenhado durante toda a conversa.
 - A escuta ativa demonstra a sua total atenção, encoraja a outra parte a continuar a falar e pode construir uma relação e compreensão entre si e o orador.

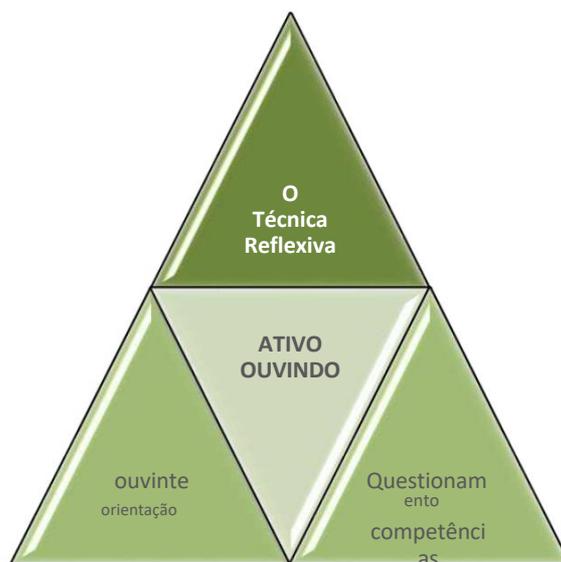
Tema 2- Definição de escuta ativa nas suas componentes fundamentais para abordar grupos de migrantes pouco qualificados;



Qualquer educador que domine as técnicas de escuta ativa será capaz de ter uma abordagem mais produtiva num contexto de comunicação intercultural. Isto porque os migrantes sentirão que são ouvidos e compreendidos. A atmosfera de escuta ativa que se gera dentro destes grupos significa que eles ficarão felizes em comunicar, criando uma forte conexão entre si e eles.

Existem três componentes da escuta activa que precisa de compreender para dominar esta habilidade de comunicação Essencial. Eles são:

1. Orientação do ouvinte
2. A Técnica Reflexiva
3. Habilidades de Questionamento



Orientação do ouvinte

Uma escuta ativa e bem-sucedida começa com um esforço consciente para abordar a conversa com uma atitude positiva para com a outra pessoa e para com o próprio encontro. Isto significa que a questão central para si não é "O que posso fazer por esta pessoa?" ou mesmo "Como vejo esta pessoa?" mas sim "Como esta pessoa vê a si mesma e a sua situação?"

A orientação do ouvinte deve ser caracterizada pela atenção total, empatia, respeito, aceitação, congruência e concretude.

Atenção total

Isto deve ser auto-explicativo: 100 por cento da sua atenção está no orador. Precisa ter certeza de que qualquer comunicação importante ocorre em um ambiente livre de distrações e onde não será perturbado. Também colocar o seu telemóvel no silêncio e evitar olhar para ele, ou para a tela do seu computador, ou qualquer outra coisa que não seja a pessoa que está a escutar.

Empatia na escuta ativa

A empatia começa com a consciência dos sentimentos de outra pessoa e desenvolve-se naturalmente a partir da escuta ativa. Obviamente, seria mais fácil empatizar se a outra parte simplesmente lhe dissesse como se sentia. Entretanto, a menos que esteja lidando com alguém que seja excepcionalmente franco, precisará interpretar sinais não verbais. Também precisa prestar atenção à linguagem precisa que eles estão a usar. Este é um assunto muito delicado nos processos de comunicação intercultural, uma vez que tanto os sinais verbais como não verbais são mais difíceis de entender e podem estar escondidos sob certos aspectos ligados a culturas específicas que, como educadores, podem não conhecer ou ser capazes de identificar imediatamente.

Pode mostrar empatia, reconhecendo suas emoções, sejam elas positivas ou negativas. Por exemplo: 'Eu posso entender porque se sente assim'.

A capacidade de empatia é fundamental, pois ajuda a 'sintonizar' as coisas que são importantes para o orador. A empatia é surpreendentemente difícil de conseguir porque todos temos uma forte tendência para aconselhar, contar, concordar ou discordar do nosso próprio ponto de vista.

Respeito

Isto significa pensar bem em cada pessoa, em vez de julgá-la de acordo com um padrão pré-concebido de valor pessoal. Não significa necessariamente concordar com eles, mas significa que você deve ser respeitoso em nível pessoal, em vez de ser desdenhoso ou condescendente.

Aceitação

A aceitação, neste contexto, está muito próxima do conceito de respeito e, mais uma vez, requer uma abordagem não julgadora. Isso significa que deve evitar expressar concordância ou discordância com o que a outra pessoa diz. É simplesmente aceite como o ponto de situação actual e isto servirá como ponto de partida para uma discussão posterior. Esta atitude encoraja o orador a ser menos defensivo e a dizer coisas que, de outra forma, poderiam ficar escondidas. Os adultos migrantes devem perceber que a sua abordagem não é julgadora, a fim de continuar uma conversa aberta e verdadeira.

Congruência

Isso se refere à abertura, franqueza e genuinidade de sua parte como ouvinte. Isto pode ser um problema se tem fortes sentimentos negativos sobre o que está a ouvir. Por exemplo,

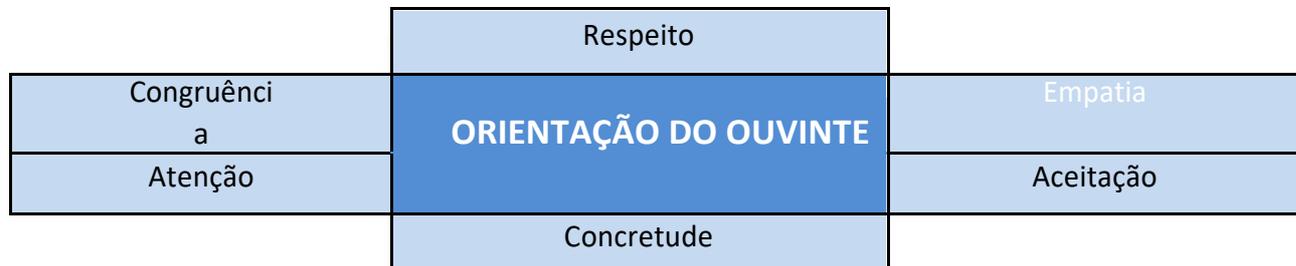
Se está irritado com alguém, pode ser muito difícil mostrar empatia, respeito ou aceitação. Neste caso, a sua escolha seria admitir que se está aborrecido e adiar a conversa até se acalmar.

A primeira linha de ação pode ser a melhor porque a honestidade de sua parte geralmente levará o orador a se abrir também, em vez de ambos se comunicarem por trás de uma máscara de falsa afabilidade.

O princípio da congruência é importante porque as pessoas são muito boas a ler a linguagem corporal e os sinais para-verbais umas das outras. Isso significa que se o que diz está em desacordo com o que sente, então a outra parte vai notar isso e acreditar que está a mentir ou confuso. Geralmente falando, estes significados conflituosos deixam o receptor suspeito ou hostil, sem saber bem porquê.

Concretude

Concretude refere-se a focalizar em especificidades e não em generalidades vagas. Use palavras concretas de ação ao invés de palavras abstratas. É importante mencionar dados concretos, como uma situação real específica, em vez de uma situação geral. Mencionar sempre factos aos quais podemos nos referir na vida real, experiências que realmente nos aconteceram. Muitas vezes, uma pessoa que tem um problema evita sentimentos dolorosos por ser abstracta ou impessoal, mas isso dificulta uma abordagem de escuta ativa, em particular quando se lida com adultos migrantes. Eles também podem despersonalizar as coisas e dizer algo como: "Eu acho que a maioria das pessoas quer..." em vez de "eu quero". Pode encorajar a concretude perguntando-lhes exatamente a quem ou a que incidente específico eles se estão a referir.



Pontos-chave



- Orientação do ouvinte significa fazer um esforço consciente para abordar a conversa com uma atitude positiva para com a outra pessoa e para com o próprio encontro.
- Caracteriza-se pela atenção total, empatia, respeito, aceitação, congruência e concretude.

Técnica Reflexiva

O segundo componente da escuta ativa é a técnica reflexiva, que envolve refletir para o orador o que acredita que eles significam. No entanto, tem também um segundo elemento importante, que é a clarificação do significado do que foi ouvido. Um conselheiro/educador deve

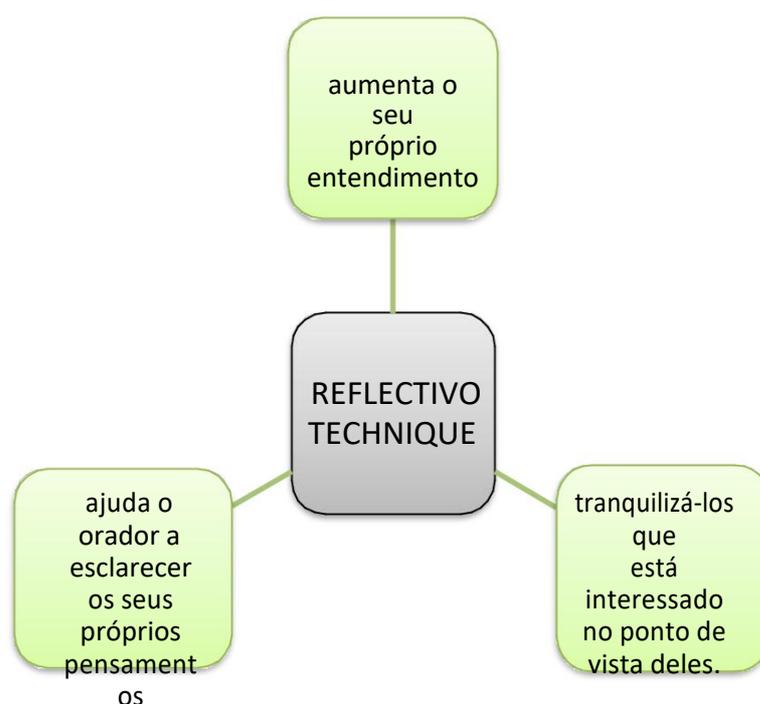
sempre certificar-se de ter uma compreensão profunda da mensagem que o interlocutor quer transmitir, este processo

pode ser dificultado por barreiras linguísticas e culturais que são normalmente elevadas quando se lida com migrantes pouco qualificados.

Na prática, a reflexão e o esclarecimento estão interligados porque a reflexão muitas vezes leva a algum grau de esclarecimento, e as tentativas de esclarecimento muitas vezes requerem algum grau de reflexão.

As vantagens desta técnica são:

- Aumentar a sua própria compreensão
- Ajudar o orador a esclarecer os seus próprios pensamentos.
- Poder tranquilizá-los de que está interessado no ponto de vista deles.



Reflexão

O termo 'restatement' é frequentemente aplicado a esta parte da técnica porque envolve parafrasear as palavras do orador como uma pergunta. Por exemplo, o termo 'restatement' é aplicado a esta parte da técnica:

Orador: "Acho que isso não é possível."

Ouvinte: *Apartemais, Você importante está adizer desta que abordagem não é possível é que ela vir deve às aulas levar de em italiano conta na segunda inais não -feira? verbais do* orador, bem como as palavras reais que ele usa.

Ao empregar a reflexão verbal, interjeições mais curtas têm a vantagem de interromper menos o fluxo da narrativa. Manter as suas perguntas breves também o obriga a cingir-se aos pontos principais, mas nem sempre é possível porque é preciso ser específico e não geral.

Ao usar a reflexão, o orador pode ver que está a prestar atenção a eles e fazendo um esforço consciente para entender o que eles significam. Se quiser fazer isso verbalmente, pode usar frases ou sons de apoio como 'Sim', 'Continue', 'Ah ha', 'OK,' ou 'Mm'. Alterar ligeiramente a sua postura (por exemplo, inclinar-se para a frente) ou acenar com a cabeça mostra que está a levar em conta o que eles estão a dizer. Também pode usar a expressão facial apropriada ou fazer contato visual para sinalizar para o falante que está a ouvir.

Isso tende a encorajar as pessoas a se abrirem e a defenderem seus interesses de uma forma honesta e sincera. Se acha que há mais a explorar, pode usar a paráfrase das últimas palavras ditas ou uma pergunta aberta para manter a conversa viva. Em alguns casos, você pode querer apenas ficar quieto para dar ao orador tempo para reunir seus pensamentos novamente. Estas técnicas simples podem ajudar a trazer à tona questões que desconhecia anteriormente.

REFLEXÃO PODE USAR PARÁFRASES	
PALAVRA ESPONTÂNEA	NÃO VERBAL E SINAIS PARAVERBAIS

Esclarecimento

Uma mistura de reflexão e questionamento direto pode chegar ao fundo do que as pessoas querem dizer. Estas abordagens permitem-lhe corrigir mal-entendidos e preencher lacunas na narrativa, obtendo assim uma melhor compreensão da situação global.

O processo de reflexão proporciona uma oportunidade para o orador apontar imprecisões na sua compreensão. No entanto, você precisa estar ciente de que eles podem não tomar a iniciativa de o fazer. Consequentemente, deve prestar muita atenção à linguagem corporal deles e estar atento a sinais não verbais que possam indicar que interpretou mal o significado deles.

Outra coisa a ter em conta é que só pode esclarecer a informação que o orador articulou. Se suspeita que informação significativa está sendo retida, não pode refleti-la da maneira usual, porque não sabe o que é. Em vez disso, tem que refletir de alguma forma a sua ausência, fazendo perguntas que levem o orador a trazê-la à tona.

Do seu ponto de vista, o resultado final do esclarecimento é uma compreensão mais completa e precisa da situação geral numa interacção com migrantes pouco qualificados e uma compreensão detalhada de questões específicas que surgem num contexto multicultural. Da perspectiva do orador, o resultado final deve ser um sentimento de que as suas circunstâncias e pontos de vista foram compreendidos e que o conselheiro/educador tem uma compreensão clara e completa das questões levantadas.

O ponto central deste processo é o facto de que o conselheiro/educador precisa superar qualquer tendência natural para se apressar com sugestões ou soluções. Isto é importante para evitar o

reconhecimento de suas próprias emoções durante a comunicação. O conselheiro/educador precisa permitir que o orador

apresenta o quadro completo para que exponha o nível dos seus conhecimentos e a extensão das suas ideias sobre como abordar o assunto em questão.

Algumas técnicas simples que o conselheiro/educador pode usar para garantir que peça esclarecimentos em vez de oferecer a sua própria opinião são as seguintes:

- Diga o que acha que o orador disse, como o entende.
- Verifique se era isto que eles realmente queriam dizer.
- Use perguntas abertas e não diretivas - se apropriado
- Pergunte se acertou e esteja preparado para ser corrigido.
- Admita se tiver dúvidas sobre o significado do orador
- Peça por exemplos específicos onde for necessário ou se for útil para a compreensão.

Ao permitir vários segundos de silêncio antes de fazer uma pergunta ou dar feedback, garantirá que o orador tenha dito tudo o que queria. Também pode indicar a sua atenção parafraseando com precisão as palavras do orador em uma declaração que comunica a sua imparcialidade e compreensão. Também lhe permite esclarecer que entendeu a explicação deles sobre o assunto.

Ao usar o esclarecimento, uma parte significativa da técnica é a sua capacidade de resumir toda a troca de comunicação, ilustrando assim a sua compreensão do que tem sido dito. No seu resumo seja conciso, objectivo e não julgador, usando o quadro de referência do orador para descrever os elementos essenciais da sua conversa.

Onde esta conversa faz parte de várias discussões, muitas vezes usará seu resumo anterior no início da sua próxima conversa para refrescar e reafirmar seu entendimento atual.

MISTURA DE ESCLARECIMENTO DE:	
QUESTIONAMENTO E REFLEXÃO	PREENCHER AS LACUNAS E EVITAR EQUÍVOCOS

Habilidades de Questionamento

A terceira componente da **escuta ativa** é a arte de questionar.

Como conselheiro/educador, o desenvolvimento da sua capacidade de fazer perguntas que extraiam as informações necessárias para ajudar a sua compreensão da situação do orador e ajudá-los a encontrar uma solução é crucial para o seu sucesso. As suas perguntas ajudam-no a fazê-lo:

- Focar a atenção
- Obter novas ideias
- Incentivar a exploração

- Convidar a um compromisso

Habilidades de Questionamento	
Focar a atenção	Obter novas ideias
Incentivar a exploração	Foster compromisso

Há sete tipos diferentes de perguntas que pode fazer, e deve ter certeza de ter uma idéia clara do porquê de estar fazendo uma pergunta de uma determinada maneira e em um determinado momento.

Types of Questions
Open
Closed
Probing
Paraphrasing
Hypothetical
Leading
Reflective

Perguntas abertas são comumente usadas para encorajar a outra parte a se abrir, para que possa reunir as informações necessárias. Muitas vezes começam com o porquê, o quê, onde, qual, e como.

Vai descobrir que eles funcionam melhor quando a conversa já está fluindo livremente. Por exemplo:

"Como foi útil a aula de italiano para si?"

OAsqueperguntasvocêfezdeparasondagemmelhorarpodemusuashabilidadesserasadaslingparaúísticas?esclarecer algo que já foi dito ou para

descobrir mais detalhes sobre o assunto. Muitas delas são úteis na criação de relações, mas deve tomar cuidado para não usá-las em excesso, pois isso pode fazer as pessoas se sentirem como se estivessem sendo interrogadas ou mesmo atacadas.

Certifique-se de que seus sinais verbais e não verbais são neutros ou de apoio ao fazer tais perguntas. Este tipo de pergunta é útil para descobrir detalhes que podem ter sido inicialmente negligenciados ou considerados irrelevantes. Por exemplo:

"Porque achas que isto está certo ou

errado?" "O que significa isso?"

Quais são as suas opções para resolver o problema?"

Poderia ser mais específico?"

"Quem está envolvido?"

"O que precisa de ser abordado?"

"Há alguma opção que ainda não tenha considerado?"

Como conseguiu suportar a situação até agora? Como um

observador objetivo descreveria esta situação? O que mais lhe ⁸² interessa nesta situação?"

Quais são as suas preocupações?

Perguntas fechadas requerem uma resposta de "sim" ou "não". Tais perguntas devem ser usadas com moderação porque tendem a fazer com que qualquer conversa seja estranha e unilateral, mas em alguns casos uma resposta afirmativa ou negativa é tudo o que é necessário. Em situações sensíveis, elas são melhor evitadas porque podem prejudicar a relação e a empatia que são uma parte essencial da escuta ativa.

Perguntas reflexivas são frequentemente usadas para verificar e esclarecer a sua compreensão. Este estilo de pergunta reflecte o que acabaram de dizer e permite-lhes explorar plenamente os seus conhecimentos sobre uma situação.

Estas perguntas também proporcionam uma oportunidade para que a outra pessoa dê voz às emoções que sentiu naquele momento em particular, sem que você tenha que interpretar por que isso aconteceu em sua pergunta. O uso de perguntas reflexivas dispensa que você tenha que expressar uma interpretação ou julgar porque a outra pessoa se sentiu dessa maneira. Por exemplo, o uso de perguntas reflexivas:

Orador - *"Sinto-me frustrado comigo mesmo.*

As perguntas principais precisam ser usadas com cuidado porque implicam que há uma resposta Ouvinte - *"E como é esta experiência de "frustrado comigo mesmo"?"* correta para a pergunta, o que contradiz o ethos da escuta ativa. Elas são úteis em situações em que Orador - *"Os funcionários do gabinete de emissão de passaportes estão sempre a gozar* precisa de uma resposta desejada ou precisa influenciar o pensamento das pessoas. Por *comigo"*. Ouvinte - *"O que é que esse comportamento de "mexer contigo" envolve?"*

exemplo:

"Então, não teria sido melhor...?"

Perguntas hipotéticas permitem-lhe avaliar como alguém pode agir ou o que pensa sobre uma *"Não achas que devíamos...?"*

possível situação. Elas são eficazes para levar a pessoa a pensar e discutir novas ideias ou abordagens a um problema. Por exemplo, as perguntas hipotéticas:

"O que faria se...?"

"OAs perguntas queaconteceria parafraseadas...?" são uma das melhores formas de verificar a sua própria compreensão do que o orador disse. Por exemplo, as perguntas de paráfrases:

Orador - *'Não posso ir à escola para as aulas de italiano na segunda-feira'.* Ouvinte - *'Estou a ouvir-te dizer que não podes vir à escola para as aulas de italiano na segunda-feira. Estou a entender isto correctamente?'*

Sempre que fizer uma pergunta, pense em como e onde está a tentar 'levar' o orador. Se a pergunta que faz não resulta num passo positivo, então deve fazer a si mesmo três perguntas simples: "Fiz a pergunta de forma errada?", "As palavras que usei poderiam ser mal interpretadas?" e "O tipo de pergunta era apropriado? As respostas que obtém ao se perguntar estas coisas lhe permitirão desenvolver sua competência de questionamento e alterar seu comportamento no futuro.

TÓPICO 3 - Melhores práticas para ouvir ativamente para ultrapassar as barreiras da comunicação;



Para usar as técnicas de escuta ativa de forma eficaz, tem de pôr de lado os seus sentimentos pessoais durante a conversa, fazer perguntas e parafrasear as respostas de volta ao orador. Algumas das barreiras que podem impedir uma compreensão adequada das questões envolvidas incluem factores físicos e culturais, como um ambiente ruidoso, um forte sotaque regional, ou uma diferença nos termos de referência. Num contexto multicultural quando se lida com migrantes, a barreira linguística é um parâmetro a ser tomado em consideração para obter a melhor compreensão possível entre o ouvinte conselheiro/educador e o orador migrante.

Para além destes factores externos, que normalmente são bastante fáceis de ultrapassar, existem algumas barreiras menos óbvias das quais deve estar ciente.

Tacos não verbais inapropriados

Estas incluem coisas como estar de frente ou inclinado para longe da outra parte, não manter contacto visual, parecer tenso, ou apresentar uma postura "fechada" ao cruzar os braços, etc. Se o que diz está a ser continuamente contrariado pela sua linguagem corporal, então não há possibilidade de a outra parte se abrir.

A sua postura e seus gestos devem sempre refletir que está a prestar total atenção à pessoa que fala consigo. As distrações forçam-no a enviar sinais não verbais impróprios ao orador, e só é necessário um desses sinais para destruir os benefícios que pode obter com a audição ativa.

Tomando a Luz da Luz

Isso se refere à tendência que a maioria das pessoas tem de compartilhar igualmente na conversa. Envolve passar de um papel passivo para um papel ativo e efetivamente levar o foco do encontro para longe da outra parte e para si mesmo. Pode ser difícil evitar fazer isso, uma vez que se sente como se entendesse as questões envolvidas.

Antes que se sinta tentado a tomar os holofotes lembre-se que assim que começar a dar conselhos ou instruções, não está a ouvir a outra parte. Os conselheiros/educadores nunca devem ceder a esta tentação porque não ouvir os migrantes impede-os de lhes dar a ajuda e o apoio necessários.

Reações Estereotípicas

Quando está a procurar esclarecimento através de perguntas reflexivas é muito fácil adquirir o hábito de começar suas perguntas com frases como:

"Estás a dizer que...?"

"Quer dizer que...?"

Se não tiver cuidado com este tipo de pergunta, pode alienar a outra parte porque pode parecer paternalista. Você só deve usar este tipo de questionamento reflexivo quando o significado de algo que eles disseram realmente precisa ser esclarecido.

Respostas Inapropriadas

Se lhe for feita uma pergunta directa, então a resposta mais apropriada é normalmente respondê-la em vez de procurar qualquer significado mais profundo. Se a outra parte disser:

"Quando é que vamos obter algumas respostas para os funcionários do gabinete de emissão de passaportes?"

"Vamos ter algumas respostas na próxima semana?"

A melhor resposta é geralmente directa. Por exemplo:

"Eu saberei na quinta-feira."

Pode então proceder a mais perguntas se realmente precisar de esclarecimento de algo, mas Deve tentar evitar responder a perguntas directas com uma pergunta sua, porque isso pode parecer vago ou evasivo.

Fingindo entender

Se realmente não entende o que a outra parte está a tentar dizer, então deve sempre buscar esclarecimento de uma forma directa - por exemplo, dizendo algo como *'Desculpe, eu não entendi isso'. O que está a dizer?*

A esperança de que o seu significado acabe por se tornar claro é desnecessária e mina todo o processo. Se está confuso com algo que foi dito, então diga e peça esclarecimentos.

Alcance a mais e a menos

O alcance excessivo envolve atribuir significados que vão muito além do que a outra parte expressou, ao declarar interpretações que são conjecturas de sua parte. Subalcançar envolve perder o significado do que foi dito porque não concorda com a sua própria visão de como as coisas são. Os conselheiros/educadores devem estar conscientes de que os estereótipos estão sempre à espreita quando lidamos com tantas culturas que diferem tanto das nossas próprias. Esta é a razão pela qual o exagero é um erro perigoso que você não deve cometer.

Pode ser tentador procurar confirmação dos seus próprios pontos de vista e você pode precisar fazer um esforço consciente para evitar fazer isso.

Ventos longos

Dar respostas muito longas ou complexas quebra o fluxo da conversa e faz com que seja menos provável que você compreenda a posição da outra parte. Respostas curtas e simples são mais eficazes.

	Tacos não verbais inapropriados	
Fingindo entender	BARREIRAS COMUNICACIONAIS	Tomando a Luz da Luz
Reações Estereotípicas		Alcance a mais e a menos
	Respostas inapropriadas e complexas	

Tópico 4 - Habilidades de escuta ativa - Vantagens da escuta activa



A escuta ativa aumenta a sua capacidade de absorver e transmitir os dados e informações fornecidos durante a troca. Ao desenvolver suas habilidades e técnicas para ouvir ativamente suas comunicações, oferecerá aos seus ouvintes maior clareza e empatia.

Um aspecto essencial da escuta ativa é a sua capacidade de bloquear quaisquer distrações que possam estar presentes onde está a comunicar. Ao dar 100% à sua conversa, ouvirá e compreenderá o verdadeiro conteúdo da mensagem, além de ser capaz de captar todos os sinais inconscientes exibidos.

Se a sua tendência natural é apressar-se para uma resposta, pratique a respiração antes de falar, para que a outra pessoa tenha a oportunidade de terminar o que está a dizer. Se não fizer isso e cortar a resposta da pessoa antes que ela tenha explicado todo o seu ponto de vista, não terá um quadro completo. Tenha cuidado com isso e com as muitas outras barreiras que deve evitar para obter os benefícios da escuta ativa.

Sem o quadro completo da discussão, é mais provável que interprete mal a troca. Para manter seu foco no que lhe estão a dizer, dê ao orador sinais de que eles têm toda a sua atenção, movendo ligeiramente sua cabeça ou seus olhos. Talvez também precise pedir aos outros na situação que fiquem quietos para que o orador possa se expressar.

Comportando-se desta forma, será capaz de reunir respostas mais persuasivas e atingir seu objetivo de comunicação. Também ilustra a sua compreensão do ponto de vista do orador e como isto se relaciona com as suas próprias crenças.

Ao prestar atenção às respostas da outra pessoa, será capaz de julgar com precisão seus conhecimentos sobre o tema e ajustar seu estilo de comunicação adequadamente. Você também terá a oportunidade de transmitir ao indivíduo que você compreendeu o que ele está dizendo para você.

Isto faz com que se sintam valorizados e dispostos a contribuir mais, e garante que o intercâmbio seja um processo de duas vias. Isto pode ser conseguido simplesmente seguindo a sua soma do que eles disseram com frases como:

- Isso faz sentido para si?
- O que acha?
- Concorda?
- Qual é a sua opinião sobre isto?

Além disso, pode encorajar outra pessoa a fazer uma contribuição para o seu intercâmbio, usando uma pausa ou permanecendo em silêncio. Isto oferece-lhe duas vantagens. Primeiro, dá-lhe, como ouvinte, tempo para organizar os seus pensamentos, e segundo, as pessoas têm um desejo inato de preencher um vazio, por isso começam a falar.

A comunicação bidireccional ativa de escuta também lhe dá a oportunidade de dar feedback fundamentado e válido, além de lhe permitir obter esclarecimentos sobre o que acredita que lhe foi dito.

Esta é uma das técnicas que lhe permite minimizar as distrações que podem ocorrer durante uma troca ou diálogo. Ser capaz de manter o foco da comunicação no seu objetivo é essencial para o sucesso. Um efeito colateral importante de tal comportamento é que outros seguirão sua liderança ao conduzir suas próprias comunicações.

Ao desenvolver suas habilidades para usar os três componentes da escuta ativa - orientação auditiva, técnica reflexiva e habilidades de questionamento - será capaz de maximizar a eficácia e produtividade dos indivíduos da sua equipe.

A escuta ativa é uma habilidade que pode ser adquirida e desenvolvida com a prática. No entanto, a escuta activa pode ser difícil de dominar e, portanto, requer tempo e paciência. Usada apropriadamente, a escuta ativa pode fornecer três resultados muito positivos:

Em primeiro lugar, o ouvinte ganha informação porque a escuta ativa encoraja o orador a falar sobre mais coisas em maior profundidade do que ele ou ela provavelmente faria ao responder

simplesmente à questão,

perguntas ou sugestões. Tal profundidade de discussão expõe frequentemente problemas subjacentes, incluindo aqueles que o orador não tinha reconhecido anteriormente.

Em segundo lugar, os elementos de orientação auditiva (empatia, aceitação, congruência e concretude) são susceptíveis de aumentar à medida que o processo de escuta reflexiva continua. Estes são os ingredientes que precisa para uma conversa aberta e confiante com migrantes pouco qualificados.

Finalmente, a escuta ativa estimula e canaliza a energia motivacional. Como ouvinte, aceita e encoraja o orador, mas deixa a iniciativa em suas mãos. Conseqüentemente, os migrantes reconhecerão novas vias de acção e tornar-se-ão mais confiantes e seguros de si próprios.

REGRAS DE ESCUTA ATIVA		
PRESTAR ATENÇÃO REMOVENDO DISTRAÇÕES	OUVIR VERBAL E NÃO VERBAL	DAR FEEDBACK E TRANQUILIZAR PARA QUE COMPREENDA



A.4) Atividade de aprendizagem

O aprendente continuará esta actividade de aprendizagem para ter uma primeira abordagem na prática, aplicando os conceitos teóricos.

Exercício - Ouça Primeiro, Fale Segundo

Objetivo: Ter o Conjunto de Mentas de um Ouvinte

Tempo Aproximado de Exercício Necessário - 50 minutos

Debrief - 10 minutos

Descrição

Este exercício de escuta ativa a solo é baseado numa conhecida estratégia de formação de hábitos - o processo de 'imaginação' e 'reflexão'. Este exercício baseado na imaginação irá ajudar a reforçar o comportamento de entrar em cada conversa com o objectivo de ouvir primeiro, em vez de ser o primeiro a falar. Você vai ensaiar o ato de ouvir reforçando o hábito de ouvir primeiro e falar depois. O resultado deste processo é que, com o tempo, começará a ouvir automaticamente por padrão.

Especificamente, num lugar livre de distrações, pensará em uma situação em que estava envolvido como conselheiro/educador quando teve a atitude de ser o primeiro a falar. Agora imagine-se entrando nesse tempo de discussão com a intenção de escutar ativamente primeiro. Vai continuar ensaiando esta imagem na sua mente até que possa

facilmente visualizar-se ouvindo ativamente a(s) outra(s) pessoa(s).

Em seguida, gastará tempo refletindo sobre como ouvir primeiro teria melhorado a situação quando você foi o primeiro a falar, e depois passará tempo refletindo sobre como ouvir primeiro beneficiará seu relacionamento em sua atividade futura como conselheiro/educador.

Ao longo do exercício, registrará os seus pensamentos e elaborará um plano de ação para empreender na próxima vez em que estiver envolvido numa situação destas com adultos migrantes.

Objetivos

O objectivo deste exercício de escuta ativa é ajudá-lo a perceber a importância de entrar em cada discussão, em particular quando se lida com adultos migrantes, em primeiro lugar com uma atitude de 'escuta', de modo a concentrar-se na compreensão da perspectiva da outra pessoa. Depois, uma vez que os entenda adequadamente, pode mudar para o papel de 'orador', de modo a partilhar a sua perspectiva.

Enquanto falamos, estamos sempre tentando nos fazer entender, mas enquanto ouvimos, estamos a procurar, ativamente, entender a perspectiva do orador sobre o tema da discussão. Embora seja extremamente tentador gerir uma conversa com o objectivo de nos fazer ouvir e compreender, muitas vezes, a melhor estratégia é entrar em cada discussão com o objectivo de ouvir primeiro. Isso permite que se conecte realmente com adultos migrantes quando for a sua vez de falar. A conexão vem quando compartilhamos informações que são verdadeiramente relevantes e úteis para eles, e quando enquadramos essas informações de uma forma que eles possam aceitar. Isto significa que se tentar falar primeiro em vez de tomar o tempo necessário para entender a perspectiva deles, corre o risco de se tornar irrelevante ou mal compreendido.



Instruções

Encontre um lugar livre de distrações e sente-se com um bloco de notas e uma caneta, se preferir a tecnologia, pode usar um PC ou um smartphone.

Pense numa situação em que esteve envolvido como conselheiro/educador a trabalhar com adultos migrantes quando teve a atitude de ser o primeiro a falar em vez de ter uma atitude de ouvinte ativo.

Agora feche os olhos e imagine-se entrando nesse tempo de discussão regular com a intenção de escutar ativamente primeiro em vez de ser o primeiro a fazer a fala.

Imagine-se a fazer perguntas para obter mais informações, para esclarecer e confirmar o significado do que está a ouvir.

Uma ótima maneira de começar uma discussão como ouvinte é liderar com uma pergunta como "Alguma novidade?" ou "Qual o progresso desde o nosso último encontro?"

Continue a ensaiar esta imagem na sua mente até que possa facilmente visualizar-se ouvindo ativamente a outra pessoa.

Assim que tiver uma imagem mental clara de ouvir activamente, reflecta sobre as seguintes questões: Como é que a sua relação com esse adulto migrante mudaria se o ouvisse regularmente primeiro? Como mudaria se escutasse regularmente primeiro?

Escreva os seus pensamentos no bloco de notas ou grave-os no computador/smartphone. A escrita ajudará com o processo de reforço cognitivo. Finalmente, pense na próxima vez que vai trabalhar com um adulto migrante no seu papel de conselheiro/educador. Qual é uma acção prática que pode tomar no início da sua próxima discussão para ouvi-los primeiro e deixá-los falar?

Aplique estas técnicas durante a próxima conversa enquanto trabalha como conselheiro/educador com adultos migrantes.



- Depois de ter essa discussão, volte a este exercício de escuta ativa e debata a discussão usando os seguintes passos:
- Reflita brevemente sobre o que funcionou e o que não funcionou. Funcionou melhor do que quando teve a atitude de ser o primeiro a falar?
- Decida sobre uma acção de escuta para fazer novamente (ou para mudar) na sua próxima discussão.
- Tire uns minutos para te imaginares a fazer essa acção.
- Reiteradamente realize estes passos de debate/reflexão após as suas discussões regulares para reforçar a mentalidade de ser um ouvinte.
- Se refletir regularmente sobre seus esforços de escuta, começará a ouvir mais automaticamente em suas discussões da vida real. A escuta tornar-se-á a sua abordagem padrão.

3.(B) Aprendizagem Guiada

Após ler e refletir sobre o material teórico apresentado na parte A, a fim de melhorar suas habilidades práticas como ouvinte ativo, é importante aplicar os elementos-chave abaixo. Estes elementos incorporam a atitude e o comportamento correctos quando envolvidos num processo de comunicação auditiva activa.

Os tópicos principais são:

1. Mostre que está prestando atenção ao ouvir
2. Responder adequadamente é o seu melhor retorno
3. Adiar o julgamento.

A Actividade de Escuta Activa proposta irá ajudá-lo a compreender as habilidades essenciais de Escuta Activa para ser um bom ouvinte.

B.1.1) Mostra que estás a prestar atenção ao ouvir:

Isto significa, essencialmente, considerar os seguintes elementos sobre os quais nos devemos concentrar:

- Assegure-se de que enfrenta o orador dando-lhe a sua atenção (por exemplo, esteja ciente de que a sua linguagem corporal tem uma postura aberta);
- Sem distrações;
- Evite interromper o falante desnecessariamente
- Encoraje o orador a continuar com comentários verbais 'curtos'.
- Ofereça algumas expressões faciais, como um aceno de cabeça ou um sorriso.

B.2.1. Ferramentas utilizadas: Actividade de aprendizagem guiada - Exercício



Exercício n. 1: Ouvir primeiro do que falar (2h)

Descrição: Exercício de escuta activa estruturado para desenvolver a capacidade de escuta sem interromper.



Instruções

Encontre alguém para se voluntariar para uma pequena conversa de cerca de cinco minutos.

Convide seu voluntário para escolher um tópico e comece a falar sobre ele, só deve ouvir em silêncio, sem dizer nada, enquanto a outra pessoa está falando e tentar entender a mensagem que o orador quer transmitir.

Uma vez que o orador tenha terminado de falar, pode falar parafraseando o que entendeu.

No final da paráfrase, o orador pode confirmar se a paráfrase está correcta ou não.



Perguntas de auto-avaliação

Responda as seguintes perguntas para rever seu desempenho durante este exercício: 1- Foi capaz de apenas ouvir, sem interromper?

2- Sentiu-se tentado a interromper o orador enquanto ele estava a falar?

3- Como é que a actividade de escuta se beneficiou da sua atitude de não interrupção?



Pegue um diário para acompanhar o seu progresso: Referindo-se a todo o exercício, faça uma lista dos principais pontos fortes e fracos.

B.1.2) Responder adequadamente é o seu melhor retorno

Isto significa, essencialmente, considerar os seguintes elementos sobre os quais nos devemos concentrar:

- Fazer perguntas relacionadas e relevantes
- Procurar esclarecimento por paráfrase
- Avaliar respeitosamente a(s) sua(s) opinião(ões)
- Responder aberta e honestamente, com um tom de voz apropriado



Exercício n. 2 Não há mal-entendidos.

Descrição: Jogo de escuta ativa para conselheiro e educador, provando a capacidade de responder adequadamente.

Duração: 2 horas



Instruções

Há dois participantes neste jogo.

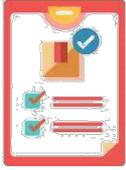
Sente-se de costas para os seus parceiros. O participante um tem uma foto que não deve mostrar ao participante dois. O participante dois tem papel de desenho e uma caneta e faz perguntas sobre o desenho durante 5 minutos, a fim de desenhar o desenho da forma mais precisa possível.

O participante é livre para responder e descrever a foto como quiser.

No final, participante um e participante dois comparam o desenho com a figura original e discutem sobre ele.

Agora troque os papéis com uma nova imagem e repita o exercício.

No final do exercício, os dois participantes discutem em conjunto as dificuldades de comunicação e como superá-las usando estratégias de escuta activa.



Perguntas de auto-avaliação

Responda as seguintes perguntas para rever o seu desempenho durante este exercício:

- 1- Quão eficazmente compreendeu a descrição que o seu parceiro fez das suas fotografias.
- 2- Que dificuldades encontrou?
- 3- Como aumentou sua compreensão da imagem do seu parceiro?



Pegue um diário para acompanhar os seus progressos: Referindo-se a todo o exercício, faça uma lista dos principais pontos fortes e fracos.

B.1.3) Adiar o julgamento:

Isto significa, essencialmente, considerar os seguintes elementos sobre os quais nos devemos concentrar:

- Evite fazer suposições
- Ser empático e não julgador
- Considere a comunicação a partir da perspectiva do orador
- Deixe a apresentação seguir o seu curso
- Ouça toda a mensagem antes de interjectar com os seus próprios comentários



Exercício n. 3: Coloque-se no lugar do orador

Descrição: Atividade de desenvolvimento da escuta pessoal para evitar ao máximo o julgamento, aumentando a comunicação de empatia.

Duração: 2 horas



Instruções

Esta atividade baseia-se em ter uma conversa com alguém que tem uma crença ideológica diferente, por exemplo um vegan versus um comedor de carne.

O objetivo é empatizar cognitivamente com alguém que tem crenças diferentes das suas. Enquanto prossegue a conversa, tente aprofundar a compreensão das convicções ideológicas da sua contraparte, mantendo-se sempre amigável, cultivando uma discussão frutífera para melhor compreender o ponto de vista dos seus parceiros.

Trabalhe para se tornar cada vez mais confortável ao conversar com alguém que discorda de si.



Perguntas de auto-avaliação

Responda as seguintes perguntas para rever o seu desempenho durante este exercício:

- Já tentou argumentar com o seu interlocutor em relação às suas convicções?
- Suspendeu suas opiniões e sentimentos sobre a ideologia dele?
- Tem mantido respeito o tempo todo?



Pegue um diário para acompanhar os seus progressos: Referindo-se a todo o exercício, faça uma lista dos principais pontos fortes e fracos.

3.(C) Aprendizagem experimental

Os percursos de aprendizagem experimental incluem:

- Estruturar uma entrevista cognitiva com migrantes aplicando as ferramentas e conceitos teóricos da escuta activa.
- Aplicação de técnicas de escuta activa num balcão de aconselhamento estruturado para migrantes.

C.1) Percursos de aprendizagem experimental.

Considerando as competências desenvolvidas e a fim de as aplicar concretamente, propõem-se as seguintes aprendizagens experimentais:

1. Estruturar uma entrevista cognitiva com migrantes aplicando as ferramentas e conceitos teóricos da escuta activa;

2. Aplicação de técnicas de escuta activa num balcão de aconselhamento estruturado para migrantes. Seguir as próximas indicações e recomendações para implementar correctamente.



C.1.1) Estruturação de uma entrevista cognitiva com migrantes através da aplicação de ferramentas e conceitos teóricos de escuta activa

Contexto: No exercício da sua profissão, os orientadores/educadores abordam um grande número de adultos migrantes pouco qualificados. O primeiro passo depois de se conhecerem uns aos outros é realizar uma entrevista para obter informações. A entrevista não procura identificar exaustivamente todas e cada uma das perguntas que devem ser feitas para obter provas testemunhais relevantes. Pelo contrário, visa fornecer um ponto de partida para a recolha de informação sobre vários elementos da sua vida e antecedentes psicológicos que são um pilar fundamental para desenvolver a futura relação entre os conselheiros/educadores e os adultos migrantes. As perguntas da entrevista devem seguir a natureza da alegação e os detalhes da narrativa individual do reclamante. Use apenas as perguntas que possam ser relevantes para a reclamação. Isto irá ajudá-lo a construir uma relação forte baseada na confiança mútua. Dada a vulnerabilidade dos adultos migrantes, é importante exercer cautela, julgamento e sensibilidade ao determinar se deve ou não fazer uma pergunta.

Duração: A duração em horas depende do único candidato a ser entrevistado, mas em geral a entrevista nunca deve durar menos de meia hora.



Instruções

A entrevista começa com perguntas sobre dados pessoais tais como NOME, SOBRENOME, NACIONALIDADE, MORADA E DATA DE NASCIMENTO, etc.

Depois vai mais fundo em questões relacionadas com o próprio interior:

- Onde nasceu? Pode descrever a área? (Rural, urbano)
- O que faziam os seus pais? Qual era a ocupação deles?
- Pode descrever o ambiente em que cresceu? Rural/urbano?
- Até que idade andou na escola? Onde andou na escola? Quais são as suas habilitações? Quando é que terminou esse curso?
- Tem alguma experiência de trabalho? Como se sustentou? Por favor, dê detalhes.
- Onde foi o último lugar em que viveu no seu país de origem?

- Está sozinho ou com a sua família neste país? Tem saudades de alguém no seu país de origem?
- Quais são as suas vontades e desejos para o futuro?
- Quais são as suas expectativas neste país?
- Tem algum desejo de voltar para o seu país? A quem o diz!
- O que acha que lhe vai acontecer se voltar para o seu país?
- Descreva as suas dúvidas ou receios em regressar ao seu país, se houver algum.

O objectivo é continuar a entrevista seguindo os princípios teóricos de escuta activa descritos em A, e abordando e relacionando-se com migrantes pouco qualificados reconhecendo a diferença na comunicação.

As etapas operacionais devem incluir:

1. Marcar um reencontro com o migrante adulto
2. Certifique-se de que dedica tempo suficiente à sua consulta
3. Continue a entrevista em um ambiente confortável, livre de distrações, onde não estará perturbado
4. Tome notas, conforme apropriado
5. No final de cada entrevista, dedique alguns minutos para o depoimento.

Ferramentas utilizadas durante a aprendizagem experimental

1. Computador e acesso à Internet
2. Versão impressa da entrevista
3. Apps para tradução em diferentes idiomas



C.2.1) Serviço de aconselhamento de migrantes orientado para a escuta activa:

Contexto: A mesa de aconselhamento está entre as actividades de trabalho mais comuns que um conselheiro leva a cabo enquanto trabalha com adultos migrantes.

Esta actividade envolve a escuta activa como um aspecto proeminente, e o desafio é gerir a secretária seguindo os princípios principais da escuta activa aplicando técnicas adequadas em circunstâncias concretas de orientação de migrantes adultos.

Duração: A duração em horas depende da pessoa que consulta a secretária, mas em geral o aconselhamento nunca deve durar menos de uma hora.



Descrição das etapas/atividades operacionais.

As etapas operacionais devem incluir:

- Durante a primeira abordagem, crie empatia e certifique-se de compreender a razão ou razões pelas quais o migrante precisa de aconselhamento.
- Quando souber o(s) motivo(s) do aconselhamento, certifique-se de estar preparado(s) para enfrentar os seus pedidos
- Marcar um reencontro com o migrante adulto a fim de dedicar-lhe tempo suficiente para o aconselhamento
- Realizar a actividade de aconselhamento num ambiente confortável e livre de destruições, onde você não será incomodado
- Tomar notas, conforme apropriado
- No final de cada aconselhamento, demorar alguns minutos para o interrogatório.

Ferramentas utilizadas durante a aprendizagem experimental

1. Computador e acesso à Internet
2. Versão impressa de qualquer material útil para enfrentar os "pedidos" dos migrantes
3. Apps para tradução em diferentes idiomas

C.3) Avaliação sumativa.

Resultado da aprendizagem n. 1

Explicar princípios e técnicas de escuta activa orientada para a justiça social



Ferramenta de Avaliação: Teste

1- Os três principais graus de escuta ativa são: Repetindo, Parafraseando, Refletindo

2- Um ouvinte ativo não deve ser neutro, VERDADEIRO julgador e não deve FALSAMENTE estar totalmente envolvido durante toda a conversa.

DEIRO

O

VERDA

FALS

DEIRO

O

3- Três componentes da escuta ativa são:

- a) Orientação do Ouvinte, A Técnica Reflexiva, Habilidades de Questionamento
- b) Orientação do Ouvinte, A Técnica do Ouvinte, Habilidades de Interrogação
- c) Orientação do Ouvinte, A Técnica Reflexiva, Habilidades de Parafraseamento

4- A escuta ativa é caracterizada por:

- a) atenção total, empatia, respeito, aceitação, incongruência e concretude.
- b) atenção total, empatia, respeito, aceitação, congruência e concretude.
- c) atenção total, empatia, respeito, não aceitação, congruência e concretude.

5- Durante um processo de comunicação baseado na escuta ativa, a questão deve ser encerrada a fim de obter informações claras:

VERDA
DEIRO

FALS
O

6- Para um ouvinte ativo é importante...

- a) Planear como vai responder
- b) Reparar no sentimento por detrás das palavras.
- c) Interromper o falante para marcar uma posição.

7- Para superar a barreira da comunicação é fundamental...

- a) Ouvir a mensagem sem julgá-la ou avaliá-la imediatamente
- b) Atenção à linguagem corporal significativa (expressões, gestos).
- c) Tomar notas, conforme for apropriado.

8- O que não deve fazer um ouvinte ativo?

- a) bloquear quaisquer distrações que possam estar presentes onde se está a comunicar.
- b) ilustrar a sua própria compreensão do ponto de vista do orador
- c) interromper o falante para marcar uma posição

Respostas: 1:verdadeiro - 2:falso - 3:a - 4:b - 5:falso - 6:b - 7:a - 8:c

Pontuação:

8: Nível 4

6-7: Nível 3

3-5: Nível 2

1-2: Nível 1

5: Sob o Limiar

Rubrica de Avaliação

RESULTADOS DE APRENDIZAGEM	EVIDÊNCIA DE RESULTADOS DE APRENDIZAGEM	CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DOS INDICADORES	NÍVEIS	DESCRITORIZADORES
Explica princípios e técnicas de escuta ativa orientada para a justiça	Explicação de alguns ou de todos os	Teórico conhecimento do aspecto principal dos princípios e técnicas	Nível 4	O aprendente está totalmente consciente de os princípios da Escuta ativa; Ele/ela identifica e avalia os domínios de aplicações em situações reais em uma abordagem de justiça social

social	princípios da escuta ativa	de escuta ativa.	Nível 3	O aluno pode identificar plenamente os princípios e a técnica da escuta ativa reconhecendo a sua importância na abordagem com o grupo de migrantes pouco qualificados
			Nível 2	O aluno pode identificar e ilustrar conceitos básicos de escuta ativa
			Nível 1	O aprendente tem um conhecimento limitado dos princípios e técnicas
			Sob o Limiar	O aprendente não alcançou o princípio básico da escuta activa

Resultado da aprendizagem n. 2:

Use mensagens verbais e não verbais reconhecendo adequadamente o significado dos sinais da linguagem corporal.



Ferramenta: Lista de verificação de auto-avaliação

Enquanto alguém está a falar, eu..: Normalmente Às vezes

Raramente

Fico atento ao contato com o falante

Reparo no sentimento por detrás das palavras.

Enfrento a pessoa que está a falar.

Tenho cuidado com as expressões faciais significativas

Tenho cuidado com os gestos corporais significativos

Totais para cada coluna: \pm Total Geral = _____

Pontuação:

6: Sob o Limiar

6-10: Nível 1

11-15: Nível 2

16- 20: Nível 3

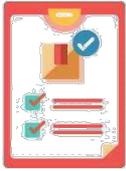
21-25: Nível 4

Rubrica de Avaliação

RESULTADOS DE APRENDIZAGEM	EVIDÊNCIA DE RESULTADOS DE APRENDIZAGEM	CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DOS INDICADORES	NÍVEIS	DESCRITORIZADORES
<p>Usa mensagens verbais e não verbais apropriadamente que reconhece o significado dos sinais de linguagem corporal.</p>	<p>Transporte de mensagens verbais e não verbais e interpretação de sinais de linguagem corporal.</p>	<p>Uso adequado de mensagens verbais e não verbais em um processo comunicativo.</p>	Nível 4	O aprendente é completamente capaz de usar verbal e mensagens não verbais reconhecendo seu valor em um contexto multicultural.
			Nível 3	O aprendente utiliza adequadamente as capacidades de comunicação verbal e não verbal em várias situações.
			Nível 2	O aprendiz pode reconhecer e usar o principal verbal e mensagens não-verbais.
			Nível 1	O aprendente tem uma capacidade limitada de usar mensagens verbais e não verbais em uma processo comunicativo
			Em Threshold	O aprendiz não sabe como usar o verbal e mensagens não-verbais em um processo comunicativo.

Resultado da aprendizagem n. 3

Ouvir e responder com a mente aberta de uma forma mais eficaz.



Ferramenta: Lista de verificação de auto-avaliação

- Interagindo com as pessoas, eu geralmente considero o ponto de vista da outra pessoa.
(5) - (3) (1)
- Ao falar com as pessoas, eu estava mais inclinado a fazer declarações do que a fazer perguntas.
(1) - (3) (5)
- Eu estava realmente mais interessado em ouvir do que em falar.
(5) - (3) (1)
- Eu estava muito mais concentrado em ser compreendido do que em compreender os outros.
(1) - (3) (5)
- Tentei compreender plenamente os pedidos do migrante para poder responder eficazmente.

(5) - (3) (1)

Pontuação:

5:	Sob o Limiar
5-10:	Nível 1
11-15:	Nível 2
16- 20:	Nível 3
21-25:	Nível 4

Rubrica de Avaliação

RESULTADOS DE APRENDIZAGEM	EVIDÊNCIA DE RESULTADOS DE APRENDIZAGEM	CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DOS INDICADORES	NÍVEIS	DESCRITORIZADORES
Ouvir e responder com uma mente aberta de uma forma mais eficaz.	Respondendo efetivamente ter uma mente aberta no processo de escuta	Use uma mente aberta ao ouvir para responder de uma forma eficaz	Nível 4	O aprendente é capaz de compreender, analisar e refletir criticamente sobre necessidades dos migrantes respondendo com um verdadeiro mente aberta em uma maneira mais eficaz.
			Nível 3	O aluno é capaz de compreender plenamente as necessidades dos migrantes e responder com uma mente muito aberta e de uma forma mais eficaz.
			Nível 2	O aprendente é capaz de ouvir e identificar as principais necessidades dos migrantes e responder com uma resposta aberta mente em uma maneira mais eficaz.
			Nível 1	O aprendente tem um capacidade de responder com um mente aberta em uma maneira mais eficaz de interação com um migrante pouco qualificado

				adultos
			Sob o Limiar	O aprendiz não é capaz de responder com a mente aberta de uma forma eficaz interagindo com baixo adulto migrante qualificado

Resultado da aprendizagem n. 4

Minimizar a barreira de comunicação entre os educadores/conselheiros e os adultos migrantes pouco qualificados.



Ferramenta: Lista de verificação de auto-avaliação

- Eu faço perguntas para obter mais informações e incentivar o orador a continuar.
(5) - (3) (1)
- Repito nas minhas próprias palavras o que acabei de ouvir para garantir a compreensão
(5) - (3) (1)
- Ouço a mensagem sem a julgar ou avaliar imediatamente, respeitando os outros, os seus sentimentos e atitudes
- **(5) - (3) (1)**

Eu reconheço que cada um tem a sua própria história e jornada de vida.

(5) - (3) (1)

- Ouço com toda a atenção para compreender os sentimentos e a perspectiva de outra pessoa.
(5) - (3) (1)

Pontuação:

5:	Sob o Limiar
5-10:	Nível 1
11-15:	Nível 2
16 - 20:	Nível 3
21-25:	Nível 4

Rubrica de Avaliação

RESULTADOS DE APRENDIZAGEM	EVIDÊNCIA DE RESULTADOS DE APRENDIZAGEM	CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DOS INDICADORES	NÍVEIS	DESCRITORIZADORES
Minimizar as barreiras de comunicação entre educadores/conselheiros e adultos migrantes pouco qualificados.	Capacidade de minimizar as barreiras de comunicação	Levar a cabo um processo de comunicação com adultos migrantes pouco qualificados, minimizando as barreiras	Nível 4	O aprendente pode reconhecer, analisar e superar totalmente as barreiras de comunicação entre educadores/educadores e adultos migrantes pouco qualificados.

			Nível 3	O aprendente conhece e implementa as estratégias para superar as barreiras de comunicação entre educadores/escolas e adultos migrantes pouco qualificados.
			Nível 2	O aprendente conhece e implementa as estratégias básicas para superar as barreiras de comunicação.
			Nível 1	O aprendente conhece as estratégias básicas para superar as barreiras de comunicação, mas não é capaz de implementar.
			Sob o Limiar	O aprendente não é capaz de minimizar a barreira da comunicação.

Resultado da aprendizagem n. 5

Abordar e relacionar-se com migrantes pouco qualificados reconhecendo e apreciando as diferenças culturais e de gênero na comunicação.



Ferramenta: Perguntas de auto-avaliação

Para completar a avaliação da auto-avaliação, o conselheiro/educador deve realizar pelo menos 5 entrevistas, a fim de obter um feedback valioso. Ver C.1.1 Durante a entrevista:

1. Demorei o meu tempo para continuar a entrevista sem qualquer pressão, a fim de tranquilizar o migrante.
Frequentemente **(5)** - ocasionalmente **(3)** quase nunca **(1)**
2. Presumi saber o que o adulto migrante ia dizer e deixei de ouvir.
Frequentemente **(1)** - ocasionalmente **(3)** quase nunca **(5)**
3. Ouvi o ponto de vista do entrevistado, mesmo que seja diferente do meu em termos de perspectivas.
Frequentemente **(5)** - ocasionalmente **(3)** quase nunca **(1)**
4. Interrompi o migrante para falar das minhas opiniões e crenças
Frequentemente **(1)** - ocasionalmente **(3)** quase nunca **(5)**

5. Consegui continuar a entrevista sem distrações para responder de forma relevante, captando o conteúdo da mensagem.

Frequentemente **(5)** - ocasionalmente **(3)** quase nunca **(1)**

Pontuação:

5:	Sob o Limiar
6-10:	Nível 1
11-15:	Nível 2
16- 20:	Nível 3
21-25:	Nível 4

Rubrica de Avaliação

RESULTADOS DE APRENDIZAGEM	EVIDÊNCIA DE RESULTADOS DE APRENDIZAGEM	CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DOS INDICADORES	NÍVEIS	DESCRITORIZADORES
Abordar e relacionar-se com migrantes pouco qualificados reconhecendo e apreciando as diferenças culturais e de gênero na comunicação.	Valorização do processo de comunicação com adultos migrantes pouco qualificados, tendo em consideração as diferenças culturais e de gênero	Usando uma abordagem que valoriza a diferença cultural e de gênero na comunicação	Nível 4	O aluno pode analisar e reconhecer e apreciar plenamente as diferenças culturais e de gênero na comunicação com adultos migrantes pouco qualificados.
			Nível 3	O aluno sabe como se aproximar e se relacionar com migrantes pouco qualificados, reconhecendo e apreciando as diferenças culturais e de gênero na comunicação.
			Nível 2	O aluno conhece e implementa as estratégias básicas para abordar e se relacionar com migrantes pouco qualificados, reconhecendo e apreciando as diferenças culturais e de gênero
			Nível 1	O aprendiz conhece as estratégias básicas para se aproximar e se relacionar com migrantes pouco qualificados
			Sob o Limiar	O aluno não é capaz de se aproximar e se relacionar com migrantes pouco qualificados, reconhecendo e apreciando as diferenças culturais e de gênero na comunicação.

Resultado da aprendizagem n. 6

Aplicar técnicas adequadas de escuta activa em circunstâncias concretas de orientação de migrantes adultos.

Ferramenta: Perguntas de auto-avaliação



Para completar a avaliação da auto-avaliação, o conselheiro/educador deve realizar pelo menos 5 actividades de aconselhamento para obter um feedback valioso.

- Eu espero educadamente pela resposta do migrante às minhas perguntas ou comentários Frequentemente **(5)** - ocasionalmente **(3)** quase nunca **(1)**
- Depois de compreender a mensagem do migrante, faço perguntas para incentivar a conversa e para ter a certeza que compreendo o conteúdo.
Frequentemente **(5)** - ocasionalmente **(3)** quase nunca **(1)**
- Pude continuar o aconselhamento sem julgar e livre de qualquer preconceito.
Frequentemente **(5)** - ocasionalmente **(3)** quase nunca **(1)**
- Consegui identificar as diferentes perspectivas, necessidades, interesses e aspirações do migrante. Frequentemente **(5)** - ocasionalmente **(3)** quase nunca **(1)**
- Consegui responder eficazmente aos pedidos e necessidades dos migrantes.
Frequentemente **(5)** - ocasionalmente **(3)** quase nunca **(1)**

Pontuação:

5:	Sob o Limiar
5-10:	Nível 1
10-15:	Nível 2
15- 20:	Nível 3
20-25:	Nível 4

Rubrica de Avaliação

RESULTADOS DE APRENDIZAGEM	EVIDÊNCIA DE RESULTADOS DE APRENDIZAGEM	CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DOS INDICADORES	NÍVEIS	DESCRITORIZADORES
Aplicar técnicas adequadas de escuta activa em circunstâncias concretas de orientação de migrantes adultos.	Utilizar técnicas adequadas de escuta activa enquanto se orienta em circunstâncias concretas de orientação de migrantes adultos.	Capacidade de guiar migrantes adultos em circunstâncias concretas, utilizando técnicas de escuta activa	Nível 4	O aprendente é capaz de reflectir criticamente, escolher e aplicar a melhor estratégia de escuta activa em circunstâncias concretas de orientação de migrantes adultos.

			Nível 3	O aprendiz é capaz de aplicar adequadamente as técnicas de escuta activa em circunstâncias concretas de orientação de migrantes adultos.
			Nível 2	O aprendiz é capaz de aplicar as técnicas básicas de escuta activa em circunstâncias concretas de orientação de migrantes adultos.
			Nível 1	O aprendiz é capaz de definir apenas as técnicas básicas de escuta activa em circunstâncias concretas de orientação de migrantes adultos.
			Sob o Limiar	O aprendiz não conhece e aplica técnicas adequadas de escuta activa em circunstâncias concretas de orientação de migrantes adultos.

Unidade de aprendizagem 1.3. Gestão e mediação de conflitos

1. Introdução

O objetivo do módulo seguinte é melhorar os conhecimentos e competências dos educadores que trabalham com migrantes adultos para prevenir e gerir conflitos no seu local de trabalho, através do aumento do conhecimento sobre conflitos, causas de conflitos e gestão de conflitos relacionados com migrantes adultos. O objetivo é fornecer aos educadores ferramentas concretas para a gestão construtiva de conflitos, para utilizar as possibilidades de mudança nos conflitos, para desenvolver o indivíduo, o grupo e a organização.

O programa de aprendizagem consiste em 30 horas de formação, com 8 horas de autoaprendizagem, 10 horas de aprendizagem orientada e 12 horas de aprendizagem experimental. Contém também ferramentas para avaliação formativa e avaliação sumativa.

2 Tabela sinóptica

Módulo N° 3	
Nome do módulo	Gestão e mediação de conflitos
Objetivos do módulo	<p>O objetivo do módulo é melhorar os conhecimentos e as competências dos educadores que trabalham com migrantes adultos para prevenir e gerir conflitos no seu local de trabalho, através do aumento do conhecimento sobre conflitos, causas de conflitos e gestão de conflitos, relacionados com migrantes adultos.</p> <p>O objetivo também é fornecer aos educadores ferramentas concretas para a gestão construtiva de conflitos, para utilizar as possibilidades de mudança nos conflitos, para desenvolver o indivíduo, o grupo e o organização.</p>
Pré-requisitos para o módulo	Os participantes têm experiência de trabalho com migrantes adultos
Duração	<ul style="list-style-type: none">- Total de horas: 30 horas- Autoaprendizagem: 8 horas- Aprendizagem guiada 10 horas- Aprendizagem experimental: 12 horas

Conteúdo do módulo	<p>O módulo é composto por 5 componentes.</p> <p>1. Teórico (Autoaprendizagem)</p> <p>- O objetivo do módulo teórico é melhorar os conhecimentos sobre as causas e tipos de diferentes conflitos e gestão de conflitos (relevante para educadores que trabalham com migrantes adultos). Além disso, é o objetivo de melhorar o conhecimento sobre causas de conflitos especificamente no contexto do trabalho com</p>
---------------------------	--

adultos migrantes e como evitar e lidar com conflitos no mesmo contexto.

As definições básicas utilizadas são:

- Elementos de conflitos
- Escalada de conflitos - os sete estágios da escada de escalada
- Modelo ABC - triângulo de conflito
- Diferentes estilos de gestão de conflitos
- As necessidades humanas que levam à frustração quando não são satisfeitas
- Raízes de conflitos e diferentes tipos de conflitos relacionados com adultos migrantes
- Fatores que evitam conflitos

2. Aprendizagem teórica e prática mista (Aprendizagem guiada)

- Conceitos, teorias e aprofundamento da dimensão chave: Diferente tipos de conflitos e gestão de conflitos, causas de conflitos, escalada de conflitos, fatores que impedem conflitos.
- Cenários de casos de escalada de conflito
- Aprendizagem entre pares: Fatores que evitam conflitos
- Dramatização: Diferentes tipos de gestão de conflitos
- Exercício: Diferentes estilos de gestão de conflitos, prevenção de conflitos ao trabalhar com migrantes adultos
- Discussão em grupo: Tipos comuns de conflitos
- Discussão em grupo - Causas dos conflitos

3. Aprendizagem experimental

- Exercício prático no local de trabalho quando surge um conflito
- Exercício no local de trabalho: gestão de conflitos no trabalho com migrantes adultos
- Tarefas práticas para prevenir conflitos

4. Avaliação formativa

- Grupos de discussão gestão de conflitos
- Estilos de gestão de conflitos em grupos de discussão
- Reflexão
- Resumo escrito

5. Avaliação sumativa

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">- <i>Quiz</i> (avaliação quantitativa)- Questões de autoreflexão (avaliação qualitativa)- Auto-avaliação- Inquérito de auto-avaliação (avaliação qualitativa) |
|--|--|

<p>Resultados da aprendizagem</p>	<p>O módulo tem 4 resultados de aprendizagem:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O aprendente será capaz de descrever as diferentes partes dos conflitos e a escalada dos conflitos. 2. O aprendente será capaz de descrever estratégias de gestão de conflitos e que estratégias aplicar em diferentes situações de conflito. 3. O aprendente será capaz de identificar e analisar causas e raízes comuns de conflitos quando trabalhar com migrantes adultos. 4. O aprendente será capaz de descrever e aplicar métodos e estratégias de como evitar conflitos e de como lidar com conflitos quando trabalha com migrantes adultos
<p>Conteúdos de Aprendizagem</p> <p>Atividades de aprendizagem/treinamento</p>	<p>Tema A - Introdução aos conflitos e gestão de conflitos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atividade 1, 3 h. Auto-aprendizagem - Definição de conflito, os elementos de conflito e a escalada do conflito. Ferramenta: Apresentação teórica - Atividade 2, 2 horas de aprendizagem guiada - Cenários de caso - Escalada de conflito. Ferramentas: Instrução para escrever cenários de caso <p>Tópico B Estratégias para a gestão e mediação de conflitos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atividade 1, 3 h. Auto-aprendizagem - Gestão construtiva de conflitos, diferentes tipos de gestão de conflitos. Ferramenta: Apresentação teórica. - Atividade 2, 2 h. Aprendizagem orientada - Aprendizagem pelos pares: Fatores que prevenir conflitos Ferramenta: Instruções para a aprendizagem entre pares - Atividade 3, 2 h. Aprendizagem orientada - Dramatização: Diferentes tipos de gestão de conflitos, Ferramenta: Instruções de <i>Role Play</i> - Atividade 4, 1 h. Aprendizagem orientada - Exercício: Diferentes conflitos estilos de gestão. Ferramenta: Instruções para o exercício - Atividade 5, 4 h. aprendizagem experimental - Exercício prático no local de trabalho quando surge um conflito <p>Tema C - Causas e raízes dos conflitos e fatores que impedem os conflitos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atividade 1, 2 h. Auto-aprendizagem - Necessidades humanas que levam a

	<p>frustração quando não atendida, tipos comuns de conflitos, fatores que impedem conflitos. Ferramenta: Apresentação teórica.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atividade 2, 1 h. Aprendizagem orientada, Discussão em grupo: Comum tipos de conflitos quando se trabalha com um migrante adulto. Ferramentas: Instrução para discussão em grupo.
	<ul style="list-style-type: none"> - Atividade 3, 1 h. Aprendizagem orientada, Discussão em grupo: Comum tipos de conflitos - Atividade 4, 1 h. Aprendizagem orientada, Discussão em grupo <ul style="list-style-type: none"> - Causas de conflitos. Ferramenta: Instrução para discussão em grupo - Atividade 5 , 4 h . aprendizagem experimental, Exercício: conflito gestão quando se trabalha com migrantes adultos - Atividade 6, 4 h. Aprendizagem experimental, Tarefas práticas para prevenir

	conflito
Bibliografia	<p>Jordânia, Thomas (2015). <i>Konflikthantering i arbetslivet. Förstå, hantera och förebygg</i>. Malmö: Gleerups.</p> <p>Nilsson, Björn (2017). <i>Samspel i grupp. Introduktion till gruppdynamik</i>. Lund: Studentlitteratur.</p> <p>Pruitt, Dean G; Kim, Sung Hee (2004). <i>Conflito social: escalada, impasse e acordo</i>. 3. ed. New York: McGraw-Hill</p> <p>Ydrén, Johan (2010). <i>Konflikthantering</i>. Estocolmo: Forum för konstruktiv konflikthantering.</p> <p>Exercício de Thomas Jordan " Har din arbetsplats pt problemlösande samarbetskultur?", da Jordânia, Thomas (2015). <i>Konflikthantering i arbetslivet. Förstå, hantera och förebygg</i>. Malmö: Gleerups. Livre para usar.</p> <p>http://www.perspectus.se/tj/arbetsblad/2.1problemlosandekultur.pdf</p>

3. Material de Aprendizagem e Formação

Neste módulo de treinamento, você aprenderá mais sobre as características dos conflitos, como eles aumentam, causas de conflitos e quais métodos e ferramentas podem ser usados para gerenciá-los. Você aprenderá diferentes estratégias de gerenciamento de conflitos e obterá ferramentas concretas para gerenciar conflitos de forma construtiva, no contexto do trabalho com migrantes adultos. As teorias de conflitos e gestão de conflitos incluem diferentes tipos de conflitos, causas de conflitos, escalada de conflitos e teorias de gestão de conflitos, como o modelo ABC. As teorias são todas relevantes e relacionadas com o contexto de trabalho com migrantes adultos e o objetivo é melhorar os conhecimentos e competências para prevenir conflitos e aplicar a gestão de conflitos no contexto de trabalho.

O módulo está dividido em três partes:

- A auto-aprendizagem é a parte teórica onde o objetivo é obter as teorias mais importantes e conhecimento sobre conflitos, gestão de conflitos, causas de conflitos e prevenção de conflitos.
- Aprendizagem guiada com aprendizagem teórica e prática mista para aprofundar os conhecimentos adquiridos da parte teórica.

- A aprendizagem vivencial é a parte em que o conhecimento da parte teórica e orientada A aprendizagem pode ser posta em prática no local de trabalho e na vida real.

3(A) Auto-aprendizagem (parte teórica) - Explicação das teorias, definições básicas, dimensões gerais

Esta parte começará com uma avaliação quantitativa e qualitativa que será repetida na avaliação sumativa, para comparar os conhecimentos e habilidades do participante antes e depois da formação. Serão abordados três tópicos:

- Tema A - Introdução aos conflitos e gestão de conflitos
- Tema B - Estratégias para a gestão e mediação de conflitos
- Tema C - Causas e raízes dos conflitos e fatores que impedem os conflitos

Ferramentas de auto-avaliação



1. Avaliação quantitativa:

Pergunta 1	
O que é verdade em relação aos conflitos?	
Assine a resposta correta adicionando um símbolo de mais (+) dentro do parêntese.	
()	Os conflitos são sempre destrutivos e levam ao stress e a doenças mentais.
()	Conflitos podem ser construtivos quando bem geridos

Pergunta 2	
O que representa o "ABC" no triângulo do conflito?	
Selecione a resposta correta das escolhas abaixo adicionando um símbolo de mais (+) ou menos (-) dentro dos parênteses.	
()	A = Atitudes B = Estar aberto C = Conflito
()	A = Animosidade B = Comportamento C = Conflito
()	A = Atitudes B = Comportamento C = Contradição

Pergunta 3	
Diga pelo menos quatro das etapas da escalada do conflito.	

>
>
>
>
>
>
>
>

Pergunta 4	
Quais são os cinco estilos de resolução comuns?	
Selecione a resposta correta das escolhas abaixo adicionando um símbolo de mais (+) ou menos (-) dentro dos parênteses.	
()	<ul style="list-style-type: none"> • Concorrente • Colaborando • Compromisso • Evitando • Acomodação
()	<ul style="list-style-type: none"> • Compelente • Diplomático • Projetando • Colaborando • Concorrente

Pergunta 5	
O que é verdade sobre a gestão de conflitos de acordo com o modelo ABC se o conflito focar nas atitudes?	
Selecione uma ou mais respostas corretas das escolhas abaixo, adicionando um sinal de adição	
símbolo (+) dentro do parêntese.	
[]	Ouçã e tente entender a outra perspetiva
[]	Foco na contradição
[]	Criar uma estrutura clara e uma atmosfera segura para poder discutir o contradição
[]	Peça desculpas em primeiro lugar pelo seu comportamento

Pergunta 6	
Diga sete necessidades humanas que levam à frustração quando não atendidas	

>
>
>
>
>
>
>

Pergunta 7	
Quais são os tipos comuns de conflitos?	
Selecione a resposta correta das escolhas abaixo adicionando um símbolo de mais (+) ou menos (-) dentro dos parênteses.	
<input type="checkbox"/>	Posição, comportamento, distribuição, estrutura
<input type="checkbox"/>	Distribuição, posição, estrutura, comportamento, valores
<input type="checkbox"/>	Valores, distribuição, comportamento

Pergunta 8	
Preencher as lacunas no texto dos fatores de prevenção de conflitos	
Bom _____ onde sentimos empatia e respeito....	
Não estime _____ com participantes/adultos migrantes	
Aberto _____, estabelecido e claro enquadramento para _____	
Certifique- se de que há um diálogo para gerir _____ e conflitos crescentes numa fase inicial	
Definir papéis comuns, regras, objetivos e _____	

Pergunta 9	
O que você faz se explodir em conflitos?	
Selecione a resposta correta das escolhas abaixo adicionando um símbolo de mais (+) ou menos (-) dentro dos parênteses.	
<input type="checkbox"/>	Se deixares os teus sentimentos vir, todas as expressões estão bem.
<input type="checkbox"/>	Você explica que está chateado e pede uma pausa
<input type="checkbox"/>	Você mantém os seus sentimentos dentro de si.

2. Auto-reflexão (avaliação qualitativa)

Responder às perguntas

- Que conflitos vivenciou trabalhando com migrantes adultos e como lidaria com eles de forma diferente hoje?
 - Como acha que as diferentes necessidades dos migrantes que não são atendidas, afetam o surgimento de conflitos?
 - Como lida com os conflitos em seus diferentes estágios?
 - Que gestão de conflitos acha adequado aplicar e depois trabalhar com migrantes adultos?
-
- Como tentou prevenir conflitos ao trabalhar com migrantes adultos e como poderia melhorar sua estratégia?



3. Auto-avaliação: O educador e a associação têm uma cultura de colaboração para a resolução de problemas?

Cercar a alternativa que você acha que se encaixa melhor.

1. Resolução de problemas

Quando surgem problemas ou irritações, posso ter a certeza de que podemos chegar a uma boa solução através de um diálogo construtivo.	Não é de toda verdade e	Verdadeiro e em parte	Parcialmente verdadeiro	Verdade em grande medida	Totalmente verdade
	1	2		4	5

2. Respeito

Quando meu aluno/adulto cliente migrante tem comentários e desejos, ele/ela pode contar em ser tratado com respeito e interesse.	Não é de toda verdade e	Verdadeiro e em parte	3 Parcialmente verdadeiro	Verdade em grande medida	Totalmente verdade
	1	2		4	5

3. Aprendendo

A minha associação caracteriza-se por um desejo de garantir negócios de alta qualidade. Acolhemos com satisfação desacordos e pontos de vista críticos, uma vez que eles podem dar sugestões de melhorias e aprendizagem.

Não é de toda verdade e	Verdadeiro e em parte	Parcialmente verdadeiro	Verdade em grande medida	Totalmente verdade
1	2	3	4	5

4. Alojamento

O estudante/ migrante adulto pode confiar que tenho o desejo de ser acomodado se ele/ela tiver pedidos e necessidades especiais devido a diferenças individuais em termos de condições de vida e personalidade.

Não é de toda verdade e	Verdadeiro e em parte	Parcialmente verdadeiro	Verdade em grande medida	Totalmente verdade
1	2	3	4	5

5. O encontro como pessoas

Na reunião com o adulto migrante, nos reunimos e socializamos como iguais, independentemente das diferenças individuais em termos de condições de vida, personalidade e papel.

Não	Verdadeiro	par a	Em	Fiel a um	Completar
tudo	certa	parte	verdadeiro	grande	bem
verdade	medida			parte	verdade
1	2	3	4		5

6. Pergunte primeiro

Eu não faço julgamentos precipitados. Se alguém disser algo que pareça estúpido ou estranho, eu primeiro peço o histórico do que tem sido dito.

Não	Verdadeiro	par a	Em	Fiel a um	Completar
tudo	certa	parte	verdadeiro	grande	bem
verdade	medida			parte	verdade
1	2	3	4		5

7. Tolerância

Eu tenho um alto nível de tolerância porque às vezes pessoas marca erros e infrações e, portanto, a migrante adulto pode estar errado e falar de erros sem o risco de sendo da marca como incompetente.

Não	Verdadeiro	par a	Em	Fiel a um	Completar
verdadeiro	cerca de	parte	verdadeiro	grande	bem
todo	âmbito			âmbito	verdade
s	o				5
1	2	3	4		

8. Vontade de mudar

Estou ansioso para garantir negócios de alta qualidade e me dedicar ao que o nosso mundo precisa. Por isso, tenho uma atitude positiva em relação a uma revalorização e mudança de métodos e prioridades de trabalho.

Não é	Verdadeiro	Parcialmente	Verdade	Totalmente
de toda	em parte	verdadeiro	em grande medida	verdade
verdade				
e				
1	2	3	4	5

Tema A - Introdução aos conflitos e gestão de conflitos



Vamos ter uma sessão de treino sobre gestão de conflitos e começar por pensar na última vez que vocês próprios tiveram um conflito com alguém. Grande ou pequeno. Pode ser um

conflito que você teve com seu vizinho, um membro da família, um colega de trabalho, ou talvez alguém deste grupo?

Há muitos tipos de conflitos, e se você pensar em um particularmente infectado, você pode escolher uma ocasião mais trivial. Tome um minuto para pensar em um conflito que você tenha vivido. Como foi? Como você se sentiu? O conflito foi resolvido? Você acha que foi bem tratado por ambas as partes?

(Dê ao grupo tempo para pensar antes de continuar a falar).

Mantenha essa experiência no fundo das suas mentes durante o treinamento para que você possa relacionar as informações que recebe hoje com algo concreto.

Os conflitos fazem parte das relações humanas e, portanto, da vida cotidiana dos grupos - independentemente de haver ou não uma boa dinâmica de grupo. Se os conflitos forem tratados de forma construtiva, podem ser um poder positivo de mudança tanto para o indivíduo e o grupo como para o negócio. No treinamento seguinte, você aprenderá mais sobre conflitos e como eles surgem, diferentes estratégias de gerenciamento de conflitos, assim como dicas práticas sobre como lidar com conflitos de forma construtiva. O objetivo do treinamento é que você seja capaz de lidar com o conflito de forma construtiva, caso ele surja em seu grupo específico. Você também receberá sugestões e ferramentas práticas para a prevenção de conflitos dentro do grupo.

Nesta sessão de treinamento, combinaremos componentes de instrução informativa com discussões e exercícios em grupos focais menores e em toda a classe.

Definição de conflito

A definição da palavra é "colisão" e "choque". Conflitos surgem quando uma ou várias partes querem algo que a outra parte não está disposta a dar ou fazer. Este bloqueio de pedidos e necessidades leva à frustração - o que faz com que pelo menos uma das partes tente influenciar a outra a fim de alcançar seus próprios objetivos, enquanto, ao mesmo tempo, as partes raramente estão dispostas a ouvir as experiências ou opiniões uns dos outros.



Conflitos:

- Pode ser um choque de opiniões, interesses, valores, objetivos, necessidades, rotinas e personalidades. Quanto maior e mais diversificado for o grupo, maior a probabilidade de surgimento de conflitos.
- Pode ser de longa ou curta duração, verbal ou física.
- Pode surgir entre grupos, dentro de grupos ou entre indivíduos.
- Podem ser destrutivas e afectam negativamente tanto as pessoas como o negócio quando aumentam durante um período mais longo e não são tratadas. Nesses casos, as doenças físicas e mentais aumentam enquanto a cooperação se deteriora, as intrigas se desenvolvem, o compromisso com os objetivos comuns do grupo se reduz e a efetividade e a qualidade decresce no negócio.
- "Os conflitos são sempre situações em que as pessoas querem mudar alguma coisa e muitas vezes há um potencial nisso (...) que pode levar a muitas coisas boas" (Fonte: Thomas Jordan, pesquisador em gestão de conflitos)
- Pode ser construtivo e positivo para o grupo quando são bem tratados. A gestão construtiva de conflitos pode prevenir stress e doenças mentais, bem como fortalecer e desenvolver relações e métodos de trabalho através da aprendizagem, novas ideias e novos conhecimentos.
- A ausência de conflitos pode ser um sinal de um gestor demasiado dominante, de uma grande pressão de grupo para que todos pensem e ajam da mesma maneira ou de tarefas de trabalho demasiado monótonas.

Os elementos de conflito

Entenda em que consiste o conflito:

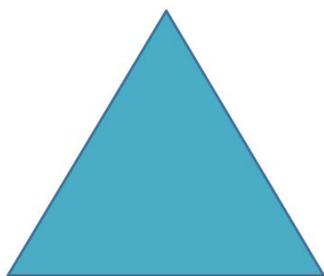
O modelo ABC mostra os diferentes elementos do conflito enquanto visualiza a dinâmica do conflito e o desenvolvimento do conflito. Os diferentes

Johan Galtung's ABC modelo/Conflict Triangle Galtung é professor norueguês e pesquisador de paz e conflitos. Ele desenvolveu o modelo na década de 1960.

cantos mostram como as pessoas em conflito são
motivadas por

aspectos diferentes. Um conflito pode começar em qualquer canto e os diferentes elementos podem afetar uns aos outros.

a uma escalada. A teoria foi desenvolvida pelo pesquisador de paz e conflitos Johan Galtung e pode ser aplicada a conflitos entre indivíduos, grupos e nações.



O modelo ABC consiste em um triângulo onde os diferentes cantos representam cada um um aspecto do conflito.

Canto A. Atitudes, emoções e pensamentos

Este canto do conflito representa as atitudes das partes em relação umas às outras. As atitudes são afetadas pelos pensamentos e sentimentos que as diferentes partes têm sobre si mesmas e sobre a parte oposta, assim como pela forma como interpretam o que está sendo dito e feito no conflito. As partes frequentemente têm percepções e experiências diferentes sobre o que aconteceu e porquê - e esta experiência pode vir a mudar durante o curso do conflito. A atitude também é afetada pelas próprias experiências e normas das partes em relação a como se deve ser e como se deve comportar. A motivação e o compromisso das partes para resolver o conflito também afeta o canto A.

Os conflitos evocam emoções - e as emoções conduzem a conflitos. As emoções podem assumir o conflito se nós as deixarmos. Em um conflito, acontece que a parte oposta é representada como um inimigo ou caricaturado com qualidades excessivamente negativas. Muitas vezes tendemos a explicar o comportamento negativo dos outros como causado por falhas na sua personalidade, em vez de como algo causado por circunstâncias externas. Sentimentos fortes nos levam a exagerar o que experimentamos e a interpretar mal mais facilmente. Quando estamos com raiva, também temos dificuldades em questionar a nossa própria experiência. Se o conflito se concentra fortemente neste canto, pode acontecer que os pontos em questão tenham sido empurrados para segundo plano, enquanto a própria parte oposta é vista como o maior problema.

Esquina exemplo B: 'A Comportamento pessoa A é incômoda' pela pessoa B porque muitas vezes interrompe e fala muito em todas as reuniões. A pessoa A pensa que B é um mau jogador de equipa, um sabe-tudo e uma **Este aspecto do conflito é sobre os comportamentos das partes, ou seja, como as partes se**

pessoa arrogante.

comunicam e agem no conflito. Inclui ações, tanto o que fazemos como o que não fazemos, mas também o que dizemos verbalmente e expressamos com a nossa linguagem corporal. A inclinação, as expressões faciais, os gestos e a postura causam uma impressão maior do que aquilo que estamos a dizer. Linguagem corporal 60 por cento, voz 30 por cento e palavras 10 por cento.

Conflitos podem evocar sentimentos de desconforto, medo e ansiedade. Algumas pessoas vivem esses sentimentos agindo evasivamente, arranjando desculpas, negando ou fugindo do conflito. Outras vão para contra-atacar e confrontar a parte oposta com raiva e agressão.

Quando um partido quer defender sua posição, expressões emocionais fortes são frequentemente usadas. A necessidade de manter a auto-imagem e autoconfiança às vezes tem precedência sobre os relacionamentos com outras pessoas. Um comportamento defensivo complica a gestão de conflitos e a comunicação entre as partes envolvidas. O comportamento geralmente muda durante o curso do

O conflito e o conflito podem aumentar. Além disso, muitas pessoas vêem o seu próprio comportamento como uma resposta inevitável a ser forçada pelo comportamento da parte oposta - e não como uma interação mútua entre acções e reacções entre ambos os lados.

Exemplo: A pessoa A diz respeito à necessidade de se sentir como uma pessoa respeitada e valorizada no grupo. Entretanto, a pessoa A olha para a pessoa B quando isto acontece e, após a reunião, diz respeito à pessoa A em falar em questão, com outras contradições do grupo entre duas partes B e sempre a questão dos

egocêntrico factos é um durante pontodeas reuniões partidológico, e comum para o conflito.

A questão do facto consiste em pedidos e necessidades incompatíveis entre duas partes, e nem sempre é explícita ou óbvia. Um conflito pode ter várias questões factuais - que podem ser um fator que contribui para a escalada do conflito. A lista de tipos comuns de conflito (ver acima) mostra exemplos típicos de questões de fato comuns em um conflito.

Exemplo: A pessoa A pensa que a pessoa B interrompe e é uma má ouvinte durante as reuniões. A **Escalada do conflito** questão dos factos diz respeito à necessidade de se sentir como uma pessoa respeitada e valorizada no grupo.

Apesar de todos os conflitos serem únicos, existem padrões gerais em eventos que impulsionam o conflito e retêm eventos que o restringem. Estes comportamentos geralmente aparecem sem que estejamos conscientes deles - reagimos em vez de agir, o que significa que muitas vezes temos certos padrões de comportamento em situações de conflito a que voltamos. O conflito se agrava quando sentimos que não recebemos apoio para nossos desejos e pedidos e gradualmente afetamos a parte oposta com meios cada vez mais poderosos.

Saber como os conflitos aumentam pode dar-lhe as ferramentas para gerir o conflito de forma construtiva. Ao reconhecer os sinais de um conflito que começa a se intensificar, você pode optar deliberadamente por desistir de comportamentos destrutivos e evitar que o conflito se agrave.

Diferentes tipos de escalonamento:

Escalada emocional: Sentimentos fortes emergem, uma discussão transforma-se numa discussão, ficamos nervosos e comportamo-nos pior durante algum tempo, mas depois acalmamo-nos novamente. Esses conflitos são temporários; eles se reduzem rapidamente e raramente causam danos permanentes a uma relação.

Mudança de atitude: O comportamento no conflito piora gradualmente, as nossas atitudes e percepções em relação à parte oposta tornam-se agravadas e persistentes. Uma atitude negativa em relação à parte oposta complica e reduz a motivação para uma gestão construtiva do conflito. Conflitos nos quais as partes mudaram suas atitudes em relação umas às outras levam mais tempo para serem reparados e exigem um esforço ativo de todos os envolvidos. Portanto, você deve ter cuidado para não prejudicar suas relações com outras pessoas, apesar do conflito.

Agora você pode pensar sobre o último conflito em que esteve envolvido e refletir sobre qual estágio do modelo de escalada do conflito você alcançou nesse conflito.

As sete etapas da Escada de Escalada

A escada de escalada ilustra como os conflitos escalam por etapas. Da mesma forma, uma desescalada do conflito também acontece gradualmente. As partes envolvidas em um conflito podem estar em diferentes estágios. Aqui passamos pelos vários estágios de escalada e simultaneamente apresentamos sugestões de como agir para lidar com o conflito em cada estágio.

1. Tensão
2. Personificação
3. O conflito agrava-se
4. Ação
5. Imagens inimigas
6. Hostilidade aberta
7. Separação



Etapa 1: Tensão

O conflito centra-se numa contradição.

Agir:

- Definir a questão do facto; o conflito é a mesma coisa para todas as partes envolvidas?
- Aceitar que a parte contrária pode ter outra experiência diferente da situação.
- Focalizar e distinguir entre a questão do facto e a pessoa.
- Torne as coisas claras e baseie os seus argumentos em si mesmo. Por exemplo, diga "Eu preciso de paz e sossego quando trabalhamos para poder me concentrar" em vez de "Você é chato quando conversa".

Escalada: O conflito chega à fase seguinte quando alguém se comporta de uma forma que a outra parte percebe como inaceitável.

Etapa 2: Personificação

A culpa e a pessoa da outra parte torna-se mais importante do que a contradição. Os ataques pessoais e a defesa tornam as partes mais envolvidas emocionalmente no conflito. As mudanças de atitude começam a se formar e a confiança diminui. O prestígio aumenta e as partes querem ganhar o conflito, além de resolvê-lo.

Agir:

- Volte à questão dos factos e concentre-se nisso.
- Peça desculpas e dê um passo atrás se tiver feito um ataque pessoal.
- Desvia o foco do outro para ti. Por exemplo, diga "Eu penso/sinto" em vez de "Há muitas pessoas que pensam que você...".
- Não use generalizações como "o tempo todo, sempre, nunca, pessoas, uma" quando você se expressa, como no exemplo "Você sempre chega atrasado".
- Aceitem as diferenças um do outro.

Escalada: O conflito chega à fase seguinte quando alguém se comporta de uma forma que a outra parte percebe como inaceitável.

Etapa 3: O conflito está a crescer

Mais perguntas e problemas são destacados no conflito quando o foco é retirado da contradição original e, em vez disso, é colocado na parte oposta como uma pessoa. Mais problemas são atraídos para o conflito, a fim de enquadrar a parte oposta. Muitas vezes, podem ser problemas antigos que não eram tão importantes para si mesmo quando a relação com a outra era melhor.

Agir:

- Foco na questão original do facto ou numa área de conflito alternativa.
- Não continue a tentar resolver vários problemas paralelos que tenham sido destacados.
- Nesta fase, é aconselhável trazer uma terceira parte (neutra), que faz a mediação e lidera a gestão do conflito.

Escalada: O conflito chega à fase seguinte quando alguém se comporta de uma forma que a outra parte percebe como inaceitável.

Etapa 4: Ação - as partes deixam de se comunicar umas com as outras

Se a fase 3 continuar, as partes considerarão inútil uma maior comunicação. Ninguém ouve o outro e a discussão está se movendo em círculos. A interação social se reduz se o conflito continuar por um período mais longo. Quando deixamos de comunicar verbalmente, é dada maior atenção à linguagem corporal e ao comportamento. Os mal-entendidos e as interpretações negativas aumentam. Falamos um do outro em vez de falarmos um com o outro. "A "conversa do lixo" resulta em agrupamentos e as pessoas ao redor podem ser encorajadas a escolher lados e a juntar-se ao conflito. Nesta fase, as partes estão mais empenhadas em agir sem justificar as suas intenções para o outro. Tal comportamento é muitas vezes visto como punitivo e insultuoso.

Agir:

- Continuar ou retomar a comunicação com a parte contrária.
- Esclareça as intenções das suas acções para evitar interpretações erradas.
- Nesta fase, uma terceira parte (neutra) é de grande ajuda.

- Para ajudar as pessoas ao seu redor que estão envolvidas em um conflito, você deve manter sua neutralidade. Encoraje as partes a se encontrarem e comunicarem, em vez de tomarem uma posição ou ouvirem conversa de lixo.

Escalada: O conflito chega à fase seguinte quando alguém se comporta de uma forma que a outra parte percebe como inaceitável.

Etapa 5: Imagens Inimigas

Nesta fase, uma imagem negativa da parte contrária tornou-se a verdade. A outra é agora percebida como uma pessoa má e estúpida, em vez de que ela própria tem uma interpretação negativa da parte oposta. A percepção é exagerada e sem nuances. A mudança de atitude é um fato, o que prende os parceiros às suas opiniões. O conflito deve ser ganho a todo custo - a parte contrária se renderá, perderá e pedirá desculpas. Resta algum autocontrole por medo de se fazer de bobo para as pessoas ao redor, mas a confiança e a esperança de compreensão mútua e solidariedade se foram. O conflito é sério e a energia está a esgotar-se. Agir:

Nesta fase, as partes estão dependentes da ajuda de uma terceira parte (neutra).

Escalada: O conflito chega à fase seguinte quando alguém se comporta de uma forma que a outra parte percebe como inaceitável.

Etapa 6: Hostilidade aberta

Nesta fase, a parte contrária é vista como um objeto e não como um indivíduo que, como nós, sofre com o conflito. As partes mostram abertamente as suas atitudes negativas. Pode tomar a forma de um ataque aberto, ameaças, abuso humilhante ou sob a forma de agressão física.

Agir:

- Nesta fase, as partes estão dependentes da ajuda de uma terceira parte (neutra). É a última oportunidade para a gestão de conflitos.
- Mesmo quando o conflito é impossível de resolver, é possível processar a situação de conflito. Estabelecer posições, definindo o que as diferentes partes querem e não querem, assim como o que as partes estão dispostas a desistir.

Escalada: O conflito chega à fase seguinte quando alguém se comporta de uma forma que a outra parte percebe como inaceitável.

Etapa 7 Separação

As partes não podem mais ficar no mesmo ambiente. Uma parte foge ou é expulsa. Isto pode acontecer na forma de alguém que deixa a associação voluntariamente ou é forçado a sair.

O mais importante para parar e prevenir a escalada é comunicar uns com os outros. Escutem com o objectivo de se compreenderem uns aos outros. Aceite que você pode ter opiniões diferentes.

Fonte: Johan Ydrén, Thomas Jordan.

Pergunte ao grupo:

Reconhece as etapas da Escada de Escalada? O conflito escalou por esta ordem ou tomou outra direcção?

Tópico B Estratégias para a gestão e mediação de conflitos

Gestão de conflitos



Até agora, falamos sobre fontes comuns de conflito, tipos de conflito e os elementos e fases do conflito. Agora estamos prontos para passar à forma como o conflito pode ser gerido de forma construtiva.

Ao lidar com conflitos de forma clara e organizada, cria-se um clima de grupo bom e saudável. Nesses casos, os conflitos podem ser fortalecidos e positivos para o grupo. Uma força potencialmente criativa desenvolve tanto as pessoas como o negócio. A gestão construtiva de conflitos previne o stress e a doença mental, contraria a pressão dos pares e as normas inibitórias que todos devem pensar e agir da mesma forma. Se forem bem geridos, eles podem potencialmente cuidar de vários interesses no grupo enquanto também constroem solidariedade comunitária e grupal.



O que significa a gestão construtiva de conflitos?

A gestão construtiva de conflitos significa que você aprende com o conflito e toma as medidas necessárias para lidar com os problemas subjacentes que o levaram ao conflito. Dito isto, não há garantias de que todos os conflitos possam ser resolvidos de uma forma que satisfaça todas as

partes involucradas, mas

No entanto, as competências de gestão de conflitos podem ser muito úteis e fazer uma grande diferença (Jordânia 2015, 10).

Gestão de conflitos com a ajuda do modelo ABC / o Triângulo do Conflito

Quando passamos pelos elementos de conflito, falamos sobre o modelo ABC/o Triângulo do Conflito. (Mostrar imagem com resumo de pontos para cada canto). Agora vamos voltar a esse modelo, mas desta vez vamos aprofundar a forma como um conflito pode ser tratado com foco nos diferentes aspectos do conflito.

Ao olhar para o conflito a partir dos diferentes cantos do triângulo do conflito, você pode obter uma visão geral do conflito, bem como ver com que parte do conflito você tem as melhores condições para começar para uma gestão construtiva do conflito. O primeiro passo é identificar onde o conflito está em relação aos diferentes cantos do modelo ABC. O foco é colocado numa questão de facto (uma contradição), comportamentos ou emoções e atitudes?

Quando o conflito se concentra em atitudes:

Se as atitudes e emoções negativas são o foco do conflito, então as partes devem processar a sua atitude em relação umas às outras.

- Reconhecer que existe um conflito e encará-lo como um problema comum às partes.
- Foco no estabelecimento de uma estrutura clara para uma atmosfera segura e permissiva antes que a questão dos fatos (a contradição) seja discutida.
- Ouça e tente entender a perspectiva do outro. É um pré-requisito para o conflito resolução.
- Pergunte por que você pensa e sente como você pensa e tenta colocar isso em palavras, mesmo que possa ser difícil.

Quando o conflito se concentra no comportamento:

Se o conflito for caracterizado por um comportamento destrutivo de uma parte ou de uma das partes, então o primeiro passo deve ser minimizar e parar os comportamentos destrutivos.

- Peça desculpas e dê um passo atrás se tiver feito um ataque pessoal.
- Tente se concentrar na questão dos fatos - deixe as partes colocarem em palavras o que o conflito realmente diz respeito.
- Siga os conselhos para conflitos com foco em atitudes.

Quando o conflito se centra na questão dos factos (a contradição):

Se nem o comportamento nem as emoções se intensificaram e escalaram, há uma boa oportunidade para começar com a questão dos factos.

- Se a contradição não for óbvia ou explicitamente declarada, o primeiro passo deve ser investigar quais as necessidades e interesses subjacentes que as partes envolvidas não sentem que estão a ser satisfeitos. É o seguinte

comum ter expectativas de que outras pessoas entendam o que pensam e sentem sem que isso seja comunicado.

- Atreva-se a ser claro e falar sobre suas necessidades e pensamentos, mesmo que se sinta desconfortável ou difícil.
- Ouça e tente entender a perspectiva do outro.

Estilos de gestão de conflitos

Cada conflito é único, e as pessoas se comportam de maneira diferente. Apesar disso, as pessoas tendem a lidar com conflitos de acordo com cinco estilos de conflito. Os estilos de conflito podem ser categorizados de acordo com uma escala de quanto cuidado uma parte mostra pelos seus próprios interesses (eixo vertical) e pelos interesses da outra (eixo horizontal):

Compromisso de
Colaboração
Competente Evitar
o Alojamento

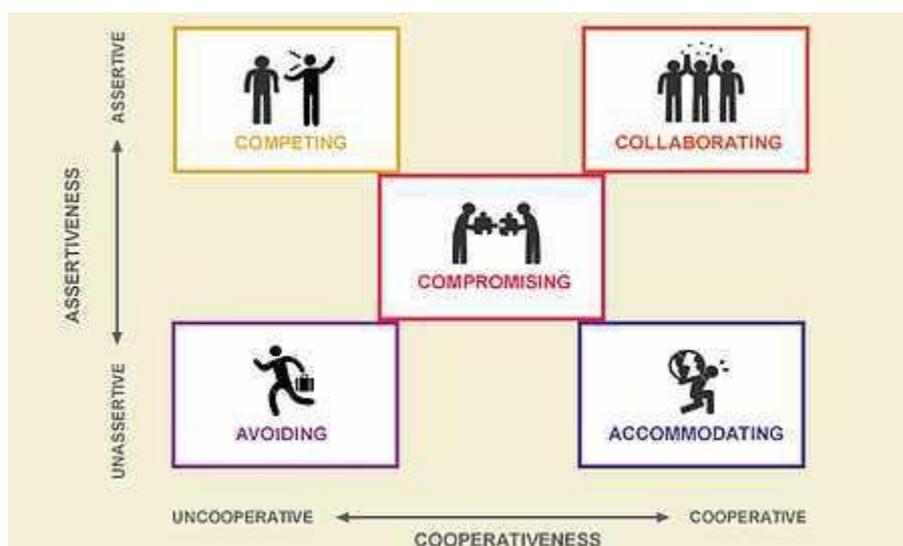


Imagem emprestada: <https://learn.q2.com/conflict-management-styles>

As pessoas podem misturar estilos de conflito em diferentes fases de um conflito. No entanto, dependendo do hábito, experiência e personalidade, muitas pessoas tendem a preferir um ou dois estilos de gestão de conflitos acima de outros. Uma parte importante da gestão construtiva de conflitos é tomar consciência e compreender o seu próprio comportamento e o dos outros nos conflitos.

Concorrente

Significa isso:

- Uma parte só se preocupa com os seus próprios interesses e tenta ganhar o conflito.

Desvantagens

- Pode levar a uma escalada se a outra parte também usar o estilo concorrente.
- As necessidades e interesses de outros são ultrapassados e, portanto, o problema subjacente pode permanecer e construir um novo conflito mais tarde.
- Pode criar um mau clima de grupo e afectar negativamente as relações.

É adequado:

- Quando são necessárias decisões rápidas ou numa crise que requer acção imediata.
- Quando um líder o faz para pôr fim a conflitos que não podem ser resolvidos com diálogo ou discussão.

A evitar:

Significa isso:

- Uma das partes ignora, evita, ri ou deixa fisicamente o conflito na esperança de que ele desapareça por si só.
- Uma das partes adia perguntas importantes.
- Uma das partes refere-se a regras formais para resolver o conflito (gestão impessoal).

Desvantagens:

- Uma das partes ignora tanto os seus próprios interesses como os da parte contrária.
- O conflito permanece e pode escalar se for permitido continuar.

É adequado:

- Para questões/questões triviais ou periféricas.
- Quando as consequências negativas da gestão de conflitos superam os ganhos.
- Quando o conflito requer mais informações antes que uma decisão possa ser tomada.
- Quando existem outros problemas que devem ser priorizados e se é possível adiar a gestão de conflitos.

Compromisso

Significa isso:

- As partes se engajam em negociações que levam a uma solução aceitável, mas não ideal. As partes dão e recebem para que ninguém consiga o que quer nem perca tudo.
- Uma solução justa.

Desvantagens:

- Nenhuma das partes consegue satisfazer plenamente as suas necessidades e interesses.
- Não necessariamente investiga ou resolve as causas do conflito.

É adequado:

- Quando a concorrência e a colaboração falhou.

- Quando as partes querem chegar a uma solução funcional por razões de urgência. O compromisso não requer uma discussão mais longa ou o processamento do conflito.
- Dar algum espaço para respirar em um conflito em antecipação a uma solução colaborativa.

Alojamento

Significa isso:

- Uma parte se ajusta aos desejos da parte contrária e ignora seus próprios interesses.

Desvantagens:

- Uma das partes valoriza a unidade acima da abordagem de problemas e questões importantes.
- Uma das partes ignora os seus próprios interesses.

É adequado:

- Quando uma parte se dá conta de que a outra parte está certa numa pergunta ou numa discussão.
- Quando uma pergunta é mais importante para o outro do que para si mesmo.
- Quando a harmonia na relação é considerada mais importante do que opiniões e pontos de vista pessoais.

Colaborando

Significa isso:

- Uma das partes mostra grande preocupação com os interesses de ambas as partes e tenta encontrar uma solução que todos os envolvidos sintam que satisfaz as suas necessidades. Procura de necessidades subjacentes.
- Dá capacidades construtivas de gestão de conflitos.

Desvantagens:

- Demora muito tempo.

É adequado:

- Quando há tempo e quando as partes querem uma solução que funcione para todos.
- Quando dois pontos de vista são igualmente importantes e um compromisso não é uma opção.

Tema C - Causas e raízes dos conflitos quando e fatores que previnem conflitos



Necessidades humanas que causam frustração quando são bloqueadas e não satisfeitas:

Equidade	Confiança	Respeito
Confirmação	Inteligibilidade	Stimulação
Carga de trabalho razoável	Solidariedade	Autonomia

- Respeito - eu me sinto respeitado?
- Confiança - eu tenho confiança nos membros do meu grupo e na tarefa?
- Confirmação - o meu desempenho é suficientemente bom?
- Inteligibilidade - o que se espera que eu faça?
- Estimulação - estou a desenvolver nas minhas tarefas, acho-as interessantes e agradáveis?
- Autonomia - tenho o direito de influenciar e controlar?
- Solidariedade - eu me sinto aliado aos outros membros do grupo?
- Carga de trabalho razoável - a situação de trabalho é sustentável?

Tipos comuns de conflitos:

- *Conflito de distribuição* - Como o tempo e os recursos devem ser distribuídos dentro do grupo? Em um conflito de distribuição, as partes discordam sobre como as tarefas devem ser distribuídas e quanto tempo elas podem demorar.
- *Conflito de posições* - Como os papéis e responsabilidades devem ser distribuídos? A quem deve ser atribuído um papel ou tarefa melhor/pior? A palavra de quem tem mais peso? Em conflitos de papéis, apenas uma parte pode ou deve assumir o papel/responsabilidade.
- *Conflito estrutural* - Que quadros, ordem de prioridades e rotinas se aplicam? Nos conflitos estruturais, as partes discordam sobre a ordem na associação/empresa. Por exemplo, pode dizer respeito à estrutura organizacional, ordem de delegação, autoridade, processos de decisão, objectivos e métodos.
- *Conflito comportamental* - Como deve ser o nosso tratamento? Que estilos de comunicação e formas de se comprometer são considerados bons?

Os conflitos comportamentais dizem respeito às próprias normas do grupo. Que forma de comportamento é aceitável e quais não são, tanto em relação às tarefas de trabalho, para

os membros do grupo.

grupo e a outros fora da associação. Por exemplo, quanta responsabilidade uma pessoa assume pelas tarefas, o ritmo de trabalho e o tratamento dos outros.

- *Conflito de valores* - O que é importante para os membros da associação? O que é certo ou errado, o que funciona e o que não funciona?

Em conflitos de valores, as partes discordam sobre qual perspectiva deve ser o princípio orientador na associação. Os membros podem experimentar que não lhes é permitido fazer o que eles consideram ser o núcleo (o que é estimulante ou agradável) de seu engajamento devido à pressão do tempo ou falta de recursos.



Fatores que evitam conflitos

Mesmo que os conflitos possam ser construtivos, isso não é algo que deva ser encorajado em si mesmo. Os conflitos surgem na maioria dos grupos, mas podem ser evitados com um bom clima de trabalho. Os seguintes fatores previnem conflitos:

- Boas relações onde sentimos empatia e respeito um pelo outro. Os relacionamentos se desenvolvem quando nos conhecemos. Não subestime as pausas para café ou atividades sociais com os outros do grupo/associação.
- Comunicação aberta - estruturas estabelecidas e claras para a comunicação. Por exemplo, ela pode ser definida por regras de reunião comumente escritas. Certifique-se de que existe um fórum de diálogo para lidar com tensões e conflitos incipientes em uma fase inicial. Por exemplo, pode ocorrer na forma de mesas redondas regulares em conexão com as reuniões do conselho.
- Ouçam com o objectivo de tentarem compreender-se uns aos outros

- Objetivos claros e comuns reduzem a concorrência dentro do grupo. Será que todos concordam sobre qual é a missão, quais são os objectivos e a forma de lá chegar? Lembre o grupo regularmente sobre os objetivos e a missão. Celebre os objectivos e projectos alcançados, isto cria solidariedade no grupo.
- Definir papéis, regras e expectativas dentro do grupo.

3.(B) Aprendizagem Guiada

Conceitos, teorias e aprofundamento da dimensão chave: diferentes tipos de conflitos e gestão de conflitos, causas de conflitos, escalada de conflitos, factores que impedem conflitos. Inclui: cenário de caso, aprendizagem entre pares, jogos de papéis, exercícios e discussões em grupo.

Tópico A: Cenários de caso: Escalada de conflitos:



Instruções:

Trabalhar em pares. Cada pessoa escreve um conflito em uma etapa específica (não mencione a etapa). seja um conflito da sua própria experiência ou imaginário.

Os pares mudam as notas e a outra pessoa tentará identificar em que fase se encontra o conflito.

Repita e discuta como agir nas diferentes situações e fases do conflito.

Ferramenta de apoio: "Sete passos da escalada do conflito" da parte teórica.

Tópico B: Exercício de role-play: diferentes estilos de gestão de conflitos



Instruções:

Atribua a cada par uma carta, A ou B, e também lhes dê uma carta de papéis cada um. Escrito nas cartas são diferentes estilos de gestão de conflitos que os pares agora vão seguir. Cada par lê um cenário de conflito e depois tenta resolvê-lo com base nos seus estilos de gestão de conflitos atribuídos.

A discussão é interrompida após 5 minutos. A dupla recebe uma nova carta de papéis, e agora vão tentar resolver o conflito com um novo estilo de gestão de conflitos.

Após 5 minutos adicionais, a encenação é interrompida para uma discussão conjunta de toda a classe. Como é que os diferentes casais pensam que foi para resolver o conflito na primeira vez? Foi diferente quando receberam novos role cards? Se sim, porquê? Que role cards é que eles tinham? Que factores foram cruciais para a resolução do conflito, nos casos em que os casais conseguiram? Que factores foram cruciais nos casos em que o conflito não foi resolvido?

Cartas de role-playing

Alojamento

Uma parte se ajusta aos desejos da parte contrária e ignora seus próprios interesses.

Evitando

Uma das partes tenta ignorar, rir, evitar e adiar o conflito.

Cenário de conflito:

Na associação, você vai planejar e se preparar para um evento. Será construído um palco, será instalada iluminação, será assado pão de café e o local será decorado.

Uma das partes tenta encontrar uma solução aceitável para que ambas as partes tenham os seus interesses parcialmente satisfeitos. Nenhuma das partes envolvidas nem consegue Quando os papéis foram atribuídos, a pessoa A nota que a distribuição das tarefas entre os sexos é

estereotipicamente masculina e feminina. A pessoa A indica ao grupo que, se quisermos ter um espírito democrático e crítico de normas na associação, devemos reatribuir as tarefas para que não sejam estereotipadas. Uma das partes só se preocupa com os seus próprios interesses e tenta ganhar o conflito.

A pessoa B discorda e pensa que todos devem realizar as tarefas que preferem. O que pode ser mais democrático é as partes do mostro realmente grande de preocupação escolher tarefas com os seus interesses em mente e ambas as partes se preparam para encontrar uma solução que todos os envolvidos sintam que satisfaz as suas necessidades.

Procura de necessidades subjacentes.

Tente resolver o conflito com base no seu cartão de visita e no seu estilo de gestão de conflitos.



- O que todos no grupo responderam? As respostas são diferentes? Se sim, de que forma(s)?
- Como podemos melhorar a experiência da cultura colaborativa? Que medidas concretas o grupo pode tomar a fim de melhorar a cultura de resolução de problemas?

Tópicos B e C. Exercício: Diferentes estilos de gestão de conflitos, prevenção de conflitos quando se trabalha com migrantes adultos



Instruções:

Na orientação/ensino, ser capaz de ler as pessoas e obter rapidamente uma noção de com quem você está lidando é uma habilidade inestimável. Transforma o seu encontro com um cliente numa oportunidade de vislumbrar um potencial problema/ameaça/oportunidade e de como ele precisa de ser tratado. É um dos blocos de construção de uma relação profissional. Como educador, você vai encontrar uma variedade de tipos de clientes.

Mesmo que pertençam ao mesmo grupo de "migrantes adultos", eles têm antecedentes, personalidades e experiências diferentes. Ser capaz de identificar com quem você está lidando lhe permite desenvolver a estratégia certa para maximizar suas interações com eles.

O formador deve dar uma descrição geral da comunicação com o cliente e explicar que cada cliente tem diferentes motivações, necessidades e possibilidades, mesmo quando pertencem ao mesmo grupo alvo.

Os participantes são convidados a descrever uma situação em que tiveram de lidar com conflitos totalmente diferentes e como lidaram com as situações. Eles são convidados a usar a própria experiência de suas interações diárias com os clientes e comparar abordagens e respostas comuns, bem como diferentes abordagens e respostas.



- Após a conversa de brainstorming, o treinador distribui conflitos comuns e a forma como normalmente respondemos a eles.
- Discussão em grupo sobre estratégias e conselhos sobre como lidar com diferentes clientes. O formador encoraja os participantes a responder aos seguintes tópicos:
- Quais são as condições importantes para poder aprender mais sobre os clientes individuais?

- Como é que os profissionais poderiam arranjar estas condições?

- O formador explica que os educadores devem ter de trabalhar centrados no cliente, em relação a necessidades e possibilidades do cliente.

Tema C: Discussão em grupo - Tipos comuns de conflitos



Instruções:

Trabalho em grupo. Todos fazem uma lista dos tipos de conflitos mais comuns a partir da sua experiência de trabalho com migrantes adultos. Se possível, dê um exemplo de um conflito relacionado com cada um dos diferentes tipos (a partir da sua própria experiência de imaginário). Liste-os de 1 a 5.

Compare com os outros membros do grupo e discuta. Aplicar as estratégias de gestão de conflitos aprendidas e discutir como agir nos diferentes cenários.



Instruções:

Conflito
comporta

Confli
to de

- Repita as necessidades humanas que levam à frustração quando não atendidas, a partir da parte teórica.

Perguntas para o grupo:

- Vocês se reconhecem? Vocês podem pensar se têm suas próprias experiências de ter sentido frustração em qualquer um dos exemplos dados.
- Como você acha que isso se aplica a migrantes adultos em sua situação?

- O que irá mudar no nosso próprio comportamento em relação aos migrantes adultos e no seu ensino/orientação se considerarmos estes pontos.

Tema C: Fatores que evitam conflitos

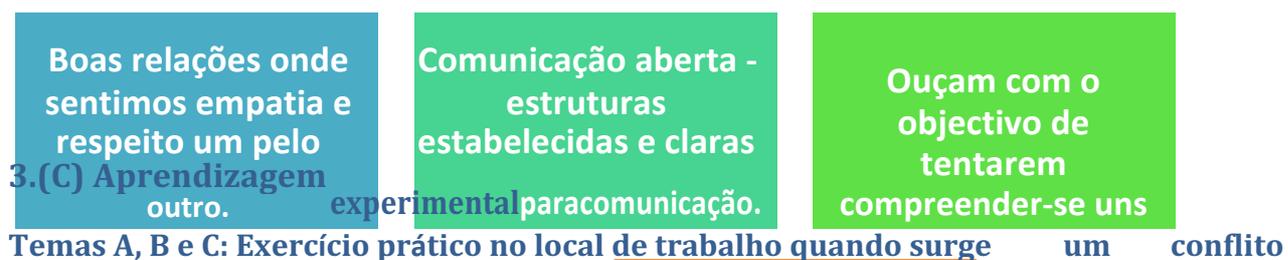


Instruções:

Repita os cinco fatores importantes que previnem conflitos. Como você pode aplicar isto à sua situação de trabalho como educador. Todos escrevem uma lista com sugestões concretas, seja por experiência própria, seja por sugestão. Todos apresentam isto ao grupo e os outros dão o seu feedback.

Discutir mais no grupo sobre os desafios e oportunidades com as sugestões.

Ferramenta de apoio: "Factores que previnem conflitos" da parte teórica.



Instruções:

Ao voltar ao seu local de trabalho, este exercício são doze passos para a aplicação de uma gestão construtiva de conflitos:

1. Reconhecer e aceitar que existe um conflito. Encare o conflito como uma tarefa comum a ser resolvida de forma construtiva. Lembre-se de que os conflitos podem criar mudanças positivas.
2. Lidar com o conflito o mais cedo possível - ele cria melhores condições para a resolução do conflito antes que ele se intensifique e se intensifique.

3. As pessoas podem assumir uma posição defensiva na esperança de serem compreendidas e com medo de que as suas necessidades e interesses sejam ameaçados. Portanto, deve-se criar espaço de confiança e segurança no diálogo, estabelecendo, por exemplo, o quadro para a conversa:
 - Nós nos respeitamos mutuamente, mesmo que não concordemos um com o outro.
 - Nós somos honestos sobre como nos sentimos e o que pensamos.
 - Deixamo-nos acabar de falar sem interromper.
 - O objetivo é resolver o conflito sem escalonamento.
4. Discutir cara-a-cara e deixar todas as partes falarem
 - Seja honesto e claro quanto aos seus pensamentos e emoções.
 - Comece por si mesmo e mantenha-se fiel às suas opiniões e emoções. Diga "Eu penso/sinto" em vez de "Há muitas pessoas que pensam que...".
 - Distinguir entre a questão do facto e a pessoa. Diga "Eu preciso de paz e sossego quando trabalhamos individualmente e sou incomodado pela sua conversa" em vez de "Você está me incomodando quando você conversa".
 - Não use generalizações como "o tempo todo, sempre, nunca, pessoas, uma", como no exemplo "Você está sempre atrasado".
 - Nunca assumas coisas sobre a parte oposta. Ao invés disso, você deve perguntar diretamente à pessoa o que ela pensa e sente. Mantenha-se fiel aos factos.
5. Muitas vezes agimos e reagimos por força do hábito num conflito - lembre-se que você não tem que agir da maneira que costuma fazer.
 - Controle suas emoções por um momento e pense em como você quer lidar com a situação. O que é que eu sinto? Porque me estou a sentir assim? Será que quero sentir e reagir desta maneira? Para evitar a escalada do conflito, é importante lembrar que existem formas construtivas de lidar com o conflito.

Tens medo de conflitos?

- Desarmar o conflito - encará-lo como uma tarefa comum que pode ser tratada e que pode resultar em desenvolvimento positivo.
- Abordar o assunto. Fingir que o problema não existe ou simplesmente varrê-lo para debaixo do tapete não faz com que o conflito desapareça. Em parte, causa sofrimento desnecessário e, em parte, pode causar fricção na dinâmica do grupo, o que pode ter um impacto negativo em todo o grupo.
- Lembre-se: "Você não estraga o ambiente, o ambiente já foi arruinado".

Você é explosivo em conflitos?

- Os conflitos muitas vezes causam visão em túnel, e se estamos com raiva, muitas vezes temos dificuldade em questionar nossa própria experiência. Não ceda a um desejo de retaliar com um comportamento ainda pior se a parte contrária se comportou mal.
- Explique que você está chateado e peça uma pausa para se acalmar se você achar difícil controlar suas emoções e reações.

6. Chegar a um acordo sobre a questão dos factos. Investigar a contradição no conflito, deixando que as diferentes partes ouçam, repitam e sintetizem a experiência do outro. É importante ter uma compreensão comum do conflito.
 - Fazer perguntas esclarecedoras, tais como: "Será que te entendi bem se...?" e "Queres dizer que...?"
 - Tentem não se interromper um ao outro. É melhor corrigir depois, caso queira alterar, adicionar, corrigir ou confirmar a interpretação.
 - Esforce-se por ouvir para entender a parte contrária em vez de convencer a parte contrária de que você está certo. Ouvir e ser escutado conquista respeito e traz uma reconciliação.
7. Aceitar e respeitar que a outra pessoa não partilhe a mesma visão da situação. Nossa bagagem única de experiências, necessidades e valores afeta nossa compreensão e interpretação, assim como nossa forma de lidar com o conflito.
8. Pede desculpa quando for necessário. Admita os seus erros.
9. Existe algum documento de política ou regras comuns a que se possa fazer referência? A referência a regras claras pode facilitar a gestão de conflitos.
10. Obter ajuda de uma terceira parte (neutra) que pode liderar a discussão se as negociações tiverem fracassado se o conflito tiver escalado a um ponto em que você não pode avançar na gestão de conflitos.
11. Criar um plano de acção escrito com medidas e objectivos concretos. É importante ter um prazo para quando o plano de acção deve ser concluído.
 - Chegar a um acordo sobre o propósito da gestão de conflitos.
 - Discuta sugestões de soluções e classifique-as com base no quão realistas e praticáveis são.
 - Avaliar como correu com o plano de acção e o tratamento do conflito. O conflito está resolvido? Os problemas desapareceram? Sobrou alguma coisa para atender e para cuidar?
12. Quando o conflito não pode ser resolvido, é possível processar a situação de conflito. Clarificar as posições definindo o que as diferentes partes querem, o que não querem e o que podem desistir e definir os limites para o que pode ser tolerado.



"Lembre-se que a gestão de conflitos requer prática e que nós paramos e nos lembramos que existem outras formas de agir quando os conflitos causam visão em túnel" (Johan Ydrén).

Tópicos B e C: Exercício no local de trabalho: gestão de conflitos ao trabalhar com migrantes adultos



Instruções:

O formador dá 45 minutos como tempo de preparação para repetir os conhecimentos da sessão teórica.

- Em pequenos grupos os participantes mapeiam algumas diferenças culturais entre um ou dois clientes individuais vindos de outro país e do país anfitrião e que tipo de conflitos geralmente surgem no encontro com um educador.
- Discussão num grande grupo se reconhecerem os conflitos descritos a partir das suas próprias experiências.
- O formador facilita a discussão usando as seguintes perguntas:
 - o Analise as diferenças culturais entre um dos seus clientes e o seu país
 - o Quais são os conflitos comuns que surgem?
 - o Quanto ao coaching, você acha que um conhecimento específico é mais relevante para o tipo de contexto cultural? Porquê? Por que não?
 - o Resuma como você escolheria resolver os diferentes conflitos.



Feedback e repetição

Os agentes de integração lidam com indivíduos com diferentes origens culturais. O modelo demonstra que às vezes não estamos conscientes da influência que o nosso próprio património cultural / cablagem tem na nossa

comunicação. Portanto, ajuda a olhar para as pessoas de uma perspectiva diferente, oferecendo apoio e explicações quando necessário.

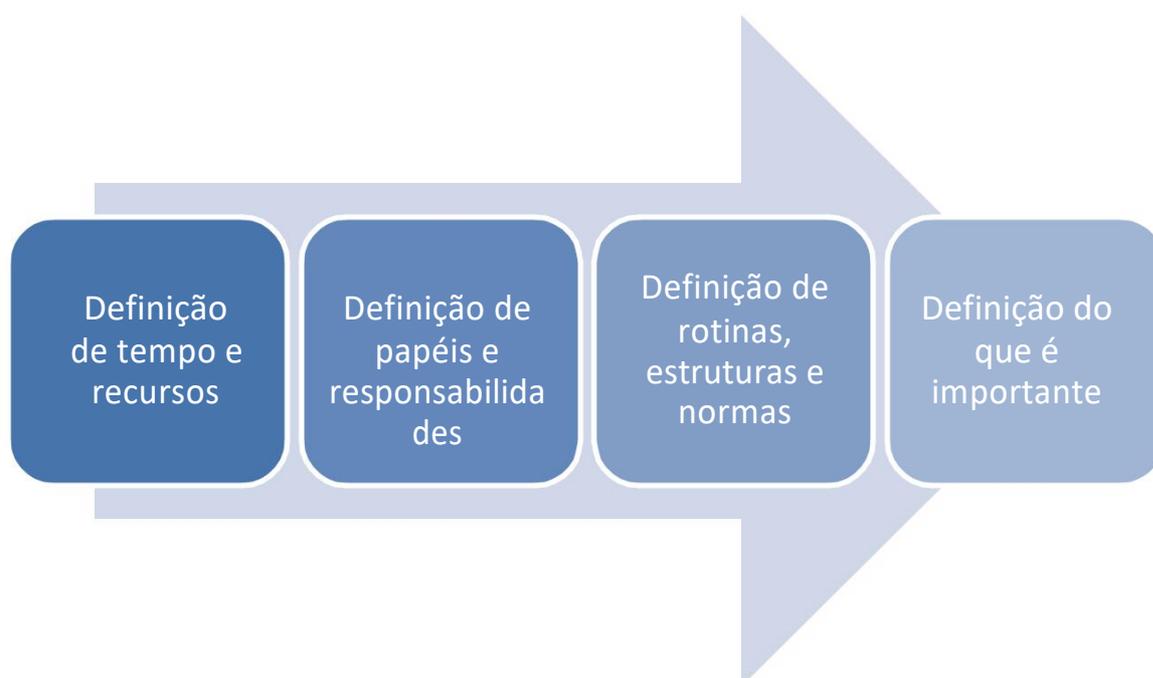
Tópicos A, B e C: Tarefas práticas para prevenir conflitos



Instruções:

Prevenir tipos comuns de conflitos através do cumprimento das seguintes tarefas. Você pode voltar à lista de verificação em outras ocasiões, mas uma dica é decidir quando você vai discutir o respectivo ponto para ter certeza de que isso será feito. É um passo importante para melhorar o clima de trabalho no grupo e para estabelecer as bases para que um grupo que funcione bem possa prosperar. Documente tudo por escrito e mantenha-o um lugar a que todos tenham acesso.

- Definir como o tempo e os recursos devem ser distribuídos dentro do grupo/entre você e o migrante adulto, a fim de evitar conflitos na distribuição.
- Definir como os papéis e responsabilidades devem ser distribuídos, deve ficar claro quem está fazendo o quê e quais responsabilidades estão incluídas em cada papel, a fim de evitar conflitos de papéis.
- Defina quais rotinas, estruturas e padrões se aplicam a você. Deve incluir regras que governem como nos comportamos uns com os outros dentro do grupo/entre você e o adulto migrante, assim como regras que governem como nos tratamos uns aos outros fora do grupo. Chegar a um acordo sobre que tipo de compromisso é esperado dos membros e que estilos de comunicação se aplicam a fim de evitar conflitos estruturais.
- Definir o que é importante para o próprio grupo/o migrante adulto. Escrever metas, propósito e visão para o trabalho. Que abordagem deve servir de orientação? O que é certo ou errado, bom ou mau? Uma visão comum evita conflitos de valores.



4. Avaliação formativa



Discussão em grupo: Discutir a visão do grupo sobre a gestão de conflitos.



Perguntas para o grupo (reflexão individual ou discussão em pares):

- O que você costuma fazer quando há um conflito? Você já falou sobre como lidar com isso? Você tem suas próprias estratégias para a gestão de conflitos?
- Por que é útil ser capaz de lidar com conflitos? É relevante?
- O que você leva consigo como as lições mais importantes aprendidas na gestão de conflitos?

Discussão em grupo: Diferentes estilos de gestão de conflitos



Perguntas para o grupo (reflexão individual ou discussão em pares):

- Você tende a usar um estilo particular de gestão de conflitos?
- Você prefere usar diferentes estilos de gestão de conflitos dependendo da situação e do papel (trabalho, casa ou dependendo de diferentes relacionamentos)?
- Algum dos estilos de gestão de conflitos é mais fácil ou mais difícil? Porquê?

Reflexão:



- Diferentes estilos de gestão de conflitos são adequados para diferentes situações. Praticar e usar os diferentes estilos dá-lhe uma maior capacidade de se ajustar à situação.
- Se você tem a tendência de escolher sempre certos estilos de gerenciamento de conflitos, isso pode limitá-lo em sua vida e em seus relacionamentos.
- Da próxima vez que você estiver envolvido em um conflito, pare e pense se é assim que você quer se sentir, reagir e agir. Você pode refletir ativamente, rever criticamente e, até certo ponto, mudar seus pensamentos, emoções, hábitos, reações automáticas e comportamentos. É possível praticar a autoconsciência e reaprender ações de impulso habituais.
- Mais uma vez, vocês podem pensar se já podem ter tido um conflito no grupo em relação a qualquer um dos tipos mencionados. É importante levar essa reflexão com vocês para poder avançar com conflitos que não foram resolvidos ou para evitar conflitos semelhantes no futuro.

Resumo da escrita:



Trabalhar em pares. Escreva um resumo do que você aprendeu no treinamento em 100 palavras. Leia-o para a outra pessoa e discuta.

- Quais foram as coisas mais importantes?
- Qual era a novidade?
- Que idéias você tem que mudar em sua orientação/ensino, na organização e a nível individual?

Avaliação sumativa

Ferramenta de auto-avaliação



Avaliação quantitativa:

Pergunta 1	
O que é verdade em relação aos conflitos?	
Assine a resposta correta adicionando um símbolo de mais (+) dentro do parêntese.	
<input type="checkbox"/>	Os conflitos são sempre destrutivos e levam ao stress e a doenças mentais.
<input type="checkbox"/>	Conflitos podem ser construtivos quando bem geridos

Pergunta 2	
O que representa o "ABC" no triângulo do conflito?	
Selecione a resposta correta das escolhas abaixo adicionando um símbolo de mais (+) ou menos (-) dentro dos parênteses.	
<input type="checkbox"/>	A = Atitudes B = Estar aberto C = Conflito
<input type="checkbox"/>	A = Animosidade B = Comportamento C = Conflito
<input type="checkbox"/>	A = Atitudes B = Comportamento C = Contradição

Pergunta 3	
Diga pelo menos quatro das etapas da escalada do conflito.	

>
>
>
>
>
>
>
>

Pergunta 4	
Quais são os cinco estilos de resolução comuns?	
Selecione a resposta correta das escolhas abaixo adicionando um símbolo de mais (+) ou menos (-) dentro dos parênteses.	
()	<ul style="list-style-type: none"> • Concorrente • Colaborando • Compromisso • Evitando • Acomodação
()	<ul style="list-style-type: none"> • Compelente • Diplomático • Projetando • Colaborando • Concorrente

Pergunta 5	
O que é verdade em relação à gestão de conflitos de acordo com o modelo ABC se o foco do conflito sobre atitudes?	
Selecione uma ou mais respostas corretas das escolhas abaixo, adicionando um sinal de adição (+) dentro do parêntese.	
[]	Ouçã e tente entender a outra perspectiva
[]	Foco na contradição
[]	Criar uma estrutura clara e uma atmosfera segura para poder discutir o contradição
[]	Peça desculpas em primeiro lugar pelo seu comportamento

Pergunta 6	
Diga sete necessidades humanas que levam à frustração quando não atendidas	

>
>
>
>
>
>
>
>

Pergunta 7

Quais são os tipos comuns de conflitos?

Selecione a resposta correta das escolhas abaixo adicionando um símbolo de mais (+) ou menos

(-) dentro dos parênteses.

<input type="checkbox"/>	Posição, comportamento, distribuição, estrutura
<input type="checkbox"/>	Distribuição, posição, estrutura, comportamento, valores
<input type="checkbox"/>	Valores, distribuição, comportamento

Pergunta 8

Preencher as lacunas no texto dos factores de prevenção de conflitos

Bom _____ onde sentimos empatia e respeito....

Não estime _____ com participantes/adultos migrantes

Aberto _____, estabelecido e claro enquadramento para _____

Certifique- se de que há um diálogo para gerir _____ e conflitos crescentes numa fase inicial

Definir papéis comuns, regras, objetivos e _____

Pergunta 9

O que você faz se explodir em conflitos?

Selecione a resposta correta das escolhas abaixo adicionando um símbolo de mais (+) ou menos

(-) dentro dos parênteses.

<input type="checkbox"/>	Se deixares os teus sentimentos vir, todas as expressões estão bem.
<input type="checkbox"/>	Você explica que está chateado e pede uma pausa
<input type="checkbox"/>	Você mantém os seus sentimentos dentro de si.

Auto-reflexão (avaliação qualitativa)

Responda às perguntas:

- Que conflitos você vivenciou trabalhando com migrantes adultos e como lidaria com eles de forma diferente hoje?
- Como você acha que as diferentes necessidades dos migrantes que não são atendidas, afetam o surgimento de conflitos?
- Que gestão de conflitos acha adequado aplicar e depois trabalhar com migrantes adultos?
- Como você tentou prevenir conflitos ao trabalhar com migrantes adultos e como você poderia melhorar sua estratégia?



Auto-avaliação: O educador e a associação têm uma cultura de colaboração para a resolução de problemas?

Cercar a alternativa que você acha que se encaixa melhor.

1. Resolução de problemas

Quando surgem problemas ou irritações, posso ter a certeza de que podemos chegar a uma boa solução através de um diálogo construtivo.

Não é de toda verdade e	Verdadeiro em parte	Parcialmente verdadeiro	Verdade em grande medida	Totalmente verdade
1	2	3	4	5

2. Respeito

Quando meu aluno/adulto cliente migrante tem comentários e desejos, ele/ela pode contar em ser tratado com respeito e interesse.

Não é de toda verdade e	Verdadeiro em parte	Parcialmente verdadeiro	Verdade em grande medida	Totalmente verdade
1	2	3	4	5

3. Aprendendo

A minha associação caracteriza-se por um desejo de garantir negócios de alta qualidade. Acolhemos com satisfação desacordos e pontos de vista críticos, uma vez que eles podem dar sugestões de melhorias e aprendizagem.

Não é de toda verdade e	Verdadeiro em parte	Parcialmente verdadeiro	Verdade em grande medida	Totalmente verdade
1	2	3	4	5

4. Alojamento

O estudante/ migrante adulto pode confiar que tenho o desejo de ser acomodado se

ele/ela tiver pedidos	e	e	a	especiais devido a diferenças individuais em termos de condições de
	n	s	s	
	e	i	e	
	c	d	e	

vida e personalidade.

Não é de toda verdade e	Verdadeiro em parte	Parcialmente verdadeiro	Verdade em grande medida	Totalmente verdade
1	2	3	4	5

5. Encontro como pessoas

Na reunião com o adulto migrante, nos reunimos e socializamos como iguais, independentemente das diferenças individuais em termos de condições de vida, personalidade e papel.

Não tudo verdade ade	1	Verdadeira medida	2	par a verdade	3	Em parte	4	Fiel a um grande parte	5	Completar bem verdade
----------------------	---	-------------------	---	---------------	---	----------	---	------------------------	---	-----------------------

6. Pergunte primeiro

Eu não faço julgamentos precipitados sobre outros. Se alguém disser algo que pareça estúpido ou estranho, eu primeiro peço o histórico do que tem sido dito.

Não tudo verdade ade	1	Verdadeira medida	2	par a verdade	3	Em parte	4	Fiel a um grande parte	5	Completar bem verdade
----------------------	---	-------------------	---	---------------	---	----------	---	------------------------	---	-----------------------

7. Tolerância

Eu tenho um alto nível de tolerância porque às vezes pessoas marca erros e infracções e, portanto, a migrante adulto pode estar errado e falar de erros sem o risco de sendo da marca como incompetente.

Não verdade adeiro todo s	1	Verdadeira medida âmbito	2	par a verdade	3	Em parte	4	Fiel a um grande âmbito	5	Completar bem verdade
---------------------------	---	--------------------------	---	---------------	---	----------	---	-------------------------	---	-----------------------

8. Vontade de mudar

Estou ansioso para garantir negócios de alta qualidade e me dedicar ao que o nosso mundo precisa. Por isso, tenho uma atitude positiva em relação a uma revalorização e mudança de métodos e prioridades de trabalho.

trabalho.	1	Não é de todo verdadeira	2	Verdadeiro e em parte	3	Parcialmente verdadeiro
-----------	---	--------------------------	---	-----------------------	---	-------------------------

Verdade em grande medida

4

T
o
t
a
l
m
e
n
t
e

v
e
r
d
a
d
e

5

Unidade de aprendizagem 2.1. Imparcialidade

1. Introdução

O objetivo do módulo é afastar-se do comportamento tendencioso de indivíduos que trabalham com imigrantes com baixa escolaridade e agir com base numa abordagem imparcial dentro do indivíduo, grupo e organização. Assim, pretende-se estabelecer uma comunicação saudável com os refugiados, imigrantes e requerentes de asilo nos países de acolhimento e aumentar a qualidade do serviço recebido.

O programa de aprendizagem consiste em 25 horas de formação, com 7,30 horas de auto-aprendizagem, 7,30 horas de aprendizagem orientada e 10 horas de aprendizagem experimental. Contém também ferramentas para avaliação formativa e avaliação sumativa.

2. Tabela sinóptica

Módulo N°2.1.	
Nome do módulo	Igualdade na Área de Aprendizagem - Imparcialidade
Objetivos do módulo	O objectivo desta unidade é sensibilizar as pessoas para os comportamentos tendenciosos dos imigrantes com baixa escolaridade e desenvolver uma compreensão imparcial a este respeito. Assim, visa integrar social e economicamente os refugiados, migrantes e requerentes de asilo no país de acolhimento. países envolvidos no projecto.
Pré-requisitos para a módulo	Os participantes têm um histórico de trabalho com imigrantes adultos e um desejo de aumentar a sua auto-consciencialização neste campo.
Duração	<ul style="list-style-type: none"> - Total de Horas (25 horas) - Horas de Auto-aprendizagem (7 horas e 30 min.) - Horas de Aprendizagem Guiada (7 horas e 30 min.) - Horas de Aprendizagem Experimental (10 horas)

<p>Conteúdo do módulo</p>	<p>O módulo é composto por 5 componentes.</p> <p>1. Teórico (Auto-aprendizagem)</p> <p>O objetivo do módulo teórico é desenvolver conhecimentos sobre a definição dos conceitos de neutralidade, discriminação, objetividade e viés, as causas</p>
	<p>e tipos de comportamento tendencioso, abertura às diferenças e imparcialidade (aplicável a educadores que trabalham com imigrantes adultos).</p> <p>2. Aprendizagem teórica e prática mista (Aprendizagem guiada)</p> <p>Com base nas aprendizagens resultantes da aprendizagem individual, a informação sobre imparcialidade será aumentada com novos métodos e recursos, acompanhados por um guia. Está prevista a aplicação e teste dos conhecimentos adquiridos com um guia. Durante a aprendizagem, será pedido para observar os resultados e encontrar soluções para os problemas.</p> <p>3. Aprendizagem experimental</p> <p>Espera-se que o participante ganhe experiência reforçando o conhecimento e aprendendo sobre imparcialidade com estudos experimentais.</p> <p>4. Avaliação Formativa</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Análise de dados para testar os resultados. ● Feedback para o ensaio ● Feedback para atividades <p>5. Avaliação sumativa</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ensaio ● Questionário
<p>Resultados da aprendizagem</p>	<p>No final deste módulo, o aprendiz será capaz de o fazer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reconhecer que todos os seres humanos são iguais no gozo dos direitos humanos. 2. Abordar de forma imparcial enquanto se trabalha com imigrantes. 3. Perceba que as diferenças são diversidade. 4. Evite palavras, expressões e comportamentos discriminatórios.

<p>Conteúdos de Aprendizagem</p> <p>Aprendendo /Atividades de treinamento</p>	<p>Tópico A. Qual é o conceito de imparcialidade?</p> <p>Objetivo do tema: Descreve o conceito básico de imparcialidade, bem como alguns dos seus princípios fundamentais no contexto do trabalho com migrantes.</p> <p>Atividade A.1. Apresentação teórica sobre a imparcialidade Auto-aprendizagem (2 horas): Ferramentas:</p>
--	---

- Materiais teóricos (secção A.3). Explicação das teorias, definições básicas, dimensões gerais)
- Atribuição para auto-aprendizagem

Atividade A.2. Discussão em Grupo sobre a Imparcialidade Aprendizagem Guiada (1 hora e 30 min.):

Ferramentas:

- Questões para discussão

Atividade A.3. Observando e Communicating com Instituição, Associação de Organização, etc.

Aprendizagem experimental (2 horas e 30 min.):

Ferramentas:

- Guia para a aprendizagem experimental.
- Materiais para auto-aprendizagem:

Integrity and Impartiality, Barbara Herman, The Monist Vol. 66, No. 2, Integrity and Purity in Art and Morals (Abril, 1983), pp. 233-250.

<https://www.jstor.org/stable/27902803>

Para maior exploração do tópico, os alunos são aconselhados a ler:

- Impartiality, T. Jollimore, Stanford Encyclopedia of Philosophy. <https://plato.stanford.edu/entries/impartiality/#:~:text=The%20plausibility%20of%20identifying%20the,every%20person%20is%20equalmente%20i>

Importante.

- Ética e Imparcialidade, John Cottingham, Estudos Filosóficos: An International Journal for Philosophy in the Analytic Tradition Vol. 43, No. 1, Jan. 1983, pp. 83-99.

<https://www.jstor.org/stable/4319575>

- The Possibility of Impartiality, William Lucy, Oxford Journal of Legal Studies, Volume 25, Número 1, Primavera de 2005, pp. 3-31.

<https://academic.oup.com/ojls/article-abstract/25/1/3/1598135?login=false>

Tópico B. Áreas de Imparcialidade

Objetivo do tema: Explica e analisa o conceito de imparcialidade assim como os seus princípios fundamentais no contexto do trabalho com migrantes.

Explica e analisa o que limita a imparcialidade tendo em conta a percepção da cultura alheia/ dando prioridade à cultura alheia/ tendo expectativas sobre a cultura dos migrantes

Atividade B.1. Apresentação teórica sobre Áreas de Imparcialidade Auto-aprendizagem (1 hora e 30 min.):
Ferramentas:

- Materiais teóricos (secção A.3). Explicação das teorias, definições básicas, dimensões gerais

Atividade B.2. Partilhar exemplos e experiências sobre imparcialidade. Aprendizagem guiada (2 horas):
Ferramentas:

- Perguntas para partilhar experiências e exemplos.

Atividade B.3. Drama Criativo - Escreva a sua história
Aprendizagem experimental (2 horas e 30 min.):
Ferramentas:

- Guia para organização da actividade
- Guia para feedback sobre a actividade

Tema C. Problemas nas Práticas de Imparcialidade

Atividade C.1. Apresentação teórica sobre as armadilhas nas práticas de imparcialidade.

C.1. Discriminação

C.1.1. Género

C.1.2. Raça ou Etnia

C.1.3. Religião

C.1.4. Nacionalidade

C.1.5. Idade

C.1.6. Discriminação da Deficiência

C.2. Cultura

Objetivo do tema: Identificar e refletir criticamente sobre como os próprios preconceitos e preconceitos podem afetar o discernimento e o desempenho profissional.

Atividade C.2. Discussão do Filme (O Melhor dos Inimigos).

Aprendizagem guiada (2 horas):

- Ferramentas de

Discussão de Filmes:

- Guia de actividades

Atividade C.3. Estudo de Caso sobre Práticas de Imparcialidade.

Aprendizagem experimental (2 horas e 30 min.):

- Ferrament

as de estudo de

caso:

- Guia de actividades

Tópico D. Como posso ser imparcial?

Objetivo do tema: Selecciona e aplica intencionalmente uma variedade de técnicas a fim de manter a imparcialidade no contato com migrantes.

Reconhece e desafia as barreiras de imparcialidade dentro da organização e da comunidade, e organiza intervenções para apoiar a imparcialidade.

Atividade D.1. Apresentação teórica sobre como podemos ser imparciais. Auto-aprendizagem (1 hora e 30 min.):

- Apresentações teóricas (1 hora e 30 min.)

Ferramentas:

- Guia de auto-aprendizagem (objectivos de auto-aprendizagem, perguntas).
- Materiais teóricos (secção A.3). Explicação das teorias, definições básicas, dimensões gerais.

Atividade D.2. Discussão em grupo sobre exemplos de imparcialidade no local de trabalho

Aprendizagem guiada (2 horas):

- Ferramentas de

Discussão em Grupo (2 horas):

- Guia de actividades

Atividade D.3. Se você fosse o juiz?

Aprendizagem experimental (2 horas e 30 min.):

- Se você fosse o juiz? (2 horas e 30

min.) Ferramentas:

	- Guia de atividades
--	----------------------

Bibliografia	Anexo
---------------------	-------

Aslan, A. (2017). International Migration And Muslim Women (In European Context). *Batman University Refereed Journal of Islamic Sciences Faculdade*, Vol 1/assunto 1, Novembro, 2021,

[7/ULUSLARARASI%20G%20VE%20M%20SI%20MAN%20KADINLAR%20%20%28Avrupa%20Ba%20lam%20nda%29%5b%23335837%5d-337203.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.batmanuniversity.edu.tr/ULUSLARARASI%20G%20VE%20M%20SI%20MAN%20KADINLAR%20%20%28Avrupa%20Ba%20lam%20nda%29%5b%23335837%5d-337203.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Canadian Judicial Council, Ethical Principles for Judges, November, 2021,

https://cjc-ccm.ca/cmslib/general/news_publications/judicialconduct_Principles_en.pdf

Cottingham, J. (1983). Ética e Imparcialidade. *Estudos Filosóficos: An International Journal for Philosophy in the Analytic Tradition*, Vol. 43, No. 1, pp. 83-99.

<https://www.jstor.org/stable/4319575>

Herman, B. (1983). Integrity and Impartiality, *The Monist*, Vol. 66, No. 2, 233-250,

<https://www.jstor.org/stable/27902803>

Jollimore, T. (2021). Imparcialidade. *Stanford Encyclopedia of Philosophy*,

<https://plato.stanford.edu/entries/impartiality/#:~:text=The%20plausibility%20of%20identifying%20the,every%20person%20is%20equally%20important.>

Lane, J. (2022). Imparcialidade. *Journal of Research in Philosophy and History*, Vol. 5, Não. 1, Novembro, 2021,

https://www.researchgate.net/publication/357679024_Impartiality

Lucy, W. (2005). A Possibilidade da Imparcialidade. *Oxford Journal of Legal Studies*, Volume 25, Número 1, pp. 3-31.

<https://academic.oup.com/ojls/article-abstract/25/1/3/1598135?login=false>

StuDocu, Módulo 10 Razão e Imparcialidade como Requirements para Ética, Novembro, 2021,

<https://www.studocu.com/ph/document/batangas-state-university/ethics/lecture-notes-10-reason-and-impartiality-as-requirements-for-ethics/15956176>

3. Material de Aprendizagem e Formação

Visão geral e breve dos conteúdos e do percurso de aprendizagem construído.

No contexto do trabalho com imigrantes adultos, você aprenderá estratégias de neutralidade e ganhará ferramentas concretas para gerenciar a discriminação. O objetivo do módulo teórico é desenvolver conhecimentos sobre a definição dos conceitos de neutralidade, discriminação, objetividade e viés, as causas e tipos de comportamento tendencioso, abertura às diferenças e imparcialidade (aplicável para educadores que trabalham com imigrantes adultos). Todos os tópicos são relevantes e relevantes para o contexto do trabalho com imigrantes adultos e o objetivo é desenvolver os conhecimentos e habilidades para prevenir comportamentos tendenciosos e praticar a objetividade em nossa vida profissional.

3. A. Auto-aprendizagem

A.1) bjectivos

O objetivo deste módulo é desenvolver o conhecimento e as habilidades dos educadores que trabalham com imigrantes adultos para serem imparciais e objetivos no local de trabalho, através do aumento do conhecimento do preconceito em relação aos imigrantes adultos, as causas do comportamento tendencioso e da imparcialidade. O objetivo é fornecer aos educadores ferramentas tangíveis para prevenir comportamentos discriminatórios e aumentar o comportamento imparcial para melhorar o indivíduo, o grupo e a organização.

As definições básicas utilizadas na seção teórica são:

- O que é a imparcialidade, por que é importante?
- Maneiras de gerir o comportamento parcial
- O que é a objetividade?
- A importância da imparcialidade na ética
- O que é a discriminação, quais são as suas causas?
- Como são aplicadas as estratégias de neutralidade quando se trabalha com imigrantes adultos?
- Mais recursos (livros, apresentações de vídeo, revistas, artigos de leitura, assistir a filmes)

A. 2) Ferramenta de auto-avaliação (exemplos)



Questões de avaliação quantitativa:

1. Você aceita incondicionalmente aqueles que vivem no seu país?
-Sim

-Não

2. Gostavas de ser o teu vizinho imigrante? -Sim
-Não

3. O que você pode encontrar na sua vida? -Sim
-Não

4. Está na lista da imparcialidade?

-
-
-
-
-

5. Qual dos seguintes aspectos não é uma das armadilhas na prática no campo da imparcialidade?

- A) Discriminação
- B) Gênero
- C) Religião
- D) Nacionalismo
- E) Mídia

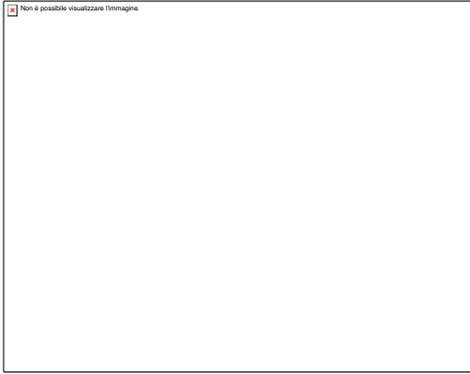
A. 3) Explicação das teorias, definições básicas, dimensões gerais

Tema A - Qual é o conceito de imparcialidade?

Atividade A.1. Apresentação teórica sobre a imparcialidade. Auto-aprendizagem.



A imparcialidade pode ser descrita como o princípio de que as decisões devem ser baseadas em critérios objetivos, e não em preconceitos, preconceitos ou preferir beneficiar uma pessoa em detrimento de outra por motivos impróprios. A imparcialidade é essencial para assegurar que a mensagem seja transmitida na sua totalidade, sem qualquer influência externa.



A definição de imparcialidade não favorece mais um lado ou opinião do que outro. Um exemplo de imparcialidade é a natureza de um juiz em um processo judicial. Tratar todas as partes, rivais, ou disputantes igualmente; não parcial, não tendencioso; justo.

O direito da União Europeia faz referência na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Um direito a uma boa administração:

Todas as pessoas têm direito a que os seus assuntos sejam tratados pelas instituições, órgãos e organismos da União de forma imparcial, justa e num prazo razoável (artigo 41.º).

Do ponto de vista comportamental, quando é definido como um comportamento e atitude humana na dimensão comportamental, não está querendo participar ou participar conscientemente de um evento, como não apoiar ou não ser torcedor de nenhuma equipe de futebol.

De um ponto de vista filosófico, permanecer imparcial é, em última análise, uma escolha ou uma decisão, uma vez que tudo na Terra está inter-relacionado e nós temos uma responsabilidade para com a vida como seres humanos. Portanto, é impossível ser verdadeiramente imparcial.

Do ponto de vista sociológico, a imparcialidade é considerada como consentimento à opinião, comportamento e atividade da maioria, não sendo contra ela, pensando e comportando-se de uma forma que se mantenha dentro das normas.

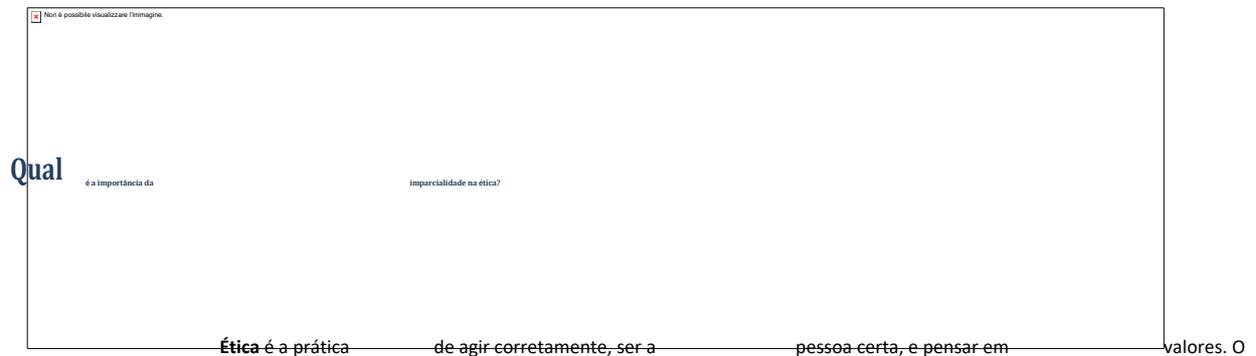
Do ponto de vista do método de investigação científica, estudos como a experimentação e a prova de observação requerem um ponto de vista imparcial devido à natureza da ciência.

No sentido jurídico, imparcialidade refere-se à imparcialidade das pessoas e instituições que atuam como árbitros na celebração do contrato, e principalmente do judiciário. A imparcialidade do judiciário como poder garante e facilita o controle dos outros dois poderes que compõem o Estado, com princípios objetivos.

A imparcialidade política, especialmente em regimes parlamentares, explica o encaminhamento imparcial e a gestão das decisões e ações tomadas sob o guarda-chuva do parlamento pela presidência parlamentar. Além disso, o estado de não fazer quaisquer sugestões ao beligerante

A neutralidade ativa é chamada de "neutralidade ativa".

A.1. Imparcialidade em Vários Aspectos



<p>Método de Pesquisa Científica Embora sejam utilizados de forma intercambiável, a moralidade e a ética podem ser consideradas conceitos diferentes. Enquanto a ética em Estudos como a experimentação e a prova de observação requerem um ponto de vista imparcial, existem argumentos sobre estes conceitos e reivindicações uns sobre os outros. devido à natureza da ciência.</p>	<p>No sentido legal como a qualidade das pessoas da filosofia instituições que atuam como árbitros na celebração do contrato, e principalmente do</p>	<p>Imparcialidade Política cobre principalmente as parlamentares, explica o encaminhamento imparcial e a gestão das decisões e ações do parlamento pela presidência parlamentar.</p>
---	--	---

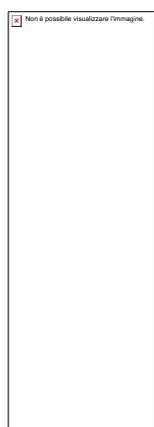
A ética abrange muitos assuntos e debates em diferentes disciplinas. Os debates éticos em curso em muitos campos como antropologia, economia, política, sociologia, direito, criminologia, psicologia, biologia, ecologia formam a base destes campos. Uma vez que a ética é sobre valores universais, ela trata de julgamentos e verdades que podem incluir todas as práticas humanas. A ética, que se baseia em conceitos como

como bom, mau, certo, errado, justiça, crime, valor, virtude, consciência, está dividido em diferentes sub-ramos.

Hoje, há tipos de ética que têm significados diferentes. Em particular, a ética individual, a ética laboral, a ética organizacional e a ética empresarial estão entre as mais conhecidas. Os tipos de ética incluem a ética gerencial e a ética profissional. A ética individual é baseada mais em valores morais.

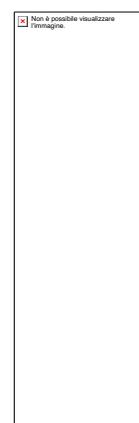
A ética individual lida com as responsabilidades de cada um perante a sociedade.

Há alguns valores éticos que são aceitos por todos no mundo. Os valores éticos podem ser listados como se segue:



- Ser honesto e nunca deixar a verdade
- Para se comportar de forma justa
- Não cobiçar os direitos de outra pessoa
- Ajudar as pessoas necessitadas

- Nunca dizer mentiras
- Não usar a vitimização de outra pessoa
- Ser respeitoso com as pessoas e com a natureza
- Respeitar as pessoas, conhecer os limites pessoais



Também exige imparcialidade com respeito à possibilidade de se violar uma regra moral; isto é, não é moralmente permitido violar uma regra em circunstâncias se seria irracional estar disposto a que todos soubessem que é permitido violar a regra nessas mesmas circunstâncias.

A ideia de que a imparcialidade é uma característica determinante da perspectiva moral levanta questões e dificuldades óbvias em relação às nossas crenças e comportamentos comuns. A maioria de nós vive de maneiras que demonstram uma considerável parcialidade para com parentes, amigos e outros entes queridos, e para com outros com os quais somos afiliados ou associados. A existência de grandes disparidades globais na distribuição da riqueza e no acesso aos recursos pode não parecer condizente com a visão caracteristicamente moderna de que todas as pessoas são, em algum sentido fundamental, iguais do ponto de vista moral. Embora os princípios morais gerais e abstractos que exigem imparcialidade tendam a parecer bastante plausíveis para muitos de nós, as nossas opiniões e práticas mais particulares parecem muitas vezes atribuir-lhe um significado consideravelmente menor.

Não está claro, porém, que as exigências de benevolência imparcial sejam suficientes para esgotar as da moralidade. Tratar uma pessoa de forma apropriada e respeitosa pode exigir certos tipos de respostas emocionais e/ou cognitivas: sensibilidade às suas necessidades e valores, empatia pelo

seu sofrimento e afins. Mas se estas respostas são retratadas como o resultado de traços ou atributos positivos (e não simplesmente como, digamos, o resultado de uma falta de parcialidade ou preconceito), então não é claro que ser meramente imparcial entre as pessoas é suficiente para garantir que se possuirá e exibirá as sensibilidades necessárias. De facto, as caracterizações dos agentes imparciais que procedem de forma negativa

termos (isto é, definindo várias preferências, emoções ou pedaços de informação que ela não possui ou que não a movem) muitas vezes correm o risco de imaginar o agente imparcial como impessoal e até indiferente.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Reflexão

Escreva um resumo de pelo menos 5 frases sobre o que você aprendeu.

-
-
-
-
-

Tema B - Áreas de Imparcialidade

Atividade B.1. Apresentação teórica sobre as áreas da Imparcialidade. Auto-aprendizagem.



Certos requisitos de imparcialidade são básicos. A cobertura jornalística deve ser livre de racismo, sexismo e preconceito contra determinados grupos religiosos, nacionais ou étnicos. Não deve incluir editorialização explícita, nem deve ser moldada por obrigação a certas partes cobertas na história. Estes requisitos básicos de imparcialidade são incontroversos.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

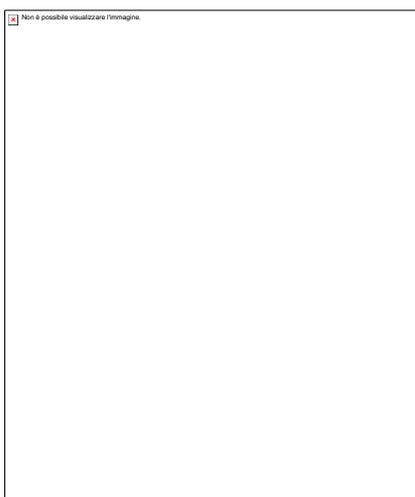
O ser humano, como ser social, interage entre si em todas as suas ações. Essa interação impõe algumas responsabilidades às pessoas em suas atitudes e comportamentos em relação aos outros membros da sociedade. Um dos conceitos utilizados em relação a essas responsabilidades do ser humano é o conceito de imparcialidade. Tanto assim que o conceito de imparcialidade tem sido visto como uma das condições mais importantes para que um indivíduo viva como um indivíduo saudável em sociedade. Como a imparcialidade tem aspectos individuais e sociais, o conceito de imparcialidade deve ser examinado não só individualmente, mas também em termos do seu impacto no campo social, tanto na educação das pessoas como na formação das instituições.

Estas Áreas de Imparcialidade serão abordadas nesta parte:

- Imparcialidade no Judiciário
- Imparcialidade na Sociedade Civil
- Imparcialidade nas Instituições Públicas
- Imparcialidade em termos de Princípios de Ética Profissional
- Imparcialidade Política
- Imparcialidade na linguagem da mídia
- Imparcialidade na Vida Profissional

B.1. Imparcialidade no Judiciário

Enquanto a independência do Judiciário significa a proteção institucional e constitucional dos juízes contra pressões e interferências devido à função social que desempenham, outro princípio importante que acompanha a independência do Judiciário é o princípio da "imparcialidade do Judiciário".



Enquanto a independência se refere à proteção do judiciário contra influências ambientais, a imparcialidade significa que, após a independência, o juiz se livra de preconceitos e tendências ideológicas durante a fase de julgamento interno. O uso imparcial dos poderes judiciais é extremamente

importante para garantir a independência dos juizes. A independência do poder judicial implica a responsabilidade de aplicar a lei de forma imparcial. A imparcialidade judicial é uma componente essencial da justiça.



O princípio da imparcialidade exige que a lei seja aplicada pelos juizes sem preconceitos ou preconceitos pessoais contra os indivíduos. Os juizes devem divulgar a lei de forma uniforme e consistente. Por outras palavras, a imparcialidade do sistema judicial deve ser semelhante à protecção igual da lei. Os juizes devem aplicar a lei de forma igual ou imparcial a todos. Este princípio é violado quando um juiz tem um preconceito ou preconceito pessoal sobre uma parte de uma disputa. Um sentimento de má vontade ou, inversamente, de favoritismo para com uma das partes é inadequado e mostra que um juiz não tem o grau de imparcialidade necessário para decidir um caso de forma justa. Alguns tipos de preconceitos são incompatíveis com a função judicial e inaceitáveis para os juizes. Claramente, o preconceito racial não deve ter nenhum papel no temperamento do julgamento. Na grande maioria dos casos que chegam aos juizes, a raça é uma consideração irrelevante que nada tem a ver com a questão em apreço. O preconceito racial é muitas vezes baseado em estereótipos mal orientados sobre grupos de pessoas. O preconceito racial é humilhante e ofensivo para os indivíduos a quem é dirigido. Rejeita a protecção igualitária da lei e não tem lugar no processo judicial. Da mesma forma, a parcialidade de género e os preconceitos baseados na origem étnica ou religiosa são inadequados para um juiz e devem ser excluídos do processo judicial.

Garantir a independência do poder judiciário é dever e responsabilidade dos Estados. Em primeiro lugar, os princípios básicos relativos à independência do poder judicial devem ser garantidos na Constituição e as regras relativas à sua implementação devem ser reguladas por lei, de forma a não haver margem para hesitações.



B.2. Por que a Imparcialidade Judicial é Importante?

O Caso Dreyfus

O caso Dreyfus; em 1894, o julgamento em que o Capitão Alfred Dreyfus foi injustamente acusado de espionagem e julgado em França, e os acontecimentos que se seguiram.

O Capitão Alfred Dreyfus, um soldado do exército francês, é o protagonista do livro "The Worldly Unforgettable Judgment Delusion". Dreyfus é o filho de uma família rica e é judeu. Durante o período em que o anti-semitismo foi generalizado, o Capitão Alfred Dreyfus foi preso com base no facto de ter enviado alguns documentos militares secretos ao adido militar alemão Von Schwartzkoppen, foi declarado culpado pela imprensa antes do início do julgamento e foi executado sem julgamento por jornais com manchetes racistas.

O Julgamento Dreyfus começou em 1894. O caso baseou-se num documento alegadamente escrito na caligrafia de Dreyfus, que foi encontrado no caixote do lixo do Adido Militar Alemão. Não há outras provas no processo. Dreyfus declarou que a caligrafia no papel não era produto da sua própria mão e, em vez de investigar se este documento pertencia a Dreyfus, foi condenado como resultado do relatório elaborado pela Inteligência Francesa. O arguido Dreyfus e o seu advogado não viram o relatório preparado pelos Serviços Secretos e, com base neste relatório, que não foi apresentado na fase de julgamento, os juízes do tribunal condenaram

unanimemente

Non è possibile visualizzare l'immagine.

ele por traição. Como resultado da decisão, Dreyfus foi destituído do seu posto militar e condenado a prisão perpétua, embora a decisão tenha sido apelada, a condenação não foi anulada. Dreyfus foi levado para a Ilha do Diabo para cumprir a pena de prisão perpétua.

Eventos após o julgamento do Dreyfus

A convicção de Dreyfus, que começou a cumprir pena perpétua, deu início a um grande debate em França naquela época. O debate, que começou sobre a inocência de Dreyfus, transformou-se em um problema nacional e luta com a participação do exército, do parlamento, do governo, da imprensa e dos intelectuais. Os apoiantes de Dreyfus foram bloqueados e punidos. O Major Picquart, que foi nomeado chefe do serviço de inteligência militar dois anos após Dreyfus ter sido condenado pelo tribunal, depois de examinar detalhadamente o arquivo de Dreyfus, revelou que o verdadeiro culpado era outro oficial chamado Easterhazy. Picquart argumentou que o caso Dreyfus deveria ser julgado de novo, mas foi exilado na Tunísia. Como resultado da re-informação do incidente na imprensa, o Estado-Maior General francês teve de apresentar um processo contra Easterhazy, mas Easterhazy foi absolvido num tribunal militar após um julgamento de dois dias.

B.3. Imparcialidade na Sociedade Civil

Non è possibile visualizzare l'immagine.

As organizações não-governamentais são organizações sem fins lucrativos que recrutam seus membros e funcionários voluntariamente e ganham sua renda através de doações e pagamentos de associados. Elas estão fora das instituições públicas e trabalham independentemente, trabalhando com lobby, persuasão e ações alinhadas com objetivos políticos, sociais, culturais, legais e ambientais. Organizações não-governamentais operam sob o nome de câmaras, sindicatos, fundações e associações. Fundações e associações são sociedades jurídicas estabelecidas para desenvolver um serviço útil à sociedade e para ajudar a todos. É de grande importância que as ONGs realizem todos os processos de forma imparcial, transparente e responsável.

No entanto, eles podem exibir comportamentos tendenciosos durante o processo de serviço. Por exemplo, uma ONG que ajudava pacientes com câncer recusou um paciente com câncer sírio porque ela/ele era uma imigrante. Neste caso, não é possível falar sobre o princípio da imparcialidade. No entanto, no âmbito dos direitos humanos, as ONGs devem prestar serviços imparciais e equidistantes.

À luz de que princípios pode ser realizada a imparcialidade nas Organizações Não-

Governamentais? 1- independência / autonomia: Independência/autonomia significa que as

ONGs atuam de forma independente
e livremente no quadro do direito internacional e nacional e não se sentem pressionados por
qualquer visão política ou social, ideia, ideologia.

2- respeito mútuo: O princípio do respeito mútuo, para além do quadro previsto no princípio da igualdade, exige que todos os intervenientes ouçam os pontos de vista uns dos outros, tentem compreendê-los, respeitá-los e considerá-los legítimos. É necessário aceitar que as ONG são partes interessadas iguais nos processos e respeitar o conhecimento, a experiência e a competência que partilham.

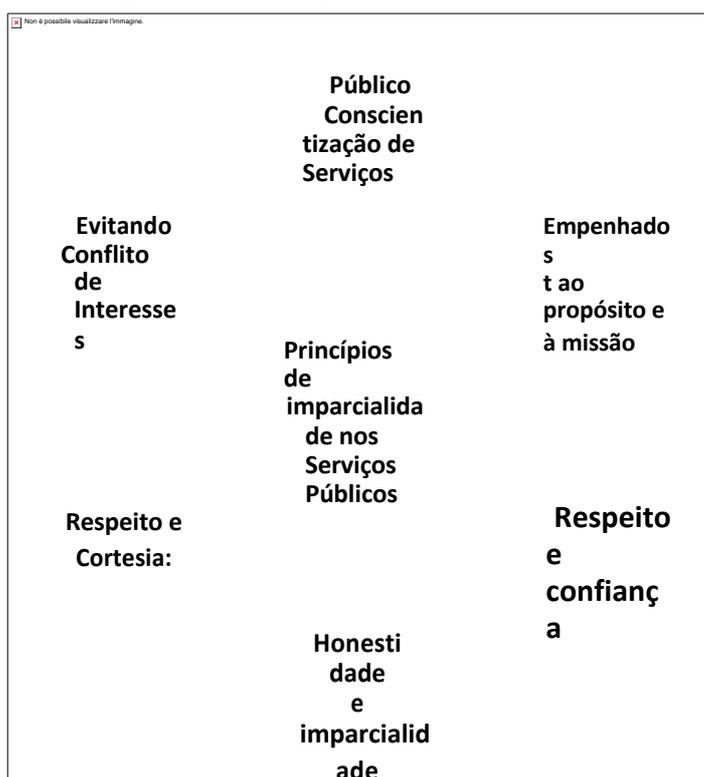
3- igualdade: O princípio da igualdade na sociedade civil significa o reconhecimento da existência de direitos mutuamente iguais. Para que o princípio seja implementado como tal, todas as partes devem reconhecer-se mutuamente como partes interessadas iguais.

4- transparência: O princípio da transparência decorre do direito de acesso à informação por parte de todas as partes interessadas. A existência de informação não é suficiente para garantir a transparência. A informação deve ser adequada ao seu propósito, livremente acessível, oportunamente explicada, precisa e completa.

5- pluralismo: A participação nos processos de decisão deve ser assegurada de acordo com o princípio do pluralismo e assegurada por vários mecanismos. Os processos de participação devem levar em conta todas as diferenças da sociedade, e a participação de organizações não governamentais de todos os estratos sociais, que têm visões diferentes sobre o assunto e têm o potencial de ser, deve ser encorajada e assegurada.

B.4. Imparcialidade nas Instituições Públicas

Os direitos de cada indivíduo são determinados durante o serviço público. O princípio de uma abordagem igual e imparcial para cada indivíduo do sector público é essencial. Caso contrário, ele leva à discriminação e desencadeia tensões sociais. Neste sentido, os prestadores de serviços públicos devem realizar negócios e transações baseadas nos princípios do serviço público. Estes



princípios são:

Conscientização do Serviço Público: Nos serviços públicos, facilitando a vida diária das pessoas, satisfazendo as necessidades da forma mais eficaz, rápida e eficiente, aumentando a qualidade do serviço, aumentando a satisfação das pessoas, tornando os serviços necessários e orientados para os resultados.

Compromisso com o Propósito e a Missão: Funcionários públicos; agir de acordo com o propósito e missão da instituição ou organização para a qual trabalham, agir de acordo com os interesses do país, o bem-estar da comunidade e os ideais de serviço de suas instituições.

Honestidade e Imparcialidade: Em todas as ações e transações de funcionários públicos, de acordo com os princípios de legalidade, justiça, igualdade, imparcialidade e honestidade, não discriminar ou ser tendencioso por razões como linguagem, religião, crença filosófica, pensamento político, raça, gênero no desempenho de suas funções. Não se comportar contra ou restringir os direitos e liberdades fundamentais e impedir a igualdade de oportunidades.

Respeito e confiança: Comportar-se de forma a garantir a confiança na administração pública, evitando comportamentos que prejudiquem o sentido de confiança do público no serviço público, criem suspeitas e prejudiquem o princípio da justiça.

Cortesia e Respeito: Os funcionários públicos devem comportar-se de forma educada e respeitosa para com os outros funcionários e aqueles que beneficiam do serviço, e mostrar a atenção necessária, e se o assunto estiver fora da sua autoridade, dirija-os para a unidade ou autoridade relevante.

Evitando Conflitos de Interesses: Funcionários públicos; ter cuidado com todo tipo de benefícios que afetam ou parecem afetar o desempenho imparcial e objetivo de suas funções e que são fornecidos a si mesmos, seus parentes, amigos ou pessoas ou organizações com quem têm relações; ter cuidado com suas obrigações financeiras ou outras e interesses pessoais similares, e tomar as medidas necessárias para evitar conflitos de interesses.

B.5. Imparcialidade em termos de Princípios de Ética Profissional

Valores e regras morais servem de guia na formação do comportamento ético. Os valores éticos são a vida e as possibilidades de ação da pessoa. A pessoa que percebe tais possibilidades torna-se uma "pessoa valiosa" ou "pessoa ética". Valores éticos; eles estão hierarquicamente ordenados na forma de regras de ouro e regras básicas, valores universais, valores elevados, valores locais, normas profissionais ou ética profissional. Os valores universais podem ser contados como a santidade da vida, respeito pelas pessoas, honestidade, justiça, igualdade, liberdade, cumprimento da palavra, confidencialidade, lealdade, direitos de propriedade, privacidade, bem-estar público, etc. Além disso, foram desenvolvidos sub-valores destes valores.

**Valores decorrentes de
normas profissionais e
regras éticas
profissionais**

**Os Valores Locais são um conjunto de
valores decorrentes de diferenças sociais
que não entram em conflito com os direitos
humanos fundamentais.**

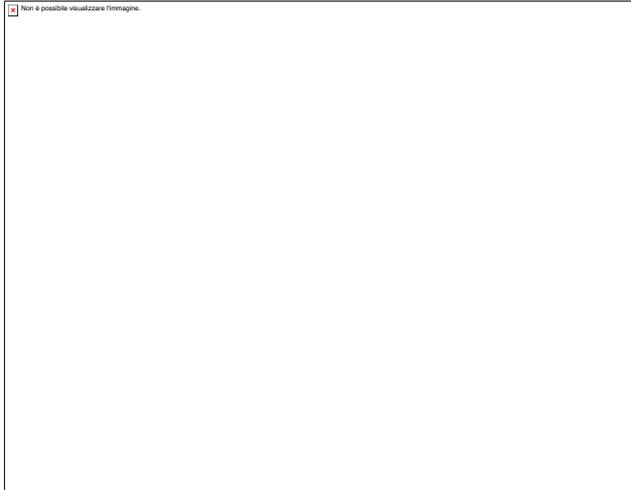
**Básico
Universal
Valores
Humanos**

A imparcialidade como princípio profissional, visa prestar serviços a toda a humanidade de forma imparcial, sem preconceitos e igualitária, de forma a não servir interesses e propósitos pessoais ou grupais ou os nossos preconceitos, no quadro do respeito pelos direitos humanos fundamentais. A profissão espera que os seus executantes cumpram este princípio.

B.5. Imparcialidade Política

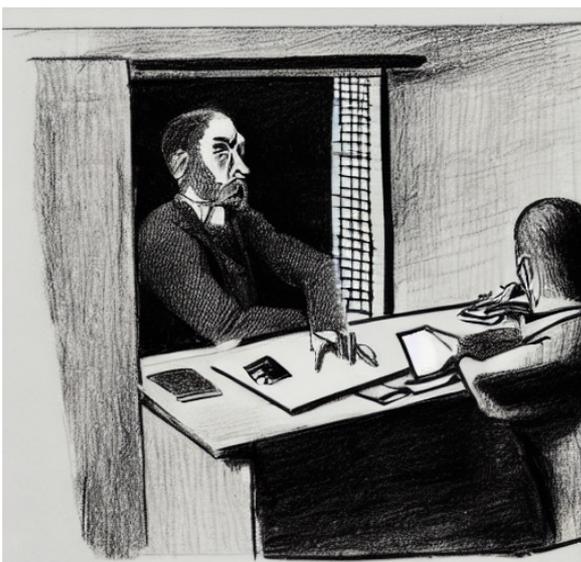
A imparcialidade na arena política exige a ausência de classes sociais ou limites de casta legalmente aplicados e a ausência de discriminação decorrente de uma parte inalienável da própria identidade. Por exemplo, gênero, gênero, raça, idade, orientação sexual, origem, casta ou classe, renda ou propriedade, língua, religião, convicção, opinião, saúde ou deficiência não podem ser motivos de desigualdade de tratamento perante a lei e não devem ser injustamente reduzidas as oportunidades. Nos regimes parlamentares responsáveis por assegurar esta situação, a imparcialidade política é assegurada pelo encaminhamento imparcial e pela gestão das decisões tomadas e executadas sob a égide do parlamento pela presidência parlamentar. Além disso, o estado de não fazer sugestões aos Estados beligerantes em matéria de política externa, de actividades de mediação e, ao mesmo tempo, de protecção dos próprios interesses do país, é chamado de "imparcialidade activa". De vez em quando, pode ser difícil para os Estados levar a cabo políticas completamente imparciais. Neste ponto, organizações internacionais como a ONU, a UE e vários Estados de tratados internacionais deveriam ser forçados a cumprir suas obrigações de imparcialidade.

B.6. Imparcialidade na linguagem da mídia



O viés da mídia é o viés dos jornalistas e produtores de notícias dentro da mídia de massa na seleção de muitos eventos e histórias que são relatados e como eles são cobertos. O termo "enviesamento dos meios de comunicação" implica um enviesamento generalizado ou generalizado que contraria os padrões do jornalismo, e não a perspectiva de um jornalista ou artigo individual. A direção e o grau de viés da mídia em vários países é amplamente contestada. As limitações práticas à imparcialidade da mídia incluem a incapacidade dos jornalistas de relatar todas as histórias e fatos disponíveis, e a exigência de que os fatos selecionados sejam vinculados a uma narrativa coerente. Toda organização jornalística e toda notícia deve tentar ser imparcial. Porque os meios de comunicação e as fontes jornalísticas de que não temos uma compreensão imparcial podem desencadear comportamentos socialmente preconceituosos e hostis para com os diferentes.

B.7. Imparcialidade na Vida Profissional



A discriminação pode ocorrer tanto entre empregadores e empregados como entre empregados na vida profissional. O facto de as empresas serem incompatíveis com as qualificações do emprego no recrutamento e selecção dos trabalhadores, ou de serem impostas certas restrições aos candidatos a emprego, ou de as características desejadas não serem claramente exigidas nesse posto de trabalho, demonstra que a discriminação tem sido aplicada desde o início da vida empresarial. De acordo com a OIT (2003; 2007), uma vez que cria uma discriminação significativa no recrutamento e selecção de trabalhadores.

situação de desigualdade entre indivíduos, o exemplo mais óbvio de discriminação é quando os indivíduos procuram outras características que não as condições básicas exigidas pelas 189

qualificações do trabalho.

Como tipos de discriminação, discriminação baseada na religião e origem étnica, que é mais comum na vida empresarial, discriminação baseada na idade, discriminação baseada no sexo, e discriminação

com base na deficiência são classificados e examinados. Neste sentido, garantir a imparcialidade em todas as fases da vida empresarial é de grande importância. O reconhecimento da imparcialidade significa inevitavelmente a eliminação da discriminação em todas as suas formas. A proteção contra a discriminação e a imparcialidade é um direito universal e fundamental. A imparcialidade, como princípio fundamental do direito, tem um campo de aplicação na vida profissional, bem como em todas as áreas da vida social. Ela se encarna sob a forma de igualdade de tratamento para aqueles que se encontram em situação de igualdade na vida empresarial.

B.8. Como você pode gerenciar questões de imparcialidade na vida profissional como gerente ou como colega?

Entenda cada lado

Antes de tentar resolver o problema, você precisa entender corretamente de onde cada parte está vindo e quais são as suas principais preocupações. Fale com cada indivíduo envolvido separadamente antes de reuni-los e permita que eles falem abertamente, mesmo que estejam criticando outras pessoas.

Identificar a causa

Pode ser um choque de personalidade ou alguém pode ter deixado cair a bola, mas de qualquer forma é importante chegar ao âmago da questão. Não se trata apenas de determinar o que aconteceu, mas de compreender que elemento disto foi perturbador para cada parte. Por exemplo, pode ser que a parte A tenha sido deixada de fora de um e-mail pela parte B. Isto levou a que um projeto faltasse um prazo, mas A se sente chateado porque se sente subvalorizado quando na verdade provavelmente foi apenas um erro honesto.

Evite ser antagonista

É fácil ficar frustrado quando você sente que as pessoas não estão sendo completamente honestas ou realmente abordando a questão que você lhes fez, mas ser antagonista só vai fazê-las se sentirem vitimizadas. Concentre-se em chegar ao âmago do que as perturbou ou do que elas sentem que foi feito de forma incorreta. Também pode ser uma boa idéia ter suas idéias sobre o que deveria ter sido feito, em vez do que aconteceu.

Não tente consertar o passado

Se você sugerir o que deveria ter acontecido, isso pode facilmente levá-lo ao lado de uma das partes, mesmo que você não tenha a intenção. Em vez disso, você deve se concentrar no que pode ser feito no futuro para evitar que situações semelhantes aconteçam novamente. Isto é especialmente importante se você estiver lidando com dois membros da mesma equipe, pois qualquer fricção contínua pode colocar em risco a moral e a produtividade.

Evite atribuir culpas

Quando você reúne as duas partes, pode ser fácil cair numa armadilha de tentar fazer com que todos se desculpem ou reconheçam o seu papel na situação. No entanto, isto pode ser

inflamatório e levar a um conflito ainda maior. Em vez disso, faça com que cada funcionário expresse suas preocupações sobre a situação e se concentre em evitar situações semelhantes no futuro.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Reflexão

Escreva um resumo de pelo menos 5 frases sobre você aprendeu nesta edição.

-

-

-

-

Tema C - Armadilhas nas Práticas de Imparcialidade

Atividade C.1. Apresentação teórica sobre as armadilhas nas práticas de imparcialidade. Auto-aprendizagem.

As armadilhas nos esperam enquanto alcançamos um comportamento imparcial. São a discriminação (gênero, etnia, religião, ideologia, idade), cultura.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

O cérebro humano naturalmente coloca as coisas em categorias para dar sentido ao mundo. Crianças muito pequenas aprendem rapidamente a diferença entre meninos e meninas, por exemplo. Mas os valores que colocamos em diferentes categorias são aprendidos - dos nossos pais, dos nossos pares e das observações que fazemos sobre como o mundo funciona. Muitas vezes, a discriminação resulta de medo e mal-entendidos. A discriminação pode ser prejudicial mesmo que você não tenha sido alvo de atos evidentes de preconceito.

C.1. Discriminação

A discriminação é um conceito importante definido como a expressão de preconceito no

comportamento. É um comportamento específico que envolve agir de forma diferente em relação aos membros de um grupo do que em relação aos membros de outro grupo. É um ato de aceitação ou rejeição de outras pessoas simplesmente por causa de

a sua pertença a um determinado grupo. A discriminação, que consiste unicamente em julgamentos injustos baseados na pertença a um grupo de outras pessoas, está frequentemente associada a preconceitos (relacionados com a raça, ascendência, ou outros grupos).

A discriminação e o preconceito podem ser explicados, em certa medida, pelas condições sócio-econômicas historicamente desenvolvidas das relações sociais intergrupais e pelos processos psicodinâmicos que podem resultar em competição. uma atitude tendenciosa (a tendência de agir favoravelmente ou desfavoravelmente em relação a um determinado grupo).

Discriminação (tratamento separado/discriminação) é um comportamento. Discriminação é manter um grupo externo a uma distância que torna impossível abordar um grupo interno e institucionalizá-lo de forma mais ou menos formal. Os membros de um grupo podem colocar diferentes grupos a diferentes distâncias sociais. Alguns grupos são considerados "parentes próximos por casamento". Outros nem sequer são considerados "amigos íntimos" ou "vizinhos" e são mantidos à distância de "trabalhar no meu país". Outros são vistos ainda mais distantes e nem sequer são aceitos no país. Um dos exemplos mais importantes disso é o fato de que negros e chineses não eram permitidos em restaurantes nos EUA na década de 1930. A razão para este tratamento diferente é o preconceito racista e discriminatório contra os habitantes do Extremo Oriente.

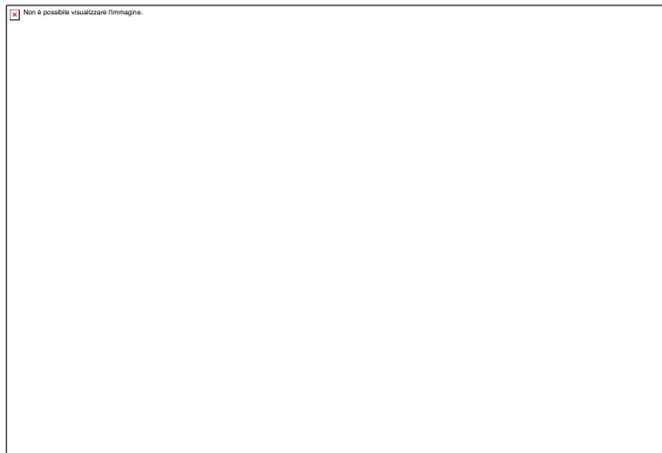
Isto, como Allport aponta, é uma espécie de *negação de direitos* criados pelo preconceito. Por esta razão, o preconceito e a discriminação envolvem um processo perigoso que pode levar à violação dos direitos humanos e ao genocídio. Por um lado, o preconceito, o estereótipo e a discriminação podem fazer com que o grupo exposto se sinta "derrotado por toda parte", "condenado a perder", e baixar o nível de expectativa. O conceito de "o efeito da crença na probabilidade de sucesso", que é um dos pressupostos básicos dos teóricos do locus of control, é muito importante neste ponto; os esforços dos indivíduos para alcançar o sucesso dependem, em grande parte, das suas estimativas das suas hipóteses de sucesso. A este respeito, os grupos que são alvo de discriminação podem ter a tendência de "não tentar" em qualquer assunto e de permanecer no seu próprio canto, procurando desculpas pessoais.

A situação negativa causada pela discriminação em grupos-alvo ou indivíduos não se limita à "retirada" e à "intimidação". Ao mesmo tempo, ela causa mais danos psicológicos.

De acordo com mais de 90% dos especialistas, isso cria consequências prejudiciais para os membros do grupo que são discriminados. A contradição entre os princípios da discriminação e da igualdade democrática cria tensão; um sentimento de inferioridade e de não ser desejado ocorre nos membros deste grupo; a submissão, o medo de ser abatido, a tendência para a retirada e a agressão aparecem, e a percepção da realidade deteriora-se. Além disso, os membros do grupo discriminante também têm distúrbios de saúde mental. Quando começam a pensar que estão fazendo injustiça ao grupo que excluem, experimentam intensos conflitos internos e sentimentos de culpa.

C.1.1. Gênero

O sexismo é uma forma de discriminação baseada no sexo ou gênero de uma pessoa. Tem estado ligado a estereótipos e papéis de gênero e pode incluir a crença de que um sexo ou gênero é intrinsecamente superior a outro. O sexismo extremo pode fomentar o assédio sexual, o estupro e outras formas de violência sexual. A discriminação de gênero pode abranger o sexismo, e é discriminação contra pessoas com base em sua identidade de gênero ou em suas diferenças de gênero ou sexo. A discriminação de gênero é especialmente



definido em termos de desigualdade no local de trabalho. Pode surgir a partir de costumes e normas sociais ou culturais. Podemos dividir a discriminação com base no gênero em duas:

Discriminação de gênero: É a discriminação, a privação e as restrições feitas com base no gênero que impedem as pessoas de serem reconhecidas, usadas e beneficiadas das suas liberdades básicas nos campos político, económico, social e cultural, dependendo dos seus papéis como feminilidade e masculinidade.

Discriminação baseada na Orientação Sexual e Identidade de Gênero: Indivíduos com orientações sexuais diferentes da heterossexualidade estão sujeitos a violações dos direitos humanos básicos, especialmente o seu direito à vida. Esta discriminação é uma violação dos direitos humanos, desde ver a homossexualidade como uma "doença" e, portanto, tentar ser "curada" até assassinatos de trans e homossexuais.

C.1.2. Raça ou Etnia

Etnocentrismo; é a tendência a ver a própria cultura, religião e grupo étnico superior, enquanto despreza e humilha grupos externos. Uma característica do comportamento etnocêntrico é que a rejeição de grupos externos é de natureza geral. A pessoa etnocêntrica tende a ver o grupo do qual não faz parte negativamente e avalia as pessoas primeiro de acordo com os grupos dos quais fazem parte. Outra característica da pessoa etnocêntrica é que ela muda a definição do outgrupo, dependendo do contexto da discussão. Dependendo da situação, os grupos externos podem ser irreligiosos, comunistas, negros ou qualquer grupo religioso (Alkan, 1983:109).

O racismo é uma extensão da atitude etnocêntrica. O racismo é geralmente definido como "o de uma pessoa".

crença de que alguma outra raça é inferior a ele ou ela". A palavra raça tem sido usada há muito tempo para se referir a grupos étnicos ou culturais, embora na realidade ela se refira a diferenças entre grupos de pessoas. Afirma-se que tal uso é o resultado da mistura, que grupos raciais se

referem a laços hereditários, e grupos étnicos a laços sociais e culturais (Harlak, 2000:34).

A discriminação racial ocorre quando os empregados são tratados de forma diferente dos outros empregados devido a características inalteráveis, tais como características físicas atribuídas à sua raça. Por exemplo, qualquer ato proíbe a discriminação contra um indivíduo asiático por causa de características físicas, tais como características faciais ou altura. A discriminação de cor ocorre quando as pessoas são tratadas de maneira diferente das outras devido à pigmentação da pele. A discriminação de cor pode ocorrer dentro do mesmo grupo étnico.

C.1.3. Religião



A discriminação religiosa é valorizar ou tratar as pessoas ou grupos de maneira diferente por causa do que fazem ou não acreditam ou por causa dos seus sentimentos em relação a uma determinada religião. Por exemplo, a população judaica da Alemanha, e de facto uma grande parte da Europa, foi sujeita a discriminação sob o comando de Adolf Hitler e do seu partido nazi entre 1933 e 1945. Eles foram forçados

para viver em guetos, usar uma estrela identificadora de David em suas roupas, e enviados para campos de concentração e morte na Alemanha rural e na Polônia, onde deveriam ser torturados e mortos, tudo por causa de sua religião judaica. Muitas leis (mais proeminentemente as leis de Nuremberga de 1935) separavam as da fé judaica como supostamente inferiores à população cristã.

C.1.4. Nacionalidade

A discriminação com base na nacionalidade é geralmente incluída nas leis trabalhistas (veja a seção acima para discriminação no emprego especificamente). Por vezes é referida como estando ligada à discriminação racial, embora possa ser separada. Pode variar desde leis que deixam de recusar a contratação com base na nacionalidade, fazendo perguntas sobre a origem, até proibições de despedimento, reforma forçada, compensação e pagamento, etc., com base na nacionalidade. A discriminação com base na nacionalidade pode se mostrar como um "nível de aceitação" em um esporte ou equipe de trabalho em relação a novos membros da equipe e funcionários que diferem da nacionalidade da maioria dos membros da equipe.

Minorias e Discriminação: São todos os comportamentos discriminatórios enfrentados por grupos que têm uma identidade religiosa, étnica ou linguística diferente, que querem preservar essa identidade, que são em menor número do que outros grupos da sociedade e que não estão numa posição dominante, nos negócios e na vida social.

C.1.5. Idade

As pessoas podem encontrar comportamentos discriminatórios na vida empresarial, nas relações interpessoais ou enquanto recebem serviços apenas por causa da sua idade. Por exemplo, algumas pessoas podem não ser aceitas para um emprego por serem "velhas", enquanto outras podem estar sujeitas a comportamentos humilhantes em seu ambiente porque são vistas como

"jovens".

C.1.6. Discriminação da Deficiência

Com base nos julgamentos das pessoas com deficiência de que elas estão "necessitadas de ajuda" ou "incapazes", a pessoa com deficiência tem sido percebida com sentimentos de piedade e compaixão ao longo da história. É a discriminação da deficiência que se desenvolve com base nestes estereótipos e torna difícil às pessoas com deficiência beneficiarem dos seus direitos, tais como educação, viagens, emprego e participação na vida comunitária.

C.2. Cultura



A cultura, com os seus elementos materiais e espirituais, é o que nos mantém unidos como sociedade. Eles nos proporcionam uma valiosa identidade comunitária, nos mantêm unidos e formam as redes sociais que nos unem. Portanto, a cultura é um conceito muito importante do ponto de vista sociológico.

C.2.1. Características da Cultura

A cultura é um sistema de regras. A cultura consiste em regras e comportamentos ideais adotados pela sociedade. Regras escritas e não escritas que determinam a vida das pessoas na sociedade garantem a integridade e a continuidade da cultura. Porque, graças às regras, a acumulação cultural é proporcionada e transferida para as novas gerações. As pessoas trabalham através de regras e criam elementos culturais.

A cultura é integrativa. Todos os elementos que compõem a cultura têm a característica de formar um sistema harmonioso e integrado. A menos que se consiga a integração cultural, ocorrem lacunas significativas nos campos sociocultural e econômico da sociedade, e podem ocorrer conflitos entre as pessoas.

A cultura é específica para a sociedade. Toda sociedade, seja desenvolvida ou subdesenvolvida ou subdesenvolvida, tem a sua própria cultura. As sociedades primitivas podem não ter todos os elementos da cultura; mas nas sociedades que existem, todos esses elementos são completos e deve haver harmonia e equilíbrio entre eles para que funcionem plenamente uns com os outros. O excesso ou a inadequação manifestada em alguns deles pode prejudicar outros. Isto causa choques e lacunas na sociedade. Neste sentido, a cultura é a expressão de um todo harmonioso e equilibrado. Esta integridade equilibrada dá saúde à sociedade, serve à integração e felicidade da

pessoa com a sociedade.

A cultura é universal. Comportamentos e entendimentos que todas as nações vivem e se preocupam como um valor comum da cultura universal. Por exemplo, as regras de trânsito são as mesmas em todos os países. Campos como direitos humanos, educação, leis, esportes, arte, literatura, música são os valores comuns de todas as nações.

A cultura não pode ser criticada. Como a cultura se desenvolve dependendo da vontade e da preferência de uma nação, ela está fechada à crítica. Não seria correto considerar a cultura de uma nação como certa e a de outra como errada. A cultura de cada nação é correta e apropriada à sua própria maneira.

A cultura está aberta à mudança. Ao longo da história, as sociedades têm sido influenciadas pelas culturas umas das outras. Esta influência ocorre através de canais como a proximidade geográfica, migração, guerra, comércio, turismo e a cultura de nações geralmente fortes afeta outras nações. Hoje, a cultura americana e europeia tornou-se difundida em muitos países do mundo. Isso ocorre porque essas sociedades são econômica e politicamente fortes.

C.2.2. Quais são os Fatores que Afetam a Comunicação Intercultural?

Taylor (1994) define competência intercultural como ter conhecimentos culturais e habilidades comportamentais para que uma pessoa possa entender e interagir com uma cultura diferente ou com um estrangeiro de uma cultura diferente.

As nossas características culturais são a nossa riqueza. Ajuda-nos a ver a vida de outros ângulos. Assim, as diferenças culturais permitem-nos ver a vida a partir de uma perspectiva mais ampla. A inculturação é a criação de uma nova cultura que não existe através do encontro de pessoas da subcultura da sociedade ou de diferentes culturas. Desta forma, uma nova cultura é alcançada. A aculturação ocorre através da interação de duas culturas diferentes.

Sensibilidade intercultural; significa ser sensível às diferenças culturais e às perspectivas das pessoas de culturas diferentes.

Conflitos culturais; Resultados de diferenças nas normas e valores de comportamento de pessoas de culturas diferentes. Cada pessoa se comporta de acordo com os valores e normas de sua própria cultura. Isto pode causar estranhamento e conflito dentro da cultura dominante.



Os hábitos das pessoas em diferentes culturas podem ser diferentes nos seus estilos de vida. Se os resumirmos em alguns itens;

- Os hábitos das pessoas em diferentes culturas diferem em paralelo com a sociedade em que cresceram. Tal como tomar o pequeno-almoço logo pela manhã.
- Como todas as sociedades têm diferentes características distintivas, tais como língua, religião e raça, as suas culturas também são diferentes.
- Um dos elementos mais importantes na determinação da cultura de uma sociedade é a religião. A religião tem lançado luz sobre as culturas das sociedades durante séculos. As religiões têm e não têm determinado essas culturas.
- Tradições e costumes das pessoas levaram à formação de diferentes culturas. Tradições do passado para o presente são diferentes para cada sociedade.

Outra diferença são as diferenças nas roupas tradicionais. Como exemplo, o traje tradicional da Escócia é o kilt. Os homens também usam isto. Mas em muitos países não é bem-vindo para os homens o uso de saias.

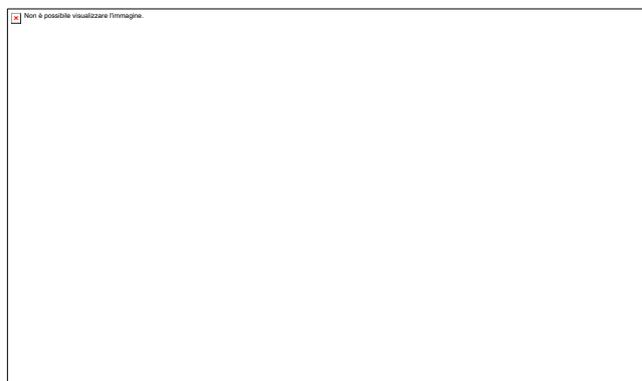
Diferenças religiosas: É uma das maiores diferenças na formação de uma cultura. As crenças têm um papel na formação das culturas. As coisas são e não são diferentes nas religiões. Em outras palavras, as crenças são diferentes.

Tradições e costumes: As tradições e os costumes de todas as pessoas podem ser diferentes. Mesmo as pessoas que vivem no mesmo país têm costumes e tradições de base regional. Esta é uma diferença cultural em si mesma.

Hábitos alimentares: Como alguns países têm culturas tradicionais de comer e beber, este hábito também pode ser mostrado como uma causa de diferença cultural.

Lugares vivos: Pode-se dizer que há hábitos culturais diferentes nos locais onde as pessoas vivem. Há diferenças no modo de vida de uma pessoa que vive numa zona rural e de uma pessoa que vive numa cidade.

C.2.3. Discriminação Política e Multiculturalismo



Discriminação é o nome da atitude cultural/política que transforma qualquer relação de diferença ou alteridade em uma relação de poder, uma questão de hierarquia. Como tal, visa eliminar a

diferença e criar um exemplo, mas como isso é impossível, pode ignorar o diferente ou a

outro. Estas condições podem tomar a forma de inclusão forçando o imigrante a adoptar a cultura dominante existente, ou silenciando e excluindo completamente, sendo ambas discriminatórias.

Uma parte muito pequena e privilegiada dos imigrantes é capaz de estabelecer um sistema para si própria nos países para onde vão e conseguir a integração. No entanto, como a maioria dos restantes são grupos com baixa escolaridade e rendimentos, a pobreza extrema e a exclusão podem ameaçar arrastá-los de tempos a tempos para movimentos desproporcionados e descontrolados. O multiculturalismo não deve ser adaptar pela força a cultura dominante ou excluí-la através da aplicação de políticas discriminatórias. O primeiro tenta alcançar o objetivo incluindo os elementos estrangeiros/externos e fazendo-os parecerem eles mesmos, e o segundo, livrando-se de todos os elementos estrangeiros/externos e limpando-os.

Como resultado, a coexistência e o multiculturalismo (um pré-requisito para todos os tipos de sociedades e comunidades) só são possíveis com a aceitação de uma diferença não hierárquica que não dá origem a relações de dominação.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Sumário

Escreva um resumo de pelo menos 5 frases sobre os problemas que aprendeu.

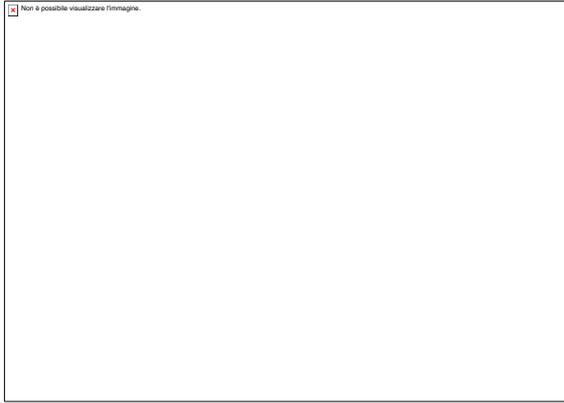
-
-
-
-

Tópico D- Como posso ser imparcial?

Atividade D.1. Apresentação teórica sobre como podemos ser imparciais.

A imparcialidade parece ser requerida principalmente no contexto de papéis específicos - como quando uma pessoa está atuando como juiz, árbitro, jornalista ou representante de alguma instituição pública; ou, talvez, quando estamos avaliando e selecionando regras morais de

primeira ordem.



Deve-se mostrar imparcialidade em todas as negociações com os colegas, parceiros e membros do público. Isto é conseguido sendo sem preconceitos, justo e objetivo. Considerando os diferentes lados de uma situação e assegurando que cada lado tenha a mesma consideração. Não favorecer uma pessoa ou grupo em detrimento de outra, reconhecendo que a discriminação aumenta os sentimentos de injustiça e torna o nosso trabalho mais difícil de fazer. Não permitir que sentimentos, crenças ou opiniões pessoais influenciem de forma injusta nossas ações em qualquer situação.

Avaliar cada situação com base em seus próprios méritos, assegurando que o comportamento seja justo e consistente nas ações.

Comportamentos:

- Levar em conta as necessidades e exigências individuais em todas as ações
- Compreender que tratar todos com justiça não significa que todos sejam tratados da mesma maneira.
- Sempre dando às pessoas uma oportunidade igual de expressarem as suas opiniões
- Comunicar com todos, assegurando que a mensagem mais relevante seja fornecida a todos
- Valorizar os pontos de vista e opiniões de todos, ouvindo activamente para compreender a sua perspectiva
- Tomar decisões justas e objetivas utilizando as melhores evidências disponíveis
- Permitir que todos tenham igual acesso a serviços e informações, quando apropriado

D.1. Formas de ser imparcial

Através da discussão da Relação entre Interesses Pessoais e Decisões

Ao pensar em imparcialidade, os membros terão que se perguntar se existe um conflito entre seus conselhos ou decisões e seus próprios interesses pessoais. Um bom teste é imaginar um observador justo e conhecedor: Essa pessoa tem alguma razão para suspeitar que a sua objectividade possa ter sido comprometida? Se sim, será necessário agir para corrigi-la.

Ao discutir a relação entre os interesses de uma afiliação institucional ou de identidade e as decisões tomadas

As ameaças à imparcialidade de um membro podem incluir pedir-lhe que aja de forma contrária às regras, a outros requisitos profissionais ou mesmo às suas obrigações nos termos da lei. Os membros diretamente empregados por uma organização podem enfrentar uma pressão especial para conduzir seu trabalho no negócio

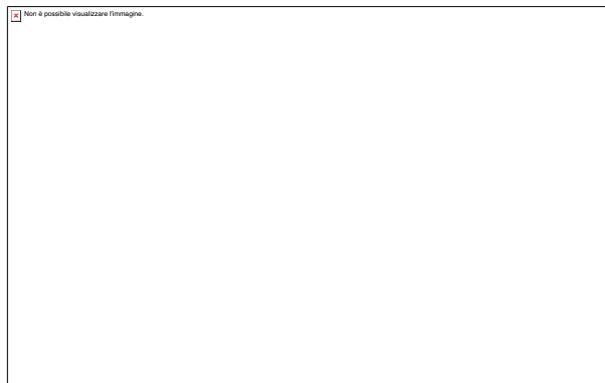
interesses dessa organização e deve estar vigilante para evitar enganar reguladores, conselhos ou outros usuários.

Através da abertura do tomador de decisão a si próprio para discussão

Ao avaliar o potencial de parcialidade, as partes devem estar cientes de que existem muitas formas de parcialidade, incluindo a parcialidade ética e técnica. Alguns exemplos de parcialidade podem incluir situações em que uma metodologia técnica é escolhida porque o Membro está familiarizado com ela, mesmo que outras sejam mais apropriadas (isto não significa que usar a técnica que pode ser implementada rapidamente é necessariamente errado; para ser claro sobre a lógica da abordagem que escolheram) ou mesmo se tal desafio for apropriado quando um Membro está relutante em desafiar o trabalho de um colega que também é um amigo. Por exemplo, se um serviço deve ser prestado em um campo ou o recrutamento é o tópico, mesmo que todas as qualificações estejam disponíveis, o empregador ou o prestador de serviços pode agir parcialmente. Ele/ela pode fornecer o trabalho ou serviço ao seu próprio grupo.

Os membros podem reduzir o risco de agir de forma tendenciosa, estando conscientes do potencial de tendenciosidade e tendo isso em conta para garantir que estão a agir de forma imparcial ao tomar decisões ou dar conselhos. Estar aberto ao desafio apropriado dos outros e estar disposto a mudar ou adaptar a sua abordagem pode ajudar a reduzir o risco de parcialidade porque é possível ter uma parcialidade e nem sequer estar consciente dela.

Garantindo a Imparcialidade através de Formas Legais:



A fim de garantir a imparcialidade, é necessário trabalhar em vários campos. O mais importante deles é o uso de direitos e liberdades que devem ser garantidos por lei. Se os direitos e liberdades não podem ser exercidos apesar das leis, essa garantia deve ser o judiciário. O Judiciário é composto por juízes, procuradores e advogados. A capacidade dos juízes, procuradores e advogados de serem garantidos depende da sua capacidade de trabalharem de forma independente, imparcial e livre.

Existem, naturalmente, princípios internacionais, recomendações e regulamentos jurídicos nacionais que permitem aos procuradores e advogados desempenharem as suas funções com segurança. Deve ser particularmente notado; Recomendação No. R (94) 12 (1-2-b) aos Estados Membros sobre a Independência, Eficiência e

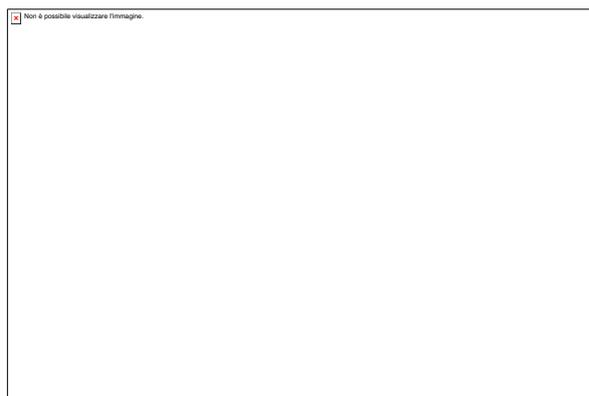
O papel dos juízes do Comité de Ministros do Conselho da Europa afirma que "Os órgãos legislativos e executivos devem assegurar a independência dos juízes e não devem ser tomadas medidas que ponham em risco essa independência".

Nos "Princípios sobre o Papel dos Procuradores" das Nações Unidas, adoptados em Havana em 1990, afirma-se que se os procuradores actuarem de acordo com os princípios enunciados, contribuirão para uma justiça criminal justa e equitativa e para a protecção efectiva dos cidadãos contra o crime. Foi afirmado que ninguém pode ser discriminado por qualquer razão na nomeação de procuradores e que as salvaguardas contra isto devem ser tidas em conta.

Além disso, a Age Discrimination in Employment Act de 1967, conforme emendada, protege os indivíduos com 40 anos de idade ou mais contra a discriminação no emprego com base na idade. Ao abrigo desta Lei, é ilegal discriminar uma pessoa devido à sua idade com respeito a qualquer termo, condição, ou privilégio de emprego.

Através da eliminação da parcialidade dos Media:

A mídia tem um papel importante no estabelecimento da imparcialidade. A única coisa que os jornalistas que prestam um serviço público podem fazer como seres humanos é tentar escrever suas notícias de uma forma mais justa, equilibrada e "imparcial", tanto quanto possível.



Em primeiro lugar, os jornalistas que realizam esta acção devem ter a capacidade intelectual e a formação profissional necessárias para poderem reportar de forma imparcial. O que se espera de um repórter que tenta ser o mais imparcial possível enquanto escreve a sua notícia é tentar não incluir a sua própria opinião nas notícias. Neste ponto, a jornalista tem o direito de escolher o tema abordado e determinar o que é importante e o que não é, usando os seus próprios conhecimentos.

Este direito do jornalista surge da necessidade de determinar o evento que é o tema da notícia e a informação no texto da notícia. O leitor deve ser capaz de fazer avaliações, interagindo com o texto da notícia, que não tem outra preocupação senão a de contar o evento em si. Só assim, o jornalismo se livra de ser uma profissão que guia o leitor de alguma forma e lhe permite fazer avaliações genuínas.

Como você garante que se comporta de forma justa e imparcial?

- Identificar a autoridade para tomar a decisão.
- Assegurar a imparcialidade e independência.
- Defender a justiça processual.
- Estabelecer as questões a serem decididas.
- Determine os factos.
- Avalie os factos e depois tome a decisão.
- Dê razões significativas e precisas para a sua decisão.
- Verifique o seu preconceito.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Ser imparcial em meio a desacordos significa deixar de lado o desejo de julgar, decidir ou resolver, a fim de focar na simples compreensão dos pontos de vista de todos os envolvidos. Significa ouvir e reconhecer o ponto de vista de cada pessoa com igual consideração.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Reflexão

Escreva um resumo de pelo menos 5 frases sobre o que você aprendeu.

-

-

-

-

-



A. 4) Ferramenta de avaliação. Redação de ensaio.

Faça 10 declarações sobre o que você aprendeu ou faça um resumo de 100 palavras sobre o que você aprendeu.

Guia para escrever o Ensaio

1. O ensaio deve reflectir a sua compreensão dos conceitos principais: Imparcialidade.
2. O ensaio deve ter mais de 2 páginas (não menos de 5000 caracteres com espaços), Calibre 12 pontos, espaçamento de 1,15 pontos. Fotos e esquemas não contam.
3. Escrevendo o ensaio você não só deve encontrar, copiar e colar as partes apropriadas dos documentos, dando as respostas às perguntas, mas também fornecer seu próprio ponto de vista, seus comentários, exemplos de sua prática.
4. A estrutura do ensaio:
 - I. Introdução

II. Corpo principal do Ensaio (por favor, escreva o seu próprio título para este Capítulo).
Escreva alguns parágrafos sobre o que você aprendeu nesta seção e sobre imparcialidade.

III. Sumário

Escreva um resumo do que você aprendeu sobre a importância da imparcialidade e seu lugar em nossa vida.



Guia de Feedback:

O formador é obrigado a avaliar o ensaio escrito no âmbito das seguintes perguntas. Ao mesmo tempo, ele deve escrever um feedback para o aluno dentro da estrutura destas perguntas. As perguntas:

1. Ele/ela identificou "O que significa imparcialidade?"
2. Ele/ela identificou "O que significa discriminação?"
3. Ele/ela mencionou os problemas causados pela discriminação?
4. Ele/ela mencionou as razões para a imparcialidade?
5. Ele/ela mencionou exemplos de imparcialidade?
6. Ele/ela mencionou a importância de ser imparcial?

3. B) Aprendizagem

Guiada B. 1) Objetivos.

Conceitos, teorias e aprofundamento de dimensões chave.

Tópico A. Qual é o conceito de imparcialidade? Atividades de aprendizagem.



Atividade A.2. Discussão em grupo sobre imparcialidade (1 Hora e 30 min.)



Instruções

- Os alunos serão divididos em 5 grupos.
- Haverá uma discussão baseada em experiências pessoais sobre o que o conceito de imparcialidade significa em si mesmo e os fatores que dificultam a permanência da imparcialidade. A duração é de 1,30 horas.



Perguntas a serem usadas na discussão:

- Qual é a primeira coisa que te vem à cabeça quando pensas em imparcialidade?
- O que você acha que é imparcialidade?
- Quais são os fatores que tornam difícil ser imparcial?
- Por que é importante ser imparcial?
- Quais são os problemas sociais e políticos que o preconceito pode causar em uma sociedade?



Guia de feedback:

- O objetivo desta discussão é fazer com que os participantes percebam como a imparcialidade é definida e interpretada por eles.
- De que forma o princípio da imparcialidade no sistema social, político e econômico facilita e melhora este funcionamento, e a sua importância para garantir a coesão social será discutida.
- Como resultado de uma análise multidimensional para avaliar a imparcialidade em todas as suas dimensões, serão discutidos os fatores que levam as pessoas a agir de forma tendenciosa e como isso afetará as práticas baseadas na igualdade social e nos direitos humanos, no contexto dos princípios éticos básicos.
- Conscientização para medir o impacto de fatores pessoais (disposição, temperamento, 215

caráter, aprendizagem passada) em nosso comportamento e atitudes; para este fim, opiniões e

Serão recebidas sugestões sobre como construir uma abordagem igualitária, participativa e diversificada, a fim de perceber que identidade, cultura, etnia, filiações, tradições, aceitações sociais e preconceitos podem ser um obstáculo à imparcialidade e à remoção deste obstáculo.

- Será discutido que tipo de danos podem ser causados a um grupo social ou classe que é realmente favorecido e a ser protegido a longo prazo, para que os participantes estejam conscientes da integridade e imparcialidade.
- Como resultado, as discussões serão avaliadas dentro desta estrutura e o feedback será dado aos participantes.

Tópico B. Áreas de Imparcialidade. Atividades de aprendizagem.



Atividade B.2. Partilhar exemplos e experiências sobre imparcialidade. (2 horas):

Objetivo: Os participantes discutirão as suas ideias sobre estas experiências, partilhando as suas experiências passadas.



Instruções:

- Os alunos serão divididos em 5 grupos.
- Haverá uma discussão sobre experiências e exemplos de discriminação no âmbito das áreas de imparcialidade. O tempo é de 2 horas.
- O objetivo principal é permitir que os participantes aprendam o pleno significado da palavra discriminação e distinguir as experiências que eles podem associar ao conceito de discriminação.
- Depois de dar sentido à palavra discriminação, as áreas de imparcialidade serão discutidas, e os sentimentos serão expressos com a discussão sobre se eles estão expostos à discriminação tanto na vida social como na vida profissional.
- Considerando que pode haver uma abordagem tendenciosa, um problema de comunicação e falta de informação baseada em exemplos de notícias da mídia, será enfatizada a importância do uso correto dos meios de comunicação e a imparcialidade dos meios de comunicação.



Perguntas a serem usadas na discussão:

- Quais são as discriminações que você experimenta na sua vida profissional? Dê um exemplo e partilhe os seus sentimentos.
- Você acha que é tratado imparcialmente ao receber serviços em qualquer área (educação, saúde, direito, vida profissional, etc.)?

- Você já foi discriminado enquanto recebia um serviço?
- Você pode dar um exemplo de notícias escritas com linguagem tendenciosa na mídia?



Guia de feedback:

Durante a discussão, serão observados os ganhos e perspectivas dos participantes com base nos principais conceitos mencionados acima e será dado feedback ao participante nas seguintes perguntas.

- Ele consegue distinguir entre comportamentos imparciais e discriminatórios?
- Ele/ela conhece as áreas de imparcialidade?
- Ele/ela sabe a importância das áreas de imparcialidade e a importância de ser imparcial nestas áreas?
- Ele está consciente dos danos da discriminação?

Tópico C. Armadilhas nas Práticas de Imparcialidade. Atividades de aprendizagem.



Atividade C.2. Ver Filme (O Melhor dos Inimigos). Discussão. (2 horas):



Instruções:

Haverá uma discussão sobre o filme (O Melhor dos Inimigos) que queremos que os alunos assistam na parte de auto-aprendizagem.



Perguntas a serem usadas na discussão:

- Por que os brancos não podiam ter certeza dos representantes escolhidos entre si?
- Quais são os factores que afectam a imparcialidade dos eleitores?
- Como os nossos papéis e status sociais nos afetam no processo de tomada de decisão?
- O que acha de os vereadores virarem as costas quando Ann Atwater está a falar?
- O que acha do último discurso de C. P. Ellis?

Tópico D. Como posso ser imparcial? Actividades de aprendizagem.



Atividade D.2. Discussão em grupo sobre exemplos de imparcialidade no local de trabalho.

(2 horas):



Instruções:

- Os alunos serão divididos em 5 grupos.
- Haverá discussão sobre ser imparcial, comportamento imparcial e a importância da imparcialidade. O tempo previsto para isso é de 2 horas.
-



Perguntas a serem usadas na discussão:

- É possível ser imparcial?
- Como podemos ser imparciais?
- Qual é a importância da imparcialidade?
- Quais são os benefícios de ser imparcial?

3. C) Aprendizagem experimental

C.1) Percursos de aprendizagem experimental.



Atividade A.3. Observação e Comunicação com Instituição, Associação de Organização, etc. (2 horas e 30 min.)

Nesta etapa de aprendizagem, serão realizadas reuniões com diferentes instituições e fundações para trocar idéias sobre o que fazer e o que precisa ser feito em relação à discriminação e imparcialidade dos imigrantes.



Instruções:

- Uma sala de reuniões onde as mesas de reunião são redondas e cada mesa é

organizada para um máximo de 8 pessoas é preferível.

- Participantes e líderes de várias organizações, fundações e comunidades são convidados para esta sala de reuniões.
- A organização e os funcionários da fundação convidados se apresentam um a um. O tempo previsto para isso é de 30 minutos.
- Em seguida, os participantes são divididos em grupos de 5 pessoas e um funcionário da organização e da fundação é incluído em cada grupo.
- Então, os problemas sobre o conceito de imparcialidade e discriminação começam a ser discutidos. O tempo da sua actividade é de uma hora e meia.
- A troca de idéias será feita sobre o conceito de imparcialidade e ofertas de soluções sobre discriminação.
- No final da reunião, um orador de cada grupo dá uma breve informação sobre o que foi discutido. O tempo para esta actividade é de 30 minutos.
- As perguntas básicas da reunião:
 1. Como você pode definir discriminação?
 2. O que é a imparcialidade na sua opinião?
 3. Quais são os problemas mais discriminatórios que você encontra no seu campo de trabalho?
 4. Que tipo de negatividades a discriminação causa?
 5. Como se pode ser imparcial?



Atividade B.3. Drama Criativo - Escreva a sua história. (2 horas e 30 min.):



Instruções:

- Divida os participantes em cinco grupos.
- Coloque 5 cartões com os 5 subtítulos das áreas de imparcialidade (Imparcialidade na sociedade civil, Imparcialidade nas instituições públicas, Imparcialidade política, Imparcialidade na linguagem da mídia, Imparcialidade na vida profissional) em uma caixa.
- Peça a cada grupo que escolha um cartão. O tempo de preparação dado para isso é de 15 minutos.
- Peça a cada grupo que prepare um cenário baseado na imparcialidade e discriminação sobre o tema de sua escolha. O tempo dado para isso é de 45 minutos.
- Peça ao grupo para apresentar os cenários preparados. A duração é de 30 minutos.



Guia de feedback

Após a apresentação do drama, discuta as áreas de imparcialidade e discriminação em torno das seguintes questões (1 hora):

- Como você se sentiu diante de um comportamento discriminatório?
- O que causa discriminação?
- Quais são os malefícios da discriminação?
- Por que a imparcialidade é importante?



Atividade C.3. Estudo de Caso sobre Práticas de Imparcialidade. (2 horas e 30 min.):

Objetivos:

Haverá uma discussão sobre discriminação e imparcialidade através dos principais casos sobre práticas de imparcialidade. Em seguida, os resultados serão avaliados.



Instruções:

- Divida os participantes em cinco grupos. 15 minutos.
- Depois de informar os grupos sobre o evento, distribua as seguintes perguntas aos grupos. 15 minutos
- Peça ao grupo para ler as perguntas e discutir seus casos que são o assunto dessas perguntas. Dê 45 minutos.
- Peça a cada um dos grupos para explicar as conclusões a que chegaram como resultado da discussão. Dêem-lhe 45 minutos.



Questões para discussão:

Discuta as decisões resultantes no âmbito das seguintes questões:

- O que é discriminação e imparcialidade?
- O que você acha que é imparcialidade?
- Quais são os problemas mais relacionados com a discriminação na sua área de trabalho?
- Você acha que pode agir imparcialmente quando se trabalha com imigrantes e minorias?
- O que poderiam ser exemplos de imparcialidade?



Atividade D.3. Se você fosse o juiz? (2 horas e 30 min.):



Instruções:

- Divida os participantes em cinco grupos. 15 minutos.
- Depois de informar os grupos sobre o evento, distribua o cartão da história em anexo a cada grupo. 15 minutos
- Peça ao grupo para ler a história e ser o juiz do caso que é o tema desta história, para discutir o caso. Dêem-lhe 45 minutos.
- Peça a cada um dos grupos para explicar as decisões a que chegaram como resultado da sua discussão, juntamente com as suas razões. Dê 45 minutos.



Questões para discussão:

Discuta as decisões resultantes no âmbito das seguintes questões:

- Você se acha imparcial durante o processo?
- É possível ser imparcial?
- Que factores dificultaram a imparcialidade nas decisões?

A história:

A custódia temporária de Zeynep, uma criança de três anos cujos pais estão em processo de divórcio, foi dada à mãe Ayşe pelo tribunal. O pai tem 22 anos, é de nacionalidade síria, mudo e desempregado. Ele vive com a mãe durante o processo de divórcio. A mãe, por sua vez, tem 20 anos de idade e trabalha como caixa num mercado. Depois do tribunal, o irmão de Ayşe, Firat, diz que sua irmã foi muito afetada pelo processo de divórcio e que abusou do filho e consumiu álcool quase todos os dias. Ele também acrescenta que amanhã vai levar a criança e se estabelecer no exterior e nunca mostrará a criança ao pai, Mohammed. Ao ouvir isto, Muhammed planeia raptar o seu filho. Ele entra sorrateiramente na casa onde Ayşe e o filho dela vivem à meia-noite. Ele faz Ayşe, que está assistindo TV, sentir o cheiro da substância que tem um efeito de desmaio. O Ayşe desmaia quando ela sente o cheiro da substância. Mohammed leva a criança para a sua própria casa e abre novamente um caso de custódia. Se você fosse o juiz, decidiria se a criança deveria ficar com a mãe ou com o pai? Não se esqueça de incluir as suas razões.

Avaliação sumativa



1. Quiz (exemplos de perguntas):

1. Qual dos seguintes é um exemplo de comportamento imparcial?
 - A) O professor apresenta o mesmo comportamento a todos os alunos da sua turma.
 - B) O professor dá mais 10 pontos para os alunos de sua nacionalidade
 - C) Sempre dando a última linha ao atribuir números sequenciais aos imigrantes.
 - D) A relutância do médico em tratar um imigrante
 - E) Não aceitar cidadãos de alguns países no restaurante

2. Qual dos seguintes aspectos é uma área de imparcialidade?
 - A) Mídia
 - B) Instituições públicas
 - C) Política
 - D) Vida profissional
 - E) Todos eles

3. Você pode escrever 3 importância de ser imparcial?
 -
 -
 -

4. Está na lista da imparcialidade?
 -
 -
 -
 -
 -

5. Qual dos seguintes aspectos não é uma das armadilhas na prática no campo da imparcialidade?
 - A) Discriminação
 - B) Gênero
 - C) Religião
 - D) Nacionalismo
 - E) Mídia

2. Ensaio

Faça 50 declarações sobre o que aprendeu ou faça um resumo de 500 palavras sobre o que aprendeu.



Instrução

O ensaio deve reflectir a sua compreensão dos conceitos principais: Imparcialidade, discriminação, áreas de imparcialidade, armadilhas nas práticas de imparcialidade.

- O ensaio deve ter mais de 2 páginas (não menos de 5000 caracteres com espaços), Times New Roman 12 pontos, espaçamento de 1,15 pontos. Fotos e esquemas não contam.
- Escrevendo o ensaio você não só deve encontrar, copiar e colar as partes apropriadas dos documentos, dando as respostas às perguntas, mas também fornecer seu próprio ponto de vista, seus comentários, exemplos de sua prática.

A estrutura do ensaio:

I. Introdução

Um pequeno parágrafo sobre o significado de imparcialidade e discriminação.

II. Corpo principal do Ensaio (por favor, escreva o seu próprio título para este Capítulo). Escreva um parágrafo sobre as causas da imparcialidade e da discriminação. Escreva um parágrafo sobre as causas da imparcialidade.

Escreva um parágrafo sobre as armadilhas nas práticas de imparcialidade.

Escreva alguns parágrafos sobre o que você aprendeu nesta seção e sobre imparcialidade.

III. Sumário

Escreva um resumo do que você aprendeu sobre a importância da imparcialidade e seu lugar em nossa vida.



Guia de Feedback do Ensaio:

O formador é obrigado a avaliar o ensaio escrito no âmbito das seguintes perguntas. Ao mesmo tempo, ele deve escrever um feedback para o aluno dentro da estrutura destas perguntas.



As perguntas:

1. Ele/ela identificou "O que significa imparcialidade?"
2. Ele/ela identificou "O que significa discriminação?"
3. Ele/ela mencionou os problemas causados pela discriminação?
4. Ele/ela mencionou as razões para a imparcialidade?
5. Ele/ela mencionou as áreas de imparcialidade?
6. Ele mencionou as armadilhas nas práticas de imparcialidade?

7. Ele/ela mencionou exemplos de imparcialidade?
8. Ele/ela mencionou a importância de ser imparcial?

3. Lista de verificação (Todas as actividades)

	Sim	Não	Em parte
1 - Estou consciente dos princípios da imparcialidade.			
2 - Eu sei quais são as áreas de imparcialidade			
3- Eu sei sobre comportamento discriminatório.			
4- Eu reconheço as armadilhas que podem surgir quando se tenta ser imparcial.			
5- Eu acho que é fácil agir imparcialmente em situações em que culturas diferentes vivem juntas.			
6- Nossos pensamentos pessoais causam um comportamento parcial em nossa comunicação com aqueles que são diferentes de nós mesmos.			

Unidade de aprendizagem 2.2. Gestão de preconceitos e estereótipos

1. Introdução

O objetivo do módulo é permitir que indivíduos que trabalham com imigrantes com baixa escolaridade se afastem de seus preconceitos e estereótipos e atuem com base em uma abordagem empática individualmente, em grupo e dentro da organização. Assim, pretende-se aumentar a qualidade da comunicação e do serviço com os imigrantes e revelar uma compreensão mútua.

O programa de aprendizagem consiste em 25 horas de formação, com 7,30 horas de auto-aprendizagem, 7,30 horas de aprendizagem orientada e 10 horas de aprendizagem experimental. Contém também ferramentas para avaliação formativa e avaliação sumativa.

2. Tabela sinóptica

Módulo N° 2.2	
Nome do módulo	Igualdade na Área de Aprendizagem - Gestão de Preconceitos e Estereótipos
Objetivos do módulo	O objetivo da unidade é conscientizar as pessoas sobre os preconceitos e estereótipos dos imigrantes com baixa escolaridade e melhorar a si mesmos a esse respeito. Fornecer aos educadores ferramentas concretas com base numa abordagem empática, individualmente, em grupo e dentro da organização, a fim de fornecer um serviço imparcial e objetivo.
Pré-requisitos para o módulo	O participante tem experiência de trabalho com imigrantes adultos e tem o desejo de desenvolver a autoconsciência social, aumentando a sua autoconsciência neste campo.
Duração	<ul style="list-style-type: none">- Total de Horas (25 horas)- Horas de Auto-aprendizagem (7,30 horas)- Horas de Aprendizagem Guiada (7,30 horas)- Horas de Aprendizagem Experimental (10 horas)

<p>Conteúdo</p>	<p>O módulo é composto por 5 componentes.</p> <p>1. Terorética (Auto-aprendizagem)</p> <p>O objectivo do módulo teórico é desenvolver conhecimentos sobre a definição dos conceitos de preconceito, estereótipos, empatia, causas e tipos de diferentes preconceitos e estereótipos, e lidar com preconceitos e estereótipos (aplicável a educadores que trabalham com imigrantes adultos).</p> <p>A definição básica utilizada é:</p>
------------------------	---

- O que é o preconceito, as causas do preconceito
- 5 maneiras de gerir preconceitos
- O que é estereótipo, as causas dos estereótipos
- Teorias de preconceito e estereótipo
- Como são implementadas as estratégias de gestão de preconceitos e estereótipos quando se trabalha com imigrantes adultos?
- Secção Descoberta com mais recursos

Ferramentas:

Materiais teóricos. Leitura
(Artigos e Livros) Ver Filmes

2. Aprendizagem teórica e prática mista (Aprendizagem guiada)

- Testar o conhecimento multiplicando os recursos de aprendizagem individuais e reorganizando os seus próprios recursos de aprendizagem à luz do conhecimento.
- Atingir fontes de informação fiáveis e precisas com orientação.
- Fazer uso de experiências e conhecimentos comuns com métodos de aprendizagem interactivos.

Ferramentas:

Estudo de caso
Dramatizações (cenários)
Drama Criativo e Comunicação Eficaz
Recomendações e Críticas de Filmes
Cartões

Atividades:

Uma palavra uma conotação
Podes dizer "não"?
Uma foto é suficiente?

3. Aprendizagem experimental

- Avaliação e discussão dos resultados com um workshop para discutir a resultados do trabalho realizado por imigrantes adultos para ganhar experiência no campo através de estudos experimentais.
- Testar os resultados de aprendizagem esperados dos estudos de campo

Ferramentas:
Encontros

	<p>Dramatizações (cenários) Observar e Comunicar com Instituição, Associação de Organização, etc. Cartões</p> <p>Atividades: Seu vizinho imigrante Experiência de Primo Diferente De quem é esta história?</p> <p>4. Avaliação Formativa -Análise de dados para testar resultados. -Feedback sobre ensaios de aprendizagem experimental. -Feedback sobre o estudo de caso. -Pretest-posttest</p> <p>5. Avaliação sumativa -Avaliação dos resultados da aprendizagem em termos de adequação ao objectivo. -Ensaio-Escreva uma história (com palavras-chave), O que você aprendeu? -Testes</p>
<p>Resultados da aprendizagem</p>	<p>No final deste módulo, o aprendiz será capaz de o fazer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Descrever, explicar e analisar o conceito de estereótipos e preconceitos e as principais estratégias para a sua gestão. 2. Refletir e reconhecer como os próprios preconceitos e estereótipos podem afectar o desempenho profissional. 3. Selecionar e aplicar intencionalmente uma variedade de estratégias a fim de facilitar uma interação livre de estereótipos com o migrante. 4. Antecipar, reconhecer e identificar estereótipos e preconceitos específicos de cada migrante e grupo migrante, e selecionar intencionalmente estratégias para ajudar os migrantes a superar estereótipos e preconceitos sobre si mesmos e sobre a nova sociedade. 5. Discutir, reconhecer e desafiar práticas na organização e na comunidade que são moldadas por estereótipos e preconceitos.
<p>Aprendendo Conteúdos</p> <p>- Aprendizagem / Actividades de</p>	<p>Tópico A. O que são Preconceito e Estereótipo?</p> <p>Objetivo do tema: Explicar e analisar o conceito de estereótipos e preconceitos. Auto-aprendizagem(2,30 horas): Atividade A1 - Apresentações teóricas (1 hora) Atividade A2 - Leitura (Artigos e Livros) (1 hora e 30 min.)</p>

<p>Formação</p>	
	<p>Ferramentas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guia de auto-aprendizagem (objectivos de auto-aprendizagem, perguntas). - Materiais teóricos (secção A.3). Explicação das teorias, definições básicas, dimensões gerais). - Artigos <p>Aprendizagem guiada(1,30 horas):</p> <p>Atividade A3 - Estudo de Caso - Uma palavra uma conotação (1 hora e 30 min.)</p> <p>Ferramentas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cartões de Palavras - Guia de atividades <p>Aprendizagem experimental (2 horas e 30 min.):</p> <p>Atividade A4 - Observando e Comunicando com Instituição, Organização Associação, etc. (2 horas e 30 min.)</p> <p>Ferramentas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Guia de actividades
	<p>Materiais para auto-aprendizagem:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Implicit Bias and Philosophy, Michael Brownstein e Jennifer Saul, Oxford Univercity Press, pp. 90-115. <p>https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=TJQDDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA90&dq=info:9JSmRyREZIJ:scholar.google.com/&ots=0HV5B4Eahp&sig=sBaUYsMBHsqmm1COK0Hkhywpjvk&redir_esc=y#v=na_página&q&f=falso</p> <p>Para maior exploração do tópico, os alunos são aconselhados a ler:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stereotypes and Prejudice in the Perception of the "Other", Cătălin-George Fedor, Procedia - Social and Behavioral Sciences Volume 149, 5 de Setembro de 2014, pp. 321-326. <p>https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814049702</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estereótipos e Preconceitos na Escola: um Estudo sobre Livros de Leitura do Ensino Primário, Daniela Damigellaa, Orazio Licciardello, Procedia - Ciências Sociais e Comportamentais, Volume 127, 2014, pp. 209 - 213. <p>https://www.researchgate.net/publication/262196255_Stereotypes_and_Prejudices_na_escola_A_Estudo_na_escola_Primária_Leitura_Livros</p>

Para uma maior exploração do tópico, os alunos são aconselhados a assistir:

<https://m.youtube.com/watch?v=zftZI1M1S2Y&t=10s>

https://m.youtube.com/watch?v=NBN_SJMdErc

Tema B. Causas de Preconceitos e Estereótipos

Objetivo do tema:

1. Refletir e reconhecer como os próprios preconceitos e estereótipos podem afectar o desempenho profissional.
2. Explicar e analisar as causas dos preconceitos e estereótipos.

Auto-aprendizagem(1 hora):

Atividade B1 - Apresentações teóricas (1 hora)

Ferramentas:

- Guia de auto-aprendizagem (objectivos de auto-aprendizagem, perguntas).
- Materiais teóricos (secção A.3). Explicação das teorias, definições básicas, dimensões gerais).

Aprendizagem guiada(2 horas):

Atividade B2 - Drama Criativo e Comunicação Eficaz - Uma foto é suficiente? (2 horas)-

Ferramentas:

- Cartões (Tem fotos).
- Guia de actividades.

Aprendizagem experimental (2 horas e 30 min.):

Atividade B3 - Conhecer o seu vizinho imigrante (2 horas e 30 min.)

Ferramentas:

- Guia de actividades.
- Critérios de avaliação formativa do ensaio.

Tema C. A Relação entre Estereótipos e Preconceitos Objectivo do

tema:

Explicar e analisar a relação entre estereótipos e preconceitos.

Auto-aprendizagem(1 hora):

Atividade C1 - Apresentações teóricas (1 hora)

Ferramentas:

- Guia de auto-aprendizagem (objectivos de auto-aprendizagem, perguntas).
- Materiais teóricos (secção A.3). Explicação das teorias, definições básicas, dimensões gerais).

Aprendizagem experimental (2 horas e 30 min.):

Atividade C2 - Encontro - Experiência com Primos Diferentes (2 horas e 30 min.)

Ferramentas:

- Guia de actividades.
- Critérios de avaliação formativa do ensaio.

Tema D. Efeitos negativos e consequências dos Preconceitos e

Estereótipos Objectivo do tema:

1. Antecipar, reconhecer e identificar estereótipos e preconceitos específicos de cada migrante e grupo migrante, e seleccionar intencionalmente estratégias para ajudar os migrantes a superar estereótipos e preconceitos sobre si mesmos e sobre a nova sociedade.
2. Analisar os efeitos negativos e as consequências de preconceitos e estereótipos.

Auto-aprendizagem(2 horas):

Atividade D1 - Assistir ao filme (2 horas)

Ferramentas:

- Filme (The African Doctor)
- Guia de actividades

Aprendizagem guiada(1 hora e 30 min.):

Atividade D2 - Ferramentas de Discussão do Filme (1 hora e 30 min.):

- Filme (The African Doctor)
- Guia de actividades

Tema E. Gestão de Preconceitos e Estereótipos

Objectivo do tema:

1. Seleccionar e aplicar intencionalmente uma variedade de estratégias a fim de facilitar uma interação livre de estereótipos com o migrante.
2. Antecipar e identificar estereótipos e preconceitos específicos de cada migrante e grupo migrante, e seleccionar intencionalmente estratégias para ajudar os migrantes a superar estereótipos e preconceitos sobre si mesmos e sobre a nova sociedade.
3. Discutir, reconhecer e desafiar práticas na organização e na comunidade que são moldadas por estereótipos e preconceitos.

Auto-aprendizagem(1 hora):

Atividade E1 - Apresentações teóricas (1 hora)

Ferramentas:

- Guia de auto-aprendizagem (objectivos de auto-aprendizagem, perguntas). 234

	<ul style="list-style-type: none"> - Materiais teóricos (secção A.3). Explicação das teorias, definições básicas, dimensões gerais). <p>Aprendizagem guiada(2 horas e 30 min.):</p> <p>Atividade E2 - Estudo de Caso - Você pode dizer "Não"? (2 horas e 30 min.): Ferramentas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guia de actividades <p>Aprendizagem experimental (2 horas e 30 min.):</p> <p>Atividade E3 - Dramatizações (cenários)- De quem é esta história? (2 horas e 30 min.) Ferramentas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cartões de histórias - Guia de actividades
<p>Bibliografia</p>	<p>Anexo</p> <ul style="list-style-type: none"> -Americano Psicológico Associação. Novembro, 28 ,2021, https://www.apa.org/topics/racism-bias-discrimination - Brownstein, M. & Saul, J. (2016). Implicit Bias and Philosophy, Oxford University Press. -Cambridge Dicionário, Novembro,27 ,2021, https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce/stereotype - Damigellaa, D. & Licciardello, O. (2014). Stereotypes and Prejudices at School: a Study on Primary School Reading Books. <i>Procedia - Ciências Sociais e Comportamentais</i>, Volume 127, pp. 209 – 213. https://www.researchgate.net/publication/262196255_Stereotypes_and_Prejudices_at_Escola_A_Estudo_na_Escola_Escola_Primária_Leitura_Livros -Fedor, C. (2014). Estereótipos e Preconceitos na Percepção do "Outro". <i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i>, Volume 149, pp. 321-326. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814049702 -Fiske, Susan T. Preconceito, Discriminação e Estereótipos. NOBA, 28 de Novembro de 2021, https://nobaproject.com/modules/prejudice-discrimination-and-stereotyping -LUMEN, Preconceito e Discriminação, Novembro, 28 ,2021, https://courses.lumenlearning.com/wmopen-psychology/chapter/prejudice-and-discriminação/ -Novo Mundo Enciclopédia, Preconceito, Novembro, 29 ,2021, https://www.newworldencyclopedia.org/entry/Prejudice -MARICOPA, Estereótipos, Preconceito e Discriminação, Novembro, 28 ,2021, https://open.maricopa.edu/culturepsychology/chapter/stereotypes-prejudice-and-discriminação/ -Pressbooks, Módulo 9: Prejudice, Novembro, 29,2021, https://opentext.wsu.edu/social-psychology/chapter/module-9-prejudice/ - Vescio, T. & Weaver, K. (2017). Preconceito e Estereótipos. <i>Oxford Bibliographies</i>, novembro, 27, 2021, https://www.oxfordbibliographies.com/view/document/obo-9780199828340/obo-9780199828340-0097.xml

3. Material de Aprendizagem e Formação

Neste módulo de treinamento, você aprenderá mais sobre as características dos preconceitos e estereótipos, como eles se agravam, as causas dos preconceitos e estereótipos e que métodos e ferramentas podem ser usadas para gerenciá-los. No contexto do trabalho com imigrantes adultos, você aprenderá uma variedade de estratégias sobre a gestão de preconceitos e estereótipos, e ganhará ferramentas concretas para desenvolver comportamentos empáticos. O módulo abrange teorias de preconceitos e estereótipos, teorias de gestão de preconceitos e estereótipos, diferentes tipos de preconceitos e estereótipos, causas de preconceitos e estereótipos. Todas as teorias são relevantes para o contexto de trabalho com imigrantes adultos. O objectivo é desenvolver conhecimentos e competências para prevenir preconceitos e estereótipos, desenvolver uma compreensão empática e aplicar preconceitos e gestão de estereótipos no seu contexto de trabalho.

3.(A) Aprendizagem Teórica)

A.1) Objetivos do módulo

O objectivo deste módulo é melhorar os conhecimentos e competências dos educadores que trabalham com adultos migrantes para prevenir e gerir preconceitos e estereótipos no seu local de trabalho, através do aumento dos conhecimentos sobre preconceitos e estereótipos, causas de preconceitos e estereótipos e gestão de preconceitos e estereótipos, relacionados com os adultos migrantes. O objectivo é fornecer aos educadores ferramentas concretas para a gestão construtiva de preconceitos e estereótipos, de modo a utilizar as possibilidades de mudança de preconceitos e estereótipos, para o desenvolvimento do indivíduo, do grupo e da organização.

As definições básicas usadas na seção teórica são:

- O que é o preconceito e as causas dos preconceitos
- 5 maneiras de gerir preconceitos
- O que é estereótipo e as causas dos estereótipos
- Teorias de preconceito e estereótipo
- Como são implementadas as estratégias de gestão de preconceitos e estereótipos quando se trabalha com imigrantes adultos?

-Implicit Bias and Philosophy, Michael Brownstein e Jennifer Saul, Oxford University Press, pp. 90-115.

https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=TJQDDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA90&dq=info:9JSmRyREZIJ:scholar.google.com/&ots=0HV5B4Eahp&sig=sBaUYsMBHsqmm1C0K0Hkhyjvjk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

-Estereótipos e Preconceitos na Percepção do "Outro", Cătălin-George Fedor, Procedia - Social and Behavioral Sciences Volume 149, 5 de Setembro de 2014, pp. 321-326.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814049702>

-Estereótipos e Preconceitos na Escola: um Estudo sobre Livros de Leitura na Escola Primária, Daniela Damigella, Orazio Licciardello, Procedia - Ciências Sociais e Comportamentais, Volume 127, 2014, pp. 209 - 213.

<https://www.researchgate.net/publication/262196255> Stereotypes and Prejudices at School A
Estudo Na Escola Primária Livros Leitura Livros

2) Ferramenta de auto-avaliação



Questões de avaliação quantitativa:

<small>Non è possibile visualizzare l'immagine.</small> Pergunta 1 O que é verdade em relação ao preconceito? Assine a resposta correta adicionando um símbolo de mais (+) dentro do parêntese.	
()	É a informação mais importante para se conhecer uma comunidade.
()	O preconceito é uma atitude e um sentimento negativo em relação a um grupo social específico.

<small>Non è possibile visualizzare l'immagine.</small> Pergunta 2 Qual dos seguintes itens relaciona corretamente os componentes do preconceito? Selecione a resposta correta das escolhas abaixo adicionando um símbolo de mais (+) ou menos (-) dentro o parêntesis.	
(a)	A = Afetivo B=Cognitivo C=Contativo
(b)	A = Afetivo B=Cognitivo C = Conflito
(c)	A = Atitudes B = Afetivo C=Cognitivo

<small>Non è possibile visualizzare l'immagine.</small> Pergunta 3 Escreva 5 formas de reduzir preconceitos e estereótipos.
--

Non è possibile visualizzare l'immagine.

>
>
>
>
>

Pergunta 4

Que comportamentos discriminatórios são classificados desde os mais leves até aos mais severos?

Selecione a resposta correta das escolhas abaixo adicionando um símbolo de mais (+) ou menos (-) dentro

o parêntesis.

<input type="checkbox"/> ()	<ul style="list-style-type: none">● Expressar oposição● Distanciação● Discriminação● Ataque físico● Para destruir
<input type="checkbox"/> ()	<ul style="list-style-type: none">● Expressar oposição● Distanciação● Ataque físico● Discriminação● Para destruir

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Pergunta 5

Dê 5 exemplos de preconceitos e estereótipos usados na vida diária.

>
>
>
>
>

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Pergunta 6

O que não é uma forma de discriminação?

Selecione a resposta correta das escolhas abaixo adicionando um símbolo de mais (+) ou menos (-) dentro

o parêntesis.

- idade
- raça
- gênero
- humanismo

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Pergunta 7

Preencher as lacunas no texto dos factores de prevenção de conflitos

O Preconceito Cognitivo refere-se ao que as pessoas acreditam ser .
_____pode estender-se a instituições ou sistemas sociais e políticos. Empurrar para trás contra _____quando possível e prático.

Pergunta 8

Quais das relações entre discriminação, estereótipo e preconceito são verdadeiras?

Selecione a resposta correta das escolhas abaixo adicionando um símbolo de mais (+) ou menos (-) dentro o parêntesis.

<input type="checkbox"/>	Todo preconceito tem um aspecto comportamental. Mas nem sempre é mostrado.
<input type="checkbox"/>	Preconceitos e estereótipos continuam a ser discriminatórios.
<input type="checkbox"/>	A cultura promove o preconceito.

Auto-reflexão, questões de avaliação qualitativa:

- Você conhece mais pessoas de diferentes tipos de grupos sociais do que seus pais?
- Com que frequência você ouve pessoas criticando grupos sem saber nada sobre eles?
- Você poderia sentir que algumas associações são mais fáceis do que outras?
- Que grupos ilustram preconceitos ambivalentes, aparentemente competentes mas frios, ou quentes mas incompetentes?
- Você ou alguém que você conhece acredita que as hierarquias de grupo são inevitáveis? Desejáveis?
- Como as pessoas podem aprender a se dar bem com pessoas que parecem diferentes delas?

A.3) Explicação das teorias, definições básicas, dimensões gerais

Tema A - O que é Preconceito e Estereótipo?

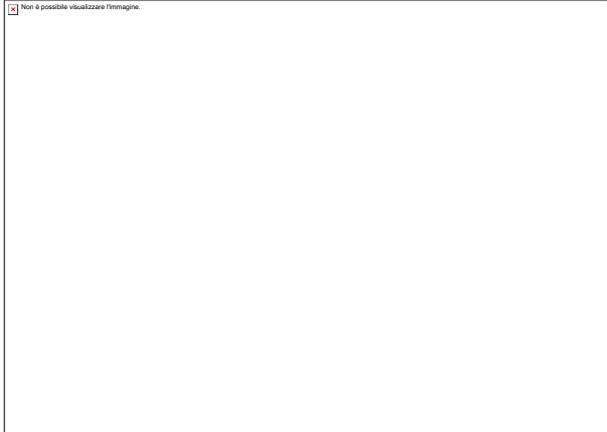


Preconceito e discriminação são algumas situações factuais que são frequentemente encontradas na vida social. Pode aparecer em diferentes áreas e em diferentes aparências. Há muito material histórico sobre este assunto. A história da humanidade tem testemunhado muitos eventos de preconceito e discriminação: como a discriminação de gênero, raça e crença. Pessoas que foram expostas a discriminação ou preconceito em diferentes incidentes reclamam sobre isso, mas não puderam deixar de exibir tais comportamentos. Os humanos fizeram a distinção entre mim e você, nós - você; fez com que esses eventos continuassem determinando o ponto de vista de indivíduos ou grupos que não têm suas próprias características. Em atitudes como discriminação ou preconceito contra o indivíduo; eles se justificaram; devolveram o comportamento à pessoa que o fez de alguma forma. Isso se

transformou em um círculo sem fim na vida.

Preconceito é um julgamento, atitude ou opinião previamente expressa, imatura, não provada, sem fundamento.

Preconceito



Preconceito é uma atitude e um sentimento negativo em relação a um indivíduo baseado unicamente na pertença a um determinado grupo social (Allport, 1954; Brown, 2010). Preconceito é comum contra pessoas que são membros de um grupo cultural desconhecido. É um conceito que tem aspectos individuais, grupais e sociais. A definição de preconceito varia de acordo com o campo em que é utilizado. Para redefinir o preconceito, é a atitude positiva-negativa que o indivíduo, grupo ou sociedade não tem informação suficiente ou assume a outra parte (conhecimento-sociedade grupal) obtendo informação errada. Portanto, o preconceito é uma atitude. Quando olhamos para a etimologia da palavra atitude, ela significa pronta para a ação em latim. Supõe-se que as atitudes influenciam o comportamento. A atitude, no sentido mais geral, é definida como uma tendência aprendida que impulsiona o indivíduo a mostrar certos comportamentos diante de certas pessoas, objetos e situações. Nossa atitude em relação a um objeto ou evento, se for positiva, a probabilidade de nossas decisões sobre ele serem positivas; se nossa atitude for negativa, há a possibilidade de que nossas decisões sobre ele sejam negativas. As atitudes de um indivíduo não podem ser vistas a olho nu, mas olhando para o seu comportamento pode-se ter uma idéia sobre a sua atitude em relação a um objeto.

O preconceito, que ganha sentido como um tipo de atitude, é encontrado em muitas áreas da nossa vida social. O preconceito é uma avaliação e atitude hostil, na sua maioria negativa, em relação aos membros de um grupo (definidos por raça, etnia, religião, sexo, profissão, nível de educação, etc.). As atitudes são uma das causas de preconceito. Atitudes são tendências de longo prazo de emoções, crenças e comportamentos altamente organizados. Estas tendências concentram-se em outras pessoas, grupos, idéias, outros aspectos do país, ou objetos.



Os dois compenetrados do preconceito

1. **Preconceito Cognitivo** refere-se ao que as pessoas acreditam ser verdade. Um exemplo de preconceito cognitivo pode ser encontrado, por exemplo, a adesão a uma determinada filosofia metafísica ou metodológica, excluindo outras filosofias que possam oferecer uma explicação teórica mais completa.

É importante distinguir entre os preconceitos cognitivos e as falácias lógicas. Uma falácia lógica é um erro na argumentação lógica.

Alguns psicólogos sociais acreditam que nossos preconceitos cognitivos nos ajudam a processar informações de forma mais eficiente, especialmente em situações perigosas. Contudo, eles podem levar-nos a cometer grandes erros.

Aqui estão alguns pontos-chave a ter em mente.

Alguns Preconceitos Cognitivos que Evitam o Nosso Pensamento Racional:

- Nós gostamos de concordar com as pessoas que concordam conosco. É por isso que visitamos sites que refletem nossas próprias visões políticas e muitas vezes convivemos com pessoas de visões e gostos semelhantes. Por exemplo, se você está em uma comunidade anti-imigrante, não tendemos a endossar seus pontos de vista.
- Um pouco semelhante aos preconceitos de confirmação, os preconceitos do grupo são uma aparência das nossas tendências tribais inatas. E estranhamente, muito desse efeito, a secreção neurotransmissora chamada oxitocina, ao mesmo tempo em que nos ajuda a formar laços estreitos com aqueles do nosso próprio grupo, faz o oposto de trabalhar com pessoas de fora, tornando-nos desconfiados, temerosos e até condescendentes para com eles. Como resultado, o preconceito dentro do grupo nos faz sobrevalorizar as habilidades do nosso grupo contra pessoas que realmente não conhecemos. Por exemplo, pode ser fácil para nós ver imigrantes fora do grupo e criar uma percepção de ameaça contra eles.
- O que o psicólogo social Cass Sunstein chama de negligência da probabilidade é a nossa incapacidade de compreender adequadamente os perigos e riscos - o que nos leva a exagerar os riscos de atividades relativamente inofensivas e a assumir melhor as mais perigosas. Por exemplo, o preconceito de que os crimes que ocorrem numa sociedade são cometidos por imigrantes ignora a possibilidade de um cidadão nativo comum poder ter cometido esse crime.
- É o efeito de repararmos em coisas que não reparámos muito antes. No entanto, aqui temos a ideia errada de que a frequência está a aumentar. Por exemplo, começamos a notar os imigrantes que vivem na nossa cidade e pensamos que a cidade em que vivemos é ocupada por imigrantes, mesmo que a sua relação com a população em geral seja baixa.
- As pessoas tendem a prestar mais atenção às más notícias. Os cientistas sociais apontam que isso se deve à nossa atenção seletiva e, dependendo das escolhas, percebemos as notícias negativas como mais importantes ou grandes. Por exemplo, a tendência de ignorar a contribuição econômica dos imigrantes para uma sociedade e prestar mais atenção às notícias sobre os danos à economia do país. Este é o efeito de reparar em coisas que não notávamos muito antes.

2. **Preconceito Afetivo** refere-se ao que as pessoas gostam e não gostam. Um exemplo de preconceito afetivo pode ser encontrado, por exemplo, em atitudes para com membros de classes

particulares, como raça, etnia, origem nacional ou credo. O preconceito psicológico é um tipo de preconceito contra um grupo que se alimenta de fontes sociais que não parecem ter uma base cognitiva.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

- A categorização é um sistema aparentemente cognitivo que torna a vida mais fácil, mas o preconceito pode facilmente acompanhá-la. Portanto, a categorização também é um processo perigoso. Os processos emocionais sempre o afetam. Porque preconceitos e generalizações sobre o "outro" acompanham facilmente a categorização.
- Não percebemos os outros apenas como membros de um grupo ou classe (categoria); também nos percebemos como parte de um grupo. É um sentimento de pertença. Assim como um indivíduo nunca está sozinho, nem um grupo está sozinho. Ele está rodeado por outros grupos.
- O outgroup é construído carregando várias características, e o ingroup é formado e definido em uma relação dialética com a existência do outgroup. Algumas características são atribuídas aos membros de ambos os grupos, e estes dois grupos são percebidos como duas categorias diferentes. A distância entre os dois grupos é aumentada; membros de dois grupos são percebidos como completamente diferentes um do outro, enquanto membros do mesmo grupo são percebidos como semelhantes. Não é desejável fechar a distância entre estes dois grupos.
- Uma vez as pessoas pensam que o seu próprio grupo está no topo e outros grupos estão classificados em baixo. Eles tendem a generalizar o preconceito contra os outgroups. Um grupo em que se inclui a si próprio, e contra ele. Este é um processo de categorização e o outgroup é agora um "bode expiatório". Como os imigrantes são geralmente vistos fora do grupo, eles são percebidos como outgroups.

3. **Preconceito conativo** refere-se a como as pessoas estão inclinadas a se comportar. É considerado como uma atitude porque as pessoas não agem de acordo com os seus sentimentos. Um exemplo de preconceito conotado pode ser encontrado em expressões do que se faria se, hipoteticamente, a oportunidade se apresentasse.

Estereótipos



Um estereótipo é uma crença ou suposição específica (pensamentos) sobre indivíduos baseada unicamente na sua pertença a um grupo, independentemente das suas características individuais. Os estereótipos podem ser positivos ou negativos e quando são sobre-generalizados são aplicados a todos os membros de um grupo. Em outras palavras, um estereótipo é um esquema das características pessoais ou físicas de uma classe ou grupo de pessoas. Um esquema é uma estrutura cognitiva que representa o conhecimento sobre os atributos de um conceito. É um conjunto de conhecimentos, tais como pensamentos, crenças e atitudes que estão relacionados uns aos outros. Permite-nos dar facilmente sentido a uma pessoa, a uma situação, a um evento ou a um lugar com informação limitada. Por exemplo, "todos os judeus são mesquinhos", "todos os jovens ouvem música alta". O estereótipo é uma situação que ignora as características individuais das pessoas e atribui características comuns a todas elas. Pode causar uma variedade de motivações, tais como medo, dificuldades económicas, bodes expiatórios.

Também podemos dizer que estereótipos são inferências sobre as características pessoais ou físicas de toda uma classe de pessoas. Por exemplo, um alemão é inteligente, meticoloso e sério. Estas inferências raramente se aplicam a muitas pessoas da mesma classe e são muitas vezes enganadas em termos de interação social. Os estereótipos têm efeitos na memória. Quando temos informação sobre uma pessoa, às vezes colocamos essa pessoa num estereótipo e depois

combinamos a informação dada com a informação contida no nosso estereótipo. Assim, a nossa memória sobre a pessoa é parcialmente estabelecida com base no estereótipo. Um estereótipo é uma imagem mental rígida de um grupo. Por exemplo, o racismo ou a discriminação étnica é uma dimensão inevitável da vida social. Não há nenhuma preocupação com a autenticidade das imagens nos estereótipos.

Mesmo que haja conhecimento ou experiência de que a imagem resultante não é assim na realidade, a regra "exceções não quebram a regra" é levada em conta e não é alterada.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

As características dos estereótipos podem ser listadas da seguinte forma:

Non è possibile visualizzare l'immagine.

1- Stereótipos são, em parte, informações simples. Eles facilitam a obtenção de informações sobre o problema em discussão e a formação de uma opinião pessoal. Eles também alimentam preconceitos que estão profundamente enraizados na sociedade. Assim, eles apresentam situações que contradizem a realidade.

2- Eles expressam um estado preditivo ou emocional e são juízos de valor. Eles são herdados de geração em geração. Fazem parte do conteúdo da cultura.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

3- Os estereótipos surgem da sociedade, dos costumes e tradições, ou das nossas tendências pessoais e criam crenças sob a forma de juízos de valor estereotipados.

4- Os estereótipos são muitas vezes julgamentos e imagens falsas e negativas. Eles são mais um preconceito do que a verdade. Para o exemplo; o Guerreiro Irlandês, o Misterioso Oriental, o Negro malandro. Há também estereótipos positivos. Por exemplo, as mulheres francesas são intelectuais, as americanas são alegres.

Os 5-estereótipos são produtos da cultura oral, uma vez que se baseiam em conhecimentos comuns.

Os estereótipos são adquiridos, difundidos e, assim, tornam-se comportamentos através da conversa de vários grupos.

Abordagens Teóricas aos Estereótipos e Preconceitos

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Quando as definições de estereótipos e os estudos sobre estereótipos são examinados, verifica-se que os estereótipos estão divididos em três abordagens diferentes como psicodinâmica, sócio-cultural e cognitiva.

Abordagens Psicodinâmicas

- A abordagem psicodinâmica enfatiza a importância dos fatores motivacionais e psicológicos que podem surgir através do uso de estereótipos. Esta abordagem, que se baseia na teoria psicanalítica de Freud, explica que as atitudes preconceituosas e estereotipadas da pessoa, como parte indispensável de toda a personalidade, têm um dever protetor contra o conflito interior da pessoa e enfatiza o papel da experiência da primeira infância.

- Esta teoria, que atua do ponto de vista psicológico individual, tenta explicar os estereótipos que impedem a formação de relações amistosas e boas entre membros de diferentes grupos, com base nos processos do mundo interior do indivíduo e enfatizando o fator personalidade. As pessoas, instintivamente, têm o desejo de se avaliar positivamente. Steele (1988), por outro lado, explicou as razões para o surgimento deste motivo na teoria da autoafirmação. Nesta direção, a pessoa opta por desvalorizar outras pessoas e grupos enquanto se glorifica com o motivo de favoritismo. Segundo esta explicação, os estereótipos negativos em relação aos grupos sociais surgem do desejo das pessoas de comparar o seu próprio grupo com outros grupos e achá-lo mais valioso.

Abordagens sócio-culturais

- Na abordagem sociocultural, ela é enfatizado que os estereótipos são aprendidos e desenvolvidos sob a influência da socialização e da cultura. De acordo com esta abordagem, os indivíduos aprendem os estereótipos sociais definidos na cultura a partir do seu ambiente social, bem como das suas famílias, e tendem a percebê-los como estereótipos.

- A visão sócio-cultural dos estereótipos baseia-se na afirmação de Lippmann (1922) de que "a fonte dos estereótipos é o ambiente cultural".

- Examinar os estereótipos a partir da perspectiva da formação de grupos e do conflito de negativos grupos: de atitudes desmereceram que Estereótipos grupos formam para fora e padronizam dos grupos quando eles entram para relações funcionais em condições de competição e pesquisa Segundo parainibição constata em grupo ções, co a resultosolidarie m ado relacionamente de grupo concorrentes, e o A distância social aumenta como resultado de estereótipos negativos contra o grupo externo. Viu-se que cada grupo glorificou o seu próprio grupo e vilipendiou o outro grupo e, desta forma, tentou justificar tanto o seu comportamento como os seus estereótipos.

Abordagens Cognitivas

- No centro do cognitivo perspectiva, é enfatizado que os indivíduos usam estruturas de conhecimento e crenças estereotipadas para melhor gerenciar o complexo mundo social no processo de processamento de informações. Estes estereótipos orientam os processos de procura e aquisição de informação e afetam a forma como a nova informação é re-codificada, elaborada, representada e recuperada. Esta situação pode manifestar-se sobre o comportamento do indivíduo. Emperceptorresumo, comoaabordagemcognitiva escognitiva vê que conter a estruturasresumodos conhecimentos e crenças dos membros de uma sociedade.

- Hamilton e Gifford (1976) explicaram o formação de estereótipos em linha com os processos de processamento de informação das pessoas com the False Relationship Theory (Teoria da Relação Falsa). A relação ilusória pode ser explicada como o estabelecimento a relação entre dois eventos que não relacionamesão na verdade Quant est ntorelacionado. e é exagerando doestabelecido relacionamenivelentredeste evento e umo resultado, ntopode levar a comportamentos preconceituosos. Além disso, vê-se como as crenças estereotipadas são mantidas através do processamento de informações preconceituosas quando guiadas pelas crenças anteriores do perceptor.

Materiais para auto-aprendizagem:

- Implicit Bias and Philosophy, Michael Brownstein e Jennifer Saul, Oxford University Press, pp. 90-115.

https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=TJQDDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA90&dq=info:9JSmRyREZIJ:scholar.google.com/&ots=0HV5B4Eahp&sig=sBaUYsMBHsqmm1C0K0Hkhywpwjk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Para maior exploração do tópico, os alunos são aconselhados a ler:

- Estereótipos e Preconceitos na Percepção do "Outro", Cătălin-George Fedor, Procedia - Social and Behavioral Sciences Volume 149, 5 de Setembro de 2014, pp. 321-326.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814049702>

- Stereotypes and Prejudices at School: a Study on Primary School Reading Books, Daniela Damigella, Orazio Licciardello, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 127, 2014, pp. 209 - 213.

https://www.researchgate.net/publication/262196255_Stereotypes_and_Prejudices_at_School_A_Estudo_Na_Escola_Primária_Leitura_Livros

Para uma maior exploração do tópico os alunos são aconselhados a assistir:

<https://m.youtube.com/watch?v=zftZI1M1S2Y&t=10s>

https://m.youtube.com/watch?v=NBN_SJMdErc

Non è possibile visualizzare l'immagine.

- Lippmann (1992) introduziu o conceito de estereótipo na literatura para se referir a "imagens nas nossas cabeças".
- Os estereótipos utilizados no contexto das relações intergrupais, crenças e representações na literatura de psicologia social são crenças infundadas sobre um indivíduo, grupo ou comunidade.
Exemplo; os alemães são disciplinados.
Os franceses são bons cozinheiros.
Os japoneses gostam da sua dignidade, etc.

Discriminação

Quando alguém age sobre atitudes preconceituosas em relação a um grupo de pessoas, isso é conhecido como discriminação. Discriminação é uma ação negativa em relação a um indivíduo como resultado de ser membro de um determinado grupo (Allport, 1954; Dovidio & Gaertner, 2004). Como resultado de manter crenças negativas (estereótipos) e atitudes negativas (preconceitos) sobre um determinado grupo, as pessoas muitas vezes tratam mal o alvo dos preconceitos. A discriminação pode estender-se a instituições ou sistemas sociais e políticos.

"Muitas pessoas pensam que estão a pensar quando estão apenas a reorganizar os seus preconceitos." - William James...

Ferramenta de auto-avaliação



Quize de múltipla escolha:

- Qual dos seguintes aspectos não é um exemplo de estereotipagem? a) Temos de ser protegidos dos refugiados. b) Todos os japoneses são muito trabalhadores. c) Os imigrantes aumentam o crime e a violência. d) A Alemanha é um país europeu
- Qual dos seguintes aspectos não é um exemplo de preconceito? a) Você não pode passar neste exame. b) Tenho a certeza que não vens connosco. c) Ele não pode escrever poesia bonita. d) Ele não comprou um carro muito bom.

"Enfatiza o papel da experiência da primeira infância, explicando que as atitudes preconceituosas e estereotipadas da pessoa, como parte indispensável de toda a personalidade, têm um dever protetor contra o conflito interior da pessoa".

- A definição dada acima é qual das abordagens teóricas de estereótipos e preconceitos? a) Abordagens Psicopatológicas (Motivacionais) b) Abordagens sócio-culturais c) Abordagens Cognitivas d) Abordagens Históricas
- Qual das seguintes informações é incorreta? a) A fonte dos estereótipos é o ambiente cultural. b) Os estereótipos são apenas atitudes positivas. c) Estereótipos são inferências sobre as características pessoais ou físicas de uma classe inteira de pessoas. d) Os estereótipos têm efeitos na memória.
- Qual dos seguintes aspectos não é uma característica dos estereótipos? a) Os estereótipos começam por ser falados por vários grupos, difundidos e assim se tornam comportamentos. b) Os estereótipos expressam um estado preditivo ou emocional e são juízos de valor. c) Os estereótipos são herdados de geração em geração. d) Os estereótipos podem ser facilmente alterados.

Reflexão

Você poderia resumir o que aprendeu em pelo menos 5 frases?

Luta Contra a Discriminação

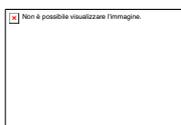
Rosa Louise McCauley Parks (4 de fevereiro de 1913 - 24 de outubro de 2005) foi uma ativista americana do movimento de direitos civis mais conhecida por seu papel central no boicote aos ônibus de Montgomery. O Congresso dos Estados Unidos honrou-a como "a primeira dama dos direitos civis" e "a mãe do movimento pela liberdade".

Em 1 de dezembro de 1955, em Montgomery, Alabama, Parks rejeitou a ordem do motorista de ônibus James F. Blake para desocupar uma fila de quatro lugares na seção "colorida" em favor de um passageiro branco, uma vez que a seção "branca" foi preenchida. Parks não foi a primeira pessoa a resistir à segregação dos autocarros, mas a Associação Nacional para o Progresso das Pessoas de Cor (NAACP) acreditava que ela era a melhor candidata para ver através de um desafio judicial após a sua prisão por desobediência civil ao violar as leis de segregação do Alabama, e ela ajudou a inspirar a comunidade negra a boicotar os autocarros Montgomery durante mais de um ano. O caso ficou atolado nos tribunais estaduais, mas o processo federal de ônibus Montgomery *Browder v. Gayle* resultou em uma decisão de novembro de 1956 de que a segregação de ônibus é inconstitucional sob a Cláusula de Igualdade de Proteção da 14ª Emenda à Constituição dos EUA.

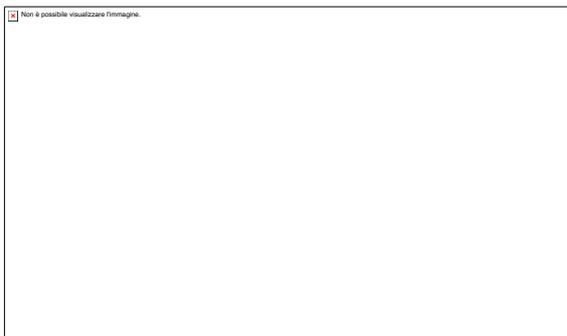
O acto de rebeldia dos parques e o boicote aos autocarros Montgomery tornaram-se símbolos importantes do movimento. Ela se tornou um ícone internacional de resistência à segregação racial e organizou e colaborou com líderes de direitos civis, incluindo Edgar Nixon e Martin Luther King Jr. Na época, Parks era empregada como costureira em uma loja de departamentos local e era secretária do capítulo Montgomery da NAACP. Ela tinha frequentado recentemente a Highlander Folk School, um centro de formação de activistas dos direitos dos trabalhadores e da igualdade racial do Tennessee. Embora muito honrada em anos posteriores, ela também sofreu por seu ato; foi demitida de seu emprego e recebeu ameaças de morte durante anos depois. Pouco depois do boicote, ela se mudou para Detroit, onde encontrou brevemente um trabalho semelhante. De 1965 a 1988, serviu como secretária e recepcionista de John Conyers, um representante afro-americano nos Estados Unidos. Ela também foi ativa no movimento do Poder Negro e no apoio aos presos políticos nos EUA.

Depois da reforma, Parks escreveu sua autobiografia e continuou a insistir que havia mais trabalho a ser feito na luta pela justiça. Os parques receberam reconhecimento nacional, incluindo a Medalha Spingarn de 1979 da NAACP, a Medalha Presidencial da Liberdade, a Medalha de Ouro do Congresso e uma estátua póstumo no Salão Nacional de Estatuários do Capitólio dos Estados Unidos. Ao morrer em 2005, ela foi a primeira mulher a jazer em honra ao Capitólio Rotunda. Califórnia e Missouri comemoram o Dia dos Parques Rosa no seu aniversário, 4 de fevereiro, enquanto Ohio, Oregon e Texas comemoram o aniversário da sua prisão, 1 de dezembro.

Tema B- Causas de Preconceito e Estereótipo



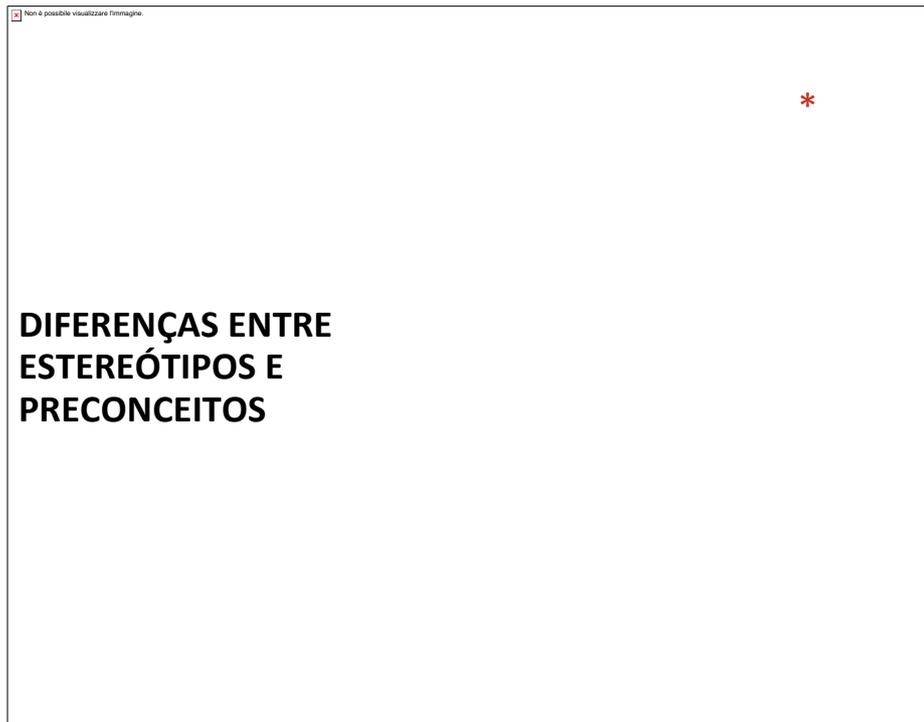
Umans são muito diversos e embora partilhemos muitas semelhanças, também temos muitas diferenças. Os grupos sociais a que pertencemos para ajudar a formar as nossas identidades (Tajfel, 1974). Estas diferenças podem ser difíceis para algumas pessoas de reconciliar, o que pode levar a preconceitos em relação a pessoas que são diferentes. O preconceito é comum contra pessoas que são membros de um grupo cultural desconhecido. Assim, certos tipos de educação, contato, interações e construção de relacionamentos com membros de diferentes grupos culturais podem reduzir a tendência ao preconceito.



Na verdade, simplesmente imaginar interagir com membros de diferentes grupos culturais pode afetar o preconceito. De facto, quando se pediu aos participantes da experiência para se imaginarem a interagir positivamente com alguém de um grupo diferente, isso levou a um aumento da atitude positiva em relação ao outro grupo e a um aumento dos traços positivos associados ao outro grupo.

Além disso, a interação social imaginada pode reduzir a ansiedade associada às interações intergrupais (Crisp & Turner, 2009). Quais são alguns exemplos de grupos sociais aos quais você pertence

que contribuem para a sua identidade? Os grupos sociais podem incluir gênero, raça, etnia, nacionalidade, classe social, religião, orientação sexual, profissão e muitos mais. E, como é verdade para os papéis sociais, você pode simultaneamente ser um membro de mais de um grupo social. Um exemplo de preconceito é ter uma atitude negativa em relação a pessoas que não nascem nos Estados Unidos. Embora as pessoas que têm essa atitude preconceituosa não conheçam todas as pessoas que não nasceram nos Estados Unidos, elas não gostam delas devido ao seu status de estrangeiras.



Razões para preconceitos

Explicações psicodinâmicas

Non è possibile visualizzare l'immagine.

De acordo com a abordagem psicanalítica, o preconceito é um processo psicodinâmico. Segundo os psicanalistas, os preconceitos e estereótipos estão relacionados a uma tendência humana natural. Os proprietários desta abordagem dizem que as frustrações vividas na primeira infância criam tensões emocionais. Nos anos seguintes, desenvolveram um modelo que quando se sente alguma agressão e sentimentos hostis que não se justificam pela situação atual, são atribuídos a outros através do mecanismo de projeção.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Como resultado do bloqueio, quando um alvo atacável não é encontrado, outros alvos, o alvo "bode expiatório", são atacados em vez do alvo real, em resposta às consequências decorrentes do bloqueio. Linchar pessoas negras, queimar sinagogas e atacar representantes de grupos minoritários têm sido exemplos de tal comportamento.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

A segunda das teorias psicodinâmicas focava o ponto de que o preconceito só se desenvolveria numa pessoa com um caráter fraco ou uma configuração de personalidade defeituosa. Esta perspectiva não aceita o preconceito como uma condição normal; o preconceito surge como resultado da insegurança e da ansiedade severa das pessoas neuróticas.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Explicações sócio-culturais

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Lidar com o preconceito apenas do ponto de vista psicológico, mesmo que isso explique a situação do ponto de vista pessoal, não pode responder a algumas perguntas do ponto de vista social. Portanto, se examinarmos o preconceito apenas do ponto de vista psicológico, fazemos uma redução psicológica. No entanto, a abordagem sócio-psicológica parte do nível do fenômeno social baseado na observação e passa através do nível da personalidade e depois novamente para o nível social. A este respeito, considerando as razões históricas, socioculturais, enquanto se examinam os preconceitos, recolhe-se em três rubricas;

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Razões históricas, económicas, situacionais (fenomenais), pessoais e socioculturais:

Preconceitos que Prothro considera um "problema americano" são atitudes adquiridas da família, dos professores e dos colegas. Por esta razão, é necessário ver os preconceitos como parte do processo de aprendizagem, em vez de apenas ligá-los à tendência natural das pessoas.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Os preconceitos adquiridos através da aprendizagem social começam a ser aprendidos na família desde muito cedo. Além disso, ele aprendeu algumas etiquetas de grupo. Se estas etiquetas de grupo contêm adjetivos depreciativos, a criança saberá que estas palavras são usadas somente quando zangada ou quando palavras ruins são ditas. Quando a criança cresce um pouco e começa a freqüentar a escola, o bairro e a cidade em que cresceu continua a afetá-la. As palavras ditas, comportamentos, julgamentos, fofocas e apelidos ao redor da criança deixam traços na mente das crianças, e esse traço as leva a adotar os mesmos preconceitos que seus pais ou vizinhos. Assim, a criança começa a perceber o seu lugar na sociedade, estabelecendo identificações definitivas. Desenvolve conceitos sobre "como eu trato" aqueles que estão do seu lado e outros. Utiliza rótulos de grupos de pares.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Neste processo, o papel dos pais e pares na formação de estereótipos é esquecido e pensa-se que isso era o caso no passado. Na idade adulta, ele é agora uma pessoa com preconceitos causados por uma estrutura sociocultural mais ampla.

Em resumo, observa-se que o preconceito é formado como resultado da interação comum de

fatores psicodinâmicos, históricos, econômicos, situacionais, de aprendizagem social, de comunicação de massa e culturais. Como diz Goldstein, os preconceitos surgem sobretudo a nível situacional, histórico e cultural.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Reflexão

Você poderia escrever 3 das razões para os preconceitos?

Causas dos estereótipos:

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Os estereótipos salvam a pessoa de um novo processo de aprendizagem para cada novo objeto de atitude ou pessoa/grupo que ela encontra. Proporcionar a oportunidade de usar certas tendências e expectativas, facilita o trabalho da pessoa e traz ordem e consistência ao seu comportamento. Quanto menos conhecimento uma pessoa tem sobre um grupo, mais fácil é aceitar as idéias dos outros sobre esse grupo e tender a estereotipar o grupo. Ao contrário desta situação, não há necessidade de desenvolver estereótipos sobre grupos e indivíduos bem conhecidos.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

A fim de desenvolver uma atitude sobre um grupo sobre o qual pouco se sabe, um indivíduo recolhe informações que leu e ouviu de outros. Assim, a atitude padronizada que ele desenvolve dá ao indivíduo uma idéia sobre esse grupo de uma forma curta. Isto permite pré-definir expectativas e comportamentos em relação a um membro do grupo, sobre o qual pouco se sabe a maior parte do tempo. Neste

O indivíduo pode organizar o ambiente com seus próprios olhos e pré-organizar suas reações ao seu ambiente, tendo informações breves sobre outros grupos, graças a estereótipos.

Em geral, quanto mais próximo um indivíduo conhece um grupo social, mais diversidade ele vê dentro desse grupo. A avaliação com estereótipos aumenta à medida que a familiaridade diminui. Ao mesmo tempo, à medida que o grupo se torna menor e mais fraco, a participação diminui e a avaliação estereotipada aumenta. Os estereótipos ajudam a minimizar a incerteza cognitiva e social. Também podem esclarecer papéis sociais, diferenciação de poder e conflitos intergrupais, legitimar status e acrescentar significado positivo à identidade do grupo. Pode-se dizer que os estereótipos são determinados pela influência de muitos factores, especialmente razões socioculturais e religiosas, razões ideológicas e económicas, factores ambientais, estrutura da personalidade do indivíduo, expectativas, medos, a imagem a deixar, grupos de amigos, etc.

Os estereótipos desenvolvem-se em duas direcções:

Non è possibile visualizzare l'immagine.

- É divulgar as características de uma ou mais pessoas que não conhecemos a todas as outras pessoas da mesma categoria. Por exemplo, se alguém com uma criança pequena e maliciosa pensa que todas as crianças pequenas são maliciosas. É uma questão de generalizar emocionalmente, de repente, uma imagem sobre uma situação em que vivemos, sem pensar muito para um grande público.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

- É quando aplicamos uma opinião que temos sobre um país, grupo ou situação a uma pessoa desse país, grupo ou situação. Por exemplo, se um turco aceita imigrantes como criminosos sem ainda ter qualquer relação com os imigrantes. Isto aplica-se mais do que o primeiro. Os estereótipos têm um lugar efectivo na vida social e nas relações humanas. Em essência, podemos dizer que os estereótipos expressam um preconceito, uma obsessão por uma ideia ou, por vezes, uma superstição em vez de um facto. A abordagem cognitiva dos estereótipos foi introduzida como uma resposta a explicações baseadas na personalidade. Embora os estereótipos sejam o produto de um processo cognitivo, eles não podem ser controlados e, portanto, não são consequências inevitáveis pelas quais a pessoa não pode ser responsabilizada.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Reflexão

Você poderia escrever 3 das razões para os estereótipos?



Ferramenta de auto-avaliação

Quize de múltipla escolha:

1. Qual dos seguintes aspectos não é uma causa de preconceito?
 - a) Os preconceitos adquiridos através da aprendizagem social começam a ser aprendidos na família desde muito cedo.
 - b) Os preconceitos são atitudes adquiridas da família, dos professores e dos colegas.
 - c) O preconceito surge como resultado da insegurança e ansiedade das pessoas neuróticas.
 - d) Os preconceitos vêm naturalmente.

2. Qual dos seguintes aspectos não é uma causa de estereótipo?
 - a) A fim de desenvolver uma atitude sobre um grupo sobre o qual pouco se sabe, a pessoa reúne as informações que leu e ouviu dos outros, e assim se estabelecem os fundamentos dos estereótipos.
 - b) Os estereótipos podem surgir com informações socioculturais e religiosas.
 - c) Os estereótipos emergem com a educação.
 - d) Pode-se dizer que os estereótipos são determinados pelo efeito de muitos factores, tais como razões ideológicas e económicas, factores ambientais, estrutura da personalidade do indivíduo, expectativas, etc.

3. Qual das informações fornecidas sobre preconceitos e estereótipos está correcta?
 - a) Preconceitos e estereótipos podem ser utilizados de forma intercambiável.
 - b) Preconceitos e estereótipos significam a mesma coisa.
 - c) Embora preconceitos e estereótipos sejam confundidos um com o outro, ambos os conceitos apontam para situações diferentes.
 - d) Não é possível falar de uma relação entre preconceito e estereótipos.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

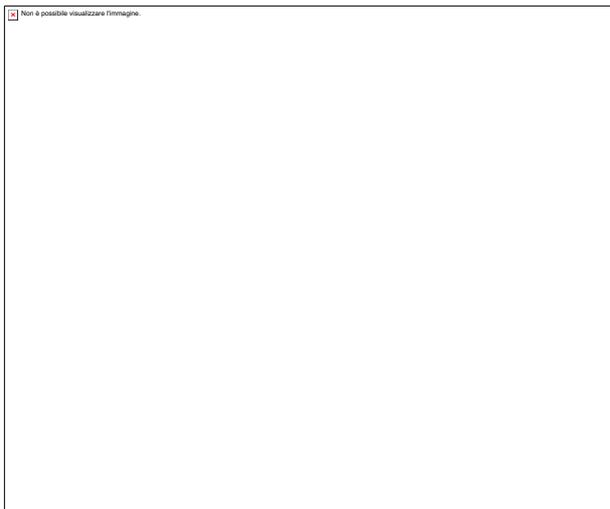
Reflexão

Você poderia resumir o que aprendeu em pelo menos 5 frases?

Tema C A Relação entre Estereótipos e Preconceitos



Discriminação e preconceito são muitas vezes vistos juntos ou utilizados de forma intercambiável. No entanto, ambos os conceitos apontam para situações diferentes. Preconceito, como a palavra sugere, significa "preconceito". A questão aqui não é a ação do indivíduo, mas o pensamento na mente. O pensamento que existe na mente pode ser positivo ou negativo. As pessoas geralmente atribuem um significado negativo ao preconceito; no entanto, o conceito pode ser encontrado em ambas as propriedades. Se discriminação; é a transformação do preconceito negativo em comportamento. No entanto, nem todos os preconceitos negativos se transformam em comportamentos. A discriminação assume diferentes formas; por vezes começa por se afastar da pessoa que tem preconceitos, pode ir para a sua destruição. Os factores que revelam esta situação são o ambiente cultural do indivíduo, a sua estrutura económica, a sua educação e, mais importante, a sua família.



Aqueles que são vistos de forma diferente na sociedade por qualquer razão; são referidos por nomes como o outro, o estrangeiro, a minoria, o imigrante, o extraordinário, o convidado, o refugiado, o requerente de asilo. Embora cada conceito tenha uma ênfase ou significado diferente, todos estes conceitos expressam as diferenças entre os grupos. Estes conceitos, que expressam indivíduos que não pertencem ao grupo dominante, contêm a distinção entre nós e eles. Basicamente, o etnocentrismo está subjacente a esta diferenciação e, conseqüentemente, o esforço de identificação com diferentes conceitos. As pessoas avaliam outras culturas, comparando-as com as suas próprias. Esta atitude é chamada etnocentrismo. O etnocentrismo surge a partir das relações humanas. A semelhança dá conforto, a diferença traz desconforto. Nós percebemos crenças, valores e comportamentos diferentes como ameaças aos nossos próprios valores e crenças.

Estes preconceitos, que têm características negativas, não sobrevivem por si só na sociedade. Os preconceitos tornam-se integrados com estereótipos. As pessoas geralmente generalizam-se

atribuindo as mesmas características a quase todos os membros de um grupo (independentemente das diferenças entre eles). Estas generalizações formam estereótipos. Nesta perspectiva, os estereótipos são as crenças das pessoas sobre um grupo e lembram as características de um grupo.

Resumo, preconceitos e estereótipos são preconceitos que trabalham em conjunto para criar e manter a desigualdade social. Preconceito refere-se às atitudes e sentimentos - sejam eles positivos ou negativos e sejam conscientes ou não - que as pessoas têm em relação aos membros de outros grupos. Em contraste, os estereótipos têm sido tradicionalmente definidos como crenças específicas sobre um grupo, tais como descrições de como são os membros de um determinado grupo, como se comportam, ou as suas capacidades. Como tal, os estereótipos são representações cognitivas de como os membros de um grupo são semelhantes uns aos outros e diferentes dos membros de outros grupos. É importante que as pessoas possam estar conscientes dos estereótipos culturais e ter representações cognitivas dessas crenças sem apoiar pessoalmente tais estereótipos, sem sentimentos de preconceito e sem a consciência de que tais estereótipos podem afectar o seu julgamento e comportamento.

Teoria da Identidade Social e Categorização Social

A teoria da identidade social afirma que

As pessoas têm uma propensão para categorizar seu mundo social em representações significativamente simplistas de grupos de pessoas. Essas representações são então organizadas como *protótipos*, ou "conjuntos difusos de um número relativamente limitado de características que definem uma categoria, mas que servem para distingui-la de outras categorias" (Foddy & Hogg, 1999). Este processo de *categorização social* nos leva a enfatizar as semelhanças percebidas dentro do nosso grupo e as diferenças entre os grupos e envolve o self. Nós construímos grupos internos, ou grupos com os quais nos identificamos, e grupos externos, ou grupos que não são nossos próprios, e categorizamos o self como um membro interno do grupo. A partir disso, o comportamento é gerado de tal forma que o "eu" é assimilado ao protótipo saliente dentro do grupo,

que produz e define as cognições, positivo e feito autoe

conceito de comportamento. Outras consequências específicas é que

podemos que tendemos a exibir. ver. Nós membros favorecemos do os

grupo. O nosso, chamado grupo é visto de favoritismo como variado, em

grupo, chamado para efeito de aumento de homogeneidade de nossa própria

autofora - estimado grupo e (Park & Rothbart,

1982). Uma razão pela qual isto pode ocorrer é que geralmente temos menos envolvimento com os membros individuais dos grupos fora do grupo e, portanto, estamos menos familiarizados com eles. Se tivermos contato, então é menos provável que eles sejam vistos como homogêneos.

Teoria do Conflito

Outra linha de pensamento faz afirmar que os grupos se envolvem em práticas prejudiciais e discriminatórias porque estão competindo por recursos limitados. O interessante é que a competição ocorre devido a desequilíbrios reais de poder e recursos, chamados de teoria realista do conflito de grupo (LeVine & Campbell, 1972) ou a desequilíbrios percebidos, chamados de privação relativa. No caso da primeira, os grupos que competem por empregos limitados podem se envolver em práticas discriminatórias ou fazer comentários prejudiciais sobre o outro grupo.

Os grupos dominantes também querem manter o status quo ou continuar seu controle sobre os grupos

subordinados. Aqueles com uma orientação de dominância social (SDO) vêem seu grupo como dominante e superior aos outgroups e procuram impor a hierarquia como ela existe agora.

Teoria da Atribuição

Teoria da Atribuição (Heider, 1958) afirma que as pessoas estão motivadas a explicar o seu próprio comportamento e o de outras pessoas, atribuindo causas desse comportamento a algo em si ou a um traço que elas têm, chamado disposição a atribuição, ou para algo fora da pessoa chamada uma atribuição situacional. Também cometemos o erro de atribuição fundamental (FAE; Jones & Harris, 1967) que é um erro na atribuição de uma causa ao comportamento que de outrem automaticamente não

razão de disposição para a sua ou

assumir a suas ações e ignorar fatores situacionais. Em relação à

discussão atual sobre preconceito e discriminação,

cometemos o erro cognitivo do viés de serviço ao grupo, ignorando o comportamento positivo de um membro do grupo e atribuindo atribuições de disposição ao seu

comportamento negativo, enquanto atribuímos

comportamento negativo a fatores situacionais e

comportamento positivo a fatores de disposição para membros do grupo.



Ferramenta de auto-avaliação

Complete a definição

Non è possibile visualizzare l'immagine.

1. A discriminação
é...
2. Preconceito
é...
3. Estereótipo
é...

Non è possibile visualizzare l'immagine.

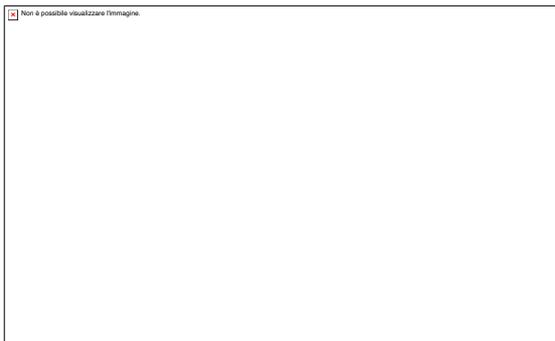
Reflexão

Você poderia resumir o que aprendeu em pelo menos 5 frases?

Tema D- Efeitos negativos e consequências dos Preconceitos e Estereótipos



Os estereótipos começam a desenvolver-se numa idade precoce. Vários factores políticos, históricos, económicos e culturais desempenham um papel neste desenvolvimento. As atitudes estereotipadas são alimentadas, na sua maioria, por informações de outros e servem para colmatar a falta de conhecimento real e definir a verdade para a pessoa. Portanto, muitas vezes é mais emocional do que racional. Como resultado destas características, pode-se dizer que os estereótipos não mudam facilmente e são estáveis ao longo do tempo. O poder emocional geralmente forte dos estereótipos indica que as suas raízes estão profundamente enraizadas na sociedade e permite explicar a natureza das relações entre diferentes grupos, géneros e raças. Se os estereótipos são facilmente acessíveis em memória, eles se tornam permanentes e dão direcção às atitudes e comportamentos dos indivíduos. Pode não ser possível questionar os estereótipos através de novas informações, muitas vezes esquemas antigos na mente de cada um determinarão a leitura de novos dados.



Os estereótipos determinam as expectativas e os comportamentos do indivíduo. Assim, ele orienta como e de que forma as pessoas observam e fazem sentido os eventos, pessoas e grupos, e permite ao indivíduo filtrar a realidade objetiva no mundo exterior. Neste caso, pode-se dizer que os estereótipos surgem constantemente entre o mundo e o indivíduo, e muitas vezes ele usa estereótipos enquanto faz sentido o ambiente social. Como os estereótipos contêm informações incompletas e tendenciosas e servem para legitimar a própria posição do indivíduo, eles são insuficientes na percepção objetiva da realidade social. Neste contexto, os estereótipos são pontos cegos que impedem avaliações objectivas, consistentes e equilibradas sobre o outro. São considerados rigorosos no sentido de que são insensíveis tanto à educação e à crítica como às mudanças na realidade.

As crenças estereotipadas e as atitudes preconceituosas não se devem simplesmente ao condicionamento social e porque permitem que as pessoas canalizem a sua hostilidade; existem também porque são subprodutos de processos de pensamento normais. A extensão falaciosa das experiências negativas do passado para o caso geral pode ser prejudicial; pode ser chamado de preconceito. Se uma pessoa desenvolveu o conceito de que os membros de um grupo têm certas características devido a um passado desagradável de conhecimento com um membro desse grupo,

ela pode presumir que todos os membros do grupo têm essas características.

Em outros casos, o preconceito pode ser uma questão de educação precoce: crianças ensinadas que certas atitudes são as "corretas" podem formar opiniões sem pesar as evidências de ambos os lados de uma determinada questão, sem malícia intencional por parte da criança. Um adulto pode até ficar chocado ao ouvir calúnias ou comentários raciais e as suas próprias opiniões sobre vários grupos repercutirem-se neles das suas crianças. Nos Estados Unidos da América, Austrália e Europa em particular, é considerado tabu por algumas pessoas que as pessoas expressem publicamente os seus preconceitos contra outra raça ou grupo de pessoas; esta opinião tem sido reforçada por um grau de enquadramento legal e política dentro de muitas grandes organizações. No entanto, tais tabus não existem endemicamente fora da esfera pública, e numerosas monoculturas consideram as alegadas calúnias como linguagem normal do dia-a-dia. Este descompasso entre uma visão de estabelecimento e uma visão popular dos tabus relacionados com o "preconceito" está ligado a uma percepção frequentemente relatada do politicamente correto que restringe a expressão orgânica dos pontos de vista dentro da sociedade, e a uma concomitante reação contra essa restrição da liberdade de expressão.

 Non è possibile visualizzare l'immagine.

O Efeito Pigmalião (Profecia de Auto-Preenchimento)

- Os estereótipos podem criar realidade.
- É um mito que afirma que algo que as pessoas desejam que aconteça ou que elas percebem como real acontecerá mais cedo ou mais tarde.
- Por exemplo: "Uma jovem com uma auto-imagem negativa comporta-se de acordo"
"A falência do banco com rumores de que o banco vai à falência" "Se você disser algo 40 vezes, isso se torna verdade"
"Veio-me à cabeça"

 Non è possibile visualizzare l'immagine.

Ferramenta de auto-avaliação

Quize de múltipla escolha:

Preconceito é tomar uma decisão sobre uma pessoa ou um evento sem ter informações suficientes. Ser preconceituoso pode levar as pessoas a pensar e agir erroneamente. Por exemplo, abordar as diferenças culturais com preconceito traz muitos problemas na sociedade.

- 1. Qual dos seguintes problemas NÃO é um dos problemas causados por preconceitos?**
 - a) O preconceito causa discriminação na sociedade.
 - b) O preconceito acelera a interação intercultural.
 - c) Pessoas com culturas diferentes podem ser excluídas pela maioria.
 - d) O preconceito pode causar violência entre diferentes grupos da sociedade.

O estereótipo é uma forma de percepção e comportamento causado pela tendência de classificar as pessoas de acordo com as suas características. Estas características, que se pensa existem nos humanos, na sua maioria não se baseiam na realidade. O estereótipo desenvolve-se de acordo 267

com a tendência de privatização e generalização.

2. Qual das seguintes situações é um exemplo de estereótipo?

- a) Mehmet acredita que a equipe que ele apoia se tornará a campeã este ano.

- b) Gozde mantém a sua distância dos seus novos vizinhos do campo
- c) Sevim acha que todos os japoneses são trabalhadores e inteligentes.
- d) Merve não quer levar uma nova aluna para o seu grupo de amigos.

As pessoas avaliam-nos e fazem algumas ideias nas suas mentes sobre muitas questões, desde o nosso estilo de vida à forma como nos vestimos, à música que ouvimos e à forma como falamos.

3. Esta situação causa qual das seguintes?

- a) Prejudiceb) Emathyc) Estereótipos) Personalização

4. Portanto, qual das seguintes não é uma das características dos estereótipos?

- I. Os estereótipos são puramente positivos.
- II. Os estereótipos podem ser alterados.
- III. Os estereótipos são baseados em dados científicos.
- IV. Os estereótipos desenvolvem-se sob a forma de personalização e generalização.

a) II apenas II; b) I e IV; c) I e III; c) I, II e III

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Reflexão

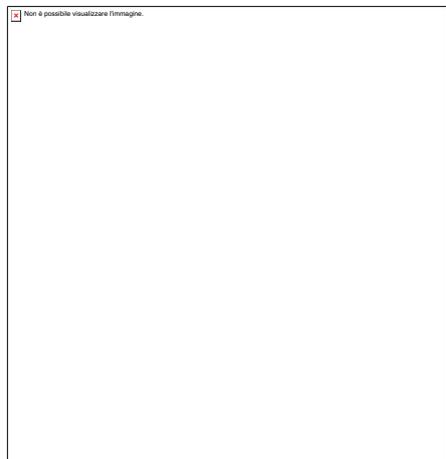
Você poderia resumir o que aprendeu em pelo menos 5 frases?

A Experiência Clark Doll



A Experiência Clark Doll Esta fotografia de 1947 (de Gordon Parks, para a Ebony Magazine) pode parecer simplesmente uma criança sendo observada em uma brincadeira, mas, na verdade, revela uma experiência que ajudou a levar à decisão monumental da Suprema Corte em Brown vs. Conselho de Educação, exigindo a integração racial das escolas públicas americanas.

Os psicólogos sociais Kenneth e Mamie Phipps Clark procuraram desafiar a opinião existente no tribunal de que as escolas públicas "separadas, mas iguais" eram constitucionais (Plessy vs. Ferguson, 1896), testando se as crianças afro-americanas eram psicologicamente e emocionalmente prejudicadas por frequentarem escolas segregadas.



O Dr. Kenneth Clark mostrou a crianças entre seis e nove anos duas bonecas que eram exactamente iguais - só que uma era preta e a outra branca. Ele então fazia às crianças uma série de perguntas sobre as bonecas, perguntas como... "Mostre-me a boneca com que gosta de brincar... mostre-me a boneca que é uma boneca bonita... mostre-me a boneca que é uma boneca má".

Enquanto a maioria das crianças acabou por escolher a boneca branca como a boneca boa e a preta como a boneca má, as crianças negras que frequentaram escolas segregadas tiveram uma instância ainda maior de escolher a boneca preta como má e de preferir a boneca branca para brincar - mais de 70%. Pelo relato do Dr. Clark, quando aqueles meninos e meninas foram informados: "Agora me mostre a boneca que é mais parecida com você", alguns ficaram "emocionalmente perturbados por terem que se identificar com a boneca que haviam rejeitado". Alguns até saíram da sala.

Como o Dr. Clark lembrou, ele e sua esposa concluíram que "a cor em uma sociedade racista era um componente muito perturbador e traumático do senso de auto-estima e valor próprio de um indivíduo".

Já no início da década de 1950, as descobertas das ciências sociais não atravessavam muitas vezes a tela do radar da mais alta corte do país. Mas durante os preparativos para os casos que compunham a Brown, o advogado chefe da N.A.A.C.P. (mais tarde Juiz da Suprema Corte) Thurgood Marshall rejeitou as advertências de outros advogados de direitos civis de que os juízes ficariam ofendidos se fossem submetidos a contos sobre bonecos e crianças chorando.

Em Maio de 1954, provou-se que ele tinha razão. Quando Brown foi decidido, o tribunal citou o estudo do boneco como um fator em suas deliberações. Naquela noite, num jantar exuberante, o

Sr. Marshall levantou um copo para Kenneth Clark e exigiu daqueles colegas outrora cépticos:
"Agora, peça desculpas!"

Reflexão

1. Qual foi o propósito da Experiência Clark Doll?
2. O que nos mostraram os resultados da experiência?
3. Porque achas que estes resultados foram tão importantes para ajudar a derrubar o Plessy vs. Ferguson
decisão "separada mas igual"?

Tópico E- Gestão de Preconceitos e Estereótipos



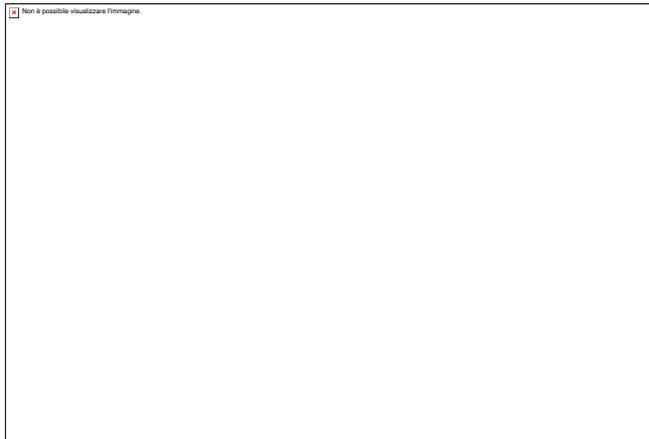
Os dados obtidos a partir de pesquisas de preconceito mostraram que a razão para a atitude preconceituosa entre as duas comunidades e principalmente a sociedade anfitriã é a falta de informação sobre os eventos e situações. Como o acesso à informação é fornecido indiretamente e é aceito sem questionamento pelas pessoas que recebem a informação, é formada uma rede de comunicação composta por informações falsas. Esta desinformação contém, na sua maioria, julgamentos negativos sobre os imigrantes. A influência da mídia na disseminação dessa informação falsa e tendenciosa não deve ser negligenciada. Por esta razão, a atmosfera de conflito e agitação entre ambas as comunidades continua a aumentar de dia para dia.

Todas estas razões nos mostraram a importância da gestão de preconceitos e estereótipos.

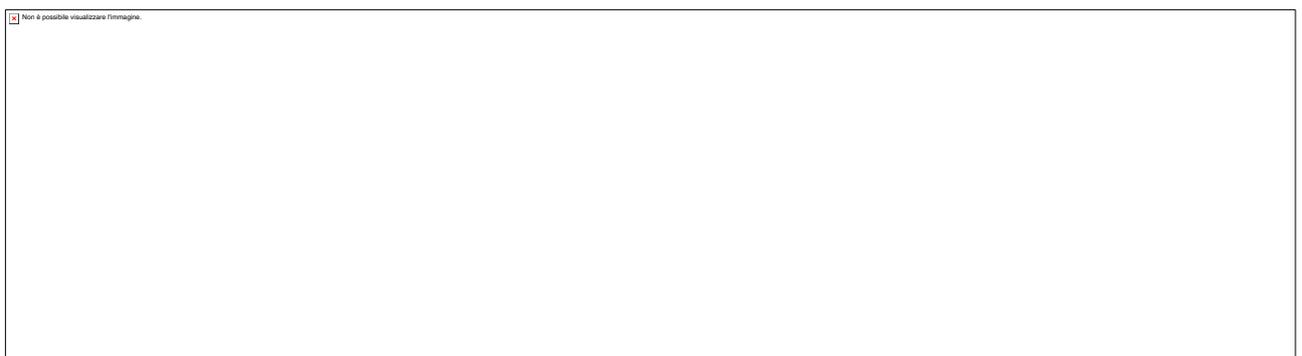
Existem 3 métodos na gestão de preconceitos e estereótipos:

1. Hipótese de contacto social.
2. De-categorização.
3. Recategorização.

1. Hipótese de contato social



A falta de contacto entre grupos sociais clarifica os limites entre grupos e reforça os juízos negativos sobre o "outro". O "contacto social" foi apresentado como uma hipótese nos anos 50 para evitar o distanciamento social e, em última análise, o preconceito. A hipótese baseia-se na premissa de que se a falta de interação e segregação entre pessoas de vários grupos promove o preconceito, pelo contrário, assegurar o contacto social entre os membros do grupo que se percebem negativamente pode reduzir o preconceito. Para isso, se interagirmos entre os membros dos grupos que se percebem negativamente, essas pessoas podem começar a questionar seus estereótipos hostis sobre os "outros" membros do grupo, perceber que há diferentes vozes e opiniões dentro do grupo "outro" e abandonar seus julgamentos generalizados e errôneos. Podem até descobrir as semelhanças entre o seu próprio grupo e o grupo 'outro' e perceber os membros desse grupo como 'humanos' novamente. Acredita-se que como resultado dos representantes de grupos hostis uns aos outros se reunirem num ambiente confortável e amigável e estabelecerem relações humanas, boas relações podem ser desenvolvidas e suas perspectivas de conflito podem mudar.



Como é que o contacto social reduz o preconceito e a discriminação?

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Com a realização de aprender sobre o 'outro' grupo:

- É o questionamento e actualização dos estereótipos e atitudes existentes à luz das 'novas informações' obtidas sobre o 'outro' como resultado do contacto. Por exemplo, num campo de férias que reúne crianças israelitas e palestinianas, as crianças aprendem coisas novas umas sobre as outras. A percepção de uma criança palestina de que entre os israelenses há religiosos e não-religiosos, alguns gostam de futebol como ele e outros não gostam de esportes, faz com que a percepção homogênea e os estereótipos sobre o 'outro' grupo sejam questionados.

Com a mudança de comportamento:

- Fazer contato com o membro do grupo percebido como hostil ou preconceituoso em um ambiente amigável, ou seja, mudar o comportamento diante dos estereótipos e atitudes, pode resultar na mudança de comportamento para provocar a mudança cognitiva e emocional. Uma nova forma de comportamento positivo pode levar ao desenvolvimento de uma atitude positiva. Com base no mesmo exemplo, vendo que eles podem primeiro jogar uma partida de futebol com um israelense, jogar pela mesma equipe e colaborar, pode levar ao questionamento dos estereótipos, mudando primeiro o comportamento de uma criança palestina.

Ao estabelecer laços emocionais:

- Atitudes negativas e preconceitos podem ser mudados, proporcionando sentimentos positivos e empatia para com outros membros do grupo. Um menino palestino e israelense pode desenvolver amizades e formar um laço emocional no acampamento de verão. Como resultado, a atitude deles em relação a todos os "outros" membros do grupo também pode se tornar mais positiva.

Reavaliando o seu próprio grupo:

- A redução de atitudes e preconceitos em relação ao "outro" grupo também pode ocorrer através da reavaliação do indivíduo quanto à sua pertença ao grupo. Por exemplo, ver que o seu próprio grupo não é tão homogêneo e uniforme, ou ver os pontos fracos do seu próprio grupo pode reduzir o preconceito contra o 'outro' grupo.

A questão da generalização dos ganhos obtidos com o contato do indivíduo com todo o grupo e até mesmo com outros membros do grupo tem sido seriamente abordada. O problema da generalização surge em três etapas, e cada uma delas precisa ser levada em consideração quando

organizando um programa de contato social. Estas três etapas são:

<p>Capacidade de generalizar para outros:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se continuarmos com o exemplo dos estudantes que frequentaram o acampamento de verão israelense-palestino acima, o que se quer dizer com isto é que esta generalização não se limita ao ambiente do acampamento. • Por exemplo, a criança israelense que desenvolve atitudes positivas sobre as crianças palestinas no campo pode generalizar isso para as crianças palestinas em outro ambiente, por exemplo, em sua escola. 	<p>Capacidade de generalizar e o indivíduo até ao grupo:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • O que significa este tipo de generalização é que a atitude positiva desenvolvida para o indivíduo em contacto pode ser ouvida contra todos os membros do grupo representados por esse indivíduo. • Por exemplo, um resultado como "Ahmed é um menino palestino muito bom, mas ele é uma exceção, todos os outros palestinos são terroristas tentando destruir israelenses" indica que o contato é limitado ao membro do grupo contactado Ahmet e não pode ser generalizado a todo o grupo (palestinos). 	<p>Capacidade de generalizar para outros:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Os indivíduos com preconceitos geralmente não limitam seus preconceitos a um único grupo. • Por exemplo, uma pessoa que tenha atitudes negativas em relação aos trabalhadores migrantes turcos na Alemanha é provável que tenha uma atitude semelhante em relação aos trabalhadores migrantes negros do Norte de África. Portanto, "A mudança de preconceito contra algum destes grupos reduz o preconceito contra outros grupos"? A questão está incluída neste tipo de discussão de generalização.
--	--	---	--	--	--

O contato social é uma das ferramentas mais importantes de mudança social que ainda temos, juntamente com a educação, para lidar com preconceitos, discriminação e conflitos intergrupais quando as condições apropriadas são preenchidas. Apesar de todas as suas críticas e deficiências, é um instrumento de mudança social que temos, mas que precisa de ser cuidadosamente concebido, de modo a permitir que indivíduos de diferentes grupos possam interagir num ambiente amigável e lidar com o preconceito e a discriminação.

Para uma maior exploração do tópico, os alunos são aconselhados a assistir:

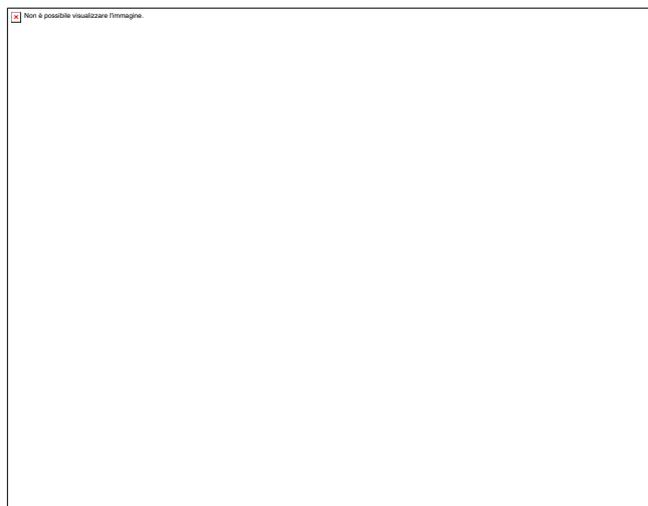
<https://m.youtube.com/watch?v=D9lhs241zeg>

2. De-categorização

Esta estratégia foi proposta por Brewer e Miller (1984). Assim, se a filiação em grupo for menos evidente durante o contacto social, as categorias sociais tornam-se mais flexíveis. A transição das fronteiras do grupo é facilitada para que os membros do grupo possam "individualizar-se" mais facilmente e a distinção em relação a todo o "outro" grupo se torne menos nítida. Quando desaparecem os limites nítidos das categorias de grupo, o indivíduo e as características do indivíduo começam a aparecer em primeiro plano nas relações sociais; as pessoas definem umas às outras não por serem membros de um determinado grupo ou comunidade, mas de acordo com as suas características humanas e, neste contexto, estabelecem relações umas com as outras.

3. Recategorização

Esta terceira estratégia, que aborda como a generalização pode ser realizada desde o nível individual até o nível do grupo inteiro; ele fala sobre os dois grupos que se reúnem para um propósito comum que têm de cooperar para a sua existência e a formação de uma nova categoria de identidade comum ou superior que transcende ambas as categorias étnicas.



O preconceito é da responsabilidade daqueles que o abrigam. Sugerir que uma vítima de preconceito tem a responsabilidade de mudar a mente de uma pessoa preconceituosa é culpar a vítima. Poucas pesquisas apoiam a ideia de que qualquer estratégia específica decretada pelas vítimas pode levar os perpetradores a mudar de opinião.

Em vez disso, as pessoas que são vítimas de preconceito devem concentrar-se no autocuidado e na capacidade de lidar com a saúde. Algumas estratégias que podem ajudar incluem:

- Construir uma forte rede de pessoas solidárias e solidárias. Amigos e familiares que acreditam que uma pessoa sobre suas experiências pode tornar mais fácil lidar com o preconceito.
- Desenvolver uma forte identidade cultural. Pesquisas constataram que as pessoas que desenvolvem fortes associações positivas com sua cultura, raça ou gênero estão mais bem equipadas para gerenciar o estresse do preconceito e da discriminação.
- Identificar, combater e reenquadrar pensamentos negativos. Discriminação e preconceito podem ser internalizados. Uma mulher exposta à pressão constante para ter uma determinada aparência pode começar a acreditar que a sua principal fonte de valor é a sua aparência. Identificar e enfrentar esses pensamentos, muitas vezes com a ajuda de um terapeuta, pode ajudar a restaurar um sentido saudável de auto-estima.
- Empurrar para trás contra preconceitos quando possível e prático. Reclamar sobre um professor racista, documentar lacunas salariais e denunciar assédio sexual pode ajudar a restaurar um senso de agência e oferecer maior acesso a tratamento equitativo.
- Faça uma pausa para acionar a mídia e as pessoas. Após um caso de agressão sexual de alto nível, uma mulher que foi violada pode sentir-se despoletada e ansiosa. Fazer uma pausa da mídia social e passar tempo com pessoas sensíveis aos efeitos da agressão sexual pode

ajudar a restaurar um senso de equilíbrio.

As estratégias para lidar com preconceitos e estereótipos seriam eficazes se visassem:

- Minimizar as oportunidades de preconceitos de aprendizagem.
- Mudança de atitudes negativas.
- Desfatizando uma identidade social estreita, baseada no grupo de trabalho.
- Desencorajando a tendência para a auto-realização da profecia entre as vítimas de preconceito.
- Cultivando a consciência dos seus preconceitos.
- Trabalhar para aumentar a empatia e a comunicação empática.
- Praticando o cuidado e a bondade amorosa.
- Desenvolver amizades intergrupais nas suas próprias vidas

Ferramentas de auto-avaliação

1. Combine as frases abaixo:

Non è possibile visualizzare l'immagine.

- Adward e Moshe são divertidos do Real Madrid Football Team
- O Hans agradece ao Dr. Muhammed pelas operações.
- Fatima conhea que Micheal Struggle

- Recategorização
- De-categorização
- Contacto Social

2. Quiz de múltipla escolha:
proibição do soluço agaist hicab.

1. Qual dos seguintes métodos não é um dos utilizados na gestão de preconceitos e estereótipos?

- a) contacto social
- b) pré-categorização
- c) recategorização
- d) socialização

2. Qual dos seguintes métodos não é um dos utilizados na gestão de contactos sociais?

- a) A realização de aprender sobre o 'outro' grupo
- b) O estabelecimento de laços emocionais
- c) Re-avaliação do próprio grupo
- d) Experimentos científicos

Reflexão

Você poderia resumir o que aprendeu em pelo menos 5 frases?

3.(B) Aprendizagem Guiada

Objetivo: Conceitos, teorias e aprofundamento de dimensões chave.

Tema A - O que é Preconceito e Estereótipo?



Atividade A.1.Drama Criativo e Comunicação Eficaz - Uma palavra uma conotação (1,30 horas)

Os participantes serão convidados a explicar e a jogar as conotações das palavras das cartas que lhes foram dadas. Assim, pretende-se distinguir os conceitos que incluem preconceitos e estereótipos.



Instruções:

1. Divida os participantes em cinco grupos.
2. Distribua cartões com as seguintes palavras de exemplo para cada grupo. Além disso, reflita as palavras na tela com um refletor.

Palavras Exemplo: imigrante, estrangeiro, outro, pobre, suburbano, cidadão, nós, pátria, etc.

3. Dê informações sobre o processo com as palavras que você mostrou com o refletor.

4. Peça aos grupos que preparem e compartilhem um cenário de 5 minutos que inclua seus pensamentos quando viram pela primeira vez as palavras nas cartas em suas mãos. Dê-lhes 15 minutos para isso. Neste

Peça-lhes que compartilhem suas sugestões para a solução de comportamentos preconceituosos e estereotipados criados pela palavra escrita nas cartas em suas mãos em 5 minutos.



Após os grupos terem partilhado as suas ideias sobre as palavras, as seguintes questões serão discutidas na sessão plenária:

- o O que influencia os pensamentos por trás das palavras?
- o As palavras afectam o nosso comportamento?
- o Isto é discriminação? Em caso afirmativo, que tipo de discriminação é esta?
- o Como podemos reorganizar o nosso comportamento perante uma situação destas?

Dar feedback para os resultados das atividades.

Tema B: Causas de Preconceitos e Estereótipos



Atividade B.1. Drama Criativo e Comunicação Eficaz - De quem é esta história? (2 horas)

Fotos de pessoas de diferentes países e suas histórias serão colocadas em duas colunas separadas nas cartas que serão dadas aos participantes, e eles serão solicitados a combinar essas fotos com suas histórias. Depois de todos os participantes terem terminado a correspondência, o par correcto será exibido no ecrã. Em seguida, haverá uma discussão sobre os nossos preconceitos e as suas razões, com base nos casamentos. Assim, o objectivo é que os participantes tomem consciência dos preconceitos e estereótipos contra os imigrantes e adquiram uma abordagem empática.



Instruções:

1. Divida os participantes em cinco grupos.
2. Distribua as seguintes fotos para cada grupo. Além disso, projete as fotos na tela.
3. Peça-lhes para combinarem as histórias com as fotos nos visuais que você mostrou com o projetor. Dê-lhes 15 minutos para isso. Nesta actividade de role-playing, depois de combinar as fotos, dê 15 minutos e peça-lhes que escrevam a história das fotos.
4. Faça com que cada grupo actue nos seus cenários durante 5 minutos.



Após os grupos apresentarem seus cenários, as seguintes questões serão discutidas na 281

sessão plenária:

o Quais são as razões por detrás dos nossos preconceitos?

o Isto é uma atitude tendenciosa? Porquê?

o Há aqui alguma ideia de raça? Se existe; Está relacionada com a estrutura cultural, política, económica ou social? Ou é um conceito/idéia biológica e genética?

Dar feedback para os resultados das atividades.

Ferramentas:

-Cartões de Fotografia

Non è possibile visualizzare l'immagine.

A) Delbaz, 48 anos, sírio, pintor.

B) Delbaz, 48 anos, afegão, pintor.

C) Delbaz, 48 anos, Persa, Pintor.

D) Delbaz, 48 anos, Espanhol, Pintor.

<https://turkey.iom.int/stories/delbaz>

Non è possibile visualizzare l'immagine.

A) Zahra, 25 anos ...velho, Persa, Designer de Moda.

B) Sara, 25 anos, espanhola, Designer de Moda.

C) Zahra, 25 anos ...velho, Persa, Designer de Moda.

D) Sara, 25 anos, francesa, Designer de Moda.

<https://storyteller.iom.int/stories/story-about-us-fashion-journey-creating-oportunidades>

Non è possibile visualizzare l'immagine.

- A) Nahide, 16 anos de idade, sírio, jogador de ténis de mesa, representa a Turquia.
- B) Nadia, 16 anos, albanesa, jogadora de ténis de mesa, representa a Turquia.
- C) Nadia, 16 anos, russa, jogadora de ténis de mesa, representa a Turquia.
- D) Nahide, de 16 anos, bósnio, jogador de ténis de mesa, representa a Turquia.

<https://turkey.iom.int/stories/passion-makes->

perfeito)

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Quem você acha que não pode ser um economista?

A)

B)

C)



D)

E)

F)

© Prolineserver 2010 / Wikipedia/Wikimedia Commons

RESPOSTA: E

Anshula Kant (nascida a 7 de Setembro de 1960) é a directora financeira e gestora do Grupo Banco Mundial, nomeada a 12 de Julho de 2019. Ela é de Roorkee, Índia.

Em 1981, Kant completou seu mestrado em Economia na Delhi School of Economics. Ela se formou em Economia pelo Lady Sri Ram College for Women em 1979. No Indian Institute of Bankers, ela é uma Associada Certificada.

Em 1983, ingressou no Banco Estadual da Índia (SBI) como funcionário estagiário. Tornou-se gerente geral do SBI (Maharashtra e Goa), diretora administrativa adjunta de operações do National Banking Group, e diretora executiva do SBI (Singapura). Em setembro de 2018, tornou-se diretora geral do SBI por um período de dois anos, e membro do conselho do banco.

Em 12 de julho de 2019, ela foi nomeada diretora financeira e gerente do Grupo Banco Mundial, e será responsável pelo balanço e pela gestão financeira e de riscos.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Quem você acha que não pode ser um músico de Jazz?

A)

B)

C)

D)

E)

F)

RESPOSTA: D

Yusef Lateef nasceu **William Emanuel Huddleston**; 9 de outubro de 1920 - 23 de dezembro de 2013) era um multi-instrumentista de jazz americano, compositor e figura proeminente entre a Comunidade Ahmadiyya na América.

Embora os principais instrumentos de Lateef fossem o saxofone tenor e a flauta, ele também tocava oboé e fagote, ambos raros no jazz, e instrumentos não ocidentais como a flauta de bambu, shantai, shofar, xun, arghul e koto. Ele é conhecido por ter sido um inovador na mistura de

jazz com música "oriental". Peter Keepnews, no seu obituário de Lateef do New York Times, escreveu que o músico "tocava música mundial antes da música mundial ter um nome".

Os livros de Lateef incluíam duas novelas intituladas *A Night in the Garden of Love* e *Another Avenue*, as coleções de contos *Spheres* e *Rain Shapes*, também sua autobiografia, *The Gentle Giant*, escrita em colaboração com Herb Boyd. Junto com sua gravadora YAL Records, Lateef era dono da Fana Music, uma editora musical. Lateef publicou seu próprio trabalho através da Fana, que inclui o *livro de flauta do Blues de Yusef Lateef* e muitas de suas próprias composições orquestrais.

Tema C - A Relação entre Estereótipos e Preconceitos

A aprendizagem guiada não será feita sobre o título.

Tema D - Efeitos negativos e consequências dos Preconceitos e Estereótipos



Atividade D.1. Discussão do filme - O Doutor Africano (1,30 horas).

Você pode encontrar tantas legendas na Netflix.

Discutindo as inferências sobre o filme (The African Doctor), queríamos que os participantes vissem.



Perguntas para discussão:

Discutir as seguintes questões na parte de auto-aprendizagem, depois de ver o filme na parte de auto-aprendizagem.

o Por que tudo é mais difícil quando somos negros (estrangeiros)?

o Lutando para que eles vejam como pessoas normais!?

o Quais eram os preconceitos e estereótipos da população local em relação à família negra que chegava? Quais poderiam ser as razões por detrás destes preconceitos e estereótipos?

o Discutir porque é que o estatuto profissional do médico africano não é considerado suficiente em termos de Aceitação Social.

o Quais são os efeitos da utilização de ferramentas de socialização (equipa de futebol) na gestão de preconceitos e estereótipos? Discutir.

o Discutir o processo eleitoral presidencial na aldeia no âmbito dos preconceitos e estereótipos

Tópico E- Gestão de Preconceitos e Estereótipos



Atividade E.1. Estudo de Caso - Você pode dizer "Não"? (2,30 horas)

Em primeiro lugar, os participantes partilham as suas experiências e, em seguida, será discutido que reacções podem dar na mesma situação.



Instruções:

1. Divida os participantes em cinco grupos.
2. Os membros de cada grupo se revezam para partilhar suas experiências individuais com outros membros do grupo durante 5 minutos cada um. Peça aos outros membros que pensem durante 5 minutos sobre como reagiriam e sugestões de soluções se essas experiências forem encontradas depois, e depois peça para partilhá-las uns com os outros dentro dos 5 minutos dados a cada participante.
3. No final da actividade, peça a cada grupo para partilhar os seus pensamentos e resultados com um porta-voz que tenha escolhido dentro de 5 minutos.



Peça aos grupos que discutam este trabalho no âmbito das seguintes questões:

- o Quais são as causas dos nossos preconceitos e estereótipos?
- o Quais são as supergeneralizações nessas experiências?
- o Listar comportamentos mutuamente preconceituosos e estereotipados.
- o Como podemos gerir os nossos preconceitos e estereótipos?

Dar feedback para os resultados das atividades.

3.(C) Aprendizagem experimental

Tópico A. O que são Preconceito e Estereótipo?



Atividade A.2. Observação e Comunicação com Instituição, Associação de Organização, etc. (2 horas e 30 min.)

Visitar associações, fundações e instituições públicas que servem os imigrantes juntamente com os participantes e obter informações sobre o trabalho realizado na área e os problemas experimentados. Assim, pretende-se proporcionar uma comunicação mais eficaz e um serviço de

qualidade.



Instruções:

- Uma sala de reuniões onde as mesas de reunião são preferidas e cada mesa é organizada para um máximo de 8 pessoas.
- Participantes e várias organizações, fundações e líderes comunitários são convidados para esta sala de reuniões.
- A organização e os funcionários da fundação convidados se apresentam um a um. O tempo previsto para isso é de 30 minutos.
- Em seguida, os participantes são divididos em 5 grupos e um funcionário da organização ou fundação é incluído em cada grupo.
- -Em seguida, são discutidos os problemas relacionados a preconceitos e estereótipos. O tempo previsto para isso é de 1,30 horas.
- Há uma troca de ideias sobre as propostas de solução relacionadas com os preconceitos e estereótipos.
- No final da reunião, o porta-voz de cada grupo levanta-se e dá uma breve informação sobre o que foi discutido. O tempo previsto para isso é de 30 minutos.
- As principais questões da reunião:
 1. Como você definiria preconceito?
 2. Como você definiria estereótipo?
 3. Quais são os exemplos mais comuns de preconceitos e estereótipos em sua área de estudo?
 4. Que desvantagens causam os preconceitos e estereótipos?
 5. Que precauções tomas contra preconceitos e estereótipos?
- Dar feedback para os resultados das atividades.

Tema B. Causas de Preconceitos e Estereótipos



Atividade B.2. Encontro - O seu vizinho imigrante (2 horas e 30 min.)

Os participantes serão convidados a conhecer os seus vizinhos de uma família migrante ou comunidade local no seu bairro ou arredores e ouvir a sua história. Em seguida, eles serão convidados a expressar sua experiência com uma redação. O objectivo é que os participantes se encontrem com os seus vizinhos imigrantes, encontrando-os e estabelecendo um contacto próximo uns com os outros na vida.



Instruções:

- Os participantes são divididos em grupos de 3 ou 5 cada um.

- Os nomes determinados a partir da lista de imigrantes residentes na sua cidade e determinados nas reuniões estão escritos nos cartões um a um e estes cartões são atirados para uma caixa (os imigrantes são perguntados se querem participar neste evento antes).
- Os líderes de grupo são convidados a escolher um destes cartões.
- Os grupos são convidados a ir a um café, a um parque ou, se desejarem, à casa dos imigrantes para se encontrarem e passarem tempo (o pré-estudo para esta actividade pode ser feito no final da actividade de aprendizagem orientada deste tópico).
- No final desta actividade, os participantes são convidados a escrever um ensaio.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Guia para escrever o Ensaio

1. O ensaio deve reflectir a sua compreensão dos conceitos principais: Estereótipos e

Tema C. A Relação Estereótipos e Preconceitos

2. O ensaio deve ter mais de 2 páginas (não menos de 5000 caracteres com espaços), Calibre 12 pontos, espaçamento de 1,15 pontos. Fotos e esquemas não contam.

3. Escrevendo o ensaio você não só deve encontrar, copiar e colar as partes apropriadas dos documentos. Atividade de Estudo C.1. Encontro e resposta - Experiências e perguntas, ncia.com.br/PrimoStambienDiferentesforner (2.seu.horas.sp.01e3.0ponto.min.)

é
de vista, seus comentários, exemplos de sua prática.

Os participantes são convidados a ir a qualquer café ou restaurante pertencente a diferentes

4. A estrutura do ensaio:

I. **Introdução**
países e experimentar a comida desse país. Como a culinária e a língua são uma ferramenta importante—um napequetransferênciaoparágrafodesobrecultura,as causasobjectivosdospreconceitosécriarumae consciênciaestereótipocultural. através da

II. Corpo principal do Ensaio (por favor, escreva o seu próprio título para este Capítulo). experimentação de diferentes cozinhas.

- Escreva em alguns parágrafos como você conheceu seu vizinho imigrante, seu encontro experiências, as experiências do seu vizinho no país e os pontos que apanharam a sua atenção à história dele ou dela.

III. Sumário

Instruções:

- Quais são as principais causas de preconceitos e estereótipos no contexto da teoria
- Osaprendizagemparticipantes sãoeasdivididoshistóriasemdasgrupospeessoas?de8 cada um.
- Os restaurantes pertencentes às cozinhas de 3 ou 5 países diferentes, que são os mais comuns na sua cidade, são determinados e os seus nomes são escritos em cartões e atirados para uma caixa.

- Os líderes de grupo são convidados a escolher um destes cartões. Se houver mais de 3 ou 5 grupos, os nomes dos restaurantes podem ser escritos várias vezes.
- Os grupos são convidados a ir a estes restaurantes e comer (o pré-estudo para esta actividade pode ser feito no final da actividade de aprendizagem orientada deste tópico).
- No final desta actividade, os participantes são convidados a escrever um ensaio.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Guia para escrever o Ensaio

1. O ensaio deve reflectir a sua compreensão dos conceitos principais: Estereótipos e

Tema E. Gestão de Preconceitos e Estereótipos

Preconceitos.

2. O ensaio deve ter mais de 2 páginas (não menos de 5000 caracteres com espaços), Calibre 12 pontos, espaçamento de 1,15 pontos. Fotos e esquemas não contam.
3. Escrevendo o ensaio você não só deve encontrar, copiar e colar as partes apropriadas dos documentos, **Atividade dando E.2. Role as rpostas plays (cenários) às perguntas, -My mas Story também (2 horas fornecer 30 seu min próprio.) ponto de vista, seus comentários, exemplos de sua prática.**

As cartas com as histórias de pessoas de diferentes culturas serão dadas aos participantes e eles

4. A estrutura do ensaio:

serão convidados a. Introdução a jogar as histórias escritas nas cartas e suas experiências durante este jogo

serão discutidas um pequeno. Assim, parágrafo objectivo sobre é a relação que os entre participantes estereótipos ganhem preconceitos uma abordagem empática

II. Corpo principal do Ensaio (por favor, escreva o seu próprio título para este Capítulo). através da compreensão das experiências dos imigrantes e das pessoas locais.

- Quais foram os seus pensamentos e preconceitos anteriores sobre diferentes cozinhas?
- O que você aprendeu com essa experiência?
- Quais são as experiências interessantes que você teve nessa experiência?

III. Sumário

Instruções:

- Quais são os pontos-chave entre estereótipos e preconceitos no contexto da teoria

Divida a aprendizagem os participantes as experiências em cinco grupos das pessoas com diferentes cozinhas?

- Peça aos participantes para escolherem um dos cartões da história.
- Peça aos participantes que leiam a história no cartão na mão e imaginem-se no lugar do personagem principal da história. Depois peça-lhes para fecharem os olhos e imaginarem

o que a personagem principal da história está a passar. Dê aos participantes 10 minutos para este processo.

- Peça aos participantes para abrirem os olhos e contarem as histórias com suas próprias palavras e partilharem como se sentiram depois de contarem as histórias. Dê 10 minutos a cada um.
- Em seguida, peça aos participantes para serem eles próprios novamente e expressar como reagiriam se fossem confrontados com um migrante ou população local. Dê 5 minutos para isso.
- No final da actividade, discuta com os participantes como os preconceitos e estereótipos podem ser geridos. Dê 30 minutos.

Dar feedback para os resultados das actividades.

Cartões de histórias

Non è possibile visualizzare l'immagine.

História 1: Perdi a minha mãe e o meu pai para as bombas que caíram sobre a nossa casa. Eles eram velhos e todos os meus outros irmãos eram casados, todos eles viviam em regiões diferentes. Eu também perdi alguns deles. Tive um pequeno ferimento na minha perna. No entanto, eu tinha uma doença crônica. Meus rins estão vazando água e eu tive que tomar medicação regularmente. Eu sabia que a minha irmã tinha ido para a Turquia com a sua família. Eu também queria juntar-me a eles. No entanto, eles disseram que era perigoso e que seria difícil atravessar a fronteira. Eu não tinha nada a perder. Arriscando a morte, parti com um grupo da Síria à meia-noite. Eles foram apanhados no caminho, alguns deles escaparam, mas as mulheres e as crianças ficaram. Eu também era mulher, mas como eu não tinha um filho me prendendo, também tentei fugir. Havia uma zona tampão, quando eu a cruzasse, eu estaria no lado turco e estaria a salvo. Eu continuei no escuro. Chovia, a lama grudava nos meus sapatos, os meus pés ficavam mais pesados e mais lentos para caminhar. Foi por isso que tirei os meus sapatos. Eu corria dos campos até ficar sem fôlego, deitado no chão e descansando um pouco, então eu me levantava e corria novamente. Desta forma, atravessei a fronteira e me entreguei aos soldados turcos.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

História 2: Eu era professor na universidade. Eu tinha duas filhas, uma delas era estudante universitária e a outra era professora. O meu tio estava no exército de Assad, mas foi preso porque tomou o partido da oposição. Eles começaram a pensar que nós também estávamos apoiando a oposição. Fui despedido do meu trabalho universitário. Comecei a preocupar-me com a segurança das minhas filhas e com o nosso futuro. Pensamos que poderíamos ir para a Turquia e talvez de lá ir para a Europa. Eu vim para a Turquia com a minha família. Queríamos ir para a Europa, mas foi um processo longo e difícil. Eu não queria fugir em barcos e arriscar a nossa segurança. Comecei a procurar um emprego, mas não sabia que trabalho poderia fazer como professor universitário. As minhas filhas também queriam continuar a sua profissão aqui, mas era muito difícil encontrar um emprego com boas condições. A propósito, eu tive um ataque cardíaco e minha filha mais velha não queria que eu trabalhasse. Ela procurou um emprego para dar aulas particulares. Começamos a viver com o pouco dinheiro que algumas famílias turcas ganhavam dando aulas de árabe aos filhos...

História 3: Eu sou africano. A minha mulher trabalhava numa empresa privada em África, conhecemo-lo lá e casámo-nos. Tivemos filhos gémeos. Os meus filhos pareciam o meu marido, eram ruivos e loiros. As pessoas de lá pensavam que os meus filhos eram amaldiçoados. Eles tratavam-nos como eles.

crianças albinas. Eles estavam a excluir os meus filhos. Entretanto, o meu marido faleceu devido a um

acidente de trabalho. Depois de perder o meu marido, dei os meus filhos para o dormitório estadual para os proteger. Porque eu tinha medo de não poder garantir a segurança deles. Eu estava a receber ameaças de morte. Mais tarde, decidi levar os meus filhos para a Turquia com a família do meu marido. No entanto, a família do meu marido não me acolheu de todo. Expulsaram-me a mim e aos meus filhos da casa que pertencia ao meu marido. Eu não sei o que fazer. Quero regressar a África, mas receio que, se levar os meus filhos comigo, não serei capaz de os proteger. Não tenho um lugar para ficar agora...

História 4: Eu ia para a faculdade e estava grávida de dois meses. O meu marido estava a trabalhar. Fiquei chocada quando o meu marido me disse que nos iam mandar para a Sibéria. Nenhum de nós sabia exactamente o que nos ia acontecer. Não podíamos levar as nossas memórias familiares ou os nossos pertences. Só o que cabia numa pequena mala. Havia uma foto emoldurada do meu pai na parede. Eu tirei-a da moldura e coloquei-a entre as minhas roupas. Quando chegamos à estação de trem, eles começaram a nos dividir em grupos e separaram a mim e ao meu marido. Porque eu estava grávida, eu estava constantemente enjoada e muito fraca por falta de cuidado. Lembro-me de desmaiar algumas vezes. Mandaram-nos para uma parte da Sibéria. Eu não estava no mundo. A única coisa que me manteve viva foi o meu bebé. Outras mulheres estavam a tentar encorajar-me. Eu adoeci com frio e descuido. Dormi durante meses. Eu até queria morrer, mas sempre que pensava no meu bebé, chorava aos soluços. Dei à luz o meu filho neste acampamento. Não podia tomar conta dela como queria, não podia amamentar...

História 5: Eu estava a trabalhar no Afeganistão. Eu era um electricista. Mas há muitos grupos lá fora. Os grupos estão armados e sempre em conflito. Eles estavam me pressionando para participar de ataques contra o Estado. Eu tinha uma esposa e dois filhos. Eu tinha medo. Havia alguns dos meus parentes que foram à Turquia antes. Eles disseram que estavam seguros lá. Eu falei com a minha mulher e decidimos vir à Turquia. Fomos primeiro do Afeganistão para o Irão. Ficamos lá por um tempo. Tínhamos conhecidos que nos ajudaram a descobrir como atravessar a fronteira para ir para a Turquia. Atravessamos a fronteira a pé, passamos algumas noites lá fora, cavando um buraco no chão com as nossas mãos, colocando o nosso filho lá dentro e cobrindo-o com terra para que não fizesse frio... Quando viemos para a Turquia, fomos para a cidade onde viviam os nossos familiares.

C.3) Avaliação sumativa.



Lista de verificação:

	SIM	NÃO	N/A
1- Eu sei o significado do preconceito.			
2- Eu sei o significado do estereótipo.			
3- Conheço comportamentos que incluem preconceitos e estereótipos.			
4- Os preconceitos são comportamentos mutáveis.			
5- Eu posso entender a que grupo, religião ou raça as pessoas pertencem, a partir de sua aparência.			
6- Preconceito e discriminação são palavras que têm o mesmo significado.			
7- As causas de preconceitos são formadas pelas experiências anteriores das pessoas.			
8- Preconceito são padrões de pensamento que podem aprender.			
9- Discriminação ocorre como resultado de preconceitos.			
10- Os preconceitos são o resultado de um comportamento discriminatório.			

Para a avaliação sumativa dos resultados de aprendizagem, utilizaremos a "Rubrica de Avaliação".

Resultados da aprendizagem	Evidência de resultados de aprendizagem	Indicadores, critérios de avaliação	Níveis	Descritores
1. Descreve, explica e analisa o conceito de estereótipos e preconceitos e o principais estratégias para as gerir.	Eles sabem quais são os átomos que reflectem preconceitos e estereótipos. Eles show uma atitude sem julgar a história pessoal da outra pessoa e display uma abordagem sensível.	-Multiple Testes de Escolha(Nível 1,3) -Auto-avaliação (Nível 1,2) -Ensaia (Nível 3,4) -Regiões Rubricas(Todos os níveis) -Pretest-Posttest (Todos os níveis)	Nível 4	Reflecte criticamente sobre o conceito de estereótipos e preconceitos e diferentes estratégias para os gerir.
			Nível 3	Compara e analisa de forma precisa o conceito de estereótipos e preconceitos e diferentes estratégias para a sua gestão.
			Nível 2	Explica e discute o conceito de estereótipos e preconceitos e as principais estratégias para a sua gestão.
			Nível 1	Descreve o conceito básico de estereótipos e preconceitos e algumas estratégias chave para a sua gestão.
			Sob o Limiar	Eles não conseguem administrar seu comportamento estereotipado e tendencioso.
2. Reflete e reconhece como os próprios preconceitos e estereótipos de cada um	Eles evitam preconceitos e estereótipos próprios quando trabalham com imigrantes. Eles tomam consciência do efeito	-Multiple Testes de Escolha(Nível 1,2) -Auto-avaliação (Nível 1,2,4) -Ensaio (Nível 3) -Regiões Rubricas(Todos os	Nível 4	Identifica e reflete criticamente sobre como seus próprios preconceitos e estereótipos podem afetar o desempenho profissional.
			Nível 3	Compara e analisa de forma precisa como os próprios preconceitos e estereótipos podem afetar o desempenho profissional.

<p>podem afetar o desempenho profissional.</p>	<p>e estereótipos sobre as suas reacções.</p>	<p>d níveis) -Pretest-Posttest (Todos os níveis)</p>	<p>Nível 2</p>	<p>Discute como seus próprios preconceitos e estereótipos podem afetar o desempenho profissional.</p>
			<p>Nível 1</p>	<p>Reconhece como seus próprios preconceitos e estereótipos podem afetar o desempenho profissional.</p>
			<p>Sob o Limiar</p>	<p>Eles não podem notar o seu comportamento preconceituoso e estereotipado.</p>
<p>3. Selecciona intencionalmente e aplica a variedade de estratégias e encomenda para facilitar a interacção livre de estereótipos com o migrante.</p>	<p>Durante a comunicação com o imigrantes, eles podem controlar as suas reacções. Eles show uma atitude sem julgar a história pessoal da outra pessoa e display uma abordagem sensível.</p>	<p>-Multiple Testes de Escolha(Nível 2,3) -Auto-avaliação (Nível 1,4) -Ensaia (Nível 2,3) -Regiões Rubricas(Todos os níveis) -Pretest-Posttest (Todos os níveis)</p>	<p>Nível 4</p>	<p>Prevê e reflete criticamente sobre várias estratégias para facilitar uma interacção livre de estereótipos com o imigrante</p>
			<p>Nível 3</p>	<p>Discute várias estratégias para facilitar uma interacção livre de estereótipos com o imigrante</p>
			<p>Nível 2</p>	<p>Lista várias estratégias para facilitar uma interacção sem estereótipos com o imigrante</p>
			<p>Nível 1</p>	<p>Define várias estratégias para facilitar uma interacção sem estereótipos com o imigrante</p>
			<p>Sob o Limiar</p>	<p>Eles não conhecem as estratégias que facilitam uma interacção sem estereótipos com o imigrante.</p>

4. Antecipa, reconhece e identifica estereótipos e preconceitos que são específicos a migrantes individuais e	Eles reconhecem os preconceitos e estereótipos dos imigrantes em relação de acolhimento Eles contribuem para a remoção de	-Multiple Testes de Escolha(Nível 1,2) -Auto-avaliação (Nível 2,3) -Ensaia (Nível 3,4)	Nível 4	Seleciona e aplica estratégias eficazes para ajudar os migrantes a superar estereótipos e preconceitos sobre si mesmos e sobre a nova sociedade.
			Nível 3	Antecipa e identifica estereótipos e preconceitos que são específicos de cada migrante e grupo migrante.
grupos de migrantes, e seleciona intencionalmente estratégias para ajudar os migrantes a superar estereótipos e preconceitos sobre si mesmos e sobre a nova sociedade.	preconceitos e imigrantes. Identifica os preconceitos e estereótipos em comunicação com imigrantes e exibem um comportamento sem preconceitos.	-Regiões Rubricas(Todos os níveis) -Pretest-Posttest (Todos os níveis)	Nível 2	Selecciona uma estratégia para ajudar os migrantes a superar estereótipos e preconceitos sobre si mesmos e sobre a nova sociedade.
			Nível 1	Reconhece alguns estereótipos e preconceitos que são específicos de cada migrantes.
			Sob o Limiar	Não pode identificar estereótipos e preconceitos específicos de imigrantes individuais e de grupos de imigrantes, nem pode escolher estratégias que ajudem os imigrantes a superar estereótipos e preconceitos sobre si próprios e sobre a nova sociedade.
5. discute, reconhece e desafia práticas na organização e na	Eles consultam e discutem organizações relevantes enquanto a gerir questões tendenciosas.	-Multiple Testes de Escolha(Nível 1,2) -Auto-avaliação (Nível 2,3) -Ensaia (Nível 3,4)	Nível 4	Gera ideias/soluções e trabalha em colaboração com outras organizações para reformar práticas na organização e na comunidade são moldados por estereótipos e preconceitos.

<p>comunidade que são moldado por estereótipos e preconceitos.</p>		<p>-Regiões Rubricas(Todos os níveis) -Pretest-Posttest (Todos os níveis)</p>	Nível 3	Discute práticas na organização e na comunidade que são moldadas por estereótipos e preconceitos.
			Nível 2	Lista práticas na organização e na comunidade que são moldadas por estereótipos e preconceitos.
			Nível 1	Reconhece práticas na organização e na comunidade que são moldadas por estereótipos e preconceitos.
			Sob o Limiar	Não importa que seja moldado por estereótipos e
				preconceitos na organização e na sociedade.

Unidade de aprendizagem 3.1. Equidade e igualdade de oportunidades

1. Introdução

O módulo de *equidade e igualdade de oportunidades* trata de aspectos de justiça social, inclusão, direitos e responsabilidades pessoais e desenvolve as habilidades práticas dos educadores quando se trabalha com migrantes. O módulo envolve 20 horas e consiste em 3 fases de aprendizagem: teórica (auto-aprendizagem), teórica e prática mista (aprendizagem orientada) e aprendizagem experimental. Os conteúdos do módulo incluem 5 tópicos: Tópico A. Justiça social.

Tema B. Equidade e igualdade.

Tema C. Ferramentas para promover a justiça social, equidade e igualdade durante a prática da orientação. Tema D. Código de ética Tópico E.

Tópico D. Resumindo o tópico da Unidade de aprendizagem 3.1. Equidade e igualdade de oportunidades. Tópico E. Aplicação. Aprendizagem experimental.

Cada tópico envolve 1-3 actividades relevantes que serão avaliadas aplicando a avaliação formativa (relatórios, feedback sobre actividades de aprendizagem orientada) e a avaliação sumativa (um questionário).

2. Tabela sinóptica

Módulo N°3.1.	
Nome do módulo	Equidade e igualdade de oportunidades
módulo	1) Desenvolver o conhecimento e a compreensão dos conceitos de justiça social, equidade e igualdade de oportunidades. 2) Aumentar a consciência dos direitos dos migrantes. 3) Desenvolver competências práticas de aplicação de princípios de justiça social, equidade e igualdade no trabalho diário com migrantes. 4) Promover a inclusão, a equidade e a igualdade.
para a módulo	Não

Duração	Total de Horas 20 Horas de Auto-aprendizagem 5,5
	<ul style="list-style-type: none"> - Horas de Aprendizagem Guiada 6,5 - Horas de Aprendizagem Experiencial 8
Conteúdo do módulo	<p>O módulo é composto por 5 componentes.</p> <p>Teórico (Auto-aprendizagem) Neste componente, os alunos desenvolverão conhecimento e compreensão de conceitos de justiça social, equidade e igualdade de oportunidades. Esta parte envolverá a leitura de textos teóricos básicos e a visualização de vídeos. Cada tema tem um instrumento para a auto-avaliação.</p> <p>Aprendizagem orientada (aprendizagem teórica e prática mista) Nesta parte os alunos aprofundarão o conhecimento e a compreensão dos conceitos básicos de justiça social, equidade e igualdade necessários para trabalhar com adultos migrantes pouco qualificados. Esta parte envolve a discussão em grupos sobre os resultados da actividade de auto-aprendizagem, análise dos casos de comportamento de pessoas que lidam com migrantes pouco qualificados, preparação para actividades de aprendizagem experimental e criação da colagem sobre o tema da <i>Sociedade Justa</i>. A colagem serve para dois propósitos: resumo do tema e avaliação formativa da aprendizagem.</p> <p>Aprendizagem experimental Nesta parte, os participantes aplicarão os conhecimentos implementando três actividades: elaboração do Código de Ética do Conselheiro Orientador/Educador; organização da discussão sobre a elaboração da Instrução de Comportamento do Conselheiro Orientador/Educador; organização da discussão sobre justiça social, equidade e igualdade de oportunidades com os membros da organização de pessoas e membros da comunidade.</p> <p>Avaliação Formativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Feedback sobre actividades de aprendizagem guiada. - Feedback sobre os relatórios de aprendizagem experimental. - Feedback sobre as colagens criadas.

Resultados da aprendizagem	<p>No final deste módulo, o aprendiz será capaz de o fazer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explicar e analisar os princípios gerais e as diferenças entre equidade e igualdade. • Seleccionar e aplicar ferramentas para promover a justiça social, equidade e igualdade durante a prática de orientação. • Procure conhecimento para fornecer informações relevantes em resposta à situação individual. • Discutir e refletir sobre como a justiça social, equidade e igualdade podem ser promovidas dentro da organização e da comunidade. • Reconhecer e desafiar as barreiras à inclusão, equidade e igualdade dentro da organização e da comunidade.
<small>os de ú</small> Aprendizagem	Tópico A. Justiça social. Tema B. Equidade e igualdade.

<p>Atividades de aprendizagem /treinamento</p>	<p style="text-align: right;">ç</p> <p>social, equidade e igualdade durante a prática de orientação.</p> <p>Tópico D. Aplicação. Aprendizagem experimental.</p> <p>Tópico E. Resumindo o tópico da Unidade de aprendizagem 3.1. Equidade e igualdade de oportunidades.</p> <p>Tópico A. Justiça social.</p> <p>Objetivo do tema: Explicar e analisar os princípios gerais do Social Justiça.</p> <p>Atividade A.1. (2 h). O que é justiça social? Definições e princípios. Auto-aprendizagem. Ferramenta: Materiais teóricos.</p> <p>Atividade A.2. (40 min.) Workshop. Ser migrante. Atividade de papéis e casos. Aprendizagem orientada. Ferramentas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instrução da tarefa (objetivos, perguntas e resultado esperado). - Diretrizes para feedback. <p>Para maior exploração do tópico, os alunos são aconselhados a ler:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rawls, J. (1985). <i>Justiça como Equidade: Política e não Metafísica</i>. Philosophy and Public Affairs, vol. 14, No. 3, (Verão, 1985), pp. 223-251. Obtido em: http://www.johnjthrasher.com/wp-content/uploads/2013/11/Rawls_1985_Justice_as_fairness_political_not_metaphysical.pdf - Barak, G. (2015). <i>Justiça Social e Desigualdades Sociais</i>. Obtido em: https://www.researchgate.net/publication/304183928_Social_Justice_e_Social_Inequalidades - Nações Unidas (2006). <i>O Papel da Justiça Social em um Mundo Aberto</i>: Obtido em: https://www.un.org/development/desa/socialperspectiveondevelopment/2015/08/20/social-justice-in-an-open-world-the-role-of-unted-nations/ - <i>O Vail da Ignorância</i>. Obtido em: https://www.futurelearn.com/info/courses/introducing-humanismo/0/steps/37106 <p>Tema B. Equidade e igualdade.</p> <p>Objectivo do tema: explicar e analisar os princípios gerais e a diferenças entre equidade e igualdade.</p> <p>Atividade B.1. (1 h.). O que é igualdade e equidade? Auto-aprendizagem. Ferramenta: Materiais teóricos.</p> <p>Atividade B.2. (40 min.). Workshop. Emprego. Análise de casos. Aprendizagem orientada.</p> <p>Ferramentas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descrição do caso e instruções (objectivos, perguntas e resultado esperado).
---	---

- Diretrizes para feedback.

Atividade B.3. (40 min.). Workshop. Educação. Análise de casos. Aprendizagem orientada.

Ferramentas:

- Instruções (objetivos, perguntas e resultados esperados).
- Diretrizes para feedback.

Para maior exploração do tópico, os alunos são aconselhados a ler:

- *Equidade Ambiental Vs. Justiça Ambiental: Qual é a diferença?*
<https://www.mobilizegreen.org/blog/2018/9/30/environmental-equidade-justica-ambiental-justica-o-que-e-a-diferenca>
- *Equidade vs. Igualdade: Qual é a diferença?*
https://www.marinhhs.org/sites/default/files/boards/general/equality_v. equidade_04_05_2021.pdf

Tema C. Ferramentas para promover a justiça social, equidade e igualdade durante a prática de orientação

Objetivo do tema:

- Seleccionar e aplicar ferramentas para promover a justiça social, equidade e igualdade durante a prática de orientação.
- Fornecer informações sobre a elaboração de um código de ética de especialista em aconselhamento, trabalhando com migrantes.
- Fornecer informações sobre a organização e condução do debate sobre os temas de justiça social, equidade e igualdade.

Atividade C.4.1. (30 min.). Códigos de Ética. Auto-aprendizagem.

Objetivos:

- Fornecer informações sobre os códigos de ética de profissões similares.
- Preparação para a actividade de

aprendizagem orientada. Ferramentas:
materiais teóricos.

Atividade C.2. (2 h.). Ateliê. Desenho do Código de Ética do Conselheiro/Educador Orientador. Aprendizagem Guiada.

Ferramentas:

- Instruções para a elaboração do código de ética, incluindo uma estrutura exemplar.
- Diretrizes para feedback sobre os projetos de códigos de ética.

Atividade C.3. (1 h.). Organização da discussão sobre justiça social, equidade e igualdade. Auto-aprendizagem.

Ferramentas:

- Materiais teóricos.

Atividade C.4. (2 h.). Ateliê. Criação de um plano para organizar o debate de duas horas sobre o tema da justiça social, equidade e igualdade na organização dos participantes. Aprendizagem orientada.

Ferramentas:

- Instrução para a criação do plano, incluindo uma estrutura exemplar do plano.

- Diretrizes para feedback sobre os planos.

Para maior exploração do tópico, os alunos são aconselhados a ler:

- *Centro de Excelência em Ensino, Universidade de Waterloo. Facilitando Discussões Eficazes. Obtido em: <https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/teaching-resources/teaching-tips/alternatives-lecturing/discussions/facilitating-effective-discussions>.*
- Costa, E. (2017). *10 maneiras de promover a justiça social todos os dias*. Obtido em: <https://www.mindfood.com/article/promote-social-justica/>
- Dlugan, A. (2015). *Como Planejar uma Grande Discussão em Grupo*. Retirou-se de: <http://sixminutes.dlugan.com/group-discussion-plan/>.
- Associação Nacional de Assistentes Sociais (NASW). (2021). *Código de Ética*. Obtido em: <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Code-of-Ethics/Code-of-Ethics-English>

Tópico D. Aplicação. Aprendizagem experimental.

Objetivos do tema:

- Procure conhecimento para fornecer informações relevantes em resposta à situação individual.
- Seleccionar e aplicar ferramentas para promover a inclusão, equidade e igualdade durante a prática de orientação.
- Discutir e refletir sobre como a inclusão, equidade e igualdade podem ser promovidas dentro da organização e da comunidade.
- Reconhecer e desafiar as barreiras à inclusão, equidade e igualdade dentro da organização e da comunidade.

Atividade D.1. (4 h.). Organizar a elaboração do Código de Ética da Organização sobre Consultoria de Migrantes. Aprendizagem experimental.

Ferramentas:

- Descrição da tarefa (objectivos, questões a considerar e resultado esperado).
- Critérios de avaliação do relatório.

Atividade D.2. (4 h.). Organização da discussão em duas horas sobre o tema da justiça social, equidade e igualdade na organização dos participantes e na comunidade. Aprendizagem experimental.

Ferramentas:

- Instrução para organizar a discussão e o relatório (objectivos, grupo(s) alvo, perguntas, planeamento, elaboração do relatório).
- Diretrizes para avaliação do exercício experimental.

Tópico E. Resumindo o tópico da Unidade de aprendizagem 3.1. Equidade e igualdade de oportunidades.

Objetivo do tema: Avaliação da aprendizagem.

	<p>Actividade E.1. (1,5 h.) Criar a colagem a partir de determinados materiais (revistas, brochuras promocionais, anúncios, pequenos objectos) sobre o tema Sociedade Justa. Aprendizagem guiada.</p> <p>Ferramentas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instruções (objectivos, procedimento e resultado esperado). - Diretrizes para feedback sobre os resultados das atividades.
Bibliografia	Ver Apêndice

Anexo

Knowles, Malcolm; Holton, E. F., III; Swanson, R. A. (2005). O aprendiz adulto: O clássico definitivo na educação de adultos e desenvolvimento de recursos humanos (6ª ed.). Burlington, MA.

Bin Mubayrik, H.,F. (2020). Novas Tendências em Avaliações Formativas-Summativas para a Educação de Adultos.

Acesso via Internet: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244020941006>

Bromley, M. (2015). Pedagogia: A taxonomia SOLO e o alinhamento construtivo. Acesso via Internet: <https://www.sec-ed.co.uk/best-practice/pedagogy-the-solo-taxonomy-and-alinhamento-construtivo>.

Main, P. A Teacher's Guide To SOLO Taxonomy. Acesso via Internet: <https://www.structural-learning.com/post/what-is-solo-taxonomy>

Técnicas de colagem. Acesso via Internet: https://arl.human.cornell.edu/PAGES_Delft/Collage_deeper.pdf

Strittmatter-Haubold, V., Fadja, E. (2013). Das Sandwich-Prinzip - Basis-Architektur zum Gestalten von Lehr-Lern-Arrangements. Em Strittmatter-Haubold, Veronika & Fadja Ehlail. Lernen im Aufwind. Methodenreader zur Gestaltung von Lernprozessen (13-15).

3. Material de Aprendizagem e Formação

Tópico A. Justiça social.

A.1) Objetivo do tema

Explicar e analisar os princípios gerais da Justiça Social.



A.2) Ferramenta de auto-avaliação

1. Responda às perguntas:

- Quais são os principais princípios de justiça social de acordo com John Rawls?
- Qual é o principal argumento para criticar o conceito de justiça social?

2. O que é o véu da ignorância? Selecione a resposta correta:

- a) é o instrumento para ajudar os decisores a ignorar as diferenças sociais enquanto tomam as decisões
- b) é o primeiro dos dois princípios de justiça do Rawls
- c) é uma experiência de pensamento utilizada para raciocinar sobre os princípios que devem estruturar uma sociedade baseada em princípios de justiça social.

A.3) Explicação das teorias, definições básicas.

A.3.1. justiça social



Provavelmente a teoria mais influente da justiça social tem sido a noção de John Rawls de "justiça como justiça" na sua Teoria da Justiça (1972), que se baseia tanto na teoria básica do contrato social como na tradição filosófica kantiana da justiça como imparcialidade. Ele afirmou que as regras e instituições de uma sociedade justa só podem ser obtidas por pessoas agindo em uma posição não natural de ignorância de sua própria posição, ou por trás de um "véu de ignorância". Assim, ele está sugerindo que uma distribuição justa só pode ser obtida estabelecendo regras ou procedimentos destinados a garantir a imparcialidade tanto quanto possível (Barak, 2015).

Maurianne Adams et al. descreveram a "justiça social" como "participação plena e igualitária de todos os grupos numa sociedade que se molda mutuamente para satisfazer as suas necessidades". A justiça social inclui uma visão da sociedade na qual a distribuição de recursos é equitativa" e todos os membros de um espaço, comunidade, ou instituição ou sociedade são "física e psicologicamente seguras e seguras" (Adams et al., 2016).

Citando Mona Khechen (Khechen, 2013) podemos dizer que "a justiça social está normalmente associada à criação de uma sociedade justa, com o pressuposto subjacente de que a justiça implica o bem-estar humano através da igualdade de direitos e partilha de benefícios, tratamento justo, reconhecimento de direitos culturais e de direitos humanos". diferenças, e acesso equitativo a recursos e oportunidades".

A justiça social baseia-se, portanto, no compromisso público com os princípios de igualdade, distribuição, redistribuição e respeito pela diversidade. Numa sociedade onde existe justiça social, os direitos humanos são garantidos e as classes sociais mais desfavorecidas têm oportunidades de desenvolvimento.

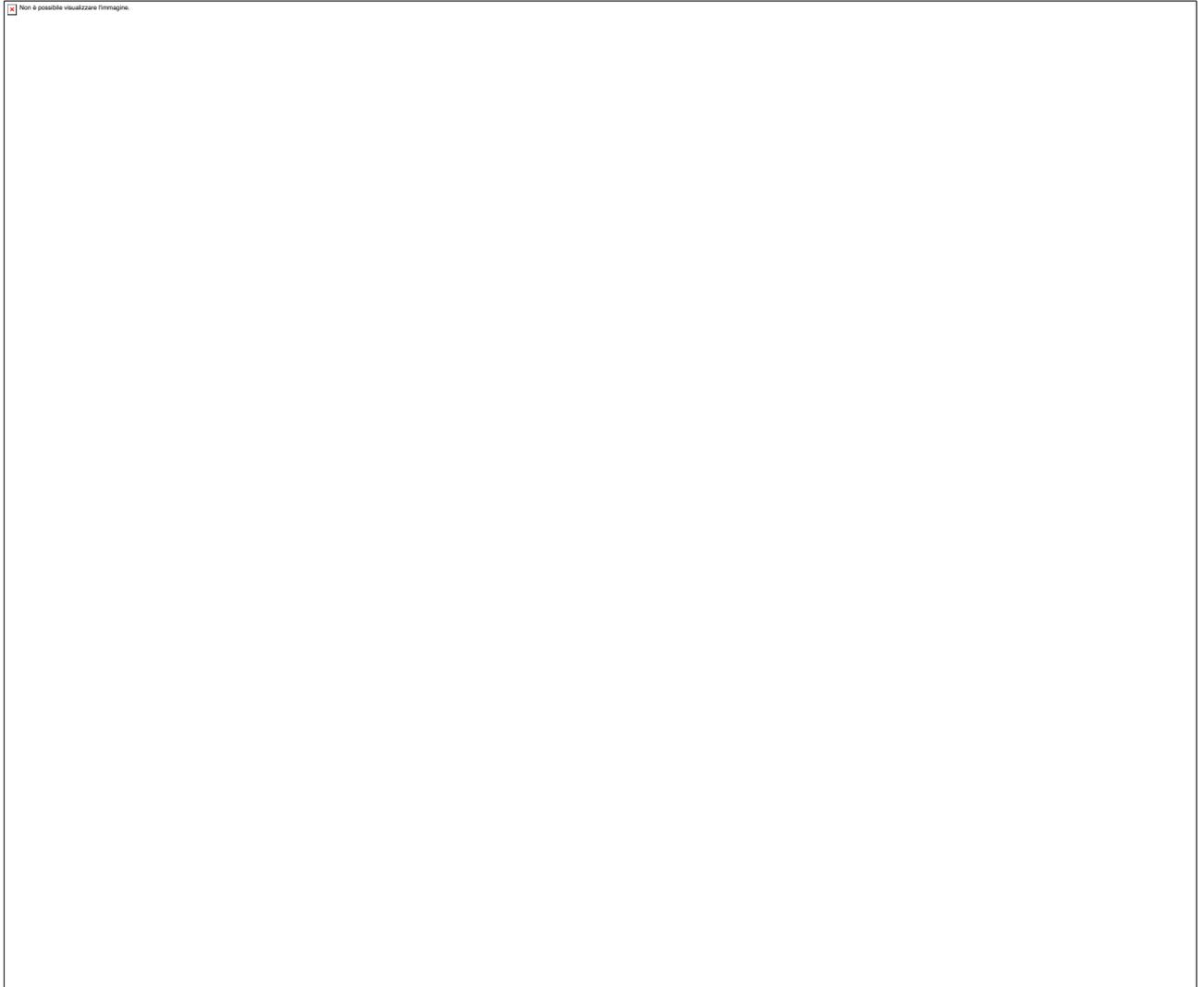


Imagem 1. Dia Mundial da Justiça Social¹ .

A.3.2. O véu da ignorância

O filósofo político John Rawls propôs uma experiência de pensamento. Ele nos pediu para imaginar que somos responsáveis por projetar uma **sociedade justa**. No entanto, não sabemos que posição vamos ocupar nesta sociedade uma vez criada. Não sabemos qual será o nosso gênero, raça ou orientação sexual. Não sabemos se seremos saudáveis ou doentes, ou se sofreremos de alguma deficiência. Não sabemos se seremos ricos ou pobres. Nem sequer sabemos quais serão os nossos gostos, paixões e interesses.

Entre as características essenciais desta situação está que ninguém conhece seu lugar na sociedade, sua posição de classe ou status social, nem conhece sua fortuna na distribuição de bens e habilidades naturais, sua inteligência, força e afins. Vou até assumir que as partes não

1 Foto de: <https://www.moas.eu/world-day-of-social-justice-2021-20th-feb-2021/>

conhecem as suas concepções do bem ou as suas propensões psicológicas especiais¹. *John Rawls, A Theory of Justice*.

Rawls descreveu isto como sendo colocado atrás de um **véu de ignorância ou na posição original**. Ele acreditava que essa incerteza sobre nossa própria posição potencial fornecia a motivação necessária para considerar moralmente o que faria uma sociedade verdadeiramente justa. Por não quisermos nos colocar em desvantagem, precisaríamos assegurar que ninguém na sociedade fosse prejudicado pela sociedade. Seríamos obrigados a empatizar com aqueles que, no mundo real, têm uma posição diferente de nós mesmos e considerar como gostaríamos de ser tratados na sua situação. Por detrás do véu optaríamos, portanto, por uma sociedade muito mais justa do que a que temos na realidade.

Rawls acreditava que as pessoas por trás do véu seriam atraídas para os princípios da **liberdade individual e igualdade de oportunidades**. Não seria então penalizado pela sociedade devido a um acidente de nascimento ou a uma circunstância.

A distribuição natural não é justa nem injusta; nem é injusto que as pessoas nasçam na sociedade em alguma posição particular. Estes são simplesmente fatos naturais. O que é justo e injusto é a forma como as instituições lidam com esses fatos". *John Rawls, A Theory of Justice (Uma Teoria da Justiça)*.

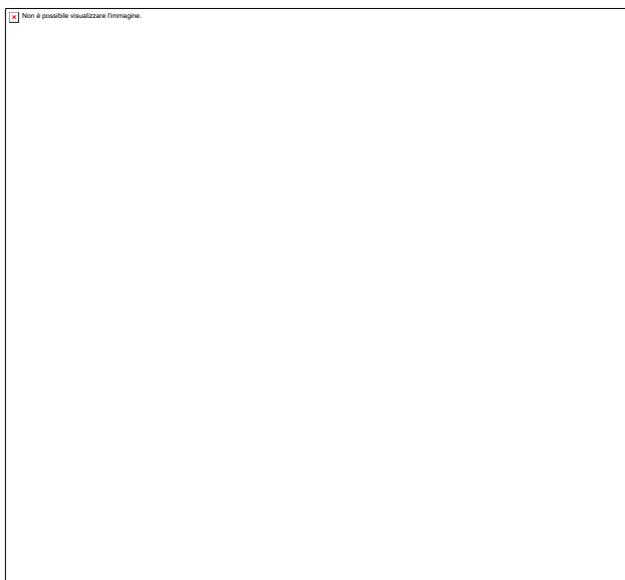


Figura 2. O véu da ignorância².

Obviamente não nascemos todos iguais. Nem a sociedade pode tornar todos iguais. Algumas desigualdades são inevitáveis. É claro, algumas também podem ser desejáveis. Poucas pessoas desejariam eliminar essas desigualdades e diferenças que proporcionam a rica variedade de personalidades e talentos humanos.

2 Foto de: <https://www.ethicalpsychology.com/2019/08/veil-of-ignorance-reasoning-favors.html>

Contudo, os humanistas acreditam que podemos e devemos trabalhar para remover as desigualdades de oportunidades que podem ser removidas pela reforma ou ação social. Devemos trabalhar para eliminar as desigualdades injustas onde pudermos. As desigualdades de oportunidades impedem o bem-estar e o progresso humanos em geral.

A experiência do pensamento não é, portanto, apenas um exercício filosófico interessante para os humanistas. Também pode ser um apelo à ação. Para os humanistas, não há justiça divina. Não há outra vida na qual se possa retificar as injustiças sofridas nesta vida. Isso é parte da sua motivação para trabalhar por uma sociedade mais justa no aqui e agora. Se reconhecermos que o mundo é tal que não ficaríamos felizes por estar na posição em que outros seres humanos se encontram, então devemos procurar mudá-lo.

A.3.3. Princípios de Justiça Social

O esclarecimento final de Rawls sobre os dois princípios da justiça:

1. "Cada pessoa deve ter o mesmo direito ao sistema total mais extenso de liberdades básicas iguais compatíveis com um sistema semelhante de liberdade para todos".
2. "As desigualdades sociais e económicas devem ser organizadas de forma a serem ambas:
 - (a) para o maior benefício dos menos favorecidos, de acordo com o princípio da poupança justa, e
 - (b) ligados a escritórios e cargos abertos a todos em condições de igualdade de oportunidades justas".
 O primeiro princípio é muitas vezes chamado o *princípio da maior igualdade de liberdade*. A parte (a) do segundo princípio é referida como o *princípio da diferença*, enquanto a parte (b) é referida como o *princípio da igualdade de oportunidades*.

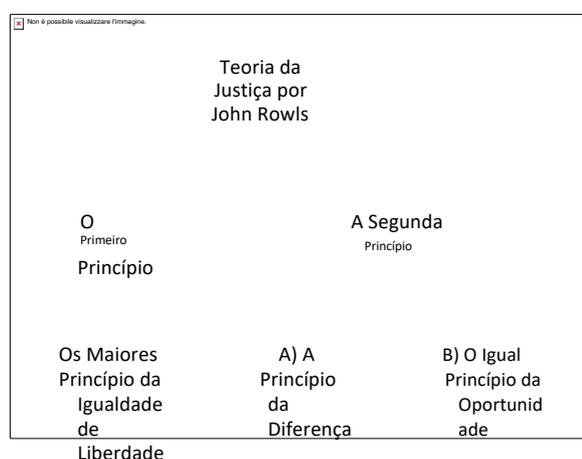


Figura 4. Teoria da Justiça, de John Rawls.

Rawls ordena os princípios da justiça lexicalmente, como se segue: **1, 2b, 2a**. O *princípio da maior igualdade de liberdade* tem prioridade, seguido pelo *princípio da igualdade de oportunidades* e, finalmente, o *princípio da diferença*. O primeiro princípio deve ser satisfeito antes do 2b, e o 2b deve ser satisfeito antes do 2a. Como diz Rawls: "Um princípio não entra em jogo até que os anteriores sejam totalmente cumpridos ou não se apliquem." Portanto, as liberdades básicas iguais protegidas no primeiro princípio não podem ser trocadas ou sacrificadas por maiores vantagens sociais (concedidas por 2(b)) ou maiores vantagens económicas (concedidas por 2a).

O maior princípio de igualdade de liberdade

"Cada pessoa deve ter o mesmo direito ao sistema total mais extenso de liberdades básicas iguais compatíveis com um sistema semelhante de liberdade para todos".

O maior princípio de igualdade de liberdade diz respeito principalmente à distribuição de direitos e liberdades. Rawls identifica as seguintes liberdades básicas iguais: "liberdade política (direito de voto e de exercer cargos públicos) e liberdade de expressão e reunião; liberdade de consciência e liberdade de pensamento; liberdade da pessoa, que inclui a liberdade da opressão psicológica e da agressão física e do desmembramento (integridade da pessoa); direito de posse de bens pessoais e liberdade de prisão e apreensão arbitrária, tal como definido pelo conceito de Estado de direito".

O princípio da diferença

As desigualdades sociais e económicas devem ser organizadas de forma a **(a)** beneficiar ao máximo os membros menos favorecidos da sociedade, de acordo com o princípio da poupança justa **(2a)**.

A afirmação de Rawls em (a) é que o afastamento da igualdade de uma lista do que ele chama de bem primário - "coisas que um homem racional quer o que mais quiser" - só se justifica na medida em que melhoram o lote daqueles que estão em pior situação sob essa distribuição, em comparação com a distribuição anterior, igualitária. Sua posição é, pelo menos em certo sentido, igualitária, com a disposição de que as desigualdades são permitidas quando beneficiam os menos favorecidos. Uma consequência importante da visão de Rawls é que as desigualdades podem ser justas, desde que beneficiem os menos favorecidos. O seu argumento para esta posição assenta fortemente na alegação de que os factores moralmente arbitrários (por exemplo, a família em que se nasce) não devem determinar as oportunidades ou oportunidades de vida de cada um.

Rawls também está orientado para uma intuição de que uma pessoa não merece moralmente os seus talentos inatos; assim, não tem direito a todos os benefícios que poderia receber deles; por isso, pelo menos um dos critérios que poderiam proporcionar uma alternativa à igualdade na avaliação da justiça das distribuições é eliminado.

Além disso, o princípio da poupança justa exige que seja deixado algum tipo de respeito material para as gerações futuras. Embora Rawls seja ambíguo sobre o que isso significa, geralmente pode ser entendido como "uma contribuição para aqueles que virão mais tarde".

O princípio da igualdade de oportunidades

As desigualdades sociais e económicas devem ser organizadas de modo a **(b)** estarem ligadas a escritórios e cargos abertos a todos em condições de igualdade de oportunidades justas **(2b)**.

A estipulação no 2b é lexicalmente anterior à estipulação no 2a. Isto porque *a igualdade de oportunidades* exige não apenas que os escritórios e as posições sejam distribuídos com base no mérito, mas que todos tenham uma oportunidade razoável de adquirir as competências com base

nas quais o mérito é avaliado, mesmo que não se possa ter os recursos materiais necessários - devido a uma desigualdade benéfica decorrente do princípio da diferença.

A.3.4. Crítica ao conceito de *Justiça Social*

A noção de "justiça social" é criticada por economistas liberais e políticos que usam os argumentos do economista ganhador do Prêmio Nobel F.A. Hayek. No 2º volume *Lei, Legislação e Liberdade*, Hayek chamou à ideia de justiça social uma "miragem" (Hayek, 1978). Ele argumentou que "justiça social é uma frase vazia, sem conteúdo determinável" e "os resultados dos esforços do indivíduo são necessariamente imprevisíveis, e a questão de saber se a distribuição resultante dos rendimentos é simplesmente sem sentido". Ele considerava a redistribuição governamental de renda ou capital como uma intervenção inaceitável na liberdade individual, dizendo que "o princípio da justiça distributiva, uma vez introduzido, não seria cumprido até que toda a sociedade estivesse organizada de acordo com ele". Isso produziria um tipo de sociedade que, em todos os aspectos essenciais, seria o oposto de uma sociedade livre".

Ben O'Neill da University of New South Wales e do Mises Institute argumenta:

"Na verdade, como o programa de justiça social inevitavelmente envolve reivindicações de fornecimento de bens pelo governo, pagas através dos esforços de outros, o termo [justiça social] na verdade se refere a uma intenção de usar *a força* para adquirir os desejos de alguém. Não para ganhar bens desejáveis por pensamento e ação racionais, produção e intercâmbio voluntário, mas para entrar ali e tirar à força os bens daqueles que os podem fornecer!"

Para maior exploração do tópico, os alunos são aconselhados a ler:

- Rawls, J. (1985). *Justiça como Equidade: Política e não Metafísica*. Philosophy and Public Affairs, vol. 14, No. 3, (Verão, 1985), pp. 234-239. Obtido em: http://www.johnithrasher.com/wp-content/uploads/2013/11/Rawls_1985_Justice_as_fairness_political_not_metaphysical.pdf
- Nações Unidas (2006). *O Papel da Justiça Social em um Mundo Aberto*: Obtido em: <https://www.un.org/development/desa/socialperspectiveondevelopment/2015/08/20/social-justice-in-an-open-world-the-role-of-the-united-nations/>
- *O véu da ignorância*. Obtido em: <https://www.futurelearn.com/info/courses/introducing-humanism/0/steps/37106>

Para uma melhor compreensão do tema, por favor veja este vídeo:

- TEORIA POLÍTICA - John Rawls <https://www.youtube.com/watch?v=5-JQ17X6VNg>
- O que significa justiça social para você? <https://www.youtube.com/watch?v=c4t1VhOOmuY>

A.4) Atividades de aprendizagem



Atividade A.4.1. (1,5 h). O que é justiça social? Definições, princípios.

Auto-de aprendizagem.

Objetivo: fornecer informações básicas e esclarecer os conceitos.

Ferramenta: Material teórico (Secção A.3) Explicação das teorias, definições básicas).

Reflexão:

Responda às perguntas:

- Quais são os principais princípios de justiça social de acordo com John Rawls?
- Qual é o principal argumento para criticar o conceito de justiça social?



Atividade A.4.2. (40 min.) Workshop. Justiça social. Atividade de classificação de cartões.

Objetivo: Aprofundar a compreensão do conceito de justiça social.

Materiais:

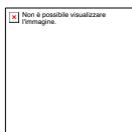
- Notas adesivas (uma por pessoa) 5x10 cm.
- Lápis
- Quadro branco ou flip chart-paper.



Instruções:

1. Dê a cada participante uma nota pegajosa.
2. Peça aos participantes para escreverem na nota adesiva como eles entendem o que é justiça social? Explique que este exercício é anônimo. Você vai lê-los em ordem aleatória. Dê 10 minutos para escrever.
3. Recolhe as notas pegajosas.
4. Leia a definição e cole as notas no quadro branco ou folha de flipchart.

5. Agrupe as notas de acordo com as semelhanças, palavras-chave, utilizadas para a definição. (os grupos podem ser: igualdade de direitos, igualdade de acesso, igualdade de oportunidades, distribuição justa, tratamento justo, respeito à diversidade). (10 min. para os passos 4-5)



Diretrizes para feedback

- Forneça definições do texto acima (A.3.1.). Mostrar as semelhanças entre as definições dos participantes e as definições dos bolsistas. (5 min.).
- Explique os princípios de justiça social usando a Figura 4. Teoria da Justiça de John Rawls. (15 min.)

Tema B. Equidade e igualdade.

B.1) Objetivo do tema

- Explicar e analisar os princípios gerais e as diferenças entre equidade e igualdade.

B.2) Ferramenta de auto-avaliação

Responda às perguntas:

- Qual é a diferença entre igualdade e equidade?
- Quais são as três áreas de prioridade da ONU no que diz respeito à igualdade e equidade? Selecione três respostas corretas:
 - 1) Equidade nas condições de vida
 - 2) Igualdade de rendimentos
 - 3) Igualdade de direitos
 - 4) Igualdade de oportunidades
 - 5) Equidade de recursos

B.3). Explicação das teorias, definições básicas, dimensões gerais.

B.3.1. Equidade e Igualdade



A igualdade é um dos princípios centrais da democracia e se baseia na crença de que todas as pessoas devem ter as mesmas oportunidades de sucesso e ter uma vida produtiva e agradável. A ideia de igualdade é fundamental para a noção de que todos serão capazes de alcançar com base nos seus esforços e contribuições para a sociedade, em vez do seu estatuto ou posição. A igualdade era particularmente importante durante a era dos direitos civis, quando os não-brancos não tinham a mesma posição ou tratamento perante a lei.

Mais recentemente, tem havido um debate sobre se a igualdade é suficiente e se a equidade é um princípio mais importante.

A equidade reconhece que nem todos começam no mesmo lugar na sociedade. Algumas pessoas enfrentam condições e circunstâncias adversas, tornando-o mais desafiador com o mesmo esforço para alcançar os mesmos objetivos. A equidade defende aqueles que podem ter sido historicamente desfavorecidos, o que dificulta o seu sucesso. O que é "justo" no que diz respeito à equidade não é uma questão do que é o mesmo, mas sim o ponto a partir do qual uma pessoa começa. A equidade leva em conta fatores históricos e outros fatores na determinação do que é justo.

A imagem é um desenho animado desenhado pelo artista Angus Maguire, que ilustra a diferença entre os dois conceitos, mostrando uma comparação lado a lado de três pessoas de diferentes alturas assistindo a uma partida de beisebol sobre uma cerca.

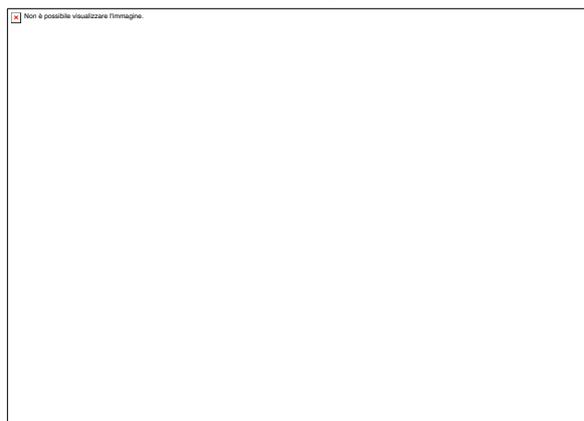


Figura 5. Igualdade e equidade

O primeiro lado do desenho ilustra a igualdade e mostra as três pessoas de pé em caixas de tamanho igual, deixando a pessoa mais baixa incapaz de ver o jogo e a pessoa mais alta com mais vantagem. Ao lado disso, ilustrando a equidade, o desenho animado mostra cada pessoa em pé sobre a quantidade de caixas de que realmente precisa para poder assistir facilmente ao jogo de beisebol.

Igualdade significa essencialmente proporcionar a todos a mesma quantidade de recursos, independentemente de todos precisarem deles. Em outras palavras, cada pessoa recebe uma parte igual dos recursos apesar do que já tem, ou não tem.

Equidade é quando os recursos são compartilhados com base no que cada pessoa precisa para nivelar adequadamente o campo de jogo.

Por outro lado, seria o mais eficaz apenas pela simples remoção da barreira (a cerca):

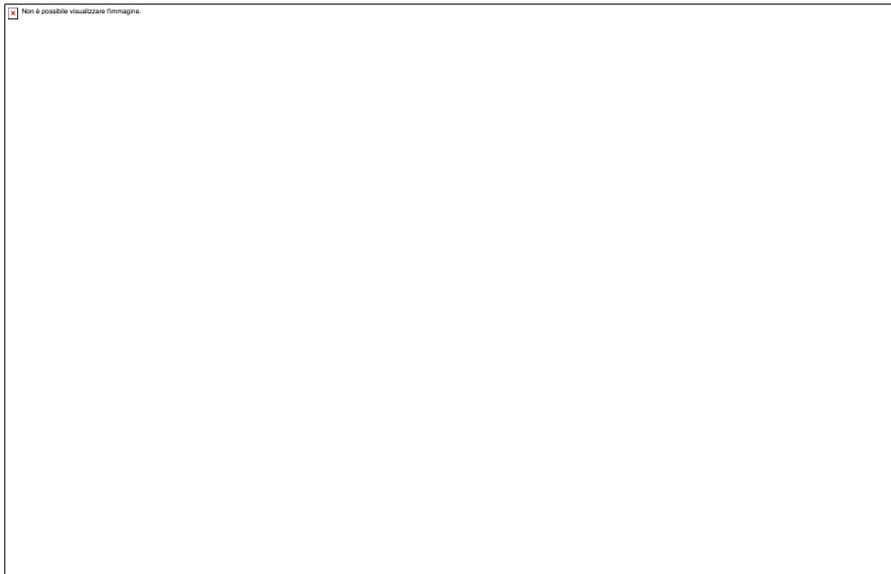


Figura 6. Equidade, equidade e justiça³.

B.3.2. Três áreas de prioridade



O Documento das Nações Unidas *Justiça Social em um Mundo Aberto: O Papel das Nações Unidas* (United Nations, 2006) identifica três áreas de prioridade no que diz respeito à igualdade e equidade:

Igualdade de direitos, implicando principalmente a eliminação de todas as formas de discriminação e o respeito pelas liberdades fundamentais e pelos direitos civis e políticos de todos os indivíduos. Isto representa a forma mais fundamental de igualdade. Como se afirma no artigo 1 da Declaração Universal, "todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos", e o artigo 2 é ainda mais específico: "Toda a pessoa tem direito a todos os direitos e liberdades enunciados nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, como raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou outra, origem nacional ou social, propriedade, nascimento ou outro estado".

Igualdade de oportunidades, que requer condições sociais, económicas, culturais e políticas estáveis que permitam a todos os indivíduos realizar o seu potencial e contribuir para a economia e para a sociedade.

Equidade nas condições de vida de todos os indivíduos e famílias. Este conceito é entendido como refletindo uma gama contextualmente determinada "aceitável" de desigualdades de renda, riqueza e outros aspectos da vida em sociedade, com a presunção de acordo geral em relação ao que é justo ou justo (ou "eqüitativo") a qualquer momento em qualquer comunidade em particular, ou no mundo como um todo se as normas universais forem aplicadas".

3Foto de: <https://www.mobilizegreen.org/blog/2018/9/30/environmental-equity-vs-environmental-justice-whats-the-difference>

B.3.3. Seis áreas de desigualdade



O mesmo documento nomeia seis áreas de desigualdade distributiva correspondentes a situações que, do ponto de vista das pessoas diretamente envolvidas e do "observador imparcial", requerem correção. Listadas aproximadamente por ordem decrescente em termos da sua importância relativa e por ordem ascendente em termos da sua dificuldade de medição; as áreas de desigualdade destacadas são as seguintes:

1. Desigualdades na distribuição dos rendimentos.
2. Desigualdades na distribuição de bens, incluindo não só o capital, mas também bens físicos, como terrenos e edifícios.
3. Desigualdades na distribuição das oportunidades de trabalho e de emprego remunerado.
4. Desigualdades na distribuição do acesso ao conhecimento.
5. Desigualdades na distribuição dos serviços de saúde, na segurança social e na prestação de um ambiente seguro.
6. Desigualdades na distribuição de oportunidades de participação cívica e política.

Três maneiras de isto acontecer:

Em primeiro lugar, o aumento do desemprego, o corte nos salários, a redução dos benefícios sociais, o aumento dos impostos e o custo dos bens básicos contribuem para o empobrecimento daqueles que já se encontravam na linha da pobreza.

Em segundo lugar, implica cortes em áreas-chave de criação de igualdade de oportunidades, como a educação, e pressupõe um aumento nos custos de acesso a sistemas fundamentais, como a saúde ou a justiça.

Em terceiro lugar, numa lógica de interseccionalidade, estas medidas irão afectar mais severamente aqueles que, sendo pobres, se encontram ainda mais marginalizados na sociedade, tais como mulheres, imigrantes ilegais ou pessoas com deficiência.

Para maior exploração do tópico, os alunos são aconselhados a ler:

- *Equidade Ambiental Vs. Justiça Ambiental: Qual é a diferença?*
<https://www.mobilizegreen.org/blog/2018/9/30/environmental-equity-vs-environmental-justica - o que é a diferença>
- *Equidade vs. Igualdade: Qual é a diferença?*
https://www.marinhhs.org/sites/default/files/boards/general/equality_v._equity_04_05_2021.pdf

B.4) Atividades de aprendizagem



Atividade B.4.1. (1 h.). O que é igualdade e equidade? A auto-aprendizagem.

Objectivo: clarificar os conceitos de equidade e igualdade de oportunidades,

Ferramenta: Materiais teóricos (secção B.3). Explicação das teorias, definições básicas, dimensões gerais).

Reflexão:

Responda às perguntas:

- Qual é a diferença entre igualdade e equidade?
- Quais são as três áreas de prioridade da ONU no que diz respeito à igualdade e equidade?



Atividade B.4.2. (40 min.). Ateliê. Emprego. Análise de casos.

Objetivos:

- Desenvolver o conhecimento e a compreensão dos conceitos de justiça social, equidade e igualdade de oportunidades com base no pensamento crítico necessário no trabalho real com migrantes.
- Desenvolver competências práticas de aplicação de princípios de justiça social, equidade e igualdade no trabalho diário com migrantes.
- Sensibilizar as pessoas para os direitos dos migrantes.



Instruções:

1) Trabalho individual. Dê aos participantes cópias da descrição da situação e peça para seleccionar o empregado para o cargo com base nos dados disponíveis. Prepare-se para explicar o motivo.

Situação

Você é diretor de um jardim de infância e está à procura de uma faxineira a tempo inteiro. Você tem quatro aplicações para o cargo:

APPLICANT 1 é um jovem negro solteiro e pouco qualificado da Nigéria que está procurando um emprego diurno porque está fazendo um curso de idiomas à noite. Os conhecimentos linguísticos ainda são básicos, mas a pessoa em questão é capaz de compreender e comunicar todos os dias.

A APLICANTE 2 é uma jovem analfabeta casada do Afeganistão. Ela não tem conhecimentos da língua local, não tem experiência de trabalho e tem uma filha de 3 anos, que poderia frequentar o mesmo jardim de infância se a mulher estivesse empregada.

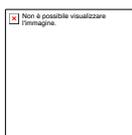
A APLICANTE 3 é uma idosa aposentada da Rússia. Ela fala apenas russo, tem educação superior, no tempo em que trabalhava como professora e nunca fez nenhum trabalho de baixa qualificação. Ela está livre no final da tarde e à noite, depois das aulas na universidade da terceira idade, onde pratica yoga.

A APLICANTE 4 é uma mulher local de baixa educação, recentemente divorciada, de meia idade. Ela tem sido uma dona de casa a vida toda, por isso não tem experiência de trabalho. Ela pode trabalhar durante o dia quando seus filhos menores estão na escola.

2. Dividir o grupo em grupos menores de 3-5 pessoas.

3. Pergunte aos grupos:

- Compare as decisões individuais.
- Discutir os resultados a partir do ponto de equidade e igualdade de oportunidades.
- Prepare-se para apresentar seus resultados (escolhas e idéias principais da discussão) para o plenário.
- Apresentar os resultados dos grupos menores.



Diretrizes para feedback:

1) Verificar se os alunos são capazes de validar as suas escolhas dos funcionários do ponto de vista da equidade e igualdade (nenhum comentário racial, nacionalista, sexista ou etário aparece nos argumentos).

2) Preste atenção se os alunos forem capazes de justificar suas escolhas durante a discussão e aceitar os argumentos dos outros participantes com tolerância, ao mesmo tempo em que dão observações e perguntas perspicazes.

3) Observe se as apresentações dos resultados são válidas e fundamentadas com argumentos que se baseiam nas ideias de equidade e igualdade.



Crítérios de avaliação:

Nível 1. Um aprendente é capaz de identificar e nomear as possibilidades de iniquidade ou desigualdade no caso. Nível 2. Um aprendente é capaz de justificar as suas escolhas e delinear aspectos positivos e negativos do comportamento dos participantes no caso.

Nível 3. Um aluno é capaz de comparar suas idéias com os outros alunos e selecionar as melhores opções para o bem da equidade e igualdade no caso.



Atividade B.4.3. (40 min.) Workshop. Educação. Análise de casos. Aprendizagem orientada.

Objetivos:

- Promover a inclusão, equidade e igualdade no ambiente educativo.
- Desenvolver abordagens interculturais.
- Contemplar os desafios do trabalho com as sociedades interculturais.



Instruções:

1. Apresentar a situação

Um grupo de migrantes curdos vem à escola para estudar a língua local. A escola tem um professor árabe, e o administrador espera poder ajudá-los a estudar e integrar-se no grupo que consiste de árabes de diferentes países. No entanto, acontece que os alunos curdos não falam ou não entendem árabe (mesmo os muçulmanos, na verdade, outra metade são cristãos). O professor da língua local está perdido, não pode trabalhar ao mesmo ritmo com o grupo, os alunos curdos precisam de uma preparação especial e de técnicas de ensino diferentes das dos árabes (que têm um professor assistente que fala árabe).

2. Divida o grupo em grupos menores ou 3 pessoas e peça para discutir as seguintes questões:

- Quais são as razões pelas quais os curdos não podiam falar ou escrever em árabe?
- Discuta que preconceitos podem ter levado os funcionários da escola a pensar que eles deveriam saber árabe.
- Indique as melhores maneiras de a escola se comportar em prol da igualdade de todos os alunos do caso.
- Refletir quaisquer exemplos semelhantes quando alguns preconceitos podem interferir na equidade e igualdade do processo educativo.

3. Apresente os resultados da discussão ao plenário.



Diretrizes para feedback

- Verifique se os alunos identificam os preconceitos que levaram as escolas a pensar que os curdos deveriam conhecer o árabe ("Eles fazem parte da sociedade árabe, eles devem conhecer a língua"; "Eles rezam em árabe, eles conhecem a língua").
- Ver se os alunos dão soluções adequadas ao problema (com base no princípio da equidade e da igualdade): a escola poderia tentar abordar as instituições relevantes para encontrar um assistente/voluntário curdo que ajudasse os alunos curdos a integrarem-se; a escola poderia atribuir

os Curdos outro professor que poderia dar mais tempo para ensiná-los na fase inicial do processo).

- Verifique se os alunos são capazes de dar exemplos razoáveis (baseados em princípios de equidade e igualdade) que possam interferir no processo de ensino.



Avaliação:

Nível 1. Um aluno é capaz de reconhecer a principal razão do problema no caso.

Nível 2. Um aprendiz é capaz de delinear as acções baseadas na equidade e igualdade que a escola deve tomar para alcançar justiça social no caso.

Nível 3. Um aprendiz é capaz de analisar exemplos semelhantes e comparar as suas experiências com os outros aprendentes.

Tema C. Ferramentas para promover a justiça social, equidade e igualdade

C.1) Objetivo do tema

- Seleccionar e aplicar ferramentas para promover a justiça social, equidade e igualdade durante a prática de orientação.
- Fornecer informações sobre a elaboração de um código de ética de especialista em aconselhamento, trabalhando com migrantes.
- Fornecer informações sobre a organização e condução do debate sobre os temas de justiça social, equidade e igualdade.

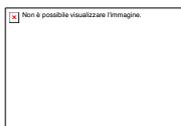


C.2) Ferramenta de auto-avaliação

1. Pense como a sua organização poderia promover melhor a ideia de justiça social?
2. Qual é o principal objectivo da introdução do código de ética da organização?
3. Quais são as principais partes do Código de Ética?
4. Responda às perguntas sobre como organizar a discussão:
 1. Do que depende a escolha do público-alvo?
 2. Que aspectos mais importantes você precisa prever antes da discussão?
 3. Que responsabilidades devem ser atribuídas?
 4. O que você deve fazer se a discussão for desviada?
 5. Como você vai finalizar e encerrar a discussão?

C.3) Explicação das teorias, definições básicas, dimensões gerais.

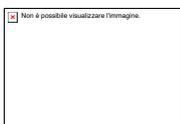
C.3.1. Ferramentas no nível organizacional



A nível das organizações que trabalham com migrantes, podemos encontrar várias ferramentas para promover a justiça social, equidade e igualdade. A maioria delas está lidando com a capacitação das organizações:

- Criação de código de ética, instruções ou diretrizes de comportamento para especialistas em orientação.
- Organizar discussões sobre os temas da inclusão, equidade e igualdade envolvendo prestadores de serviços e migrantes.
- Organização de reuniões com as comunidades locais.
- Organização de reuniões e discussões com políticos locais.
- Organização de campanhas de advocacia.
- Escrever artigos, dar entrevistas, fornecer exemplos.
 - Formação das pessoas que prestam serviços sociais a migrantes e outros grupos desfavorecidos.

C.3.1.1. Código de Ética do Conselheiro/Educador de Orientação.



Um código de ética é um guia de princípios concebido para ajudar os profissionais a conduzir os negócios honestamente e com integridade. Os códigos desempenham uma série de funções:

- Orientar o comportamento apropriado
- Prevenir danos a terceiros (através de comportamento antiético)
- Estabelecer padrões de comportamento ético que permitam às pessoas identificar (e reportar) comportamentos antiéticos
- Gerar boa vontade entre os funcionários promovendo comportamento ético e padrões elevados Normalmente, os códigos de ética incluem o conjunto de valores essenciais, princípios de comportamento e (nem sempre) padrões profissionais, por exemplo, a Associação Nacional de Assistentes Sociais (NASW). (2021). *Código de Ética*. Aqui estão vários exemplos que podem guiá-lo na elaboração do Código de Ética do Conselheiro/Educador de Orientação.



Preâmbulo do Código de Ética da ACA⁴

4Código de Ética da ACA. (2014). Reformado de: https://www.counseling.org/docs/default-source/default-document-library/2014-code-of-ethics-finaladdress.pdf?sfvrsn=96b532c_2

A American Counseling Association (ACA) é uma organização educacional, científica e profissional cujos membros trabalham em uma variedade de ambientes e servem em múltiplas capacidades. O aconselhamento é uma relação profissional que capacita diversos indivíduos, famílias e grupos a alcançar objetivos de saúde mental, bem-estar, educação e carreira. Os valores profissionais são uma forma importante de viver um compromisso ético.

Os valores profissionais fundamentais da profissão de aconselhamento são os seguintes:

1. melhorando o desenvolvimento humano ao longo de toda a vida;
2. honrando a diversidade e adotando uma abordagem multicultural em apoio ao valor, dignidade, potencial e singularidade das pessoas dentro de seus contextos sociais e culturais;
3. promovendo a justiça social;
4. salvaguarda da integridade da relação advogado-cliente; e
5. praticando de uma forma competente e ética.

Estes valores profissionais fornecem uma base conceitual para os princípios éticos enumerados abaixo. Estes princípios são a base para o comportamento ético e para a tomada de decisões. Os princípios fundamentais do comportamento ético profissional são

- *autonomia*, ou promover o direito de controlar a direção da própria vida;
- *não maleficência*, ou evitar ações que causem danos;
- *beneficência*, ou trabalhar para o bem do indivíduo e da sociedade, promovendo a saúde mental e o bem-estar;
- *justiça*, ou tratar os indivíduos de forma equitativa e promover a justiça e igualdade;
- *fidelidade*, ou honrar compromissos e cumprir promessas, incluindo o cumprimento responsabilidades de confiança nas relações profissionais; e
- *veracidade*, ou lidar de forma verdadeira com indivíduos com quem os conselheiros entram em contato profissional.



Diretrizes para o Desenvolvimento de Políticas e Sistemas para Orientação ao Longo da Vida. Um Quadro de Referência para a UE e para a Comissão⁵.

Princípios operacionais para a prestação de orientação ao longo da vida:

Centrado no cidadão: existem serviços e produtos de orientação ao longo da vida com financiamento público para servir os cidadãos. Tais serviços e produtos são acessíveis, sem discriminação, de forma flexível e segura, permitindo a personalização dos serviços. Os cidadãos têm um papel fundamental na sua concepção e avaliação. **Abordagem holística inclusiva:** os serviços e produtos de orientação ao longo da vida com financiamento público reconhecem a experiência de vida, a fase de vida, a diversidade, o género e as circunstâncias sociais e económicas dos cidadãos.

⁵<http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and->

[sistemas-desenvolvimento- para a vida-guia de vida/](#)

Facilidade e equidade de acesso: os cidadãos podem aceder a serviços e produtos de orientação ao longo da vida com financiamento público através da prestação de serviços multicanais (cara a cara, carta, telefone, e-mail e internet). Todos os cidadãos têm acesso ao mesmo nível de serviços. **Transparência:** os cidadãos são sensibilizados e compreendem a natureza dos serviços e produtos de orientação ao longo da vida fornecidos, os processos e procedimentos envolvidos e a lógica por detrás destes.

Diferenças individuais e grupais em competências de gestão de carreira: as políticas de serviços e produtos de orientação ao longo da vida com financiamento público reconhecem que os indivíduos, grupos e comunidades diferem na sua competência para gerir os seus percursos de aprendizagem e de trabalho. Eles apoiam os cidadãos a tornarem-se competentes no planeamento e gestão dos seus percursos de aprendizagem e de trabalho e das suas transições.

Participação das partes interessadas e abertura: Todos os interessados participam no desenvolvimento de políticas e sistemas de orientação ao longo da vida e estão dispostos a partilhar conhecimentos (por exemplo, estratégias, métodos, conceitos, ferramentas, avaliações de políticas) e a estimular o debate, a fim de fazer avançar os conhecimentos e melhorar a resolução de problemas a nível da UE, nacional, regional e local.

Eficiência e eficácia: os serviços e produtos de orientação ao longo da vida com financiamento público são capazes de demonstrar o seu valor acrescentado e retorno do investimento aos governos e contribuintes.

Desenvolvimento de políticas baseadas em evidências: evidências de pesquisa, incluindo avaliação de políticas, são incorporadas em debates políticos e decisões sobre políticas de orientação ao longo da vida e desenvolvimento de sistemas.

Focalização nos resultados: as políticas apoiam e promovem a aprendizagem, os resultados económicos e sociais das actividades de orientação ao longo da vida.

Profissionalização de serviços e ferramentas: serviços de orientação ao longo da vida (presencial, à distância, telefónica) e ferramentas (em qualquer forma de suporte) são desenvolvidos e implementados de acordo com as normas nacionais. O pessoal que realiza actividades de orientação ao longo da vida possui os conhecimentos profissionais, a competência e as qualificações necessárias.

Abordagem política integrada: as políticas de orientação ao longo da vida são parte integrante da educação, formação, emprego, juventude e políticas sociais. A coerência das políticas de orientação ao longo da vida em cada um desses sectores é apoiada.



CÓDIGO DE ÉTICA PARA PROFESSORES⁶

1. O Código de Ética para Professores (doravante referido como o Código) estabelece os requisitos básicos para a ética profissional do pessoal pedagógico e dos professores freelance (doravante referidos como professores) e as suas obrigações de tratar os alunos, seus pais (tutores) e outros membros da família, colegas e a comunidade de forma ética e profissional.
2. Os professores devem ser guiados em suas atividades pelos seguintes princípios básicos de comportamento e atividade:

2.1. respeito;

6 Ministério da Educação, Ciência e Desporto (MESS) (2018). *Código de Ética dos Pedagogos* (em lituano).
Obtido em: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/cde5eef16db011e89a0fd2d617326139?jfwid=qjs00i3g2>

- 2.2. a justiça;
- 2.3. reconhecimento dos direitos humanos;
- 2.4. responsabilidade;
- 2.5. honestidade;
- 2.6. diligência e solidariedade.

3. **O princípio do respeito.** Seguindo este princípio, o educador reconhece que a comunicação com os alunos, seus pais (tutores, cuidadores) e outros membros da família e da comunidade institucional se baseia no reconhecimento e na confiança na dignidade pessoal e num valor sem paralelo, criando assim uma atmosfera segura, aberta, de respeito próprio e criativa.

4. **O princípio da justiça.** Seguindo este princípio, o educador reconhece a diversidade das necessidades educacionais dos alunos, leva em conta as especificidades do ambiente social e cultural de cada aluno e é imparcial na avaliação das realizações e progressos de cada aluno, necessidades educacionais, participação dos alunos ou de seus grupos na resolução comunitária.

5. **O princípio do reconhecimento dos direitos humanos.** De acordo com este princípio, o educador não viola os direitos e interesses legítimos do aluno, segue as disposições de igualdade e não discriminação, e procura assegurar que os factores sociais, raciais, linguísticos, religiosos ou outros não influenciem o seu comportamento profissional.

6. **Princípio da responsabilidade.** Seguindo o princípio da responsabilidade, o pedagogo atua como profissional, melhorando constantemente suas competências profissionais, que são necessárias para a qualidade do trabalho pedagógico - desenvolver com base nas capacidades, necessidades educativas e aptidões de cada aluno.

7. **O princípio da justiça. De acordo com o princípio da equidade,** o pedagogo fornece informações corretas sobre sua experiência, posição profissional e competência, utiliza os recursos honestamente em suas atividades profissionais, segue as regras internas da instituição de ensino, não abusa de sua posição ou da confiança do aluno para ganho pessoal.

8. **O princípio da dedicação e da solidariedade.** Seguindo o princípio da dedicação e solidariedade, o professor comunica com os alunos, seus pais (tutores, cuidadores), familiares de outros alunos, colegas e comunidade, a fim de garantir o bem-estar dos alunos, demonstrando compreensão do estado emocional do aluno através da empatia e ações.

9. Cumprir os requisitos do Código é uma obrigação e honra pessoal de um professor que procura desempenhar as suas funções de forma adequada e qualitativa, para aumentar o prestígio da profissão e a confiança no sistema educativo do país, e a sua violação implica a responsabilidade prevista na Lei da Educação e outros actos jurídicos. Ao considerar a responsabilidade pela violação dos requisitos do Código, deve ser examinado e avaliado o parecer da comissão de ética formada pelo director da instituição onde o professor trabalha e pelo director da instituição.

10. Cada instituição de ensino deve estabelecer padrões de ética e conduta para os professores da sua comunidade, de acordo com os requisitos do Código.



C.3.1.2. Organizar a discussão sobre os temas de justiça social, equidade e igualdade.

O Método de Discussão também é chamado de Método Socrático, depois do filósofo grego antigo Sócrates, que envolveria seus alunos com perguntas e diálogo. Como a audiência é pequena, o tutor é capaz de determinar o progresso de cada orador na compreensão do tema, e os alunos têm amplas ocasiões para dar a conhecer as suas dificuldades. Há um verdadeiro encontro de mentes. O Método de Discussão exige que os alunos venham às aulas bem preparados ou pelo menos tenham uma ideia geral do tema. Obrigá-los a pensar nos seus argumentos com antecedência e a respondem às perguntas e contra-argumentos de seus pares, aguça seus poderes de razão, análise e articulação. Assim, ele lhes proporciona as habilidades fundamentais necessárias para o sucesso em qualquer disciplina.

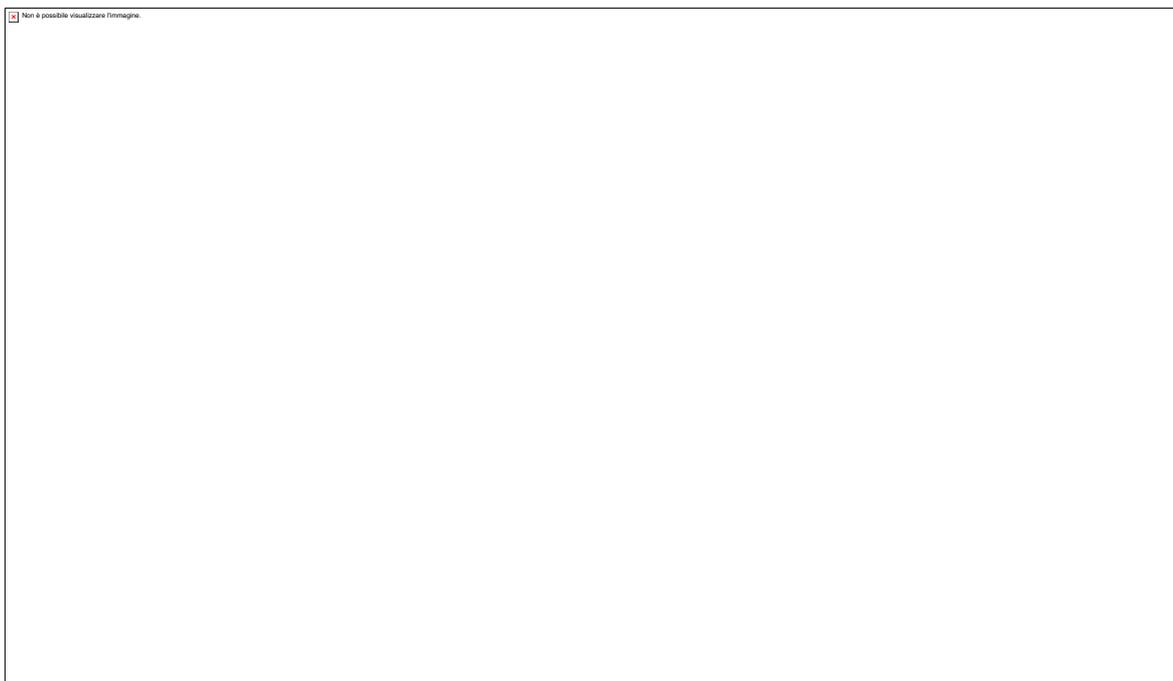


Figura 7. Discussão⁷.

Porquê uma discussão? Discussões ajudam:

- Para entender um assunto ou área temática mais profundamente.
- Para explorar ideias e trocar informações.
- Para expandir e esclarecer os seus conhecimentos.
- Para melhorar a sua capacidade de pensar criticamente.
- Para aumentar a sua confiança em falar sobre o assunto.
- Uma discussão pode mudar as suas atitudes e ideias.

⁷Foto de: <https://talkingtown.co/product/how-to-stand-out-in-a-group-discussion/>

- Uma discussão pode ajudar um grupo a tomar uma determinada decisão ou chegar a uma conclusão.
- Uma discussão dá-lhe a oportunidade de ouvir os pensamentos e ideias de outros participantes e obter uma visão mais ampla sobre o assunto.

Passos para a organização de uma discussão

1) Pense no título da discussão

Embora você saiba que a sua discussão irá evoluir em torno da equidade e igualdade, você pode querer restringir o assunto dependendo das necessidades na sua organização.

2) Defina os objectivos da sua discussão

Ter um objetivo claro em mente torna muito mais fácil planejar uma discussão. Você sabe o que você quer que os participantes saiam dela. Mas isso não é suficiente. Antes de iniciar a discussão você tem que delinear claramente as suas expectativas para isso. Por esta razão, você deve ter objetivos razoáveis da discussão que poderiam ser medidos após o evento e encorajar a tomada de decisões para outras ações relativas à equidade e igualdade.

3) Encontrar público alvo

Defina para si mesmo o que você espera dos participantes. Pense em quem poderia contribuir mais com a discussão. Informe-os em detalhes sobre o evento. Quanto mais específico você puder ser sobre o que você espera, mais provável será que o seu público seja bem sucedido no evento. Além disso, informe-os sobre qualquer conhecimento prévio que eles devam possuir. Você pode distribuir uma lista de perguntas para cada discussão, pedir aos participantes que tragam suas próprias perguntas, sugerir conceitos-chave ou temas para que eles possam se concentrar.

4) Preparar materiais, visuais e mídia

Pense em qualquer material e você pode precisar para a discussão: cartazes, post-its, papel, quadro branco, marcadores, etc. É sempre útil experimentar a mídia com antecedência para não decepcioná-lo durante o evento.

5) Identificar termos-chave para a discussão

Aponte os termos chave que o seu público deve estar colectivamente consciente durante a discussão, por exemplo: EQUITY, EQUALITY, PREJUICE, MIGRANT, REFUGEE, etc. e estar pronto para especificar o seu significado.

6) Planeje o conteúdo

Planeje o conteúdo da discussão: o que será dito no início, quais serão os principais acentos do conteúdo, como você vai terminar o evento.

1. Boas-vindas, introdução e apresentação do tema (10 min.) Aconselhamo-lo a começar a liderar uma discussão, apresentando-se e declarando o objectivo da discussão (para obter uma melhor compreensão das questões de equidade e promoção da igualdade).

Por exemplo, dêem as boas-vindas a todos, *agradeço muito a vossa presença aqui. Meu nome é X e estou aqui para liderar uma discussão sobre questões de equidade e igualdade. Muitos direitos humanos (educação, emprego) estão ainda fora do alcance de milhões de refugiados e migrantes em todo o mundo. Seja em campos ao longo do caminho ou em seus novos países de acolhimento, crianças deslocadas e pessoas adultas enfrentam questões de equidade e igualdade em todo o mundo. Os professores e consultores de migrantes e refugiados também enfrentam diferentes barreiras culturais. Apesar de serem altamente qualificados e experientes, eles não estão cientes das formas de abordagem de um migrante. É por isso que o tema da promoção da equidade e da igualdade é de importância urgente e precisa ser abordado em nossa discussão.*

2. Discussão em grupos sobre perguntas selecionadas (seleção de perguntas dependendo do público-alvo, necessidades da comunidade (rodada 1) (3 perguntas * 15 min. = 45 min.).

Fazendo perguntas para estimular a discussão. Comece a discussão fazendo uma das perguntas do estudo que você designou ou perguntando aos membros do grupo qual das perguntas eles acharam mais desafiadoras.

- Non è possibile visualizzare l'immagine.
- *Qual é a diferença entre equidade e igualdade?*
 - *Porque é que a diferença entre equidade e igualdade importa?*
 - *Quais são alguns exemplos do mundo real de equidade e igualdade?*
 - *Você pode pensar em outros exemplos de pessoas sendo tratadas com equidade que as levaram a ter sucesso?*
 - *Você pode pensar em um exemplo de como tratar alguém com igualdade pode não ser realmente justo ou pode limitar seu sucesso?*
 - *Como é que a igualdade e equidade estão relacionadas com a equidade? Na escola, no desporto, na sociedade, etc.?*
 - *Você pode pensar em maneiras de sua escola, organização ou comunidade trabalhar para ser mais eqüitativa?*
 - *Como promover a equidade e a igualdade?*
 - *O que significa para si equidade e igualdade? Tem alguns exemplos reais de questões de equidade e igualdade?*
 - *Como se poderia promover melhor a equidade e a igualdade falando dos problemas dos migrantes?*

3. Intervalo (10 min.)

4. Discussão em grupos sobre perguntas selecionadas (seleção de perguntas dependendo do público-alvo, necessidades da comunidade (rodada 2) (2 perguntas * 15 min. = 30 min.).

5. Debriefing/Resumo do Relator (25 min.)

Debriefe o público. É a parte mais importante de uma discussão, o momento de resumir e sintetizar. A maior parte da aprendizagem nas discussões acontece durante o debriefing, por isso não a aperte. Muitas técnicas podem fazer com que os participantes compartilhem o que seus grupos menores fizeram com toda a classe: verbalmente, em papel de jornal/flipchart, quadro branco ou overhead, fotocópia, etc. E você não precisa ouvir de todos; chamar alguns grupos ao acaso para relatar funciona muito bem.

- **Mantenha a discussão focada.** Certifique-se de que apenas um membro do grupo fale de cada vez. Se a discussão sair dos trilhos, pare e traga a discussão de volta para as questões-chave. Certifique-se de que a discussão permanece relevante e não se afasta do tópico de equidade e igualdade, por exemplo, não se torna uma discussão política.
- **Repita o ponto-chave de todos os comentários** ou perguntas para o resto da turma, utilizando o seu microfone, se possível. Por exemplo: "A Jennifer acabou de perguntar..." Faça um resumo ou reformule o ponto de um orador, se necessário.
- **Toma notas.** Anote os pontos-chave que emergem da discussão e use-os para resumir a

sessão. Os alunos também podem querer anotar antes de falar. O processo de anotar as suas respostas permitirá aos alunos gerar novas ideias, bem como perguntas. Depois de terem terminado de escrever, peça voluntários ou chame os alunos para

partilhar as suas ideias. Esta actividade também dá aos alunos mais calmos a oportunidade de preparar respostas que podem partilhar com o grupo.

- **Esteja alerta para sinais de que a discussão está a deteriorar-se.** Indicações de que a discussão está se deteriorando incluem: subgrupos que se envolvem em conversas privadas, membros que não se escutam e tentam forçar suas ideias, excesso de "picuinhas" e falta de participação. Mudar o ritmo, introduzindo uma nova pergunta, pode dar início à discussão. Certifique-se de que ninguém domine a discussão convidando e encorajando contribuições de todos os alunos.
- **Se os participantes estiverem tendo problemas de comunicação, evite fazer comentários como, por exemplo: "Abrande", "Respire fundo", ou "Relaxe".** Isto não será útil e pode ser interpretado como humilhante. Evite terminar as frases da pessoa, ou adivinhar o que está sendo dito. Isto pode aumentar os seus sentimentos de auto-consciência.
- **Evite que a discussão se deteriore e se transforme numa discussão acalorada.** Lembre os alunos das regras básicas para a discussão: eles precisam praticar a escuta ativa, manter a mente aberta e concentrar-se em ideias e conteúdos, em vez de pessoas e questões pessoais. Desacelere os argumentos com um comentário calmo e traga a discussão de volta aos eixos.
- **Encerre a discussão.** Anuncie que a discussão está terminando e pergunte ao grupo se há algum comentário ou pergunta final antes de juntar as ideias. Os seus comentários finais devem mostrar aos alunos como a discussão progrediu, enfatizando 2-3 pontos-chave e ligando as ideias ao tema geral da discussão. Não se esqueça também de reconhecer os comentários perspicazes que os alunos fizeram. O encerramento da discussão é fundamental para assegurar que os membros do grupo se sintam satisfeitos por terem conseguido alguma coisa. Faça um resumo da discussão (possivelmente, exibindo os pontos finais nos cartazes).
- **Lembre-se que nem todos os alunos se sentem confortáveis com o contacto visual directo prolongado.**

7) Pense na organização do grupo

Tenha certeza de como você vai distribuir os participantes. Se eles falarem individualmente, você pode querer sentá-los em círculo ou quadrado. Se eles vão ser divididos em grupos. Você deve considerar o tamanho dos grupos (os alunos são mais propensos a falar em grupos menores. Grupos maiores de quatro a cinco são melhores para tarefas mais complexas e gerando muitas ideias) e a maneira de dividi-los (designar aleatoriamente os alunos para grupos evita o problema de amigos querendo sair do caminho; ou grupos de longo prazo, você pode querer seleccionar para certos atributos ou habilidades ou por interesse no tópico).

8) Planeje as pausas

Pense se você precisar de alguma pausa durante a discussão e qualquer coisa que você possa precisar durante a discussão.

para satisfazer as necessidades básicas dos participantes: bebidas, lanches, banheiros próximos.

9) Cuidado com o timing

As discussões podem muitas vezes tornar-se muito quentes e a única forma de as controlar e não ficar de lado - é seguir o timing. Esteja preparado com um relógio na parede ou com um relógio no pulso. É uma boa ideia ter um aparelho de cronometragem no caso de alguns participantes terem vontade de consumir o tempo de fala.

10) Planejar e atribuir responsabilidades

Quem será o Moderador? Quem será o Orador Principal? Quem será o Relator?

Quem será responsável por encontrar um espaço adequado? Quem será o responsável pelos lanches e bebidas?

Quem será responsável pelo fornecimento de material de papelaria e equipamento?

11) Faça a avaliação da discussão e escreva um

relatório Contemplar como você vai avaliar a discussão:

- **Peça aos participantes para escreverem um artigo de um minuto.** Você pode pedir aos participantes para escreverem sobre como o seu pensamento mudou como resultado da discussão ou como a discussão se encaixa no contexto do seu conhecimento anterior. Peça aos participantes que entreguem os seus trabalhos e revejam amostras para avaliar o que aprenderam.
- **Peça aos participantes para responderem a perguntas específicas sobre a discussão.** Como a sua participação influenciou a sua compreensão do tópico ou encorajou-o a agir? Que perguntas relacionadas com a discussão permanecem sem resposta? Você também pode usar um questionário mais formal e pedir aos alunos que avaliem esses vários aspectos da discussão.

Com base nas respostas dadas, escreva um relatório de até uma página sobre a discussão.

Para maior exploração do tópico, os alunos são aconselhados a ler:

- *Centro de Excelência em Ensino, Universidade de Waterloo. Facilitando Discussões Eficazes.* Obtido em: <https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/teaching-resources/teaching-tips/alternatives-lecturing/discussions/facilitating-effective-discussions>.
- Costa, E. (2017). *10 maneiras de promover a justiça social todos os dias.* Obtido em: <https://www.mindfood.com/article/promote-social-justice/>
- Dlugan, A. (2015). *Como Planejar uma Grande Discussão em Grupo.* Retirou-se de: <http://sixminutes.dlugan.com/group-discussion-plan/>.
- Associação Nacional de Assistentes Sociais (NASW). (2021). *Código de Ética.* Obtido em: <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Code-of-Ethics/Code-of-Ethics-English>

C.4) Atividades de aprendizagem



Atividade C.4.1. (30 min.). Códigos de Ética. Auto-aprendizagem.

Objetivos:

- Fornecer informações sobre os códigos de ética de profissões similares.
- Preparação para a actividade de aprendizagem orientada.

Ferramentas: materiais teóricos (secção C.3.1.1).

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Reflexão:

Responder às perguntas

- Qual é o principal objectivo da introdução do código de ética da organização?
- Quais são as principais partes do Código de Ética?



Atividade C.4.2. (2 h.). Ateliê. Desenho do Código de Ética do Conselheiro/Educador Orientador. Aprendizagem Guiada.

Objetivo: Praticar a concepção do código de ética do especialista em aconselhamento, trabalhando com migrantes.

Ferramentas:

- Instruções para a elaboração do código de ética, incluindo uma estrutura exemplar.
- Exemplos de códigos de ética (secção C.3.1.1.).
- Diretrizes para feedback sobre os projetos de códigos de ética.



Instruções:

1. O propósito desta tarefa é a preparação para a Aprendizagem Experiencial na organização de origem, onde os participantes terão de se organizar para desenhar o código de ética da organização.
 2. Explique aos participantes que o objectivo do exercício é elaborar o projecto do Código de Ética do Conselheiro/Educador Orientador que deve conter 7-10 princípios (valores) de trabalho do Conselheiro/Educador Orientador e directrizes de comportamento.
 3. O trabalho será organizado em três etapas: exame individual dos exemplos, trabalho de grupo na elaboração do Código de Ética e apresentação dos Códigos de Ética elaborados ao plenário.
- Passo 1. Trabalho individual. (30 min.)

1. Dê aos participantes cópias de exemplos de códigos de ética (secção C.3.1.1.). Você pode dar exemplos disponíveis do seu país.

2. Peça aos participantes para ler os exemplos e escolher idéias apropriadas para escrever o Código de Ética do Conselheiro/Educador Orientador . Note que os exemplos dados não dão respostas directas e devem ser considerados como guias.

Passo 2. Trabalho em grupo (40 min.).

1. Dividir o grupo em grupos menores de 4-5 pessoas.

2. Peça aos grupos que compilem o Código de Ética do Conselheiro/Educador que deve 7-10 princípios (valores) de trabalho do Conselheiro/Educador e diretrizes de comportamento.

O Código de Ética do Conselheiro de Orientação/Educador

Princípios	Diretrizes de comportamento

3. Preparar 5 min. de apresentação (em papel flipchart ou em PowerPoint). Passo 3. Apresentações (cerca de 30 min.).

1. Peça aos participantes que apresentem seus Códigos de Ética (5 min. por grupo).
2. Após cada apresentação, abrir o andar para perguntas de outros grupos. (Alocar até 5 min. para perguntas e respostas).



Diretrizes sobre o feedback sobre os Rascunhos dos Códigos de Ética.

- Como os princípios estão relacionados com as principais ideias de justiça social, equidade e igualdade de possibilidades, tais como igualdade de direitos e partilha de benefícios, tratamento justo, reconhecimento das diferenças culturais.
- Como os princípios dão a direção do comportamento do Conselheiro de Orientação/Educador, por exemplo, o princípio da *justiça* exige que o consultor reconheça a experiência de vida, a etapa da vida, a diversidade, o gênero e as circunstâncias sociais e econômicas dos cidadãos.



Atividade C.4.3. (60 min.). Organização da discussão sobre justiça social, equidade e igualdade. Auto-aprendizagem.

Objetivo: Fornecer a informação teórica sobre a organização de uma discussão sobre equidade e igualdade.

Ferramentas:

- Materiais teóricos (Secção C.3.1.2).



Ferramenta de auto-avaliação:

Responda às perguntas sobre como organizar a discussão:

1. Do que depende a escolha do público-alvo?
2. Que aspectos mais importantes você precisa prever antes da discussão?
3. Que responsabilidades devem ser atribuídas?
4. O que você deve fazer se a discussão for desviada?
5. Como você vai finalizar e encerrar a discussão?



Atividade C.4.4. (2 h.). Ateliê. Criação de um plano para organizar o debate de duas horas sobre o tema da justiça social, equidade e igualdade na organização dos participantes. Aprendizagem orientada.

Objetivos:

1. Para dar instruções para a criação do plano para discussão.
2. Compor um plano detalhado para liderar a discussão sobre a promoção da equidade e da igualdade em as organizações dos participantes.

Ferramentas:

- Instrução para a criação do plano, incluindo uma estrutura exemplar do plano.
- Diretrizes para feedback sobre os planos.



Instruções

Estar teoricamente bem preparado para liderar uma discussão é apenas uma parte do trabalho. Outro aspecto importante é delinear os passos para a sua implementação durante a reunião exata. Por este motivo, você está convidado a completar a tabela abaixo para verificar se está pronto para realizar o evento de discussão desde o início até o final.

Plano de organização da discussão

O título do discussão	
Objetivos do discussão	
Público-alvo	
Materiais, visuais e da mídia	
Termos chave	
Conteúdos	
Acordo de grupo	
Intervalos	

Calendário	
Responsabilidades	
Avaliação da discussão e elaboração de um relatório	



Diretrizes para feedback sobre os planos.

- 1) As tabelas de discussão dos alunos devem ser completamente preenchidas com suas respostas.
- 2) As respostas devem corresponder ao tema da discussão sobre equidade e igualdade.

Os principais critérios de avaliação:

- Limpar o grupo alvo.
- Objectivos concretos mensuráveis e resultados esperados (resultados).
- Responsabilidades claras.
- Questões que levam ao alcance dos objectivos da discussão.
- Cenário realista, timing.

Tópico D. Aplicação. Aprendizagem experimental.

D.1) Objetivo do tema

Fornecer orientação/ caminhos educacionais que os alunos (orientadores/educadores) irão usar na sua prática de trabalho com adultos migrantes pouco qualificados, a fim de aumentar e aplicar ainda mais o que aprenderam no módulo.

D.2) Ferramenta de auto-avaliação



Escreva um relatório de uma página sobre a organização do processo de elaboração do Código de Ética do Conselheiro/Educador, incluindo os próximos passos para a finalização do Código de Ética.

1. Escreva um relatório de uma página sobre a organização da discussão sobre o tema da justiça social, equidade e igualdade dentro da organização do participante e da comunidade.
2. Preencha a lista de verificação para organizar a discussão:

Tarefas	SIM / NÃO
---------	-----------

Eu tenho um título claro para a discussão.	
Eu defini objectivos claros e realizáveis.	
Eu informei os meus participantes de qualquer adiantamento necessário preparação.	
Preparei e testei todos os materiais, visuais e suportes para a evento.	
Selecionei e defini os termos chave que podem levar a ambiguidade.	
Eu delinee as questões e os passos da discussão.	
Pensei em como organizar as pessoas na sala.	
Eu planejei o tempo e as pausas.	
Eu atribuí responsabilidades.	
Eu decidi sobre a avaliação dos participantes e estou pronto para escrever um relatório de até uma página.	

D.3) Aprendizagem experimental.

D.4) Actividades de aprendizagem



Atividade D.4.1. (4 h.). Organizar a elaboração do Código de Ética do Conselheiro Orientador/Educador de Migrantes Adultos.

Objetivos:

- Discutir e refletir sobre como a justiça social, equidade e igualdade podem ser promovidas dentro da organização e da comunidade.
- Reconhecer e desafiar as barreiras à justiça social, equidade e igualdade dentro da organização e da comunidade.

Resultado esperado:

1. Rascunho do Código de Ética do Conselheiro de Orientação/Educador de Migrantes Adultos.
2. O Projecto de Código de Ética deve ter 7-10 princípios e guias de comportamento que implementem esses princípios. Você pode escrevê-lo em forma livre, ou pode usar o formulário abaixo:

(Nome da Organização)

O Código de Ética do Conselheiro de Orientação/Educador de Migrantes Adultos

Princípios	Diretrizes de comportamento

--	--



Instrução:

1. Convide um grupo de pessoas interessadas da sua organização (5-7 pessoas).

2. Apresentar a ideia de criar o Código de Ética dos Conselheiros de Orientação/Educadores de Migrantes Adultos.
3. Apresente vários exemplos de Códigos de Ética. Para este fim, você pode usar os rascunhos dos Códigos de Ética elaborados durante o treinamento ou quaisquer exemplos disponíveis.
4. Brainstorming os princípios de comportamento e atividade. Escolha os 7-10 princípios mais apropriados para o contexto de guiar os migrantes adultos.
5. Discutir e escrever as diretrizes de comportamento ou atividade para a implementação dos princípios.
6. Escreva o rascunho do Código de Ética.
7. Escreva um relatório de uma página sobre a organização do processo de redação, incluindo os próximos passos para a finalização do Código de Ética. Anexe a lista de participantes e o rascunho do Código de Ética e envie o relatório para os organizadores do curso.



Critérios de avaliação do relatório:

1. O relatório reflete o processo de elaboração do Código de Ética.
2. A versão preliminar do Código de Ética não tem menos de 7 princípios de comportamento de Orientadores Conselheiros/Educadores com diretrizes de comportamento.
3. Lista de participantes.



Atividade D.4.2. (4 h.). Organização da discussão em duas horas sobre o tema da justiça social, equidade e igualdade na organização dos participantes e na comunidade.

Objetivos:

1. Discutir e refletir sobre como a justiça social, equidade e igualdade podem ser promovidas dentro da organização e da comunidade.
2. Reconhecer e desafiar as barreiras à justiça social, equidade e igualdade dentro da organização e da comunidade.

Ferramentas:

- Instrução para organizar a discussão e o relatório (objectivos, grupo(s) alvo, perguntas, planeamento, elaboração do relatório).
- Diretrizes para avaliação do exercício experimental.



Instruções:

Organizar e conduzir a discussão sobre equidade e igualdade pode ser um desafio tanto para o líder da discussão como para a audiência. Às vezes a linha pode tornar-se muito fina, e as pessoas podem começar a personalizar o assunto ou tornar-se demasiado sensíveis ao tema. Também pode acontecer que os termos possam levar à ambiguidade, por isso é muito importante se preparar bem para o evento e verificar todos os pontos que são essenciais para uma discussão verdadeiramente produtiva.

Passos para a organização da discussão:

1. Criar uma pequena comissão organizadora.
2. Decidir sobre a hora e o local da discussão.
3. Planeje a organização da discussão e do cenário (preencha a tabela).
4. Convide os participantes.
5. Organize o registo.
6. Conduzir a discussão.
7. Avalie a discussão.
8. Escreva o relatório.

Verifique se você tem a tabela com as suas notas que preparou durante a aprendizagem guiada

Tarefas	SIM/NÃO
Eu tenho um título claro para a discussão.	
Eu defini objectivos claros e realizáveis.	
Informei os meus participantes de qualquer preparação prévia necessária.	
Eu preparei e testei todos os materiais, visuais e mídia para o evento.	
Eu selecionei e defini os termos chave que podem levar à ambiguidade.	
Eu delinee as questões e os passos da discussão.	
Pensei em como organizar as pessoas na sala.	
Eu planejei o tempo e as pausas.	
Eu atribuí responsabilidades.	
Eu decidi sobre a avaliação dos participantes e estou pronto para escrever um até um relatório de uma página.	



Diretrizes para avaliação do exercício experimental:

- O plano de organizar a discussão está preparado.
- A tabela de tarefas de auto-verificação é completada com respostas SIM/NÃO.
- Os resultados da discussão estão escritos em pelo menos uma página do relatório.

Tópico E. Resumindo o tópico da Unidade de aprendizagem 3.1. Equidade e igualdade de oportunidades.

E.1) Objetivos do tema:

- Resumir o tema da justiça social, equidade e igualdade de oportunidades.

- Avaliar a compreensão dos alunos sobre os conceitos de justiça social, equidade e igualdade de oportunidades.



E.2) Ferramenta de auto-avaliação

1. Avalie a sua colagem numa escala de cinco pontos.
2. Explique a sua avaliação.

E.3) Explicação de teorias, definições básicas, dimensões gerais.

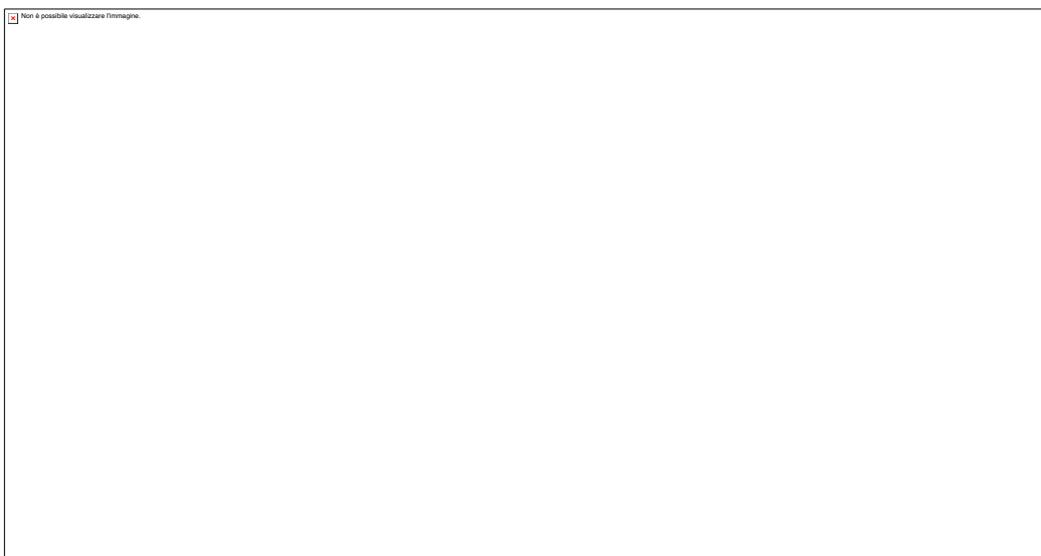
E.3.1. O que é a Colagem?



Collage (/kə'la:ʒ/, do francês: *coller*, "to glue" ou "to stick together";) é uma técnica de criação artística, utilizada principalmente nas artes visuais, mas também na música, pela qual a arte resulta de uma assemblage de diferentes formas, criando assim um novo todo.

Uma colagem pode por vezes incluir recortes de revistas e jornais, fitas, tinta, pedaços de papéis coloridos ou feitos à mão, porções de outras obras de arte ou textos, fotografias e outros objectos encontrados, colados a um pedaço de papel ou lona. As origens da colagem podem ser rastreadas centenas de anos atrás, mas esta técnica fez uma reaparição dramática no início do século 20 como uma forma de arte de novidade.

O termo *Papier collé* foi cunhado por Georges Braque e Pablo Picasso no início do século 20, quando a colagem se tornou uma parte distinta da arte moderna.



Usando a técnica Collage para treinamento

O pensamento visual e a visualização de ideias é inerente ao pensar em ideias e soluções. Algumas questões não podem ser simplesmente capturadas em palavras, e é aqui que as colagens entram em jogo. As colagens ajudam na estruturação, desenvolvimento, análise e apresentação de questões visuais que são difíceis de expressar em palavras.

A colagem é usada para explorar idéias, defender conceitos e desenvolver possíveis direções para o trabalho.

O resultado de fazer uma colagem é uma visualização de um aspecto do problema ou tópico. A colagem pode ser usada para diferentes fins e em diferentes partes do treinamento:

- Para descobrir o conhecimento e a compreensão do tema pelos participantes no início de treino.
- Para esclarecer a direção da ação, para resolver o problema em qualquer fase do treinamento.
- Avaliar o conhecimento e a compreensão do tema no final da formação (tópico).
- Para resumir o tema.

Fontes de informação:

- Colagem. Obtido em: <https://en.wikipedia.org/wiki/Collage>
- *As Origens da Colagem*. Obtido em: https://web.archive.org/web/20121103132135/http://www.kriegartstudio.com/nesting_cr/anes/susan_krieg_history_collage.htm
- *Técnicas de colagem*. Recuperado de: https://arl.human.cornell.edu/PAGES_Delft/Collage_deeper.pdf
- Tania K. Cowling. *Ideias de Colagens Criativas para Projectos Escolares*. Recuperado de: <https://www.wgu.edu/heyteach/article/creative-collage-ideas-for-school-projetos1905.html>

E.4) Atividade de aprendizagem



Atividade E.4.1. (1,5 h.) Crie a colagem a partir de determinados materiais sobre o tema Sociedade Justa. Trabalho em grupo. Apresentações, discussão.

Objetivos

- Resumir o tema da justiça social, equidade e igualdade de oportunidades.
- Avaliar a compreensão dos alunos sobre os conceitos de justiça social, equidade e igualdade de oportunidades.

Materiais necessários:

Revistas Lifestyle, revistas de viagens, brochuras publicitárias (materiais e ferramentas de construção, artigos domésticos, etc.), diferentes objectos (clipes de papel, pastilhas elásticas, balões, copos e pratos de papel ou plástico, papel de embrulho, papel de parede, cartões de felicitações, papel tissue, lixa, folha de alumínio, caixas de ovos, etc.

Ferramentas:

Tesouras, cola, fita adesiva, marcadores de cor ou lápis de cera.



Instruções:

1. Preparar com antecedência o espaço de trabalho para os grupos. Os grupos podem trabalhar no chão ou nas mesas. Deve haver espaço suficiente para 4-5 grupos de 4-5 pessoas no grupo.
2. Coloque no espaço de trabalho 1-2 folhas de flipchart, pilha de revistas e folhetos, objectos, tesouras, cola, marcadores de cor (conjunto semelhante para cada grupo).
3. Dividir o grupo em 3-5 grupos menores de 3-5 pessoas (dependendo do número de estagiários).
4. Dê aos grupos uma tarefa para criar a colagem a partir de determinados materiais sobre o tema *Sociedade Justa*. Os alunos podem usar quaisquer objectos, desenhar linhas, setas, usar palavras ou frases curtas (melhor tiradas de revistas, não escritas por eles próprios).

"Vocês são o grupo de pessoas que ainda não nasceram. Vocês não sabem qual é o vosso sexo, raça, ou orientação sexual será. Você não sabe se será saudável ou doente, ou se sofrerá de alguma deficiência. Você não sabe se você será rico ou pobre. Você nem sabe quais serão os seus gostos, paixões e interesses".

"A sua missão é criar a imagem da Sociedade Justa em que gostaria de viver. quando você vai nascer".

5. Dê 40 min. para a implementação da actividade.
8. Peça aos grupos que apresentem suas colagens. Alocar para todas as apresentações cerca de 20 min. (5 min. por grupo). Enquanto as apresentações anotam os pontos principais para feedback.
9. Após as apresentações dão o feedback sobre as colagens e apresentações de todos os grupos. (10- 30 min.)

O feedback pode ser feito de duas maneiras: dando feedback após a apresentação de cada colagem ou dando feedback geral após todas as apresentações. A primeira opção levará mais tempo.



Diretrizes para feedback sobre os resultados das atividades:

- Criatividade (usando diferentes materiais e associações incomuns, humor, indo acima da superfície e além da área do flipchart)
- Clareza da mensagem.
- Demonstração da compreensão dos conceitos.



Avaliação:

- Nível 1. Os alunos fornecem definições e descrevem os princípios gerais apenas da sociedade.

- Nível 2. Os alunos explicam e analisam os princípios e características gerais de uma sociedade justa.

- Nível 3. O aluno explica com precisão e reflete criticamente sobre os princípios e características gerais de uma sociedade justa.

Use as colagens criadas para repetir os pontos principais sobre justiça social, equidade e igualdade de oportunidades.

Unidade de aprendizagem 3.2. Compreensão e relações interculturais

1. Introdução

O projecto visa orientar educadores/conselheiros de adultos migrantes pouco qualificados a adquirir e melhorar as suas próprias práticas relacionadas com a justiça social e, nesta perspectiva, foram desenvolvidos conteúdos de formação. Os nossos utilizadores possuem os conhecimentos e técnicas para trabalhar e interagir com os migrantes, pelo que os nossos materiais devem fornecer apoio para melhorar os conhecimentos e competências, orientando-os para uma abordagem mais orientada para a justiça social, com o foco na promoção de competências interculturais num ambiente multicultural.

Este módulo específico trata da competência intercultural, que inclui o reconhecimento e a valorização das multiplicidades próprias e alheias e como estas entram em jogo em diferentes situações. As pessoas participam em diferentes grupos ou culturas, que podem ser definidos de acordo com a nacionalidade, etnia, língua, idade, classe social, sexo, religião, orientação política ou sexual, etc. O seu sentido de pertença não é apenas múltiplo, mas também muda - aumentando ou diminuindo de intensidade - de acordo com o contexto e a finalidade das suas interações, assim como dos seus interlocutores. A identidade cultural pode ser inconsistente, negociada e co-construída em diferentes situações, e pode depender do poder e da voz numa determinada relação.

Este módulo específico centra-se no desenvolvimento das competências dos educadores adultos na área da formação de competências interculturais, em relação aos migrantes. É um módulo que apoia os educadores a explorar as diferentes dimensões da competência intercultural, a fim de criar os conteúdos educativos mais adequados para os alunos migrantes. O módulo envolve 30 horas de aprendizagem teórica, aprendizagem teórica e prática mista, bem como actividades de avaliação formativa e sumativa.

A estrutura do módulo é a seguinte:

- 1. Tema A- Compreender a diversidade cultural como uma característica geral das nossas sociedades**
- 2. Tema B- A migração e o desafio dos obstáculos interculturais**
- 3. Tema C Compreender o papel da competência intercultural como catalisador da justiça social**
- 4. Tema D- O impacto da competência intercultural na integração de migrantes**
- 5. Tema E Empatia e diversidade das relações através da compreensão intercultural**

Cada tópico incluiu 2-3 actividades que se baseiam na aprendizagem teórica, teórica e prática mista, bem como na aprendizagem experimental. O progresso destas actividades será avaliado através de uma avaliação formativa e sumativa.

2. Tabela sinóptica

Módulo N°3.2.	
Nome do módulo	Compreensão e relações interculturais
Objetivos do módulo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Transmitir uma compreensão exaustiva da importância das dimensões culturais e do seu impacto na identidade (especialmente no contexto de viver numa sociedade culturalmente diferente ou numa sociedade multicultural). 2. Estimular a reflexão crítica sobre o papel da diversidade cultural e o seu impacto nos indivíduos, comunidades e sociedade, bem como as interações 3. Promover a inclusão, a justiça social e a equidade entre as pessoas que escolhem/ têm de viver num contexto cultural novo/desconhecido. 4. Aumentar a curiosidade para aprender sobre outras culturas e apreciar a diversidade cultural como uma oportunidade e não como um fardo para a vida pessoal e profissional.
Pré-requisitos para a módulo	N/A- este módulo dirige-se a pessoas igualmente experientes e recém-chegadas o campo.
Duração	<ul style="list-style-type: none"> - Total de Horas - 30 horas - Horas-9 de Auto-aprendizagem - Horas de Aprendizagem Guiada-9 - Horas de Aprendizagem Experimental - 12
Conteúdo do módulo	<p>O módulo é composto por 5 componentes.</p> <p>1. Teórico (Auto-aprendizagem)</p> <p>De todo o módulo de aprendizagem, 9 horas serão dedicadas à auto-aprendizagem e ao desenvolvimento de uma compreensão teórica dos conceitos que serão utilizados no módulo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Compreender historicamente o conceito de diversidade cultural (leitura de documentos que proporcionam uma compreensão abrangente da evolução do conceito). <ul style="list-style-type: none"> Mais do que um conceito excitante que abre as sociedades a novas ideias e culturas, a ideia de "multiculturalismo" está actualmente fora de questão, pelo menos no discurso político popular. No entanto, segundo o sociólogo Tariq Modood, diretor fundador do Centro de Pesquisa da Universidade de Bristol para o Estudo da Etnicidade e da Cidadania, muitos dos problemas que enfrentamos hoje são clamores por soluções multiculturais. 2. O conceito de competência intercultural através da leitura de diferentes fontes de informação (conteúdos educativos,

	documentos políticos, abordagens nacionais e abordagens da UE no terreno)
--	---

Os documentos que recomendamos são acessíveis (tanto em termos de língua como em termos de alcance online):

3. Compreender a relevância da competência intercultural nas actividades com migrantes adultos (ler entrevistas relevantes de migrantes, ter acesso a estatísticas que medem a importância das competências interculturais na integração dos migrantes).

Colocaremos à disposição dos alunos fontes de informação viáveis (livros, revistas académicas, entrevistas, interpretação de dados, estatísticas).

4. O conceito de migração através de diferentes fontes é um conceito que os alunos têm de compreender num contexto mais amplo para que possam explicar a si próprios os diferentes padrões que estão relacionados com este fenómeno.

2. Aprendizagem teórica e prática mista (Aprendizagem guiada) -Conceitos, teorias e aprofundamento da dimensão chave- aprofundaremos o conceito de diversidade cultural e a dimensão intercultural, assim como a competência intercultural como pré-requisito para um educador que trabalha com migrantes.

-As actividades de aprendizagem guiada são baseadas na aprendizagem teórica da primeira fase e irão explorar as seguintes actividades:

- tarefas de grupo para explicar em grupo certos conceitos ou situações relacionadas com o uso da competência intercultural, resolvendo casos específicos em que a competência intercultural pode ser praticada, para desenvolver um plano de entendimento intercultural dentro do grupo específico de migrantes com os quais os educadores estão trabalhando.

3. Aprendizagem experimental

A aprendizagem experimental reunirá a informação já adquirida e a competência desenvolvida nas duas primeiras fases de aprendizagem e utilizará percursos de aprendizagem como, por exemplo

- Desenvolver actividades para migrantes utilizando tópicos interculturais e métodos de aprendizagem (identificação de elementos comuns de culturas e descobrir a diversidade de culturas através da música, literatura, cinema, comida, etc.).
- Organização de eventos interculturais na organização
- Escrevendo algumas diretrizes de comportamento intercultural para a organização e também para os migrantes que participam na

actividades.

4. Avaliação Formativa

A avaliação formativa ocorrerá durante as actividades de aprendizagem, de modo a ter uma visão constante do progresso das actividades de aprendizagem.

Os alunos avaliar-se-ão a si próprios nas tarefas a partir das fases de aprendizagem

- Discussões durante o curso (debate de 15 minutos)-1 ponto
- Exercícios de aprendizagem baseados no projecto (15 minutos)-1 ponto
- Documentos de uma página com base nas leituras que são atribuídas para a aprendizagem teórica e individual
- Avaliar o plano do ambiente ideal de aprendizagem intercultural designado pelos aprendentes- 1 ponto
- Um minuto de papel: 60 segundos para o aluno resumir um trabalho ou uma discussão no ponto 1 da turma.
- Ponto mais difícil: os alunos identificam o ponto mais difícil de compreender e explicam que -1 ponto
- Feedback sobre tarefas práticas e experimentais durante o curso. Instrumentos: critérios de qualidade, listas de observação, auto-avaliação, avaliação por pares - 1 ponto

5. Avaliação sumativa

Em contraste, **as avaliações sumativas** avaliam a aprendizagem, conhecimento, proficiência ou sucesso do aluno na conclusão de um curso de período, como uma unidade, curso, ou programa.

<p>Resultados da aprendizagem</p>	<p>No final deste módulo, o aprendiz será capaz de o fazer:</p> <p>Conhecimento</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O aprendente pode explicar o papel da diversidade cultural e da compreensão intercultural nas sociedades contemporâneas. 2. O aprendente pode explicar as principais diferenças de dimensões culturais e como elas afectam a identidade. 3. O aprendente pode explicar práticas da própria organização que abordam os desafios das sociedades interculturais. <p>Habilidades</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O aluno reflete criticamente sobre os aspectos culturais que influenciam a visão de mundo do educador/orientador e afetam/impactam as relações/processo educativo/orientador. 2. O aprendente reflete criticamente sobre os aspectos culturais que influenciam as visões de mundo dos migrantes e as relações com a população local 3. O aprendente utiliza abordagens interculturais (métodos/técnicas/estratégias) nas actividades com migrantes. 4. O aprendente aplica diferentes abordagens que promovem a justiça social e a inclusão em grupos de migrantes. <p>Atitudes</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O aluno demonstra curiosidade e vontade de aprender sobre outras culturas.
	<ol style="list-style-type: none"> 2. O aluno é caracterizado pela empatia, uma abordagem amigável e uma suspensão de julgamento. 3. O aprendente é propenso a promover a inclusão, a igualdade e a equidade. Além disso, as seguintes atitudes são preexistentes e são desenvolvidas através das actividades

<p>Conteúdos de Aprendizagem</p> <p>Actividades de aprendizagem /Trai ning</p>	<p>Tema A- Compreender o multiculturalismo como uma característica geral das nossas sociedades</p> <p>Actividade A.1.- Leitura de artigos e estudos sobre a diversidade cultural e seu papel histórico na evolução de nossas sociedades. Ferramentas: Materiais teóricos capítulos A1, A2, A3</p> <p>Actividade A.2.- Criar o mapa da diversidade cultural - seria um mapa visual (digital ou físico) com imagens e palavras específicas da diversidade cultural do nosso continente e do mundo - 3 horas Ferramentas:</p> <p>Actividade A.3.- Procurar a diversidade cultural no nosso quotidiano - Cada aluno identifica exemplos de exibição da diversidade cultural (lojas, tradições, música, escritos, comportamentos), lista-os e entra em contacto com eles para que a diversidade cultural receba um significado prático para o aluno - 3 horas</p> <p>Tema B- A migração e o desafio dos obstáculos interculturais</p> <p>Actividade B.1.- Que teorias estão por detrás do conceito de migração? - Esta actividade tem como objectivo compreender o contexto da migração, através da análise das teorias da migração. Após estas actividades os alunos poderão responder a perguntas como, por exemplo Porque é que as pessoas deixam os seus países de origem e se mudam para outros países? Como é que escolhem o país de destino?</p> <p>Ferramentas: Materiais teóricos que podem ser interpretados e discutidos</p> <p>Actividade B.2.- Tipos de migração - O que sabemos sobre migração num mundo globalizado e multicultural? - Esta actividade se concentra em diferentes tipos de migrações (do rural ao urbano, do nacional ao internacional, do temporário ao permanente). O contexto vivo de um migrante pode ser compreendido e explicado, se a experiência individual for colocada num contexto maior, em que os tipos de migração moldam o mundo e desenham movimentos migratórios em todo o mundo.</p>
--	---

Ferramentas: Materiais teóricos que podem ser interpretados e discutidos

Atividade B.3.- Os desafios da migração em uma sociedade intercultural. Esta é uma actividade de 1 hora baseada num testemunho de um migrante de regresso que não conseguiu adaptar-se numa nova sociedade. Os alunos são solicitados a analisar esta experiência e a desenvolver um plano de actividades para os migrantes que possa facilitar a sua integração e aceitação de uma nova
Ferramentas: o testemunho

Tema C- Compreender o papel da competência intercultural como catalisador da justiça social.

Actividade C.1.- Compreender o papel da competência intercultural na integração dos migrantes

Entrevistas de observação e leitura (testemunhos de migrantes que têm desafios interculturais quando se mudam para outro país e que também beneficiaram de abordagens interculturais em seu caminho de integração em um novo país) - análise em pares destes materiais seguida de uma discussão em grupo. Entrevistas de observação e leitura (testemunhos de migrantes que têm desafios interculturais quando se mudam para outro país e que também beneficiaram de abordagens interculturais no seu caminho de integração num novo país) - análise em pares destes materiais seguida de uma discussão em grupo.

Actividade C. 2 - Estudo de casos de competência e compreensão intercultural em diferentes domínios (economia, educação, cultura). Utilizaremos 3 afirmações para provocar os aprendentes a identificar as características da dimensão intercultural das actividades e o impacto desta dimensão em particular.

Actividade C.3 - Preconceitos - Consciência dos próprios preconceitos sobre os migrantes - Trabalhar com migrantes requer um olhar atento sobre a marca deixada pela própria cultura como resultado da socialização; cada sociedade é impressa com sua própria cultura e normas culturais, que afetam e constroem a vida social e as relações sob certos paradigmas. Através disto, cada sociedade e grupo social desenvolve seus próprios estereótipos coletivos relacionados à sua própria cultura/etnia/origem, assim como os de outras culturas/ etnias/ origens diferentes.

Tema D- O impacto da competência intercultural na integração de migrantes

Actividade D.1.- Mediação cultural - porque é que a mediação cultural é essencial na integração das pessoas numa sociedade global - a actividade visa colocar a base da compreensão do impacto da mediação cultural, da competência intercultural e da comunicação intercultural no contexto da aprendizagem dos educadores de adultos que irão trabalhar com migrantes.

Actividade D.2 - Compreender o papel da competência intercultural na integração de migrantes através da análise de artigos - Esta actividade tem o papel de fixar conhecimentos e encorajar os alunos a explorar o tópico.

Actividade D.3.- Diversidade étnica no mundo - A actividade se concentra na compreensão da diversidade do mundo e do fato de que algumas regiões têm um perfil bastante multicultural e, portanto, o desenvolvimento de uma competência intercultural se torna essencial.

Actividade D.4.- - Histórias de sucesso vs. fracasso na integração devido ao uso ou falta de competências interculturais - analisaremos dentro do grupo quatro dessas histórias e identificaremos as atividades que foram produtivas usando a competência intercultural e aquelas que foram contraproducentes porque a abordagem intercultural foi ignorada.

Actividade D.5.- Observação no terreno - observação de educadores adultos mais experientes no trabalho e observação dos métodos que trabalham e daqueles que não trabalham com migrantes sob a lente da compreensão e competência intercultural.

Tema E- Empatia e diversidade de relações através da compreensão intercultural

Actividade E.1.- Diversidade cultural das cidades da Europa Central e Oriental - Na Europa Central existem muitas cidades com uma estrutura étnica cosmopolita, bem como uma arquitectura. Estas cidades são a evidência viva de que pessoas de diferentes culturas e religiões podem sair juntas e contribuir para um desenvolvimento próspero de uma cidade ou mesmo de uma região inteira. Os alunos identificarão os valores e a energia desses lugares e tentarão identificar como esses valores podem impulsionar a tolerância e a empatia.

Actividade E.2.- Leilão de direitos - A actividade tem como objetivo fazer com que os alunos tenham empatia com a situação dos migrantes através da compreensão de seus direitos e valorizando o papel dos

	<p>migrantes na vida de diferentes comunidades ao redor do mundo.</p>
--	---

	<p>Atividade E.3.-Criar critérios e estrutura para a promoção da empatia e compreensão mútua com a organização - esta será uma tarefa de grupo destinada a construir um código de conduta com as organizações em que cada um dos alunos está ativo.</p> <p>Actividade E.4.- Aprender fazendo - cada um dos alunos explorará as atitudes que desenvolveu durante o módulo ao aplicar o código de conduta acima mencionado na sua interacção com um migrante dentro da organização (durante uma sessão de aconselhamento, uma sessão de formação, etc.).</p>
<p>Bibliografia</p>	<p>Anexo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Carre, P. (2000). Motivação na educação de adultos: Do compromisso ao desempenho. Anais da 41ª Conferência Anual de Pesquisa em Educação de Adultos. Vancouver: Universidade de British Columbia. 2. Courtney, S. (1992). Porque é que os adultos aprendem: Para uma teoria de participação na educação de adultos. Londres: Routledge 3. Cross, P. (1992). Alunos adultos. São Francisco: Jossey - Bass Dean, G. (2004). An introduction to adult learners: nothing is for sure. Fieldnotes para a edição da ABLE Stafe. Disponível em: http://www.pde.state.pa.us/able/lib/fieldnotes04/fn04adult_learner.pdf 4. Hiemstra, R., & Sisco, B. (1990). Instrução individualizante: Tornar a aprendizagem pessoal, fortalecedora e bem sucedida. São Francisco: Jossey-Bass 5. Jarvis, P. (2004). Educação e formação contínua. Atenas: Metaichmio 6. ALLEMANN - GHIONDA, C. 2009. Da educação intercultural à inclusão de diversidade: Teorias e políticas na Europa. The Routledge International Companion to Multicultural Education (Banks, J.A. ed.), 2009, 134 – 145. 7. Barrett, M., Byram, M., Lázár, I., Mompoin-Gaillard, P., & Philippou, S. (2013). Desenvolvimento da competência intercultural através da educação. Estrasburgo: Conselho da Europa. 8. Byram, M., Nichols, A., & Stevens, D. (2001). Introdução. Em M. Byram., A. Nichols., & D.Stevens (Eds.), <i>Developing intercultural competence in practice</i> (pp. 1-8). Clevedon, UK:Multilingual Matters. 9. Holmes, P. (2015). Os encontros interculturais como experiências socialmente construídas: Que conceitos? Quais pedagogias? Em N. Holden, S. Michailova, e S. Tietze (Eds.),

	<p><i>Routledge companion to cross-cultural management</i> (pp. 237-247). Novo York: Routledge.</p>
	<p>10. Parekh Bhikhu, <i>Theorising Political Theory</i>, Publicado em 1 de junho de 1999 Artigo de Revisão https://doi.org/10.1177/0090591799027003005</p> <p>11. Estudo da OMS (2016), <i>Migração e saúde: reforçar a competência intercultural e a sensibilidade à diversidade</i></p>

3. Material de aprendizagem e formação

Tema A- Compreender a diversidade cultural e o multiculturalismo como uma

característica geral das nossas sociedades

A.1. Diversidade cultural



Atividade A.1. Leitura de artigos e estudos sobre a diversidade cultural e o seu papel histórico na evolução das nossas sociedades.

Lendo o texto abaixo sobre a diversidade cultural e seu papel histórico na evolução de nossas sociedades. O aluno também pode se referir aos livros mencionados na primeira parte do guia, se puder dedicar tempo extra a uma leitura mais profunda. Será dada ênfase à importância de aceitar a diversidade cultural como um catalisador para o progresso da sociedade global. A importância da globalização com estudos tanto do campo educacional como das ciências políticas e sociais será abordada durante esta actividade específica.

Objetivos:

- Compreensão do significado de diversidade cultural e multiculturalismo
- Capacidade de explicar uma gama mais ampla de conceitos que estão relacionados com o campo da diversidade cultural e multiculturalismo
- O aprendente poderá ter uma conversa documentada sobre o tema da diversidade cultural. e multiculturalismo.



Instruções

Os alunos devem ser capazes de responder as seguintes perguntas em uma discussão aberta que tenha o propósito de introduzir os tópicos de preocupação em nossas atividades:

1. O que é a diversidade cultural? O que significa para vocês e como ela afeta suas vidas?
2. Quais são as principais características de uma sociedade culturalmente diversificada? Como você se sente como cidadão de um país ou mundo multicultural?
3. Dar exemplos de comunidades étnicas e as características específicas dessas comunidades? Por que elas são diferentes em comparação com outras comunidades?

4. O que são as subculturas na sociedade moderna? O conceito de subculturas pode nos ajudar a entender as diferenças entre as comunidades étnicas?

5. Qual é a diversidade de perspectivas e como pode este conceito ajudar-nos a compreender as diferenças entre as diferentes culturas?



Avaliação

O facilitador avaliará: o conhecimento dos alunos, sua disposição para participar da discussão, sua capacidade de explicar e usar conceitos

A avaliação adicional será baseada num artigo individual sobre o tema (respondendo por escrito a uma das questões abordadas durante o debate, desenvolvendo a resposta num artigo de 2 páginas a ser entregue após a terceira reunião para que o aluno tenha tempo suficiente para ir a várias fontes).

Multiculturalismo, um fato social



A multiculturalidade está ligada à observação da evolução das sociedades modernas. Neste sentido, designa um desenvolvimento social caracterizado pelo aumento manifesto das diferenças culturais. Sem reduzir a complexidade de tal fenômeno, podemos, no entanto, contar com a tipologia proposta por Bhikhu Parekh e distinguir três categorias principais de diversidade cultural (Parekh 1999: 27):

a) A "diversidade das comunidades" (diversidade comunitária): este tipo não deve ser confundido com a variação dos estilos de vida dentro de uma determinada cultura ou com a contestação de normas dominantes. Ela designa grupos como comunidades imigrantes, comunidades da diáspora (judeus, ciganos), povos indígenas e minorias regionais (bascos, quebequenses, etc.), que têm em comum se reunir em torno de uma "identidade étnica". Os sociólogos insistem na variedade de critérios de identificação étnica (língua, religião, tradições, etc.) e na natureza dual deste processo, tanto subjectivo como objectivo.

b) A "diversidade de subculturas" (diversidade subcultural) refere-se à variedade de estilos de vida que se afirmam nas democracias modernas, devido à liberalização dos costumes e à individualização de comportamentos. A "cultura jovem", "cultura gay" ou "cultura punk" são exemplos de "subculturas", na medida em que correspondem às formas particulares de vida observáveis dentro de uma determinada cultura.

c) A "diversidade de perspectivas" vem do questionamento das normas dominantes em um grupo cultural. Afirma-se, por exemplo, quando as feministas desafiam o significado dos padrões patriarcais na vida doméstica, social e política, ou quando as fundamentalistas rejeitam o processo de secularização do Estado moderno, ou quando as ambientalistas denunciam o antropocentrismo. Estes indivíduos não formam necessariamente subculturas dentro de uma cultura comum, mas desafiam os próprios fundamentos desta última. É através da sua postura

crítica que eles despertam o surgimento de novas representações culturais.

A tipologia de Parekh indica que o multiculturalismo das sociedades modernas procede tanto de mudanças estruturais como de uma evolução da sensibilidade coletiva, já que a liberalização dos estilos de vida provoca simultaneamente a multiplicação de subculturas e um questionamento dos padrões dominantes. Uma vez que as fronteiras étnicas sempre cruzaram as sociedades humanas, assume, no entanto, um novo significado nas sociedades que estão cada vez mais conscientes do seu carácter multicultural. Isto explica porque é que a protecção legal dos grupos étnicos pôde tornar-se um objectivo político nas democracias modernas e porque é que o multiculturalismo, enquanto facto social, está intimamente ligado ao multiculturalismo, enquanto projecto político.

Multiculturalismo, um projeto político

O multiculturalismo afirma publicamente que a igualdade cívica é compatível com o respeito pelas diferenças culturais. Confirma oficialmente a ruptura com o modelo assimiladorista que prevalece na maioria das democracias e que torna a integração política dependente da adoção de normas culturais majoritárias.

Em termos concretos, traduz-se na implementação de medidas políticas e isenções legais, a fim de garantir a igualdade de tratamento das minorias étnicas quando as normas em vigor não funcionam para elas. Estas medidas permitem, por exemplo, adaptar o calendário nacional ou os códigos de vestuário às tradições minoritárias (cf. o caso paradigmático da literatura sobre multiculturalismo do turbante e kirpan Sikh no Canadá, país onde a lei permite que os membros desta comunidade se desviem dos regulamentos sobre o uso de capacetes e o porte de armas). As políticas multiculturalistas não se limitam à acomodação das leis pelos tribunais; referem-se também a toda uma série de medidas políticas destinadas a promover a integração dos imigrantes (programa de ação afirmativa nos campos económico e educacional, representação política específica, cursos na língua de origem para os filhos dos imigrantes, luta contra o racismo, financiamento de festivais étnicos, etc.). Outros regimes democráticos como Austrália, Grã-Bretanha, Suíça e Holanda adotaram políticas semelhantes, sem chegar ao ponto de fazer do multiculturalismo um princípio constitucional. Junto com o Canadá, porém, estão entre os países que adotaram o "multiculturalismo integrado" em oposição ao "multiculturalismo dividido" dos Estados Unidos (Wieviroka 2001). No primeiro caso, as políticas multiculturalistas visam explicitamente promover o respeito à diversidade cultural através de uma forma de reconhecimento público. No segundo caso, a dimensão do reconhecimento é menos clara; embora pareça influenciar os debates sobre o politicamente correto e sobre a reforma dos currículos escolares, não inspira, como tal, as políticas de ação afirmativa, cujo objetivo principal é combater os preconceitos racistas e não promover o respeito às diferenças culturais.

O multiculturalismo é, portanto, um fenómeno político recente e multifacetado. É provavelmente demasiado cedo para medir os seus efeitos reais sobre a integração das minorias. No entanto, é de notar que a recepção deste tipo de política pela opinião pública é mista. Se o "direito a ser diferente" despertou o entusiasmo de alguns nos anos 80 e 90, também sempre provocou uma forte resistência. Actualmente, com o ressurgimento do nacionalismo xenófobo na Europa e os receios suscitados pelo terrorismo islâmico, as políticas multiculturalistas são amplamente questionadas na maioria das democracias que as tinham adoptado, como na Grã-Bretanha, na Holanda e na província do Quebec, no Canadá.

Multiculturalismo, um debate filosófico

A evolução descrita acima influenciou muito a evolução dos debates de filosofia política, especialmente nas democracias de língua inglesa, onde o multiculturalismo tem sido 373

implementado. Em uma

universo intelectual dominado pelo liberalismo de John Rawls, o interesse por este fenómeno político traduziu-se principalmente numa discussão crítica da teoria liberal da cidadania.

a) A política da diferença

A primeira defesa famosa da ideia multiculturalista está enraizada numa crítica ao "universalismo abstracto". Em *Justiça e Política da Diferença*, Iris Marion Young denuncia a incapacidade de tal universalismo de garantir a igualdade política de indivíduos com identidades e modos de vida diferentes. Institucionalizado no contexto de uma determinada cultura, o estatuto cívico endossa o domínio da identidade considerada "normal", nomeadamente, nas democracias ocidentais, a do homem branco saudável e rico. Longe de garantir a igualdade de todos perante a lei, ele marginaliza o ponto de vista das identidades minoritárias. Um universalismo bem compreendido deve, portanto, renunciar a ser "indiferenciado"; pelo contrário, deve implementar uma "política da diferença", ou seja, favorecer a representação política dos grupos dominados, a fim de incluir todas as perspectivas no processo de deliberação democrática.

b) A política de reconhecimento

Se a primeira defesa do multiculturalismo tomou a forma de uma promoção política da diversidade cultural entendida no sentido amplo, os debates que se seguiram centraram-se principalmente no caso da diversidade étnica. Em seu famoso artigo sobre "A Política de Reconhecimento", Charles Taylor defende a causa da minoria Quebec no Canadá. Para justificar o direito desta minoria de preservar sua identidade cultural, em particular pela promoção política do uso do francês, Taylor retoma as críticas dirigidas por Michaël Sandel à "república processual" e formula a primeira defesa comunitária das políticas multiculturalistas. Tal como Sandel, ele recusa os limites de uma concepção de legitimidade política baseada no primado do justo sobre o bem, segundo a qual as liberdades individuais não devem ser sacrificadas à promoção do bem comum. Um tal "liberalismo de direitos" é na sua essência "inóspito à diferença", porque exclui imediatamente a promoção da identidade cultural dos objectivos políticos legítimos. Por isso, negligencia o papel crucial que este último desempenha na vida dos indivíduos e deve ser substituído por um liberalismo mais aberto a esta causa. Tal evolução é exigida, segundo Taylor, pelo próprio significado da igualdade moderna, que repousa tanto no valor universal da dignidade como no valor específico da autenticidade.

c) Cidadania Multicultural

A teoria de Will Kymlicka, que constitui a resposta mais detalhada do liberalismo político às duas críticas acima mencionadas, defende a capacidade desta filosofia de aceitar o desafio do multiculturalismo. No *Liberalismo, Comunidade e Cultura*, Kymlicka revisita as principais objeções que os comunitários levantam contra os liberais, notadamente a da "liberdade do vazio" (Taylor) e a do "eu livre" (Sandel), a fim de desafiar a ideia recebida segundo a qual o liberalismo político seria inseparável de uma filosofia social atomista e individualista. Os liberais de forma alguma negam o valor dos apegos comunitários e admitem plenamente que os planos de vida adotados por um indivíduo são inspirados por eles. Contudo, recusam-se a reduzir a razão prática à mera descoberta de normas herdadas: o indivíduo permanece livre para criticar o seu contexto cultural e para rever as escolhas que o levou a fazer, graças ao conceito de justiça que ele retira da sua razão. Este princípio de revisão não impede a filosofia liberal de reconhecer o "valor da pertença cultural", que Kymlicka se propõe interpretar como um "bem primário" no sentido cristão. Ele desenvolve assim uma defesa instrumental da identidade cultural que a considera como o "vocabulário compartilhado", dando sentido às escolhas individuais, como a condição necessária 375

para o exercício da autonomia.



Atividade A.2.- Mapa Cultural da Diversidade. Aprendizagem guiada.

Objetivos: Através desta actividade, os alunos serão capazes de identificar palavras, tradições e elementos característicos de algumas das regiões, países do mundo. Os alunos terão um melhor conhecimento da diversidade cultural e também desenvolverão a sua empatia e abertura em relação a outras culturas. Esta actividade é um bom ponto de partida para as seguintes actividades do projecto.



Instruções

- Dividir o grupo em grupos menores de 3-4 alunos
- Peça aos grupos que criem um mapa da diversidade cultural em determinadas partes do Mundo, por exemplo, Ásia, África, etc.)
- O mapa deve ter a identificação das culturas em determinada parte do mundo e deve ter pelo menos 10 especificidades das culturas ou países específicos.
- O formato dos mapas pode ser 2 D, 3D, possivelmente digital. Apresentação do projeto na frente dos outros alunos e coleta de feedback.



Avaliação

Vamos avaliar o produto final, os mapas que são apresentados pelos alunos. A avaliação será fornecida tanto pelo facilitador como pelos colegas.



Atividade A.3.- Multiculturalismo hoje em dia - qual é o nosso entendimento?

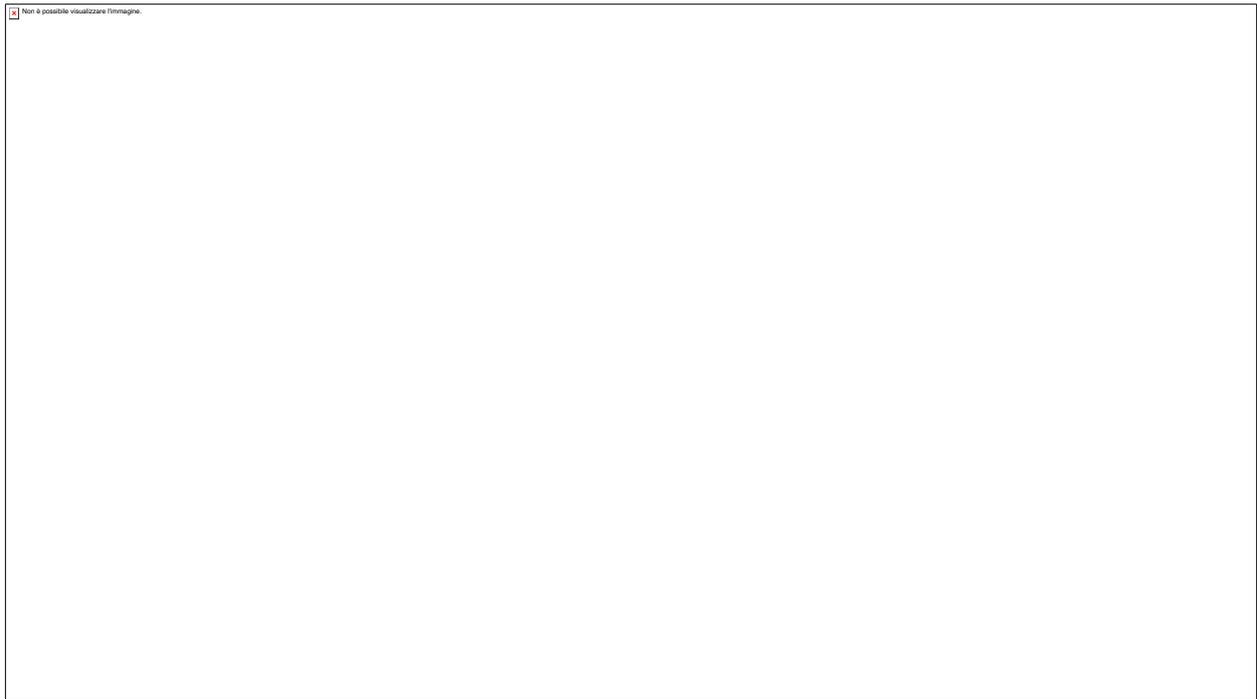
Guiado de aprendizagem.

A compreensão do papel da diversidade cultural no progresso de um mundo global é considerada essencial para educadores adultos que irão trabalhar com migrantes. Estas pessoas devem ter a capacidade de compreender e transpor para a formação a competência da comunicação intercultural, que oferece orientação aos migrantes numa nova sociedade e os faz sentir-se curiosos e dispostos a explorar e, eventualmente, ser integrados num novo contexto cultural.

Objetivos

Competências analíticas, habilidades descritivas, argumentação, pensamento crítico, bem como a capacidade de escrever um ensaio argumentativo sem orientações específicas relacionadas com a estrutura do ensaio.

Duração: 1,5 horas



Fonte: A Sociologia do Multiculturalismo <https://www.massolit.io/courses/the-sociology-of-multiculturalismo>



Instruções

1. Os alunos são solicitados a olhar para a imagem (eles já conhecem o tema do curso, por isso é intuitivo para eles entender que a foto expressa uma dimensão multicultural em nossas sociedades.
2. O facilitador faz as seguintes perguntas:
 - As pessoas retratadas estão vivendo uma sociedade multicultural aberta? Porquê?
 - As pessoas na imagem identificaram uma língua comum, comunicam adequadamente umas com as outras?
 - Você vê em alguma parte do quadro sinais de discriminação ou alienação por causa das diferenças entre culturas?



Comentários

- Como você percebe a sua sociedade? É uma sociedade multicultural? É uma sociedade aberta a pessoas de diferentes culturas e comunidades?
- Escreva um ensaio argumentativo de uma página sobre o tema.



Avaliação

Os alunos escrevem para escrever um breve ponto de vista argumentativo, respondendo à pergunta final. O ensaio será baseado nas discussões na aula, bem como nos recursos que foram colocados à disposição dos alunos.

Nós avaliamos: - a compreensão do conceito, a capacidade de argumentar pelo seu próprio ponto de vista, a competência de colocar as suas próprias vieses num contexto mais amplo.



Atividade A. 4.- Buscando a diversidade cultural em nossa vida cotidiana. Experiencial

de aprendizagem.

Descobrir a diversidade cultural em nossas vidas é da maior importância para termos uma compreensão adequada da diversidade cultural, seus benefícios e características. Ler sobre a diversidade cultural e participar em diferentes atividades não é suficiente para alcançar uma compreensão decente do fenômeno e integrá-lo em nosso próprio conjunto de valores.

Objetivos: Conhecer alguns elementos específicos de uma cultura diferente, através da interação directa com as pessoas dessa cultura e desenvolver a capacidade de integrar ou reproduzir elementos de outras culturas nas suas próprias vidas.

Duração: 2 horas



Instruções

Cada aluno identifica exemplos de exibição da diversidade cultural (lojas, tradições, música, escritos, comportamentos), lista-os e entra em contacto com eles para que a diversidade cultural receba um significado prático para o aluno - 3 horas.

Exemplos

Ex.1. Um aprendiz identifica e faz compras indianas no seu bairro, visita a loja e conversa com o proprietário e também compra alguns produtos. Na próxima sessão do curso ele/ela apresenta a experiência e os produtos que ele/ela comprou na loja.

Ex.2 O aprendiz identifica uma dança tradicional croata e aprende os passos básicos. No curso seguinte, apresenta alguns elementos da dança (aprendizagem experiencial) e alguns detalhes históricos e contextualizados sobre ela.



Avaliação

Vamos avaliar tanto a abertura do aprendiz para se envolver em tal experiência, o nível de curiosidade e interesse em descobrir características de uma nova cultura, como a sua capacidade de reproduzir e usar o que aprenderam através dessa experiência específica.

Tema B- Migração num mundo globalizado e multicultural. Desafios para os migrantes e como a competência intercultural pode facilitar o processo.



Atividade B.1. - Que teorias estão por detrás do conceito de migração?

Auto-de aprendizagem.

Esta actividade tem como objectivo compreender o contexto da migração. Depois desta actividade, os alunos poderão responder a perguntas como, por exemplo: Porque é que as pessoas deixam os seus países de origem e se mudam para outros países? Como é que escolhem o país de destino? A actividade consiste em rever as teorias e criar um gráfico digital ou físico de teorias. Os alunos também farão uma escolha sobre qual teoria lhes parece mais relevante no momento.

Objetivos

compreensão da evolução teórica da migração, compreensão de como as teorias podem explicar diferentes tipos e características do processo migratório, sendo capazes de explicar num contexto educativo como podem as relações e semelhanças culturais influenciar a decisão de migrar para um ou outro país.

Duração: 1 hora



Instruções

1. Pede-se aos alunos que leiam o texto abaixo e procurem as referências na Internet, **a fim** de terem uma compreensão mais complexa do fenómeno da migração, como ponto de partida para uma forma de vida intercultural, para aqueles que escolhem este caminho em particular.
2. Faça individualmente um gráfico dos tipos de teorias de migração e dos conteúdos (o que cada teoria representa). O gráfico coloca o acento na teoria que você achar mais adequado para explicar os padrões de migração atuais.

Texto

Os estudos migratórios desenvolveram-se ao ritmo da evolução das teorias das relações internacionais, evoluindo das teorias assimiladoras associadas especialmente a Robert Park e à Escola de Chicago (Horvath & Anghel, 2009, pp.13-41), para o modelo transnacional cada vez mais frequentado hoje em dia. O modelo que enfatiza a possibilidade de que a desagregação do país de origem não seja total, situação favorecida pelas transformações nos transportes e comunicações, que pelo aumento da velocidade e redução dos custos tornam acessível qualquer distância e qualquer comunicação possível, 2003). "Aqui" e "lá" já não são dimensões separadas, não são espaços e contextos culturais ligados apenas por viagens anuais e remessas regulares, mas também por uma comunicação permanente e visitas frequentes.

A migração é analisada de várias perspectivas, dependendo da especialização de quem a pesquisa. Os antropólogos concentram-se em como a migração molda a transformação da identidade cultural dos migrantes, formulando, na maioria dos casos, a hipótese de que as relações sociais apoiam a preservação das diferenças culturais. Os cientistas políticos concentram-se nas políticas migratórias e na capacidade do Estado para controlar a migração, formulando hipóteses que os Estados podem controlar através da sua acção ou falta de acção a forma como a população encara a migração. Os sociólogos investigam as razões que em alguns casos explicam a integração e em outros a discriminação e exclusão, utilizando a hipótese da relação entre integração e capital social e humano. Por último, mas não menos importante, os economistas procuram explicações para as causas que determinam o volume da migração e seus efeitos, concentrando-se em hipóteses relacionadas com a influência do fator econômico (Bretell & Hollifield, 2015, pp. 1-20).

Uma abordagem abrangente do fenômeno da migração não é possível num contexto de pesquisa isolado, portanto a análise mais eficiente é aquela que utiliza recursos das quatro disciplinas, levando a conclusões completas e viáveis. Assim, as teorias da migração enquadram-se em três tipos de classificações (Horvath & Anghel, 2009, pp.13-41).

Primeiro. As teorias económicas neoclássicas que reivindicam a partir das teorizações do final do século XIX que pertencem a Ravenstein e que colocam entre as condições económicas e a relação de causa e efeito migratório, a migração torna-se um elemento de regulação no mercado de trabalho internacional, nos eixos norte-sul, este-oeste (Ravenstein, 1885). Estas teorias têm provado que podem ser verificadas empiricamente, mas a abordagem que propõem não é suficiente.

Segundo. Os modelos estruturais são aqueles que destacam a dicotomia centro-periferia e trazem à tona as discussões sobre migração, família e família como unidade de análise.

Terceiro. A teoria do sistema migratório global postula a obrigação do pesquisador de analisar as duas extremidades do processo migratório, concentrando-se nas relações entre o país de origem e o país de destino em um contexto global. É a teoria que opera tanto com macroestruturas (mercados internacionais, estados, instituições, políticas, etc.) como com microestruturas (relações migratórias, amizades, relações familiares, experiências individuais, etc.), reunindo os vários tipos de pesquisa e gerando uma abordagem complexa e completa (Horvath & Anghel, 2009, pp.13-41).

A nova era de migração que se sobrepõe à era da globalização tem várias características relevantes: aumentar o número de migrantes e de áreas do mundo que participam no processo migratório, diversificar e mudar a dinâmica das migrações e, por último, mas não menos

importante, um aumento da dependência migratória. Dadas estas mudanças que funcionam em paralelo com a interconexão global, as migrações são

assumindo um novo significado, perdendo gradualmente as características que tinha nos dias de glória dos Estados-nação e a permeabilidade moderada das fronteiras.



Avaliação

Avaliaremos o gráfico das teorias que serão desenvolvidas pelos alunos, bem como a sua argumentação a favor de uma ou outra teoria quando se tratar de explicar os actuais padrões de migração no mundo.



Atividade B.2 - Tipos de migração. O que sabemos sobre as migrações num mundo globalizado e multicultural?

Esta actividade centra-se em diferentes tipos de migrações (do rural para o urbano, do nacional para o internacional, do temporário para o permanente). O contexto vivo de um migrante pode ser compreendido e explicado, se a experiência individual for colocada num contexto maior, em que os tipos de migração moldam o mundo e desenham movimentos migratórios em todo o mundo.

Objectivos: conhecimento sobre os diferentes tipos de migração e o que desencadeia cada um deles, compreensão da relação entre um projecto migratório bem sucedido e a competência intercultural, pensamento crítico, competência de argumentar e apresentar um ponto de vista.

Duração: 1,5 horas



Instruções

1. Os alunos são solicitados a fazer uma lista dos tipos de migração que conhecem. Após a conclusão desta tarefa individual, reunimos as respostas em uma página comum do flipchart, a fim de agrupar os tipos de migração.

2. Os alunos confrontam suas escolhas com a imagem abaixo que retrata alguns tipos de migração. Depois eles respondem às perguntas:

- Quais são os tipos de migração que eles não identificaram?
- Que tipos de migração estavam na lista deles, mas não na imagem?

3. Em grupos de 2-3, os alunos imaginam ou recolhem uma experiência de migração que se enquadra nos respectivos tipos de migração, respondendo às seguintes perguntas

1. O que desencadeia a migração?
2. Quais foram os benefícios da experiência de migração específica e quais foram os desafios?

3. A competência intercultural foi um trunfo para lidar com os desafios da migração?

Tipos de migração



A avaliação tem uma estrutura formativa; o facilitador se concentrará em avaliar o grau de compreensão dos tópicos através da discussão que ocorre durante a sessão.



Atividade B.3.- Os desafios das migrações em uma sociedade intercultural

Esta é uma actividade baseada num testemunho de um migrante que regressa e que não conseguiu adaptar-se numa nova sociedade. Os alunos são solicitados a analisar esta experiência e a desenvolver um plano de actividades para os migrantes que possa facilitar a sua integração e aceitação de uma nova sociedade.

Objetivos

Empatia para com as lutas dos migrantes, competências analíticas, pensamento crítico, planeamento, estruturação das ideias, síntese e entrega de conteúdos úteis para os migrantes

Duração: 1 hora



Instruções

1. Analise o seguinte extracto da entrevista de um estudante romeno que regressa à Roménia após 5 anos de estudos e trabalho na Bélgica:



Saí com grandes aspirações em 2009, muito pouco tempo depois da adesão do meu país à União Europeia. Cheguei a Bruxelas multicultural a partir de uma pequena cidade da Roménia Ocidental e foi esmagador a todos os níveis: infra-estruturas, pessoas, comportamentos. Comecei meus estudos em um lindo outono ensolarado, com altas aspirações e a confiança de que eu posso encontrar um lugar neste novo mundo. Os estudos foram cativantes e igualmente difíceis, e ocuparam a maior parte do meu tempo. Assim, depois de meio ano de estudos, encontrei-me na situação de não ter amigos estrangeiros, apenas romenos. Logo comecei um trabalho com um pequeno círculo de profissionais romenos com ligações a um ambiente profissional internacional e multicultural. Um trabalho que faço há quase cinco anos, cinco anos que não me aproximou de pessoas de outros países, consegui ter apenas um amigo estrangeiro de outro país. Não investi tempo no desenvolvimento de relações com pessoas da Bélgica ou da cidade multicultural em que eu vivia. A minha vida estava limitada ao meu pequeno grupo romeno, mesmo que obviamente a língua não fosse uma barreira. Ainda me pergunto porquê. Foi culpa minha? Não estava eu preparado para aceitar a nova sociedade e para me fazer aceitar por esta nova sociedade? Ou esta nova sociedade não estava preparada para aceitar pessoas de outros países, especialmente da Europa Oriental?

2. Responda em grupos uma das duas perguntas:

- O que Camelia deveria ter feito de diferente para fazer mais amigos do país de destino?
- Que tipo de oportunidade de treinamento deve ter o Camelia para poder mais facilmente fazer amigos e se sentir aculturado no novo país?

3. Em grupos, desenvolver 10 objectivos para um plano de formação que Camelia deveria ter tomado para compreender melhor as diferenças culturais e para se sentir mais adaptada à nova sociedade.



Comentários

É baseado na discussão e no plano que será desenvolvido pelos alunos. O feedback dos pares será encorajado nesta actividade.

Tema C Compreender o papel da competência intercultural como catalisador da justiça social.



Actividade C.1.- Estudos de casos de competência e compreensão intercultural em diferentes campos (economia, educação, cultura).

Aprendizagem orientada.

Usaremos 3 declarações para provocar os alunos a identificar as características da dimensão intercultural das actividades e o impacto desta dimensão em particular.

Objetivos

Desenvolver competência analítica, pensamento crítico, capacidade de reflexão, capacidade de síntese
Duração: 2 horas

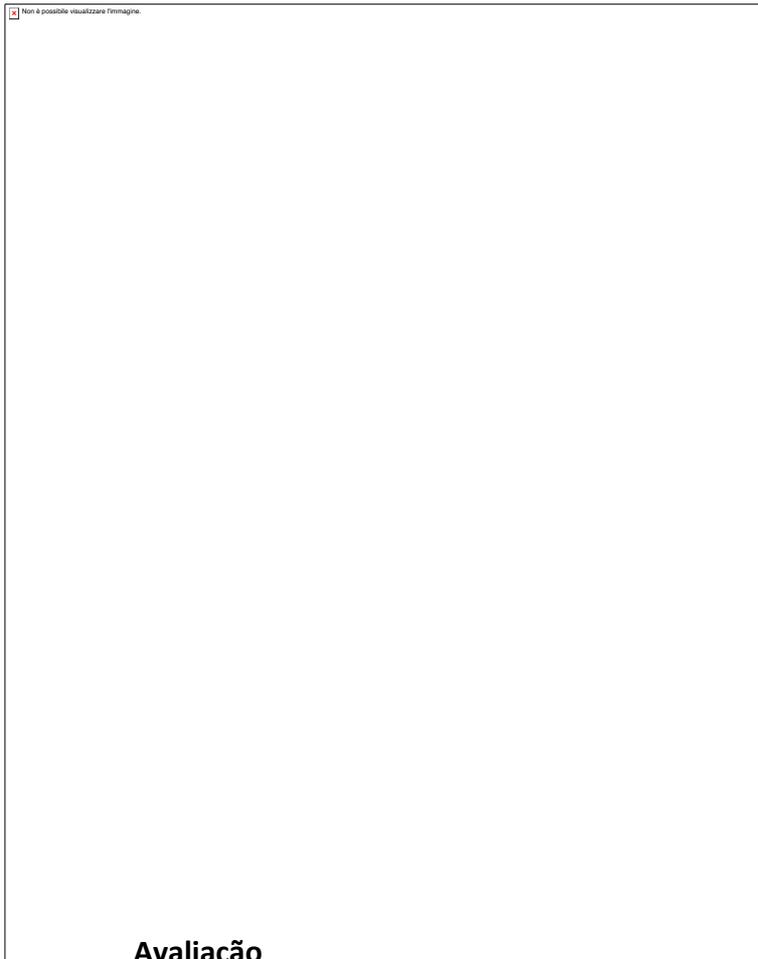
Declarações:

- 1. Competência intercultural em economia: Num mercado cada vez mais global, as competências interculturais são tão importantes para as empresas como as competências financeiras.*
- 2. Competência intercultural na educação: A educação é baseada na diversidade cultural e na tolerância.*
- 3. Competência intercultural em cultura: A única verdadeira língua da cultura é a língua intercultural.*



Instruções:

1. Escolha uma das frases apresentadas acima
2. Dê uma visão própria de uma página sobre a declaração
3. Encontre três-quatro fontes acadêmicas e jornalísticas abordando o tema escolhido.
4. Compare os materiais pesquisados entre si, bem como com a própria perspectiva
5. Produzir um resumo final de 2 parágrafos das diferentes abordagens.
6. Veja o cartaz abaixo e diga que actividades podem promover a comunicação e as relações interculturais.



O facilitador avaliará a participação do aluno na actividade, bem como a qualidade do trabalho final.



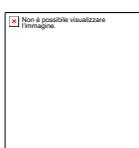
Atividade C.2.- Consciência dos próprios preconceitos sobre os migrantes

- Um conjunto de três exercícios explorando a vida de um migrante. Aprendizagem guiada.

Objetivos

Desenvolver empatia, a capacidade de imaginar uma situação que envolve diferenças culturais e de explicar essa situação, o pensamento crítico, a capacidade de imaginar situações de aprendizagem em que o educador adulto fornece conteúdos educativos ao migrante.

Duração: 3 horas



Instruções:

Trabalhar com migrantes requer um olhar atento sobre a marca deixada pela própria cultura como resultado da socialização; cada sociedade é marcada pela sua própria cultura e normas culturais, que afetam e constroem a vida social e as relações sob certos paradigmas. Através disto, cada sociedade e grupo social desenvolve seus próprios estereótipos coletivos relacionados à sua própria cultura/etnia/origem, assim como os de outras culturas/ etnias/ origens diferentes.

Os estereótipos são "atalhos" cognitivos (Kubik, 2010) atribuídos a uma amostra das qualidades de um grupo de pessoas, ignorando a diversidade dos seus membros. Exagerar estes estereótipos e atribuí-los em maior escala a todos os membros de um grupo, transforma-os em preconceitos. Como resultado, o preconceito vai além dos estereótipos porque envolve uma atitude hostil e questionável para com qualquer pessoa que pertença a um grupo apenas porque pertence a esse grupo (Allport, 1954).

Os preconceitos estereotipados são difíceis de resolver porque são simples e fáceis de transmitir. Geralmente persistem por muito tempo, mesmo sem contato ou interação entre vários grupos sociais. Desta forma, nós, como indivíduos e profissionais de uma determinada cultura e grupo social, também podemos transmitir ou agir de acordo com preconceitos estereotipados sem questioná-los ou mesmo sem qualquer contato com membros do grupo social, cultural ou étnico em questão.

Como resultado, os profissionais que trabalham com migrantes precisam estar conscientes de suas próprias "imagens mentais" das mulheres migrantes e questionar seus próprios preconceitos sobre elas (por exemplo, pobreza, falta de educação, fortes valores patriarcais, motivação para trabalhar).

Como podemos ter consciência dos nossos próprios preconceitos contra os migrantes?

Identificar e aceitar os próprios preconceitos e estereótipos pode ser um processo difícil. Abaixo está uma coleção de dicas práticas a considerar quando se trabalha com migrantes, assim como três exercícios que podem ser úteis para os profissionais tomarem consciência dos seus próprios preconceitos contra os migrantes.

Quanto à intervenção, é importante fazê-lo:

- Considere o migrante como indivíduos, não como membros de uma cultura, país, religião, etc.
- Permitir que os migrantes se expressem sobre sua situação e necessidades sem tomá-las como garantidas.
- Evite interpretações simplistas da realidade que associamos a uma minoria étnica ou cultural.
- Evite atitudes paternas. Devem ser promovidas relações de igualdade entre usuários e profissionais.
- Tente promover a capacidade dos migrantes de escolherem por si próprios e tratá-los como adultos.
- Exercícios para tomar consciência dos próprios preconceitos e estereótipos

Exercício 1: Imaginando a vida de um migrante

Imagine um jovem chamado Solar. Ele viveu na sua cidade durante um ano. Tente descrever a história da sua imigração e da sua vida quotidiana no país anfitrião:

- De onde vem o Solar?

- Porque deixou ele o seu país?
- Porque veio ele para o seu país?
- Você o conhece? Conhece-o porquê? Porque não?
- Ele é educado? Que tipo de educação é que ele tem?
- Como é que ele passa os seus dias?
- Quais são as hipóteses de um migrante no mercado de trabalho? Olhe o gráfico abaixo.



Depois, compare e discuta a sua história com as dos seus colegas de turma.



Estas perguntas podem ser úteis:

- Que tipo de migrantes você considerou?
- Ele é pobre, rico, solteiro, casado, bem educado, não muito bem educado?
- Um homem de cor da África, do Médio Oriente ou da Europa de Leste?

Exercício 2: *Imagine-se como um migrante*

Imagine-se como um migrante visitando a instituição onde você trabalha. Escreva os sentimentos que você tem quando você passa pelo seu local de trabalho:

- O que você esperava?
- Do que você "gosta"?
- O que "não gosta"?
- Você se sente "bem-vindo"?

Depois analise os seus próprios pensamentos descritos no primeiro exercício.

Exercício 3: Estereótipos sobre as mulheres migrantes

Concorda ou discorda com as seguintes declarações sobre as mulheres migrantes? Porquê?

- Eles não querem integrar-se na nossa sociedade.
- Ela prefere viver de acordo com os papéis tradicionais das mulheres.
- Eles não são bem educados.
- Eles não estão conscientes da igualdade de gênero.



Depois de pensar nestas declarações, pense nestas questões:

- Que provas você tem para apoiar suas opiniões (pesquisa, fontes confiáveis)? Ou a sua percepção é baseada em opiniões anteriores ou no consenso social sobre como as pessoas são?
- Associar algumas destas declarações a mulheres num determinado país de origem?
- Quantas mulheres migrantes conhece?



Avaliação

Esta actividade é uma actividade emocional, na qual testamos as capacidades de compreensão intercultural, tolerância e respeito mútuo e, portanto, a avaliação é orientada para a atitude do aprendente no contexto em questão.

Tema D- O impacto da competência intercultural na integração de migrantes



Actividade D.1.- Mediação cultural - porque é que a mediação cultural é essencial para integrar as pessoas numa sociedade global. Auto-aprendizagem.

A actividade visa colocar a base da compreensão do impacto da mediação cultural, da competência intercultural e da comunicação intercultural no contexto da aprendizagem dos educadores de adultos que irão trabalhar com os migrantes.

Duração: 1,5 horas



Instruções

1. Olhe para a imagem abaixo e explique brevemente qual é a sua compreensão da imagem.



2. Leia o texto abaixo e extraia os métodos essenciais a serem usados na comunicação intercultural em um contexto de aprendizagem.

2. Reflita sobre as suas próprias experiências com atividades relacionadas com a comunicação intercultural. Partilhe as suas experiências com os colegas presentes na sessão.

3. Conceber uma sessão introdutória sobre competência intercultural para um grupo de migrantes de um país escolhido (da Europa ou de fora do continente).

Texto. Métodos e técnicas de comunicação a partir da perspectiva intercultural



Em qualquer encontro entre duas pessoas há uma negociação de significado, que é a própria essência da comunicação e que leva a alcançar um significado compartilhado e mutuamente aceito. Esta afirmação é válida em qualquer contexto intercultural porque a verdadeira comunicação implica chegar a um acordo, o que significa que a mensagem enviada pelo interlocutor recebe o mesmo significado no momento da sua recepção pelo interlocutor. Específico da comunicação intercultural é o fato de que seus protagonistas não têm as mesmas referências culturais ou não usam a mesma linguagem, o que é um obstáculo difícil de superar. As pessoas podem falar línguas diferentes, comportar-se de forma totalmente diferente e ter uma percepção distinta e uma boa percepção, mas a competência intercultural pode fornecer a solução

para estas situações.

Quando a comunicação é difícil, podem ocorrer mal-entendidos e divergências entre os grupos de referência, e os mal-entendidos podem escalar para um conflito. O conflito pode então desencadear uma agressão, que é obviamente o ponto mais negativo a que a diversidade cultural pode chegar, quando não é tratada adequadamente. No entanto, ser diferente nem sempre é uma ameaça, pode ser também uma oportunidade a ser aproveitada pelas partes envolvidas no processo de comunicação.

Transformar a diferença cultural em um bem, uma premissa positiva, é possível utilizando vários métodos e técnicas de comunicação. O sucesso da comunicação intercultural depende do grau de abertura e da vontade de comunicar e de encontrar pontos em comum para a discussão, mesmo quando o contexto pode parecer desfavorável. O objetivo da comunicação intercultural é mostrar às pessoas que mesmo que sejamos diferentes, temos origens culturais conflituosas, todos temos os mesmos direitos, sendo a base para uma comunicação aberta constituída pelo respeito mútuo. Assim, a assertividade adequada é um método pelo qual cumprimos o propósito da comunicação. A sua estrutura é a seguinte:

- 1. formulação da ação*
- 2. empatizando com a resposta do interlocutor*
- 3. formulação do resultado preferido pelo interlocutor.*

A principal característica deste método de comunicação é que evita culpas, colocando ênfase na empatia e no modo como a pessoa se sente. (Eu sinto... O que eu gostaria é de...). Na primeira etapa do processo de comunicação, é feita uma descrição objetiva da ação ou situação. A segunda etapa refere-se à resposta dos protagonistas da comunicação e pode tomar a forma de emoção ou impulso que transmite abertura e não resistência ao interlocutor. Portanto, o tom da resposta deve evitar qualquer vestígio de reprovação, seja ela aberta ou implícita. Acusar o interlocutor de outra cultura provoca defensividade e adversidade.

A terceira etapa tem como objetivo colocar em evidência o resultado preferido pelo interlocutor. Ele/ela deve sentir-se livre para escolher.

Outra técnica frequentemente utilizada na mediação e comunicação intercultural é a negociação. O conceito principal desta técnica é o de win-win, que consiste em assegurar o ganho de ambos os lados. Desta forma, as relações são fortalecidas. A estrutura deste processo é a seguinte: investigação das necessidades das partes envolvidas, diagnóstico dos pontos de complementaridade e de diferença, identificação de soluções, ações de cooperação e discurso.

Helena Cornelius (1996) propõe as seguintes orientações para a utilização deste método:

1. Formular as necessidades de cada um dos participantes no processo de comunicação
2. Tente satisfazer as necessidades de todos, não só artificialmente, mas genuinamente.
3. Apoie os valores dos outros e os seus (cada um dos participantes tem de se sentir confortável no processo, e convencido de que os seus valores são cuidadosamente considerados.
4. Tente ser objetivo e dissociar o problema das pessoas (se há problemas no processo de comunicação não significa necessariamente que a pessoa específica desencadeou o

problema, pode também ser o contexto mais amplo que favoreceu uma evolução negativa específica).

5. Foco na justiça, não na força
6. Procure soluções criativas e engenhosas
7. Seja duro com o problema, mas gentil com as pessoas (evite culpar)

Num contexto intercultural, os mal-entendidos podem muitas vezes levar a discordâncias. É por isso que podemos usar outra técnica: fornecer feedback. Sem feedback é fácil que os interlocutores se tornem ouvintes passivos, nunca sabendo ao certo se compreenderam bem a mensagem do outro. Mas ao verificar a compreensão das idéias dos outros, os interlocutores se tornarão mais envolvidos. Há também situações em que, mesmo que se chegue a um acordo aceitável, a parte contrária pode rejeitar o acordo de pura desconfiança. Mesmo que uma pessoa transmita uma mensagem correta, baseada em valores interculturais, se ela não responder de forma igual ao seu interlocutor, a mensagem perde o seu valor. Mas como é fornecido o feedback? Existem 2 situações de feedback:

a) quando o remetente da mensagem assegura que o receptor da mensagem a compreendeu correctamente

b) quando o destinatário da mensagem se certificar de que ele entendeu corretamente o que foi dito pelo remetente da mensagem. (Birkenbihl, 1998, p.163). O tipo de resposta pode variar desde respostas "fechadas" até respostas "abertas" que permitem uma orientação benéfica da conversa.

O feedback probatório consiste em uma pergunta ou grupo de perguntas sobre o que o orador acabou de dizer a fim de obter informações adicionais. Fazer perguntas leva a uma melhor compreensão do orador para que a mensagem seja descritiva e não avaliativa. Para isso, os interlocutores podem usar perguntas que comecem por fazer: "O que você quer dizer com isso quando diz... "porque o uso da frase " porquê " desencadeia uma atitude defensiva. Quando partes da mensagem são insuficientes, a sondagem pode ser usada "Você pode me dizer mais sobre isso?". Também a sondagem reflexiva é útil para encorajar o orador a aprofundar a análise do assunto em questão: "Você disse que estava desapontado por...."

O feedback reflectido consiste em aceitar a mensagem transmitida pelo orador, ajudando-o a explorar o assunto em profundidade. Portanto, de vez em quando pode-se intervir para dizer: "Se eu for entendido correctamente"

b) quando o destinatário da mensagem se certificar de que a entendeu corretamente o remetente da mensagem. (Birkenbihl, 1998, p.163). O tipo de resposta pode variar de "fechada" a "fechada" limita as discussões e debates sobre o assunto a respostas "abertas" que permitem uma orientação benéfica da conversa.

O feedback probatório consiste em uma pergunta ou grupo de perguntas sobre o que o orador acabou de dizer a fim de obter informações adicionais. Este tipo de abordagem criou a garantia para o orador de que o interlocutor está realmente ligado à sua mensagem.

Neste sentido, existem certas formas de reflexão, que são utilizadas para garantir a eficácia da comunicação, incluindo: paráfrases, resumos, reflexões de sentimentos. Estes métodos são importantes, porque escutar não é suficiente para que ambos os lados entendam exatamente o que foi dito, o que foi pretendido. Ambigüidade, incerteza, imprecisão e mal-entendidos devem ser resolvidos de uma forma não acusatória e não ameaçadora. A prova de que a mensagem foi compreendida da mesma maneira por ambas as partes é parafrasear.

Métodos e técnicas para otimizar a comunicação e, em particular, a comunicação intercultural são diversos e cada vez mais relevantes em um mundo globalizado. O que se deve ter em mente é que o uso de diferentes instrumentos de comunicação, é "o principal veículo de interação social". As pessoas falam umas com as outras, sorriem umas para as outras, trocam opiniões, conhecem umas às outras e aceitam umas às outras. Este tipo de intercâmbio torna possível a competência intercultural.



Actividade C. 2 - Compreender o papel da competência intercultural na integração de migrantes através da análise de artigos. Auto-aprendizagem.

Esta actividade tem o papel de fortalecer o conhecimento e encorajar os alunos a explorar o tópico.

Objetivos

Compreender a nível teórico o que significa a competência intercultural, a capacidade de observar e identificar as características desta competência.

Duração: 1 hora



Instruções

1. Descubra o que é a competência intercultural, através de discussões em pares. Nós mudamos a composição dos pares a cada 10 minutos.
2. No final, cada um dos participantes do exercício terá extraído através da discussão pelo menos 10 características da competência intercultural
3. Apresentar as características em frente da classe
4. Agrupar as características em categorias e elaborar uma estrutura abrangente da relevância da competência intercultural



Avaliação

Vamos avaliar a competência de identificar as características da competência intercultural, bem como a capacidade de falar publicamente sobre elas. O facilitador também analisará a competência de criar novas categorias.



Atividade D.3.- Diversidade étnica em todo o mundo. Aprendizagem guiada.

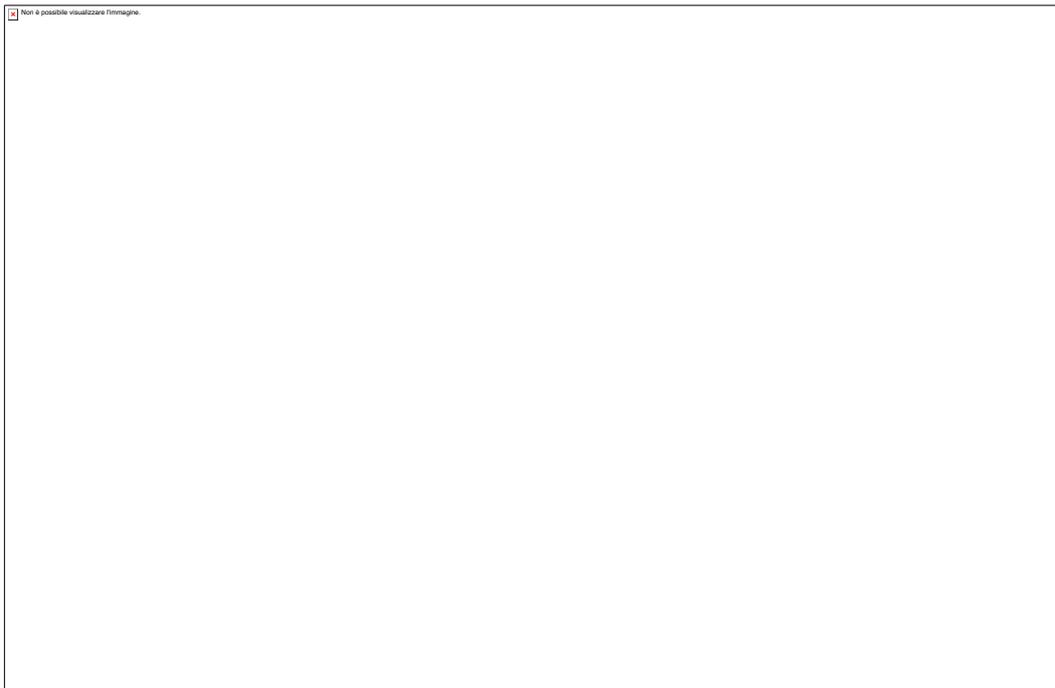
A actividade concentra-se na compreensão da diversidade do mundo e do facto de algumas regiões terem um perfil bastante multicultural e, por isso, torna-se essencial desenvolver uma competência intercultural.

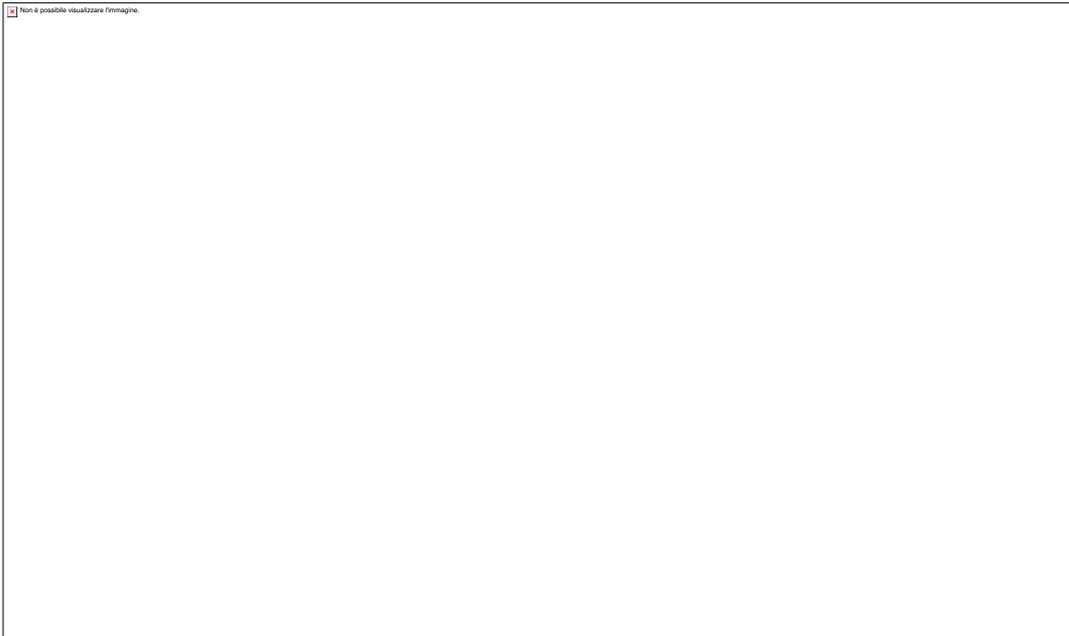
Duração: 1 hora



Instruções

Discutir a distribuição da diversidade étnica no mundo -15 minutos e explicar em um parágrafo porque algumas regiões têm sido mais abertas à diversidade cultural do que outras. Veja o mapa abaixo e a distribuição gráfica abaixo:





Discuta os seguintes tópicos:

- A distribuição da diversidade étnica
- Contexto histórico para algumas regiões
- O papel da comunicação intercultural nas regiões escolhidas
- Algumas pessoas estão mais abertas à diversidade cultural e à comunicação intercultural do que outros? Organize um debate (argumentos afirmativos e negativos).



Avaliação

A participação no debate.

O aprendente reflecte criticamente sobre aspectos culturais, utiliza abordagens interculturais (métodos/técnicas/estratégias) nas actividades com migrantes, aplica diferentes abordagens que promovem a justiça social e a inclusão em grupos migrantes, escuta activa, paráfrases, reformulação positiva, etc., capacidade de analisar e sintetizar informação, observando oportunidades de inovação ou mudança.



Actividade D. 4.- - Casos de sucesso vs. falha na integração devido à utilização ou falta de competências interculturais.

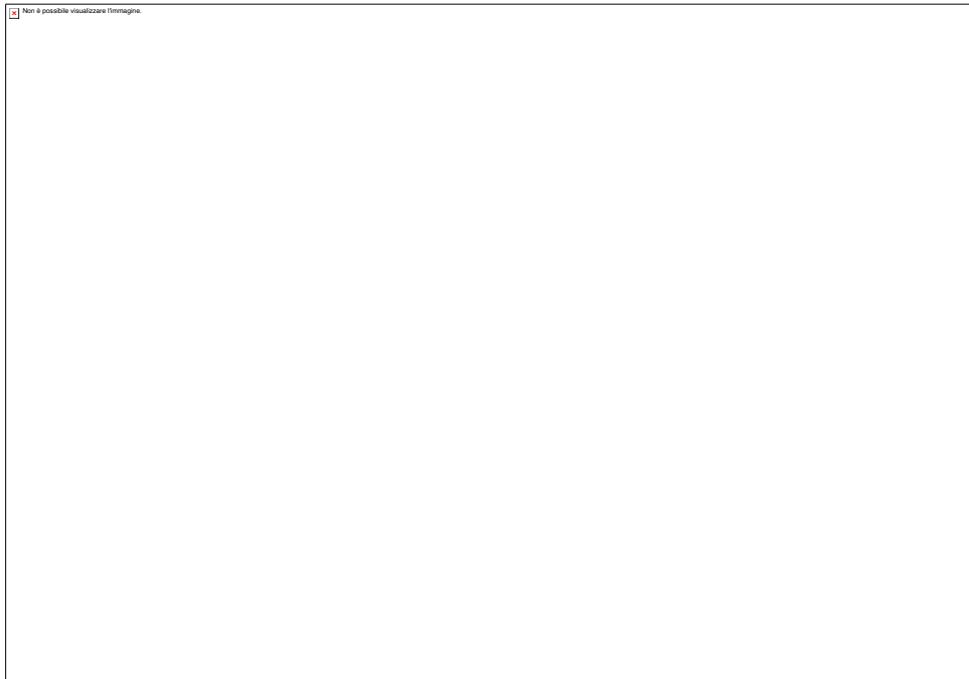
Vamos analisar dentro do grupo quatro dessas histórias e identificar que a atividade foi produtiva usando a competência intercultural e aqueles que foram contraproducentes porque a abordagem intercultural foi ignorada.

Duração: 1 hora



Instruções

1. Os alunos são agrupados em grupos de 3-4 membros.
2. Cada grupo tem de identificar nas suas comunidades, entre as pessoas que conhece (novos migrantes ou migrantes integrados), pessoas que estariam interessadas em partilhar as suas histórias.
3. Cada grupo tira uma entrevista de um migrante que foi escolhido pelo grupo de aprendizes e observa as condições e características apresentadas no gráfico abaixo:



4. Cada grupo analisou que actividades e progressos na vida do migrante foram mais produtivos graças à educação e compreensão interculturais ou menos produtivos devido à falta de compreensão e competências interculturais.
5. A análise é apresentada em aula, em um discurso de dez minutos.



Avaliação

Participação na realização da entrevista e na apresentação dos resultados.

O aprendiz reflecte criticamente sobre aspectos culturais, utiliza abordagens interculturais (métodos/técnicas/estratégias) nas actividades com migrantes, aplica diferentes abordagens que promovem a justiça social e a inclusão em grupos migrantes, escuta activa, paráfrases, reformulação positiva, etc., capacidade de analisar e sintetizar informação, observando oportunidades de inovação ou mudança.



Atividade D. 5.- Observação no campo. Aprendizagem experimental.

Observação de educadores adultos mais experientes no trabalho e observação dos métodos que funcionam e daqueles que não trabalham com migrantes sob a lente da compreensão intercultural e da competência.

Duração: 1,5 horas



Instruções

2 alunos são agrupados.

1. Participam numa actividade de uma hora realizada por educadores adultos mais experientes na escola (cursos de línguas, cursos de competências práticas, cursos de legislação, etc.).
2. Durante este tempo, eles fazem uma análise da interação do educador com o migrante olhando para algumas características que são específicas da competência intercultural. Um dos alunos irá analisar as partes positivas do curso, enquanto o outro aluno irá analisar os inconvenientes do curso.
3. Eles escreverão em conjunto um conjunto de recomendações para os educadores adultos - o que fazer e o que não fazer.



Avaliação

Avaliar a análise e as recomendações feitas pelos alunos.

Critérios: o aprendiz reflecte criticamente sobre aspectos culturais, o aprendiz utiliza abordagens interculturais (métodos/técnicas/estratégias) nas actividades com migrantes, o aprendiz aplica diferentes

abordagens que promovam a justiça social e a inclusão em grupos de migrantes, escuta activa, paráfrases, reformulação positiva, etc., capacidade de analisar e sintetizar informação, observando oportunidades de inovação ou mudança.

Tema E- Empatia e diversidade de relações através da compreensão intercultural



Actividade E.1.- Diversidade cultural das cidades da Europa Central e Oriental

Na Europa Central existem muitas cidades com uma estrutura étnica cosmopolita, bem como uma arquitectura. Estas cidades são a prova viva de que pessoas de diferentes culturas e religiões podem viver juntas e contribuir para um desenvolvimento próspero de uma cidade ou mesmo de uma região inteira. Os alunos identificarão os valores e a energia desses lugares e tentarão identificar como esses valores podem impulsionar a tolerância e a empatia.

Objetivos

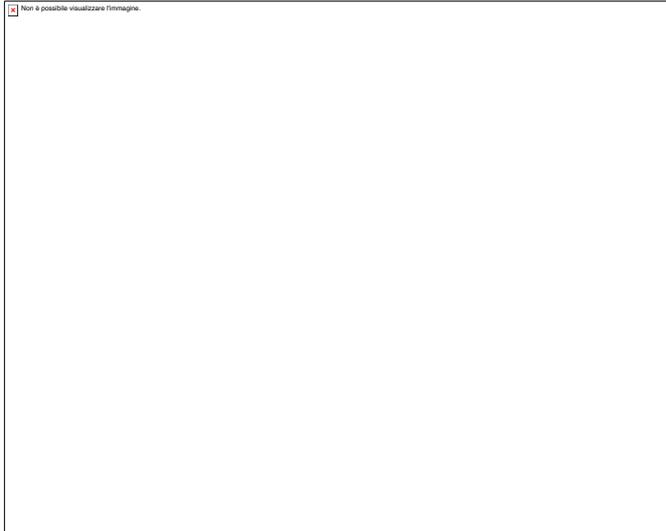
Melhoria da comunicação, consciência do ambiente do país anfitrião e do uso dos serviços, competência cívica, auto-conhecimento, análise e síntese da informação, auto-confiança, organização e gestão, acção autónoma, perseverança e resistência, iniciativa, trabalho em equipa e cooperação, negociação e gestão de conflitos, competência intercultural, interpretação e contexto situacional, aprender a aprender

Duração: 1 hora



Instruções

1. Pede-se aos alunos que leiam o seguinte texto e extraiam as características do Timișoara e suas diferentes etnias. Pede-se a eles que façam uma lista de características. Pede-se aos alunos que olhem para a figura abaixo que representa um evento em Timișoara e que o descrevam.



2. Os alunos devem identificar e apresentar outras 10 cidades da Europa e do mundo onde os valores da diversidade cultural são relevantes e moldam as comunidades.



Perguntas:

- Que cidades em todo o mundo conhece em que a diversidade cultural tem sido altamente elogiada e valorizada na vida das comunidades?
- Quais são os traços específicos de cada cidade?
- Como a diversidade cultural foi integrada, qual foi o papel da comunicação intercultural?
- Formular dez premissas que fazem de uma cidade uma cidade intercultural e culturalmente diversificada

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Timișoara, uma cidade multicultural

O que faz de Timișoara uma referência da Roménia, um espaço único e inovador? Talvez antes de tudo, é a diversidade multiétnica e multicultural, a atmosfera de tolerância e, sobretudo, a harmoniosa mistura resultante da união e entrelaçamento de tradições, costumes e culturas pertencentes a uma multiplicidade de grupos étnicos, numa cidade na confluência de várias civilizações.

Num espaço onde os católicos romanos representavam a maioria, a liberdade religiosa não foi restringida, sendo livremente praticada pelas religiões Ortodoxa, Mosaico, Reformada-Calvinista, Evangélico-Luterana e Greco-Católica.

Judeus

Durante o período entre guerras, as comunidades judaicas em Timișoara contavam com mais de 12.000 pessoas. O seu papel, especialmente no desenvolvimento da vida económica, foi significativo, mas o seu papel como promotores da cultura foi igualmente importante. Entre as atividades favoritas dos representantes dessas comunidades estava a publicação - muitas delas tendo suas próprias gráficas e zincógrafos, a da indústria têxtil, de algodão, de lã e de seda. Os judeus também eram famosos na fabricação de sabão, óleo, indústria do couro, e

na

Non è possibile visualizzare l'immagine.

fabricação de

de calçados e chapéus. A sua actividade no campo cultural foi notável, sendo os artistas judeus os que lançaram as bases da orquestra filarmónica da cidade.

Alemães

A comunidade alemã foi o motor do desenvolvimento económico na área do Banat. Através do seu envolvimento sacrificial e profundo, os assentamentos tornaram-se prósperos. În interguerra Timișoara, os suábios formaram o núcleo da minoria alemã. Nessa época, a população alemã era de 27.807 habitantes. O fim do Império Habsburgo e a união dos Banat com a Roménia representam momentos de desenvolvimento do grupo étnico alemão. É um momento de renascimento, após o processo de Húngaroização que tinha sido um fator de desaceleração. Durante esse tempo, escolas e teatros de língua alemã reabriram e foram criados jornais de língua alemã.

Húngaros

No período entre as guerras, o número de húngaros étnicos era de cerca de 27.000 pessoas em Timișoara. O processo de Hungarianização forçada tinha terminado, e o Estado romeno estava preocupado com a ideia de uma nação, mais precisamente com a pertença a uma nacionalidade. Como outras nacionalidades, os húngaros deixaram sua marca na sociedade timișoara, tanto económica, política, cultural e artisticamente.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Avaliação

A avaliação terá lugar durante a actividade. Serão avaliados os seguintes aspectos: capacidade de comunicação, participação activa, trabalho de equipa e cooperação, reflexão, competência intercultural.



Atividade. E.2.- Leilão de direitos. Aprendizagem guiada.

A actividade tem como objectivo fazer com que os alunos tenham empatia com a situação dos migrantes através da compreensão dos seus direitos e da valorização do papel dos migrantes na vida das diferentes comunidades em todo o mundo.

Objetivos

- Consciência dos direitos humanos e da importância de se viver no respeito pelo Estado democrático.
- Conhecimento dos direitos dos migrantes.
- Conhecimento dos recursos e serviços do país e desenvolvimento da competência cívica.

- Reflexão e consciência sobre a condição indefesa em que vivem os migrantes sem documentos.

Duração: 1 hora

Materiais necessários: Folhas brancas, canetas, computador, telefone, impressora, acesso à Internet, notas de banco.



Instruções

Dado que os cidadãos da União Europeia estão legal e socialmente protegidos, mas que os imigrantes indocumentados não têm as mesmas oportunidades, o facilitador apresenta a seguinte citação de Martin Luther King "A história registrará que a maior tragédia deste período de transição social não foi o forte grito dos maus, mas o silêncio imperdoável dos bons".

O facilitador sensibiliza para os direitos humanos como direitos que devem ser protegidos e assegurados para todos. Em seguida, o grupo é dividido em três grupos menores. Cada grupo receberá vários pedaços de papelão com os direitos escritos neles e dois outros pedaços vazios:

- O direito à educação
- O direito ao trabalho
- O direito à liberdade de migração e residência
- O direito à liberdade de opinião, expressão e associação
- O direito à saúde
- O direito à liberdade de pensamento
- O direito ao abrigo
- O direito a viver em segurança e sem violência

Se faltar um direito considerado importante, os grupos irão escrevê-lo nos pedaços de papelão em branco. Depois, cada grupo escolherá três direitos que considere indispensáveis e essenciais. Os outros direitos serão classificados por ordem de relevância. As notas falsas serão então distribuídas a cada grupo e os direitos serão leiloados. Cada direito terá um preço inicial de 100 euros e cada grupo participará no leilão a fim de obter os direitos escolhidos. Se falharem, tentarão obter os outros em ordem de relevância. O grupo vencedor será aquele que conseguir ganhar os direitos escolhidos.

Finalmente, cada grupo terá que explicar porque escolheram esses três direitos. Na segunda parte da actividade, cada grupo fará uma brochura informativa sobre como esses direitos podem ser garantidos e assegurados. Para fazer a brochura, cada grupo terá as seguintes informações e recursos:

- Informações impressas sobre as leis de migração
- Lista de recursos públicos e privados
- Acesso à Internet para consultar recursos web
- Acesso a um telefone para solicitar informações sobre recursos

Após a obtenção das informações necessárias, os participantes terão uma hora para fazer a brochura.



Avaliação

A avaliação da brochura considerará o seguinte:

- Clareza de informação
- Informação detalhada e fiável
- Adaptar a informação ao público-alvo

O grupo, com a ajuda do facilitador, decidirá que folheto será distribuído a indivíduos e associações.



Actividade E.3.-Criar critérios e enquadramento para a promoção da empatia e compreensão mútua com a organização. Aprendizagem experimental.

Esta será uma tarefa de grupo destinada a construir um código de conduta com as organizações em que cada um dos alunos é ativo.

Objetivos

Melhorar a comunicação, competência digital, consciência do ambiente do país e uso dos serviços, competência cívica, autoconhecimento, análise e síntese de informação, autoconfiança, organização e gestão, acção autónoma, perseverança e resistência, iniciativa, trabalho em equipa e cooperação, negociação e gestão de conflitos, competência intercultural, interpretação e contexto situacional, aprender a aprender.

Duração da actividade: 1 hora



Instruções

- Os alunos são agrupados em pares
- Eles têm que fazer uma revisão por pares das práticas e regras organizacionais na organização com a qual trabalham. A revisão por pares é baseada num código de conduta existente, bem como nas informações fornecidas pelo colega.
- Após fazer esta revisão pelos pares, eles criarão uma lista de 15 pontos/recomendações para um novo código de conduta a ser implementado em ambas as organizações, que está focado principalmente na empatia e compreensão mútua.
- Cada par de alunos apresenta o código de conduta que eles elaboraram.
- Feedback do facilitador e dos colegas



Avaliação

A avaliação terá lugar durante a actividade. Serão avaliados os seguintes aspectos: capacidade de comunicação, participação activa, trabalho de equipa e cooperação, reflexão, competência intercultural.



Actividade E.4.- Aprender Fazendo

Cada um dos alunos explorará as atitudes que desenvolveu durante o módulo ao aplicar o código de conduta acima mencionado na sua interacção com um migrante dentro da organização (durante uma sessão de aconselhamento, uma sessão de formação, etc.).

Objetivos

Melhorar a comunicação, competência digital, consciência do ambiente do país e uso dos serviços, competência cívica, autoconhecimento, análise e síntese de informação, autoconfiança, organização e gestão, acção autónoma, perseverança e resistência, iniciativa, trabalho em equipa e cooperação, negociação e gestão de conflitos, competência intercultural, interpretação e contexto situacional, aprender a aprender.

Duração da actividade na aula: 1 hora.



Instruções

1. Avaliação individual.
2. Cada aprendente aplica o código de conduta recentemente desenvolvido na sua actividade com migrantes
3. Após cada uma das três sessões de aconselhamento ou formação, o aluno faz uma breve análise da sua abordagem, encaixando ou não no código de conduta. O aluno tem de melhorar as suas capacidades de uma sessão para a outra.
4. A experiência é partilhada nas aulas.



Avaliação

A avaliação terá lugar durante a actividade. Serão avaliados os seguintes aspectos: capacidade de comunicação, participação activa, trabalho de equipa e cooperação, reflexão, competência intercultural.

Avaliação formativa - ferramenta de avaliação adicional



Esta ferramenta visa fornecer aos alunos uma folha de auto-reflexão que eles podem manter ao longo do curso para ajudar no processo de identificação de habilidades. O facilitador apresentará a Ferramenta no início do processo de identificação de aptidão. Ao final de cada sessão de grupo durante o curso ou como trabalho individual após cada sessão, os participantes registrarão as habilidades identificadas e/ou desenvolvidas durante a sessão.

O facilitador precisará enfatizar a necessidade de trazer a revista para a aula a fim de atualizá-la ao longo da mesma. Após cada sessão, o facilitador liderará a actividade de encerramento e encorajará as mulheres a completarem as suas revistas com base em actividades anteriores e reflexões sobre habilidades, habilidades e pontos fortes.

No final das sessões, a revista será revista pelo facilitador e o grupo de alunos dará feedback aos seus pares.

A revista de desenvolvimento de competências é essencial para compreender o progresso ao longo das 30 horas de aprendizagem individual, teórica, mista e experimental.

Revista para o desenvolvimento de competências		
Sessão nº e data:		
Competências que foram identificadas hoje		
Nome da competência	Descrição da competência	Como você pode provar o alcance desta competência específica?
Competências que têm sido praticadas hoje		

Nome da competência	Descrição da competência	Como você pode provar o alcance desta competência específica?

A avaliação formativa também será baseada nas seguintes atividades de avaliação:

- Discussões durante o curso (debate de 15 minutos)-1 ponto
- Exercícios de aprendizagem baseados no projecto (15 minutos)- 1 ponto
- Documentos de uma página com base nas leituras que são atribuídas para a aprendizagem teórica e individual
- Avaliar o plano do ambiente ideal de aprendizagem intercultural designado pelos aprendentes- 1 ponto
- Um minuto de papel: 60 segundos para o aluno resumir um trabalho ou uma discussão no ponto 1 da turma.
- Ponto mais difícil: os alunos identificam o ponto mais difícil de compreender e explicam que - 1 ponto
- Feedback sobre tarefas práticas e experimentais durante o curso. Instrumentos: critérios de qualidade, listas de observação, auto-avaliação, avaliação por pares - 1 ponto

Avaliação sumativa



Avaliações sumativas avaliam o aprendizado, conhecimento, proficiência ou sucesso do aluno no final de um período instrucional, como uma unidade, curso ou programa.

A avaliação da aprendizagem teórica será organizada sob a estrutura de projectos de grupo ou de projectos individuais, quer escritos ou orais. Assim, avaliaremos as três dimensões pesquisadas pelos alunos:

- A. avaliação da compreensão da competência intercultural (os alunos serão divididos em 3-4 grupos de 4 e terão de desenvolver um projecto conjunto para responder às seguintes questões:

1. A competência intercultural é um conceito conhecido? O que significa isso?
2. Valorizamos esta competência nas nossas sociedades? Em que sentido?
3. A competência intercultural é

obrigatória? O formador irá avaliar nos

projectos:

- a capacidade de explicar o conteúdo
 - a capacidade de sintetizar e sintetizar a informação
 - pensamento crítico
- B. avaliação da progressão histórica e manifestação do conceito de competência intercultural (individualmente os alunos optarão por analisar a abordagem da competência intercultural em diferentes partes do mundo - Como este conceito cresceu na Europa Oriental, Norte de África ou Austrália?- cada um dos alunos apresentará sua descoberta e juntos desenharemos um eixo temporal da competência intercultural)

O formador avaliará as seguintes competências: conhecimento da progressão histórica, capacidade de explicar a progressão e capacidade de estruturar a informação sob um eixo de progressão.

- C. avaliação da compreensão da importância da utilização do conceito e do desenvolvimento da competência intercultural entre os migrantes adultos. A avaliação será feita através de um jogo de simulação - cada um dos alunos simulará na aula a abertura de um curso a ser realizado para adultos migrantes, no qual eles promovem a aprendizagem e educação interculturais.

O instrutor avaliará durante a simulação: a capacidade do aluno de se misturar com o papel, as capacidades de argumentação e também a sua capacidade de se dirigir ao grupo alvo específico.

A avaliação do progresso do aprendente será feita: 70% da avaliação incidirá sobre a avaliação formativa do progresso e 30% da avaliação será feita de avaliação sumativa.

Cada trabalho que será avaliado de forma formativa receberá 1 ponto (um total de 7 pontos) A avaliação final através de avaliação sumativa será premiada com 3 pontos.

Quais são os resultados da avaliação do aluno avançado: ele tem uma compreensão básica do conceito e da sua história e uma capacidade limitada de aplicar a educação intercultural com migrantes. Entre 9 e 10 pontos

Quais são os resultados da avaliação do aluno médio: ele tem uma boa compreensão do conceito e da sua história e também uma boa capacidade de aplicar os conceitos de educação intercultural no trabalho com migrantes.

Entre 6 e 9 pontos

Quais são os resultados da avaliação do principiante.

Entre 3 e 6 pontos

Leitura Adicional para Aprendizagem Teórica dos Tópicos

Developing Intercultural Competence in Practice- Edited by: Michael Byram, Adam Nichols e David Stevens

Este livro oferece ajuda prática para professores que desejam ajudar os seus alunos a adquirir competência intercultural na sala de aula comum. Contém descrições de aulas e materiais de uma vasta gama de salas de aula em vários países e para iniciantes a alunos avançados.

Competência Intercultural: Comunicação Interpessoal através das Culturas, Books a la Carte Edition (8ª Edição) 8ª Edição

por Myron W. Lustig (Autor), Jolene Koester (Autora), Rona Halualani (Autora) livro dá aos alunos conhecimentos suficientes, motivações apropriadas e habilidades úteis que lhes permitem experimentar como as diferenças culturais podem afetar a comunicação com os outros. Os autores oferecem algumas sugestões práticas relativas aos ajustes necessários para alcançar a competência intercultural ao lidar com estas diferenças culturais.

Curso de Auto-aprendizagem de Formadores de mediadores interculturais

http://www.mediation-time.eu/images/TIME_O5_Trainer_Course_Module_2.pdf

Competências do Professor de Educação de Adultos

<https://lincs.ed.gov/publications/te/competencies.pdf>

Sobre a compreensão oficial (política) do conceito: Documentos políticos da Comissão Europeia: <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/improving-quality-equity/inclusive-educacao/migrantes-refugiados>

A visão da UE sobre o papel das competências interculturais:

Multiculturalidade-<https://www.sirius-migrationeducation.org/multiculturalism/>

Leitura adicional

Linda Morrice (2012)- Aprendizagem e Refugiados: Reconhecendo o Lado Mais Escuro do Aprendizado Transformativo

Barraja-Rohan Anne-Marie (2018)- Ensino de conversação para competência intercultural
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED432918.pdf#page=148>

Michael Byram, Anwei Feng (2005), Teaching and Researching Intercultural Competence, Routledge 1st Edition

Lily A. Arasaratnam, Ten Years of Research in Intercultural Communication Competence (retrospectiva)-<https://immi.se/intercultural/nr35/arasaratnam.html>

Bretell, C & Hollifield, J.F, (2015) Teoria da Migração: Falar entre disciplinas, Nova Iorque: Routledge
Castles, S, Miller M.J & Ammendola G., (2003) The Age of Migration: Movimentos Populacionais Internacionais no Mundo Moderno, Nova Iorque: The Guilford Press

Chiswick B & Hatton T.J, (2003), in Globalization in Historical Perspective (ed. Bordo M.D, Taylor A.M, Williamson J.G), International Migration and Integration of Labour Markets, Chicago: University of Chicago Press, disponível la <http://www.nber.org/chapters/c9586>

De Haas H (2008), Irregular Migration from West Africa to the Maghreb and the European Union, Organização Internacional para as Migrações em Genebra

Glorius. B et al. (2014), Migração em Transição: Migration Patterns after EU Enlargement, Amsterdam: Imprensa da Universidade de Amsterdão

Outras recomendações de leitura relacionadas com o tema do multiculturalismo

- Ainda não é fácil ser britânico por Tariq Modood
- Multicultural Citizenship de Will Kymlicka
- Repensando o Multiculturalismo por Bhikhu Parekh
- O Lar que Construimos Juntos por Jonathan Sacks
- Multiculturalismo sem cultura por Anne Phillips

Unidade de aprendizagem 3.3. Consciência crítica e reflexividade crítica

1. Introdução

Este módulo trata do tema Consciência Crítica e Reflexividade, no qual diferentes conceitos de Consciência e Pensamento Crítico/Reflexividade serão explorados através de conteúdos teóricos e utilizando as actividades educativas não formais relacionadas com os seguintes tópicos:

Tópico A. Consciência Crítica e Reflexividade

Tópico B. Pensamento Crítico e Dilemas

Tema C. Debriefing - Importância do Debriefing para promover a Consciência Crítica e a Reflexividade

O módulo envolve 20 horas e consiste em 3 fases de aprendizagem: teórica (auto-aprendizagem), teórica e prática mista (aprendizagem orientada) e aprendizagem experimental.

Cada tópico envolve actividades relevantes que serão avaliadas através da aplicação da avaliação formativa (discussão e relatórios, feedback sobre actividades de aprendizagem orientadas) e da avaliação sumativa (quiz).

É muito pertinente enfatizar que a consciência e o pensamento crítico são diferentes da criticidade, e este módulo não se trata de treinar indivíduos a adotar juízos de valor sobre tudo e todos, mas sim de encorajar a capacidade de avaliar de forma lógica e consciente situações diferentes.

Isto é fundamental para o curso da vida e para o exercício da cidadania. Afinal, é através de reflexões críticas sobre o mundo à nossa volta que somos capazes de encontrar problemas e pontos de melhoria e, assim, contribuir cada vez mais para o desenvolvimento da sociedade. Portanto, esta será uma característica essencial de pessoas com um perfil de potencial para transformar realidades.

Pretende-se, portanto, incentivar um estímulo ao pensamento crítico, através de uma educação humanizada, socialmente justa e baseada na capacidade de perceber o outro e os problemas gerados na sociedade, ajudando os migrantes adultos a reflectir sobre a sua realidade e a tornarem-se cidadãos activos.

A crescente complexidade das questões relacionadas com a educação na sociedade actual revela a necessidade de mudança nos programas de formação que ainda orientam a sua abordagem uma racionalidade instrumental para uma perspectiva que eleva a capacidade de um educador para reflectir a um nível crítico, uma vez que para o exercício da sua profissão é-lhe exigido que

tenha uma formação que abranja o domínio do saber ensinar para além do conhecimento disciplinar. O tema Reflexividade tornou-se um alvo de investigação nas últimas décadas em vários países.

2. Tabela sinóptica

Módulo n.º 3.3	
Nome do módulo	Consciência Crítica e Reflexividade
Objetivos do módulo	<ul style="list-style-type: none">- desenvolver o conhecimento e a compreensão do conceito de consciência crítica- conhecer o conceito de reflexividade- ser capaz de desenvolver um pensamento crítico para questionar diferentes realidades- ser capaz de distinguir os dois conceitos- ser capaz de reconhecer a importância da consciência crítica e da reflexividade na integração do conhecimento- a relação entre o raciocínio lógico e a consciência crítica- promover a <i>Justiça Social</i> através do desenvolvimento da consciência e do pensamento crítico
Pré-requisitos para a módulo	<ul style="list-style-type: none">- vontade de aprender- vontade de experimentar o ensino em ambiente multicultural
Duração	20 Horas: <ul style="list-style-type: none">- 6h Horas de Auto-aprendizagem- 6h Horas de Aprendizagem Guiada- 8h Horas de Aprendizagem Experimental

<p>Conteúdo do módulo</p>	<p>O módulo é composto por 5 componentes.</p> <p>1. Teórico (Auto-aprendizagem)</p> <p>Neste componente, os alunos desenvolverão conhecimentos e terão uma compreensão dos conceitos de Consciência Crítica e Reflexividade. Esta parte envolverá a leitura de textos teóricos básicos e a visualização de vídeos. Alguns dos tópicos promovem a auto-reflexividade crítica e a reflexão individual. O objectivo é fomentar o pensamento crítico e a abordagem num campo de trabalho com migrantes adultos.</p> <p>Os conteúdos teóricos para a auto-aprendizagem têm a ver com os seguintes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definição de consciência crítica e reflexividade; - O pensamento crítico e os dilemas; - O raciocínio lógico do desenvolvimento; - A técnica de Debriefing. <p>2. Aprendizagem teórica e prática mista (Aprendizagem guiada)</p> <p>Nesta parte, os estagiários compreenderão e aprofundarão os conceitos básicos de Consciência Crítica e Reflexividade para trabalhar com adultos migrantes pouco qualificados. Através de respostas a questionários relacionados com os conceitos previamente estudados, a sua relevância para trabalhar com adultos migrantes com baixas qualificações será analisada em conjunto, fazendo uso de uma sessão de brainstorming para explorar e partilhar diferentes perspectivas de conhecimento e sua compreensão do mesmo, nomeadamente através da análise, reflexão e grupo</p>
----------------------------------	--

	<p>avaliação dos diferentes dilemas apresentados e/ou relacionados a diferentes culturas (abordados no local/loco, considerando a cultura individual), bem como sobre como conduzir um bom debriefing.</p> <p>Esta parte envolve a discussão em grupos sobre os resultados da actividade de auto-aprendizagem, a preparação para actividades de aprendizagem experimental e a criação de papéis ou cenários diferentes sobre o tema da <i>Justiça Social</i>. Ao realizar essas actividades o formador deve resumir o tema e fazer uma avaliação formativa da aprendizagem.</p> <p>A aprendizagem teórica e prática mista tem a ver com os seguintes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conceitos, teorias e aprofundamento da dimensão chave; - Dilemas morais (relacionados com diferentes culturas); - Como conduzir um bom interrogatório; - Actividades de aprendizagem guiada. <p>3. Aprendizagem experimental</p> <p>Nesta parte os participantes aplicarão os conhecimentos implementando seis actividades usando o método de educação não-formal.</p> <p>4. Avaliação Formativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Feedback e discussão sobre actividades de aprendizagem orientada - Feedback e debate sobre os relatórios de aprendizagem experimental - Feedback sobre as actividades criadas - Ferramentas: Actividades baseadas nos temas propostos, utilizando o método de educação não formal <p>5. Avaliação sumativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Questionário
<p>Resultados da aprendizagem</p>	<p>No final deste módulo, o aprendiz será capaz de o fazer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Explicar e analisar os diferentes conceitos de consciência e pensamento crítico/ reflexividade; 2. Selecionar e aplicar ferramentas para promover a consciência e o pensamento crítico/reflexividade durante a prática da orientação; 3. Desenvolver uma consciência crítica e reflexiva para promover perspectivas diferenciadas e focadas em soluções para diferentes dilemas de vida; 4. Discutir e refletir sobre como a <i>Justiça Social</i> pode ser promovida dentro da organização e da comunidade, usando uma consciência crítica e uma reflexividade/pensamento crítico; 5. Promover estratégias para aplicar com migrantes com baixas qualificações e em um ambiente multicultural.

Conteúdos de Aprendizagem	<p>1. Tópico A. Consciência Crítica e Reflexividade Objetivo do tema: Explorar e analisar os princípios gerais da Consciência Crítica e Reflexividade</p> <p>2. Tópico B. Pensamento Crítico e Dilemas Objetivo do tema: explorar e analisar os princípios gerais do Pensamento Crítico e dos Dilemas.</p>
----------------------------------	--

➤
Actividades de aprendizagem/formação

3. Tópico C. Debriefing - Importância do Debriefing para promover a consciência crítica e a reflexividade

Objetivo do tema: conhecer e aplicar a técnica de debriefing com migrantes de baixa qualificação para promover o pensamento crítico e a consciência.

Tópico A. Consciência Crítica e Atividades de Auto-aprendizagem da Reflexividade Crítica

Atividade A.4.1 "Demasiado rápido para julgar".

Duração: 1h

Objetivos: Promover a consciência crítica e a Reflexividade crítica.

Atividades de Aprendizagem Guiada

Atividade A.1 "Contar Histórias" - (Inspirado no Método Original Checo, CLARO'ED! Combater a Discriminação Invisível, 2021)

Duração: 1h 30min.

Objetivos:

- Espalhar a consciência sobre estereótipos e preconceitos próprios.
- Compreender com reflexividade e consciência crítica como estereótipos e preconceitos afetam nossas interações diárias.
- Obrigar os participantes a usar a sua criatividade e pensamento crítico.
- Destacar diferentes formas e perspectivas de alcançar os objectivos na vida com consciência e reflexividade.

Atividade A.2. "Intensifique a sua capacidade de pensamento crítico".

Duração: 30 minutos

Objetivos: Criar laços entre os participantes | Fazer com que os participantes usem a sua criatividade e pensamento crítico | Destacar diferentes maneiras de realizar a mesma tarefa.

Aprendizagem Experimental

Atividade A.1. "Brainstorming"

Duração: 1h 30min

Objetivos: Explorar e analisar o conceito de Consciência Crítica e Reflexividade.

Atividade A.2. "A Mão da Reflexividade!"

Duração: 1h 30min

Objetivos: Trabalhar a reflexão e a consciência crítica em relação às expectativas dos migrantes sobre o país de acolhimento.

Atividade A.3. "A cebola da diversidade".

Duração: 1h 30min

Objetivos:

- Compreender as relações entre os diferentes actores e os sistemas dos quais fazem parte.
- Refletir a partir de diferentes perspectivas.

Tema B. Pensamento Crítico e

Actividades de Auto-aprendizagem de

Dilemas

Atividade B.4.1 "Ouça-me"

Duração: 1h

Objetivos: Promover o pensamento crítico; respeitar as diferenças como uma forma de inclusão social.

Atividades de Aprendizagem

Guiada Atividade B.1. "Pense fora da caixa" Duração: 2h

Objectivos: promover a reflexividade e o pensamento crítico; desenvolver capacidades não violentas de resolução de problemas com autoconsciência; encorajar a participação; trabalhar em grupo; ser capaz de respeitar as opiniões dos outros; testar os seus conhecimentos sobre tipos de dilemas.

Aprendizagem Experimental

Atividade B.1. "Connecting The Dots" - (Inspirado no Método Original Português, CLARO'ED! Combater a Discriminação Invisível, 2021)

Duração: 2h

Objetivos:

- Promover a inclusão e a responsabilidade social através de um pensamento crítico.
- Compreender o desafio e o poder de uma sociedade multicultural para lidar com diferentes tipos de dilemas e ter soluções inovadoras.
- Respeitar perspectivas multiculturais e usá-las para promover um pensamento crítico para evoluir e aprimorar habilidades e conhecimentos.

Tópico C. Debriefing - Importância do Debriefing para promover a consciência crítica e a reflexividade

Atividades de auto-aprendizagem

Atividade C.4.1 "Sugestão de relatório".

Duração: 2h

Objetivos: Promover a consciência crítica e a reflexividade; Estimular o pensamento crítico; Criar soluções para diferentes tipos de dilemas com reflexividade, descrevendo alguns passos para analisar a situação.

Atividades de Aprendizagem Guiada

Atividade C.1

"Masks Off" - (Inspirado no Método Original Grego, CLARO'ED! Combater a Discriminação Invisível, 2021)

Duração: 2h

Objetivos:

- Promover a auto-consciência e a consciência crítica em relação aos preconceitos próprios em relação às pessoas com deficiência, entre outras, LGBTQ+, ciganos...
- Promover uma melhor compreensão sobre discriminação invisível e microagressões.
- Compreender que as situações são o resultado de interações entre múltiplas perspectivas.
- Promover boas habilidades de debriefing com consciência crítica e reflexividade.

Aprendizagem Experimental

Atividade C.1. "Posso entrar?" (Obtido do FAROL - Manual de Educação para os Direitos Humanos com Jovens, 2001)

Duração: 1h

Objetivos:

- Desenvolver o conhecimento e a compreensão dos migrantes e/ou refugiados".
condição e seus direitos
- Praticar a capacidade de apresentar argumentos e fazer juízos de valor
- Promover a solidariedade com as pessoas que são obrigadas a sair de suas casas
- Desenvolver as habilidades de debriefing para promover a consciência crítica e a reflexividade

Atividade C.2. "A Barreira Linguística" (Obtido do FAROL - Manual de Educação para os Direitos Humanos com Jovens, 2001)

Duração: 30 minutos

Objetivos:

- Sensibilizar os serviços de fronteira e as autoridades de imigração para a discriminação

	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver habilidades de comunicação intercultural • Promover a empatia com os refugiados e requerentes de asilo • Promover a consciência crítica e a reflexividade em relação à realidade dos refugiados.
Bibliografia	<p>Adam, BD. (1978). A sobrevivência da dominação: Inferiorização e vida cotidiana. Nova York: Elsevier.</p> <p>Adam, B. (1978). A sobrevivência da dominação: Inferiorização e vida cotidiana. Nova York: Elsevier.</p> <p>Alexander, M. (2010). O novo Jim Crow: Encarceramento em massa na era da daltonismo. Nova York: The New Press.</p> <p>Alexander, M. (2010). O novo Jim Crow: Encarceramento em massa na era da daltonismo. Nova York: The New Press.</p> <p>Campbell, C., & MacPhail, C. (2002). Educação de pares, gênero e o desenvolvimento da consciência crítica: Prevenção participativa do HIV por jovens sul-africanos. Ciências Sociais e Medicina, 55(2), 331-345.</p> <p>Chronister, KM., & McWhirter, EH. (2006) Um exame experimental de duas intervenções de carreira para mulheres espancadas. Journal of Counseling Psychology, 53(2), 151- 164.</p> <p>David, E. (2009) Opressão internalizada, psicopatologia e terapia cognitivo-comportamental entre grupos historicamente oprimidos. Journal of Psychological Practice, 15, 71-103.</p> <p>Dewey, J. (1938/1997) Experiência e Educação. Touchstone, Nova York. Elder, L., & Paul, R. (1996). No site www.criticalthinking.org</p> <p>FAROL - Manual de Educação para os Direitos Humanos com Jovens (2001). Humana Global.</p> <p>Freire, P. (2000). Pedagogia dos oprimidos. Nova York, NY: The Continuum Publishing Company,164.</p>

- Freire, P. (2005). O conceito bancário de educação. In D. Bartholomae, & A. Petrosky., ed. Formas de leitura. New York: St. Martins Press; 7ª ed. 255-267.
- Mullaly, R. (2002). Challenging oppression: Uma abordagem crítica do trabalho social. Don Mills, Ontário: Oxford University Press, 232.
- Mayville, ML. (2011). Debriefing: O Passo Essencial na Simulação. *Newborn and Infant Nursing Reviews*, 11(1), 35-39.
- Nagel, T. (2001). A última palavra. (1). Editora Unesp.
- Orr, M., & Rogers, J. (2011) eds. Public engagement for public education": Unindo forças para revitalizar a democracia e equalizar as escolas. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Paul, R., & Elder, L. (2002). O pensamento crítico: Ferramentas para se encarregar da sua aprendizagem e da sua vida. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Perkins, DD., & Zimmerman, MA. (1995). Teoria do empoderamento, pesquisa e aplicação. *Am J Community Psychol*, 23(5), 569-579.
- Rudolph, J., & Simon, R., & Raemer, D., & Eppich, W. Debriefing como avaliação formativa: colmatando lacunas de desempenho na educação médica. *Acad Emerged Med*. 2008;15(11):1010-1016. doi:10.1111/j.1553-2712.2008.00248.x
- Vituledge.org/learn-how-to-conduct-a-successful-debriefing/
- Windsor, L., & Benoit, E., & Dunlap, E. (2010). Dimensões da opressão na vida das mulheres negras empobrecidas que usam drogas. *J Black Stud*, 41(1), 21-39.
- Windsor, L., & Dunlap, E., & Golub, A. (2011). Desafiando o controle de imagens, opressão, pobreza e outras restrições estruturais: Estratégias de sobrevivência entre mulheres afro-americanas em lares em dificuldades. *Journal of African American Studies*, 15(3), 290-306.
- Zimmerman, MA. (2000). Teoria do empoderamento: Análise psicológica, organizacional, e comunitária.

Zimmerman, MA. (2000). Teoria do empoderamento: Análise psicológica, organizacional, e comunitária. Em J. Rappaport & E. Seidman, Handbook of community, 43-63.

Link:

http://acervo.paulofreire.org:8080/jspui/bitstream/7891/3070/1/FPF_PTPF_12_069.PDF

3. Material de Aprendizagem e Formação

3(A) Auto-aprendizagem

Tópico A. Consciência Crítica e Reflexividade

A.1) Objetivo do tema: Explorar e analisar os princípios gerais da Consciência Crítica e Reflexividade Crítica.



A.2) Ferramenta de auto-avaliação (avaliação quantitativa e auto-reflexão - avaliação qualitativa)

Para usar antes e depois do auto-aprendizado

1. Responder às perguntas (01 ponto para cada resposta correta)

a) Em suas próprias palavras, explique o que você entende sobre a consciência crítica.

b) Em suas próprias palavras, explique a construção e o desenvolvimento da consciência crítica e da reflexividade.

c) Segundo o pedagogo crítico Ira Shor, a pedagogia crítica é definida como: *"Hábitos de pensar, ler, escrever e falar que vão além do significado superficial, primeiras impressões, mitos predominantes, pronunciamentos oficiais, clichês tradicionais, sabedoria recebida e meras opiniões, para entender o significado mais profundo, causas radicais, contexto social, ideologia e consequências pessoais de qualquer ação, evento, objeto, processo, organização, experiência, texto, assunto, política, mídia ou discurso."*

Esta afirmação é verdadeira ou falsa?

A) Verdadeiro

B) Falso

d) Identificar algumas experiências específicas sobre o processo de aprendizagem.

A) Espectador, observador, testemunha, defensor, activista e solidário

B) Espectador, observador, testemunha, defensor e simpatia

C) Testemunha, defensor, activista, solidariedade e tranquilidade

e) Assumindo que toda a prática de educação/formação é intrinsecamente ética ou moral, distinguem-se três tipos de situações.

A) Reações morais pessoais, normas para um comportamento correcto e reflexão ética.

B) Reflexão pessoal, reações éticas morais e normas de comportamento correto.

C) Reações éticas pessoais, normas para reações morais e reflexão moral.

f) Da perspectiva de John Dewey, a moral é inata ou fixa?

A) Da perspectiva de John Dewey, a moral é fixa.

B) Da perspectiva de John Dewey, a moral é inata.

C) Da perspectiva de John Dewey, a moral não é inata nem fixa.

g) A Teoria da Consciência Crítica centra-se em quê?

A) A Teoria da Consciência Crítica centra-se no papel da opressão e do privilégio na criação e sustentação de disfunções sociais e individuais.

B) A Teoria da Consciência Crítica centra-se no papel da liberdade e da desvantagem na criação e manutenção de disfunções sociais e individuais.

h) *Consciência Crítica refere-se ao processo pelo qual os indivíduos aplicam habilidades de pensamento crítico para examinar suas situações atuais, desenvolver uma compreensão mais profunda sobre sua realidade concreta, e conceber, implementar e avaliar soluções para seus problemas.*

Verdadeiro ou falso?

A) Verdadeiro

B) Falso

i) O desenvolvimento da consciência crítica não acontece através do diálogo em grupo, da ação participativa e do empoderamento. Verdadeiro ou falso?

A) Verdadeiro

B) Falso

j) O que é o Pensamento Crítico?

A) O pensamento crítico é o ato de analisar os fatos para entender um problema ou tópico em profundidade.

B) O pensamento crítico é o ato de analisar suposições para resolver um problema ou tópico em profundidade.

k) Quantas fases do Desenvolvimento do Pensamento Crítico existem?

A) Seis

B) Um

C) Quatro

D) Dez

l) O que normalmente se exige dos formandos quando os seus formadores se tornam defensores da qualidade a pensar e a aprender?

A) Não declarar e explicar objectivos e propósitos e não recolher e organizar informações e dados.

B) Esclarecer as questões que precisam de responder e os problemas que precisam de resolver; examinar as coisas de mais do que um ponto de vista; lidar com as complexidades dos problemas e questões e distinguir as questões significativas das insignificantes.

C) Não considerar implicações e consequências e não se expressar com precisão e exatidão, também não considerar o ponto de vista dos outros.

m) Os nossos julgamentos morais são guiados por quê?

A) Nossos julgamentos morais não são guiados por fatos sobre o mundo, mas pela força da coerência lógica.

B) Nossos julgamentos morais são guiados por fatos sobre o mundo, não pela força da coerência lógica.

C) Nossos julgamentos morais são guiados por fatos sobre o mundo e pela força da coerência lógica.

n) Quando são as regras morais?

A) As regras são morais quando são formuladas de um ponto de vista pessoal.

B) As regras são morais quando são formuladas de um ponto de vista imparcial

o) Ilhein, o samurai do filme "After the rain" de Akira Kurosawa, agiu imoralmente?

A) Não.

B) Sim.

p) Quando desaparece o desentendimento moral?

A) A discordância moral desaparece sempre que não nos podemos distanciar da subjectividade e da cultura.

B) A discordância moral desaparece sempre que nos podemos distanciar da

subjectividade e da cultura.

q) O que é um dilema?

- A) Um dilema é uma situação que desafia uma solução agradável.
- B) Um dilema não é uma situação que desafie uma solução agradável.

r) **O que é um dilema clássico?**

- A) Um dilema clássico é uma escolha entre duas ou mais alternativas, em que os resultados são igualmente indesejáveis, ou igualmente favoráveis.
- B) O dilema clássico não envolve normalmente uma crise moral ou ética, mas a pessoa ou a vida do personagem pode mudar devido à sua decisão.
- C) Ambas as opções estão correctas.

s) ***Um dilema ético surge quando uma pessoa é forçada a decidir entre duas opções moralmente sólidas, mas que podem entrar em conflito com os limites estabelecidos de um negócio, uma agência governamental ou a lei. Isto é verdade ou falso?***

- A) Verdadeiro
- B) Falso

t) **Um dilema ético difere de um dilema moral porque não envolve seguir regras e não a consciência, embora a consciência possa certamente mover um indivíduo a considerar quebrar as regras. Isto é verdade ou falso?**

- A) Verdadeiro
- B) Falso

u) **O que é um dilema moral?**

- A) Um dilema moral é uma situação em que uma pessoa está dividida entre o certo e o errado e olha para o âmago dos princípios e valores de uma pessoa.
- B) Um dilema moral é uma situação em que uma pessoa está dividida entre o certo e o errado, mas não olha para o âmago dos princípios e valores de uma pessoa.

v) **O que é um debriefing?**

- A) O Debriefing é uma experiência que permite aos participantes conectar atividades e lições aprendidas em uma atividade.
- B) O Debriefing não é uma experiência que permita aos participantes conectar atividades e lições aprendidas em uma atividade.
- C) O Debriefing é uma situação que conecta atividades e lições.

w) **O processo de interrogatório pode dividir-se em três áreas principais: factos objectivos - a verdade, efeitos - interpretação pessoal subjectiva, transferência da aprendizagem acordada - compreensão partilhada. Isto é verdade ou falso?**

- A) Verdadeiro
- B) Falso

Escala de avaliação:

0 - 5 pontos - *Sem conhecimento*

5 - 10 pontos - *Conhecimento mínimo*

10 - 15 pontos - *Conhecimentos básicos*

15 - 20 pontos - *Conhecimentos adequados*

20 - 28 pontos - *Conhecimento superior*

Auto-reflexão

Responda às perguntas:

1. A sua avaliação é diferente antes e depois de ler os materiais?
2. Se a sua avaliação foi diferente, em que tópicos você acha que melhorou? E se não melhorou, porquê?
3. Na sua opinião, como você acha que pode melhorar os seus conhecimentos e habilidades nesta área?

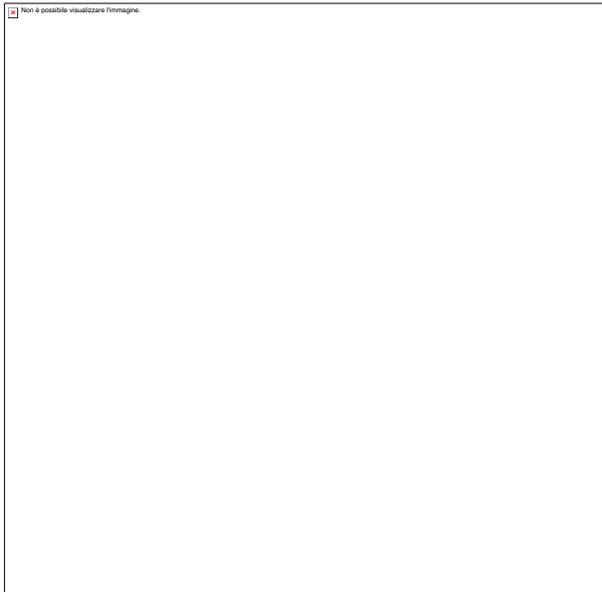
A.3) Explicação das teorias, definições básicas, dimensões gerais

A.3.1 Consciência Crítica e Reflexividade

O pedagogo crítico Ira Shor define a pedagogia crítica como:

"Hábitos de pensar, ler, escrever e falar que vão além do significado superficial, primeiras impressões, mitos predominantes, pronunciamentos oficiais, clichês tradicionais, sabedoria recebida e meras opiniões, para entender um significado mais profundo. O que é um "insight, causas radicais, contexto social, ideologia e consequências pessoais de qualquer ação, evento, A especificidade dos problemas de justiça social desafia as práticas educativas objeto, processo, organização, experiência, texto, assunto, política, mídia ou discurso". tradicionais. Além disso, as controvérsias sociais e políticas surgem frequentemente devido à falta SHOR, Ira (1992). Empowering Education - Critical Teaching for Social Change, The University of de acordo sobre as normas e valores envolvidos e à aceitabilidade das soluções propostas.

Portanto, os problemas relacionados com a justiça social são cada vez ImprensamaisvistosdecomoChicago,nãop.tendo129. soluções fáceis e lineares. Neste contexto, parece vital ter abordagens complexas e pluralistas através das quais os migrantes adultos possam discutir e reflectir sobre diferentes ideias e formas de lidar com problemas relacionados com a questão da justiça social, sem nunca concordarem com soluções de "tudo-o-faz-tudo".



A escala dos problemas de justiça social não pode ser consistente com soluções relativistas. Embora não haja respostas certas, a seriedade e urgência destes problemas não pode ser negligenciada, e os formadores/professores devem encontrar e implementar formas apropriadas de lidar com o conhecimento, incerteza, valores e normas, dilemas éticos, controvérsias políticas, preocupações sobre o planeta e seus habitantes, etc. Desta forma, tornar-se-á claro que os desafios da justiça social não são apenas cognitivos, mas também éticos e políticos, envolvendo valores e sentimentos.

<https://theconversation.com/visual-illusion-that-may-help-explain-consciousness-new-study-151864>

O objectivo do *Projecto SoJust* é apoiar e inspirar formadores/professores a promover nos migrantes

um desenvolvimento moral inclusivo que impeça, previna ou remedeie comportamentos incompatíveis com a justiça social, que ocorrem especialmente quando as pessoas estão na esfera do "espectador". A maioria das pessoas se enquadra nesta categoria. Assim, as atitudes, preocupações e ações dos "espectadores" são uma condição necessária para a justiça social, mas não são uma condição suficiente. Em qualquer projecto relacionado com o tema da justiça social, a aprendizagem baseada na observação, reflexão e discussão de casos concretos ou hipotéticos estará sempre em jogo. Os casos concretos ou hipotéticos serão o estímulo para promover a aprendizagem para a inclusão moral, espera-se que os migrantes passem de meros "espectadores" a "ativistas" e membros que intervêm com o objetivo de remediar situações flagrantemente incompatíveis com a justiça social. Por vezes, as fases do processo de aprendizagem podem ser identificadas em algumas experiências específicas destes "espectadores" e podem ser classificadas em relação aos seus papéis em relação a questões de justiça social. Estas fases são descritas abaixo:

- **Espectador:** primeira fase em que se passa da ignorância a algum tipo de conhecimento de um determinado problema ético ou político. É chamada fase do espectador e corresponde ao momento em que ele observa direta ou indiretamente um problema real ou hipotético, sem lhe atribuir significado moral ou sem lhe atribuir significado ou reconhecer interesse pessoal.
- **Observador:** ocorre quando o indivíduo que testemunha um problema ético ou político, é despertado para esse problema por várias razões possíveis, começando a prestar atenção, a procurar informações intencionalmente, a tentar observar eventos mais semelhantes e de forma menos superficial, procurando causas, padrões e consequências desse problema ético ou político. Os telespectadores são agora observadores intencionais.

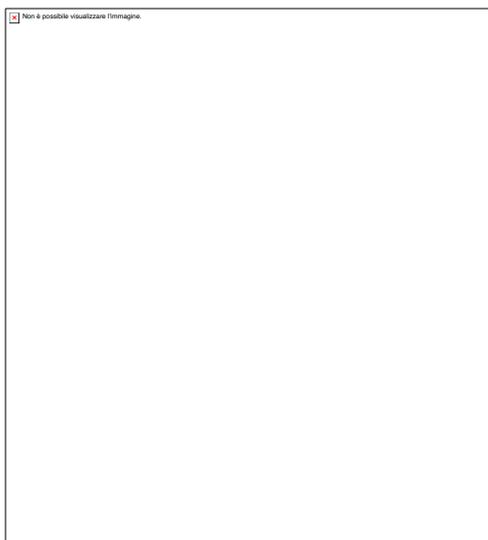
- **Testemunha:** se o processo de aprendizagem continuar, os observadores desenvolvem preocupações sobre a questão ética ou política que levam à decisão de agir para aumentar a consciência dos outros. Nesta fase, as pessoas falam de comportamentos que são incompatíveis com uma vida genuinamente moral, dizendo o que sabem, e o espectador torna-se uma testemunha que diz aos outros o que sabe, muitas vezes publicamente, nos meios de comunicação de massas.

- **Defensor:** à medida que a preocupação cresce, o espectador sente-se cada vez mais impelido a falar publicamente e abertamente contra comportamentos incompatíveis com uma vida verdadeiramente moral, denunciando, mas sobretudo, defendendo comportamentos éticos, juntando-se a grupos que defendem estas causas, escrevendo cartas aos editores de jornais, falando em escolas, universidades, etc. Estas pessoas são agora defensoras de uma vida genuinamente moral.

- **Ativista:** quando o defensor toma ações diretas para remediar um determinado problema ético ou político, como tentar influenciar as políticas governamentais, ou intervir em situações de fato, indo a lugares onde ocorrem comportamentos flagrantemente incompatíveis com uma vida genuinamente moral, para prevenir a ação dos infratores ou ajudar as vítimas, assumindo assim o ônus da responsabilidade por ações individuais e riscos pessoais. Sem esta disponibilidade, dificilmente haverá qualquer mudança em situações concretas que são flagrantemente incompatíveis com uma vida genuinamente moral.

- **Solidariedade/vítima/mártir:** o ativismo ocorre na grande maioria dos casos dentro de grupos dentro de seus países, mas alguns ativistas se unem em solidariedade com grupos nativos que lutam em lugares onde ocorrem comportamentos incompatíveis com uma vida genuinamente moral, procurando ajudar e se tornando um membro do grupo que sofre diretamente as conseqüências de um comportamento flagrantemente incompatível com uma vida moral. Acabam assumindo os mesmos riscos que as vítimas, ao ponto de alguns perderem a vida e se tornarem mártires na luta por uma vida genuinamente moral. Chegam a ser reconhecidos como heróis na luta pela defesa de uma vida genuinamente moral.

De alguma forma, este processo de desenvolvimento moral, que implica a expansão da comunidade moral, está baseado em princípios éticos universais.



https://theweekenduniversity.com/lecture_day/a-day-on-consciousness/

Neste projecto assume-se também que toda a prática educativa/formadora é intrinsecamente ética ou moral, permitindo distinguir três tipos de situações: reacções morais pessoais, normas de

comportamento correcto e reflexão ética. As reacções morais são reacções espontâneas, não premeditadas e não intencionais a uma experiência pessoal sobre o que fazer ou não fazer numa dada situação. Normas para um comportamento correto são convenções sociais relativas a padrões corretos de ação em determinadas situações.

tipos de actividades sociais. A reflexão ética é uma reflexão racional e sistemática sobre as razões que justificam as ações morais. Os professores/formadores devem estar preparados para provocar e orientar criticamente a reflexão ética nos migrantes, de modo a promover o seu crescimento moral, em relação às questões de justiça social, de uma forma que seja democraticamente responsável e criticamente competente.

Da perspectiva de John Dewey, a moral não é inata nem fixa, mas algo que aprendemos em um processo contínuo. Aprendemos com a experiência de situações morais que nos obrigam a refletir sobre certas "verdades" que tomamos como certas. O ideal democrático é neste processo um ideal moral, já que a democracia é um modo de vida no qual pessoas com diferentes experiências criam novas possibilidades de influenciar umas às outras. Os princípios em que se baseia esta perspectiva de ensino/formação são: partir da experiência moral dos migrantes, através de casos concretos; introduzir teorias éticas normativas concretas e ter uma linguagem ética.

Um pressuposto final deste projecto é o facto de se basear no ensino/aprendizagem de competências argumentativas para a discussão de problemas complexos eticamente não neutros. Não se trata da aquisição e aplicação rigorosa de informação, mas da construção e avaliação da cogência de argumentos para participar em discussões deliberativas. A qualidade da argumentação está correlacionada com a qualidade e diversidade da deliberação.

Consciência Crítica: outras perspectivas

A Teoria da Consciência Crítica centra-se no papel da opressão e do privilégio na criação e sustentação de disfunções sociais e individuais. A disfunção social pode incluir níveis desproporcionais de desemprego, doença, crime, falta de moradia, marginalização, tráfico de drogas e/ou falta de acesso a serviços em uma comunidade. A disfunção individual pode ser desordens de uso de substâncias e comportamentos de risco de HIV/HCV, e comportamento criminoso.

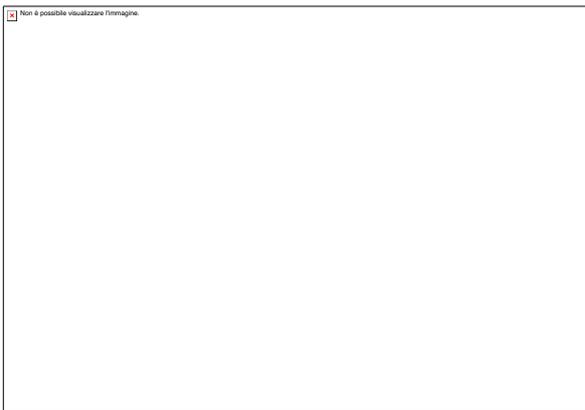
De uma perspectiva de consciência crítica, a disfunção é percebida como uma consequência directa da desigualdade estrutural e internalizada.

Freire (2000:164) desenvolveu a Teoria da Consciência Crítica em resposta às taxas de analfabetismo do povo brasileiro empobrecido. A ignorância é mais do que uma falta de conhecimento; é também uma falta de capacidade de pensamento crítico. O conhecimento serve a um propósito dentro de uma sociedade. Muitas vezes, esse propósito é manter formas convencionais, muitas vezes opressivas, de pensar. Um dos propósitos da escolaridade tradicional é criar a adesão à corrente dominante. Adquirir conhecimento sem habilidades de pensamento crítico pode doutrinar uma pessoa em uma cultura opressiva. Além da aquisição de conhecimento, as habilidades de pensamento crítico são necessárias para resistir à opressão.

A.3.2 Consciência Crítica: A Consciência Crítica



Consciência Crítica refere-se ao processo pelo qual os indivíduos aplicam habilidades de pensamento crítico para examinar suas situações atuais, desenvolver uma compreensão mais profunda sobre sua realidade concreta, e conceber, implementar e avaliar soluções para seus problemas. Na Sábua Comunidade, a consciência crítica é um ingrediente chave para a mudança de comportamento positivo. Ela tem dois componentes: pensamento anti-opressivo e ação anti-opressiva. Pensamento anti-opressivo significa desenvolver uma compreensão mais profunda da opressão estrutural e internalizada. Ação anti-opressiva significa esforços colaborativos para superar e dismantelar a opressão estrutural e internalizada. Desenvolver uma consciência crítica dos sistemas de privilégio e opressão é necessário, porque sem essa consciência não se pode agir. O pensamento crítico e o pensamento anti-opressivo da consciência crítica trabalham em conjunto, porque a opressão envolve o controle da informação, e requer um pensamento desinformado. Sem a capacidade de pensar criticamente, uma pessoa não pode desenvolver um pensamento anti-opressivo.

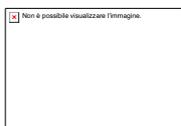


<https://www.nytimes.com/2016/07/05/science/what-is-consciousness.html>

O outro ingrediente-chave da consciência crítica é a ação anti-opressiva. A ação anti-opressiva ocorre a nível individual e comunitário. O indivíduo pode aproveitar recursos e trabalhar com outros para minimizar a opressão na comunidade através do desenvolvimento pessoal e da organização comunitária (por exemplo, voluntariado numa organização comunitária, ajudar a disseminar informação, envolver-se no processo político). Para que a ação opressiva ocorra, toda a comunidade deve ser capaz de pensar criticamente e desenvolver a capacidade comunitária. A capacidade da comunidade refere-se a

a capacidade da comunidade de utilizar eficazmente os seus pontos fortes e recursos existentes para resolver os problemas da comunidade. Os pontos fortes e recursos incluem a participação dos membros da comunidade na ação comunitária, empoderamento, liderança, habilidades, recursos, compreensão da história da comunidade, poder comunitário e reflexão crítica.

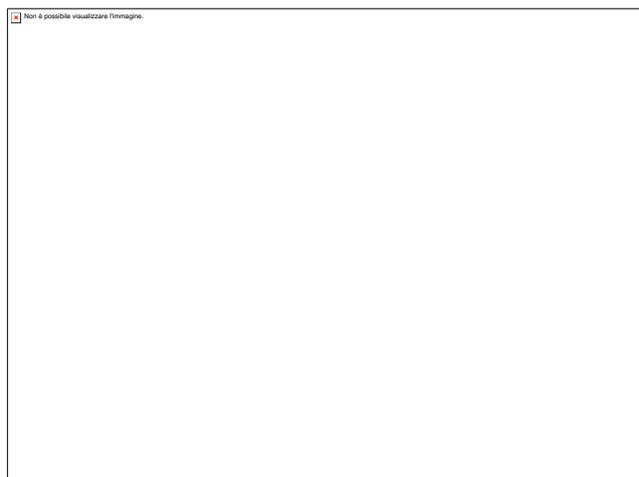
A.3.3 Desenvolvimento da Consciência Crítica



O desenvolvimento da consciência crítica acontece através do diálogo em grupo, da ação participativa e do empoderamento. Quando as pessoas desenvolvem a consciência crítica, 441

elas se reúnem para desenvolver e aplicar habilidades de pensamento crítico nas discussões sobre suas comunidades, como

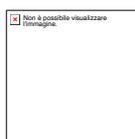
As condições da comunidade os impactam, e como eles podem participar na tomada de medidas para melhorar suas vidas e a vida de suas comunidades. O diálogo vai além de uma simples discussão de opiniões pessoais. Envolve a aplicação de habilidades de pensamento crítico, escuta ativa, e mentes abertas. Através do diálogo, espera-se que as pessoas aprendam sobre si mesmas, particularmente sobre como pensam e como se limitam através de suposições e crenças profundamente mantidas que refletem a opressão internalizada. Durante a conscientização crítica, as pessoas são encorajadas a desafiar as forças da opressão que são identificadas e canalizar seus sentimentos de raiva, tristeza e frustração para ações anti-opressivas.



<https://www.haikudeck.com/developing-a-critical-consciousness-education-presentation-pbzIJsTsqs#slide0>

Como parte do processo de desenvolvimento da consciência crítica, espera-se que as pessoas identifiquem e se juntem a organizações comunitárias que abordem questões que "falem com elas". As pessoas aprendem através do envolvimento direto como trabalhar coletivamente para alcançar um objetivo comunitário e como construir conexões sociais. As atividades podem incluir: participar de reuniões comunitárias, juntar-se a organizações como membros, criar novos negócios que atendam às necessidades da comunidade, angariação de fundos, voluntariado para eventos e trabalho comunitário e participação na política local. As pessoas são encorajadas a engajar seus pares no Change Talk e a desenvolver grupos de apoio. Ao envolverem-se em diálogos de conscientização, as pessoas podem formar novas identidades e começar a mudar a maneira como se vêem a si mesmas, o mundo ao seu redor e sua capacidade de melhorar a si mesmas e suas próprias comunidades.

A.4) Atividade de aprendizagem



Atividade A.4.1. "Demasiado rápido para julgar"

Objetivos: Promover a consciência crítica e a Reflexividade crítica.



Instruções:

Após ler a explicação das teorias, definições básicas e gerais descartáveis neste tópico, assista ao vídeo e escreva uma reflexão crítica sobre não julgar antes de conhecer o contexto que envolve cada indivíduo (social, cultural, pessoal, acadêmico...) e o que você sente e que poderia melhorar ou mudar para fazer a diferença.

Duração: 1h

Se desejar pode desenhar um rascunho com detalhes que você refletiu e compartilhá-los com o grupo. Fonte: https://www.youtube.com/watch?v=Fzn_AKN67oI



Feedback:

- Na sua opinião, esta actividade é relevante para promover uma consciência crítica e reflexividade?
- Na sua opinião, como você acha que pode melhorar seus conhecimentos e habilidades nesta área?

3(A) Auto-aprendizagem

Tópico B. Pensamento Crítico e Dilemas

B.1) Objetivos do tema:

- explorar e analisar os princípios gerais do pensamento crítico e os dilemas;
- explorar, analisar e refletir sobre diferentes dilemas com consciência crítica e reflexiva.

B.2) Ferramenta de auto-avaliação



Responda as seguintes perguntas:

- a. Na sua opinião, o que é o pensamento crítico? (5 pontos)
- b. O que você pensa sobre o processo de pensamento crítico? (5 pontos)
- c. Escolha algumas etapas do pensamento crítico e reflita sobre ele, dando exemplos concretos. (5 pontos)
- d. Na sua opinião, quais são as vantagens de ser um pensador crítico quando está a lidar com grupos multiculturais e minoritários? (5 pontos)
- e. Explique a diferença entre os Dilemas Clássico, Ético e Moral. (5 pontos)
- f. Aplique diferentes exemplos de diferentes Dilemas que migrantes com baixas qualificações podem experimentar. (5 pontos)
- g. Sugerir e descrever soluções para lidar com os dilemas anteriores. (5 pontos)

Escala de avaliação:

0 - 5 pontos - *Sem conhecimento*

5 - 10 pontos - *Conhecimento mínimo*

10 - 15 pontos - *Conhecimentos básicos*

15 - 20 pontos - *Conhecimentos adequados*

20 - 30 pontos - *Conhecimento superior*



Perguntas de feedback:

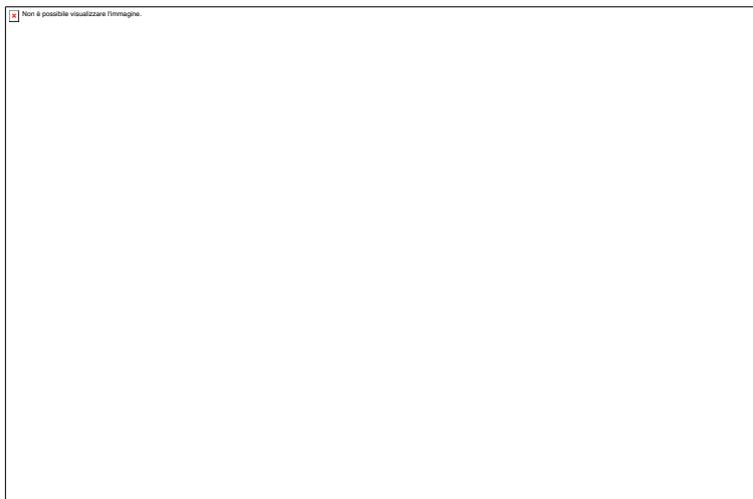
- Na sua opinião, esta actividade é relevante para promover um pensamento crítico e uma consciência?
- Na sua opinião, como você acha que pode melhorar seus conhecimentos e habilidades nesta área?

B.3) Explicação das teorias, definições básicas, dimensões gerais

B.3.1. Pensamento crítico e Dilemas



O pensamento crítico é o ato de analisar os fatos para entender um problema ou tópico em profundidade. O processo de pensamento crítico normalmente inclui etapas como a coleta de informações e dados, fazendo perguntas reflexivas e analisando possíveis soluções. Por exemplo, se você está trabalhando em recursos humanos e precisa resolver um conflito entre dois funcionários, você usará o pensamento crítico para entender a natureza do conflito e que ação deve ser tomada para resolver a situação.

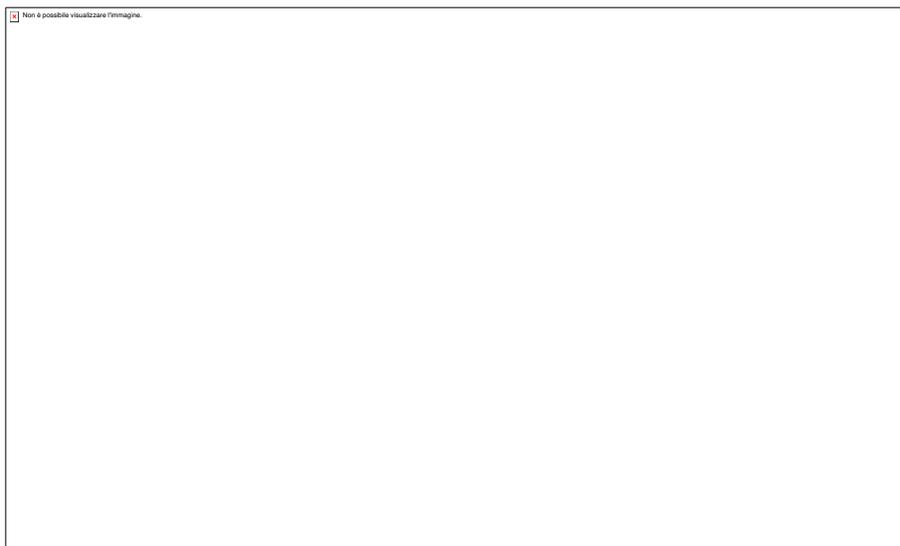


<https://www.thoughtco.com/critical-thinking-definition-with-examples-2063745>

As capacidades de pensamento crítico permitem-lhe compreender e abordar situações com base em todos os factos e informações disponíveis. Normalmente, o uso do pensamento crítico no trabalho envolve o processamento e organização de fatos, dados e outras informações para definir um problema e desenvolver soluções eficazes. É uma boa idéia refletir sobre as habilidades de pensamento crítico que você já possui e que pode precisar desenvolver e destacá-las no seu currículo e durante as entrevistas. Além disso, você pode considerar estabelecer metas e adotar práticas para ajudá-lo a construir as habilidades de pensamento crítico necessárias para ter sucesso no seu trabalho e também na vida.

O artigo "*Desenvolvimento do Pensamento Crítico: A Stage Theory*" (2021) fornece um organizador prático para treinadores interessados em usar um mapa conceitual para guiar os alunos a pensar através das etapas de desenvolvimento no processo de se tornarem pensadores críticos.

Antes de passarmos aos estágios, eles mesmos, uma breve visão geral do que queremos dizer com o pensamento crítico está em ordem. A nossa definição de trabalho é a seguinte: Definimos o pensamento crítico como: a capacidade e disposição para melhorar o pensamento, submetendo-o sistematicamente a uma auto-avaliação intelectual.



<https://katiabrunetti3.medium.com/critical-thinking-devemos-questionar-e-buscar-respostas-existenciais-2d2d4410811>

É importante reconhecer que, nesta visão, as pessoas são pensadores críticos, no sentido mais completo do termo, apenas se exibirem essa capacidade e disposição em todas, ou na maioria, das dimensões de suas vidas (por exemplo, como pai, cidadão, consumidor, amante, amigo, aprendiz e profissional).

As etapas do Desenvolvimento do Pensamento Crítico

- Etapa Um: O Pensador Não Reflexivo
- Etapa Dois: O Pensador Desafiado
- Etapa Três: O Pensador Princiante

- Etapa Quatro: O Pensador Praticante
- Etapa 5: O Pensador Avançado
- Etapa Seis: O Mestre Pensador

Non è possibile visualizzare l'immagine.

<https://www.linkedin.com/pulse/critical-thinking-development-stage-theory-brannon-sanford>

Etapa Um: O Pensador Não Reflexivo

1. *Definindo Característica:* Os pensadores irreflectidos não têm consciência do papel determinante que o pensamento está a desempenhar nas suas vidas e das muitas formas como os problemas no pensamento estão a causar problemas nas suas vidas. Os pensadores irreflectidos não têm a capacidade de avaliar explicitamente o seu pensamento e de o melhorar assim.

Etapa Dois: O Pensador Desafiado

2. *Definição de características:* Os pensadores passam à fase de "desafiados" quando se tornam inicialmente conscientes do papel determinante que o pensamento está a desempenhar nas suas vidas, e do facto de as falhas no seu pensamento lhes estarem a causar problemas sérios e significativos.

Etapa Três: O Pensador Princiante

3. *Definindo Característica:* Aqueles que se movem para a fase de pensador inicial estão assumindo ativamente o desafio de começar a tomar o comando explícito de seu pensamento através de múltiplos domínios de suas vidas. Os pensadores nesta fase reconhecem que têm problemas básicos no seu pensamento e fazem as tentativas iniciais para compreender melhor como podem assumir o comando e melhorá-lo. Com base nesta compreensão inicial, os pensadores principiantes começam a modificar alguns dos seus pensamentos, mas têm uma percepção limitada dos níveis mais profundos dos problemas inerentes ao seu pensamento. Mais importante ainda, falta-lhes um plano sistemático para melhorar o seu pensamento, daí que os seus esforços sejam atingidos e falhem.

Etapa Quatro: O Pensador Praticante

4. *Definindo Característica:* Os pensadores, nesta fase, têm uma noção dos hábitos que precisam desenvolver para se encarregarem do seu pensamento. Eles não só reconhecem que existem problemas em seu pensamento, mas também reconhecem a necessidade de atacar esses problemas global e sistematicamente. Com base no seu sentido da necessidade de praticar regularmente, eles estão analisando ativamente o seu pensamento em vários domínios. No entanto, como os pensadores praticantes estão apenas começando a abordar a melhoria do seu pensamento de forma sistemática, eles ainda têm uma visão limitada dos níveis mais profundos de pensamento e, portanto, dos níveis mais profundos dos problemas embutidos no pensamento.

Etapa 5: O Pensador Avançado

5. *Definindo Característica:* Os pensadores, nesta fase, já estabeleceram bons hábitos de pensamento que estão "a dar frutos". Com base nesses hábitos, os pensadores avançados não só analisam ativamente seu pensamento em todos os domínios significativos de suas vidas, mas também têm uma visão significativa dos problemas em níveis mais profundos de pensamento. Embora os pensadores avançados sejam capazes de pensar bem em todas as dimensões importantes de suas vidas, eles ainda não são capazes de pensar a um nível consistentemente elevado em todas essas dimensões. Os pensadores avançados têm um bom domínio geral sobre a sua natureza egocêntrica. Eles se esforçam continuamente para ter uma mente justa. É claro que, às vezes, eles caem no egocentrismo e raciocinam de uma forma unilateral.

Etapa Seis: O Mestre Pensador

6. *Definindo Característica:* Os mestres pensadores não só se encarregaram sistematicamente do seu pensamento, como também estão continuamente monitorando, revisando e repensando estratégias para a melhoria contínua do seu pensamento. Eles internalizaram profundamente as habilidades básicas do pensamento, de modo que o pensamento crítico é, para eles, tanto consciente quanto altamente intuitivo. Como diria Piaget, eles elevam regularmente o seu pensamento ao nível da realização consciente. Através de uma vasta experiência e prática no engajamento em auto-avaliação, os pensadores mestres não só estão analisando ativamente seu pensamento em todos os domínios significativos de suas vidas, mas também estão continuamente desenvolvendo novos insights sobre problemas em níveis mais profundos de pensamento. Os mestres pensadores estão profundamente comprometidos com o pensamento justo, e têm um alto nível de controle, mas não perfeito, sobre sua natureza egocêntrica.

B.3.2 As Vantagens do Pensamento Crítico

Non è possibile visualizzare l'immagine.

<https://fia.com.br/blog/pensamento-critico/>

Quando os formadores se tornam defensores do pensamento e da aprendizagem de qualidade, de acordo com esta teoria da fase, ensinam de tal forma que os formandos são regularmente obrigados a fazê-lo:

- 1) declarar e explicar objetivos e propósitos;
- 2) esclarecer as perguntas que precisam de responder e os problemas que precisam de resolver;
- 3) recolher e organizar informações e dados;
- 4) avaliar explicitamente o significado e a importância das informações que você lhes dá;
- 5) demonstrar que eles entendem conceitos;
- 6) identificar suposições;
- 7) considerar implicações e consequências;
- 8) examinar as coisas de mais do que um ponto de vista;
- 9) Diga claramente o que eles dizem;
- 10) testar e verificar a precisão;
- 11) se ater a perguntas, questões ou problemas; e não vaguear em seu pensamento;
- 12) expressarem-se com precisão e exactidão;
- 13) lidar com as complexidades dos problemas e questões;
- 14) considere o ponto de vista de outros;
- 15) expressar o seu pensamento de forma lógica;
- 16) distinguir os assuntos significativos dos insignificantes.

Há muitas maneiras de ensinar conteúdos para que os alunos progridam como pensadores. Contudo, se quisermos fazê-lo, devemos focar-nos explicitamente na mente intelectualmente e compreender as etapas pelas quais eles devem progredir. É importante reconhecer que todos se desenvolvem incrementalmente como pensadores, e que o progresso de qualquer um de nós depende diretamente do nosso nível de conhecimento intelectual e compromisso. Dito de outra forma, se eu quiser desenvolver minha capacidade de pensamento crítico, eu devo tanto "descobrir" meu pensamento quanto assumir intelectualmente a responsabilidade por ele. Para

fazer isto, tenho que me comprometer profundamente com este fim.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Porque é que isto é tão importante? Precisamente porque a mente humana, deixada à sua própria sorte, persegue o que é imediatamente fácil, o que é confortável e o que serve os seus interesses egoístas. Ao mesmo tempo, resiste naturalmente àquilo que é difícil de entender, aquilo que envolve complexidade, aquilo que requer entrar no pensamento e nas dificuldades dos outros.

Por estas razões, é crucial que nós, professores e educadores, descubramos o nosso próprio "pensamento", o pensamento que fazemos na sala de aula e fora dela, o pensamento que nos coloca em apuros e o pensamento que nos permite crescer. Os educadores devem tratar o pensamento (pensamento de qualidade) como a maior prioridade. Quando aprendemos juntos como pensadores em desenvolvimento, quando procuramos elevar o pensamento para o próximo nível, e depois disso para o próximo nível, todos se beneficiam, e a escolaridade torna-se então o que deveria ser, um lugar para descobrir o poder da aprendizagem ao longo da vida. Este deve ser um objectivo central para todos os nossos alunos. É de todo o nosso interesse aceitar o desafio: começar, praticar, avançar como pensadores.

B.3.3 Os Dilemas

Non è possibile visualizzare l'immagine.

<https://ciat.org/ciatblog-los-dilemas-de-la-digitalizacion/?lang=en>

Lembra-se de uma altura em que tinha de fazer uma escolha e cada opção era igualmente desagradável? Talvez você tenha mentido, e algo terrível aconteceu, ou você foi confrontado com a tarefa de divulgar a verdade e ser punido por mentir. Esta confusão é chamada de dilema: uma situação que desafia uma solução agradável. Na literatura, os dilemas formam o conflito central do encontro de muitos protagonistas. Muitas pessoas enfrentam todo tipo de dilemas na vida, e a escolha que fazem pode ter impactos duradouros. *Os tipos comuns de dilemas incluem clássicos, éticos e morais.*

Dilema Clássico

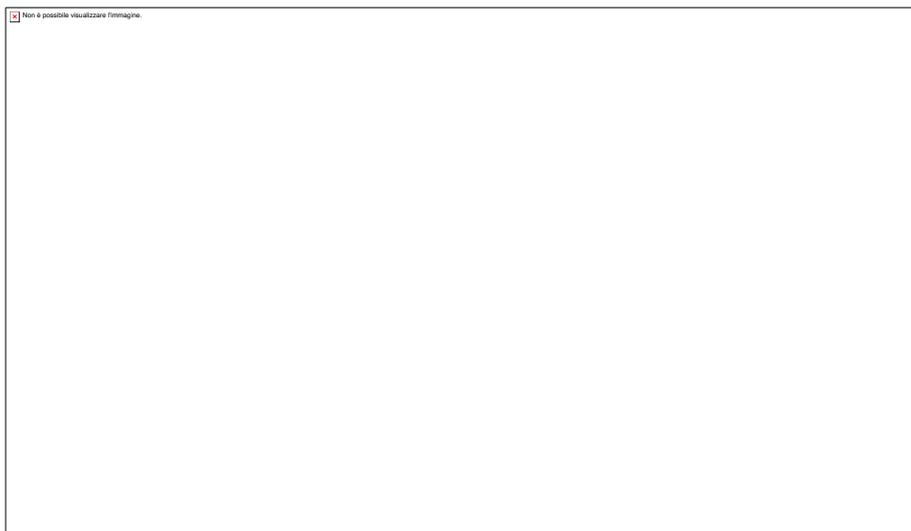
Um dilema clássico é uma escolha entre duas ou mais alternativas, em que os resultados são igualmente indesejáveis, ou igualmente favoráveis. O dilema normalmente não envolve uma crise moral ou ética, mas a vida da pessoa ou personagem pode mudar como resultado de sua decisão.

Como um jovem adulto, alguns exemplos de dilemas clássicos incluem:

- Que oferta de trabalho aceitar
- Querendo saber se deve ou não mudar-se para uma nova cidade
- Estudantes mais jovens podem enfrentar diferentes dilemas clássicos. Alguns destes podem incluir:
- Dois adultos migrantes com tradições específicas estão a dar uma festa de aniversário ao mesmo tempo, como eles podem gerir a festa deles?
- O que usar no dia da fotografia, considerando a cultura?

Os dilemas clássicos são mais do que simples escolhas, porque normalmente levam a pessoa a pensar sobre os resultados das escolhas. Como resultado, um personagem de uma história pode encontrar-se numa aventura, com medo pelas suas vidas, ou instituindo mudanças por causa da escolha que fez no seu dilema.

Dilema Ético



<https://www.linkedin.com/pulse/ethical-dilemmas-consulting-industry-company-clients-jjarui-bie>

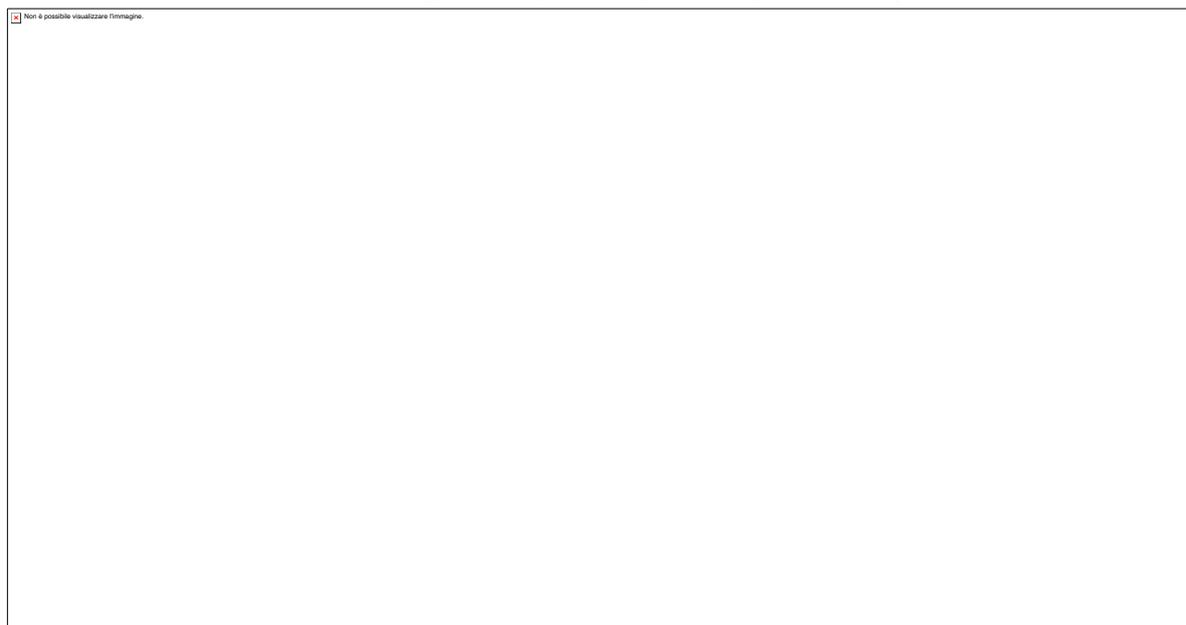
Um dilema ético surge quando uma pessoa é forçada a decidir entre duas opções moralmente sólidas, mas que podem entrar em conflito com os limites estabelecidos de uma empresa, uma agência governamental ou a lei. Alguns dilemas éticos podem envolver seguir a verdade versus ser leal a um amigo; seguir as leis ou regras versus ter compaixão pelo sofrimento de um indivíduo; e preocupações sobre uma pessoa individual versus o maior impacto em uma comunidade. Um dilema ético difere de um dilema moral porque envolve muito mais seguir as regras do que a consciência, embora a consciência possa certamente mover um indivíduo a considerar quebrar as regras. Os dilemas éticos são especialmente importantes nos campos da medicina e da justiça criminal, e em carreiras como o trabalho social e a psicologia. Além disso, a maioria dos funcionários públicos tem que se submeter a uma formação ética para lidar com dilemas comuns que possam encontrar enquanto trabalham com o público. Avanços recentes na ciência

também trouxeram à tona dilemas éticos interessantes e inexplorados. Alguns exemplos de dilemas éticos incluem:

- Um assistente administrativo descobre que o seu chefe tem estado a lavar dinheiro e ela tem de decidir se o deve ou não entregar.
- Um médico recusa-se a dar morfina a um paciente terminal, mas a enfermeira pode ver que o paciente está em agonia.
- Um contratante governamental descobre que agências de inteligência têm espionado seus cidadãos ilegalmente, mas está obrigado por contrato e legalidades a manter sua confidencialidade sobre a descoberta.

Dilema Moral

Um dilema moral é uma situação em que uma pessoa está dividida entre o certo e o errado e olha para o âmago dos princípios e valores de uma pessoa. A escolha que a pessoa faz pode deixá-la se sentindo sobrecarregada, culpada, aliviada, ou questionando seus valores. Um dilema moral muitas vezes força o indivíduo a decidir com que opção ele ou ela pode viver, mas qualquer resultado é extremamente desagradável, não importa o que aconteça.



O Switch Dilemma. (cc) David Navarrot. <http://www.cienciacognitiva.org/?p=1147>

Os dilemas morais são frequentemente usados para ajudar as pessoas a pensar através do raciocínio de suas crenças e ações e são comuns nas aulas de psicologia e filosofia. Alguns exemplos de dilemas morais incluem:

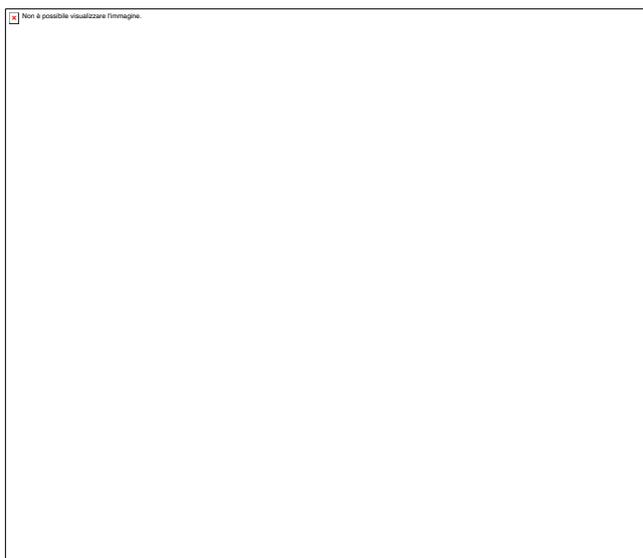
- O clássico "*dilema dos barcos salva-vidas*", onde só há lugar para 10 pessoas no barco salva-vidas, mas há 11 passageiros no navio que se afunda. A decisão sobre quem ficará para trás deve ser tomada.
- Um trem com freios quebrados está acelerando em direção a um garfo nos trilhos. À esquerda, há uma mulher a atravessar com os seus dois filhos; à direita, há um homem a fazer rotina.

manutenção nos trilhos. O maquinista deve decidir para que lado deve apontar o comboio em excesso de velocidade.

- Um marido descobre que tem uma doença terminal e decide pedir ajuda à esposa para acabar com a dor antes que ela fique muito má.
- Uma amiga descobre que o namorado da sua melhor amiga está a trair. Ela tem de decidir se vai contar a amiga dela ou manter segredo.

B.3.4 Raciocínio Lógico e Moralidade

Nossos julgamentos morais não são guiados por fatos sobre o mundo, mas pela força da coerência lógica. A idéia é que qualquer ser racional deve estar em conformidade com os princípios da lógica. Portanto, se pudermos logicamente mostrar que certos princípios morais são justificados, então os princípios morais serão objetivamente válidos para todos os seres racionais. Eles serão objetivos no sentido de que não representam a perspectiva desta ou daquela pessoa, desta ou daquela cultura, mas porque eles são verdadeiros para qualquer ser racional. Portanto, os princípios morais são independentes da mente, no sentido de que são independentes de perspectivas ou interesses particulares.

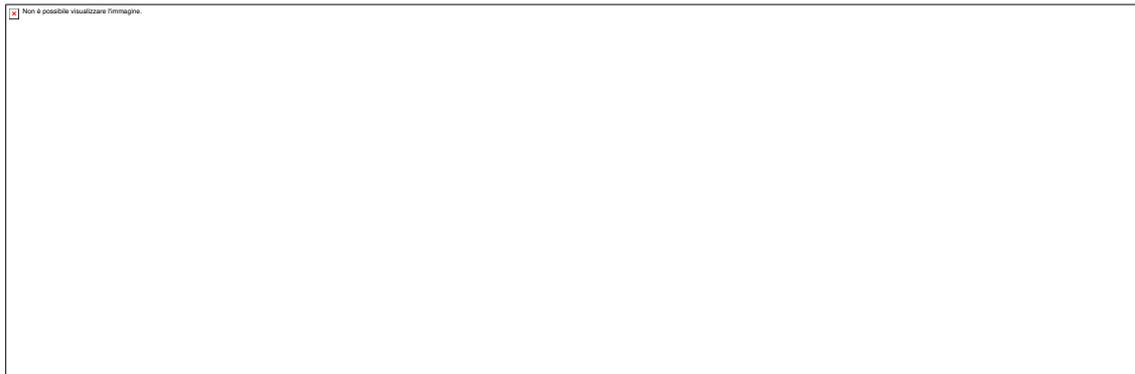


<http://4.bp.blogspot.com/-xpob5V-pDHk/UW7mx9P0QPI/AAAAAAAAAex4/8Vfpkz5PP9Q/s1600/moral+brain.jpg>

Esta abordagem tem muitas formulações. Vamos considerar aqui a formulação de Thomas Nagel, chamada de realismo normativo, que nos mostra até que ponto os problemas éticos fundamentais resultam da nossa capacidade de adotar pontos de vista cada vez mais objetivos que nos separam dos nossos pontos de vista subjetivos.

A importância da coerência lógica

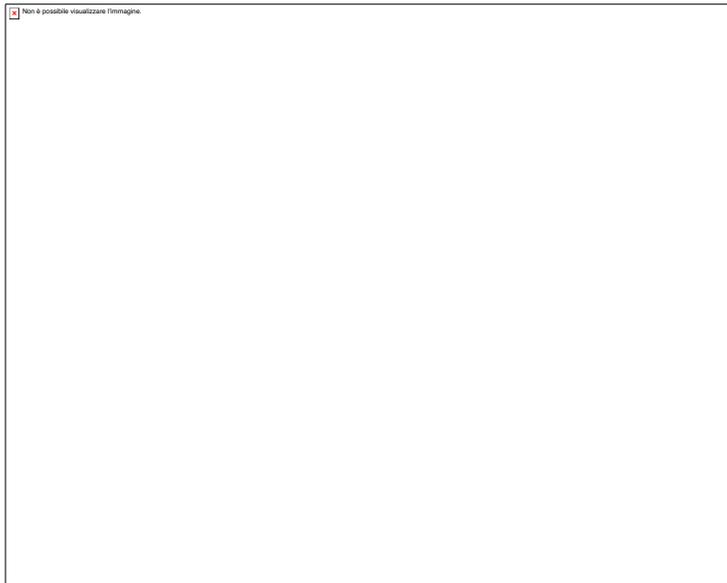
A importância da coerência lógica



<https://ozyandmillie.org/archives/comic/ozy-and-millie-1039>

Parece verdade que se um princípio moral concreto se aplica a um caso, então esse princípio moral terá de ser aplicável a todas as situações da mesma forma em todos os aspectos moralmente relevantes. Usar a razão como justificação para uma ação concreta, mas depois não considerar a mesma justificação em todas as situações iguais em todos os aspectos moralmente relevantes, parece inconsistente e arbitrário. Assim, considerar os interesses de todos parece ser uma exigência moral objectiva e universal. Note que se alguém diz que João é uma boa pessoa porque doou sangue, então, para ser consistente, ele tem que dizer que Manuel é uma boa pessoa porque também doou sangue. Se ambos doaram sangue, e que alguém diz que João é uma boa pessoa, mas Manuel não é, então, ele está sendo inconsistente. As regras são morais quando são formuladas de um ponto de vista imparcial, ou seja, quando é dada igual consideração moral aos interesses de todos, independentemente de inclinações e desejos particulares.

Nagel argumenta que todos os seres humanos são capazes de motivação imparcial, que podemos ser movidos a fazer julgamentos morais de um ponto de vista meramente objetivo. É claro que esta motivação compete com outras motivações de natureza egoísta ou pessoal. Mas a justificação de uma determinada ação é uma questão de considerar as razões pelas quais eu deveria agir imparcialmente, independentemente dos meus motivos pessoais, ponderando-os em relação a outros motivos. Encontramos um bom exemplo do que está sendo dito no filme "After the rain", de Akira Kurosawa. Neste filme vemos o samurai Ilhei, que se emociona com a miséria das pessoas ao seu redor, e decide participar de lutas contra falsos samurais por dinheiro, o que é proibido pelo código de honra dos samurais. Com o dinheiro ganho nessas lutas, Ilhei decide comprar comida e distribuí-la para os pobres. Um dia, o samurai descobre o que Ilhei está tramando e o condena por quebrar o código de honra samurai. Contudo, de um ponto de vista imparcial, o samurai agiu de uma forma objectivamente moral, tendo em conta não só os seus próprios interesses, mas também os interesses de todas as pessoas envolvidas. A motivação não era parcial ou egoísta, mas moral, de um ponto de vista imparcial. Podemos sempre dizer que o samurai era estúpido porque se sacrificava em nome de interesses contrários aos seus interesses pessoais. No entanto, ninguém pode dizer que Ilhei agiu imoralmente. Qualquer pessoa considerará que ele agiu objectivamente de forma moral, porque agiu de acordo com razões impessoais ou imparciais e, portanto, objectivas.



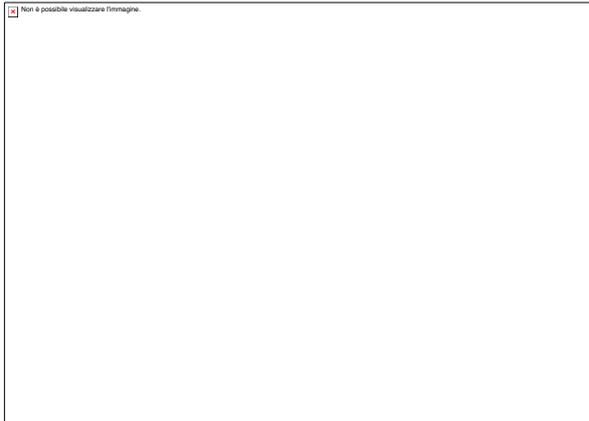
<http://www.danceofreason.com/2014/11/getting-along-with-moral-disagreement.html>

Mas por que há discordância moral? Nagel diz que a discordância moral ocorre sempre que não nos distanciamos de nossas inclinações e desejos subjetivos. Nesse ponto, pensamos que era impossível ter objetividade na ética. Quando vemos as pessoas agirem por razões que não são morais, mas por impulsos subjetivos, cria-se a ilusão de que não há razões morais para agir. É essa ilusão subjetiva, produzida pela projeção de nossos desejos e inclinações sobre o mundo, que acabam assumindo a forma de razões normativas. Esta é a base do subjetivismo ético: elevar as preferências e preconceitos pessoais à categoria de valores cósmicos. A consequência desta ilusão, diz Nagel, é o *niilismo* ético.

Nagel argumenta também que o fato de haver grandes divergências sobre a moral em diferentes culturas, ao longo do tempo, é insuficiente para concluir que os valores não têm realidade objetiva. A discordância moral desaparece sempre que somos capazes de tirar os nossos sapatos, para nos distanciarmos da subjectividade e da cultura. Não é uma questão de eliminar a subjectividade e a cultura, mas de integrá-las. A tarefa da teoria ética é desenvolver e comparar concepções da boa vida que possam ser compreendidas e consideradas a partir de uma perspectiva não particular e, portanto, de muitas perspectivas, na medida em que somos capazes de abstrair da sua particularidade (subjectividade ou cultura).

Non è possibile visualizzare l'immagine.

A pergunta correcta a fazer é, portanto, a seguinte: supondo que existe razão para agir, a questão é *que tipo de razão é essa e como é que ela se encaixa no tipo de razões que existem e que não se aplicam apenas a mim ou à minha cultura?*



<https://medium.com/@AmericanPublicU/the-question-of-moral-relativism-and-winning-at-ethics-8b8fa5bb6c7b>

De acordo com Nagel, ser racional é ser consistente. Um bom número de teorias éticas objetivistas sustentam que os valores não são apenas uma questão de opinião ou cultura. As ações são certas ou erradas na medida em que são ou não justificáveis por bons métodos de raciocínio. É neste sentido que podemos aceitar um universalismo suave baseado nos direitos humanos. Estes serão os princípios morais básicos partilhados por todos os seres humanos, independentemente de culturas particulares. E são esses princípios morais básicos que nos permitem defender racionalmente essas ações são admissíveis quando respeitam o valor intrínseco dos seres humanos ou quando contribuem para um bem maior, da mesma forma que as ações não são admissíveis quando o fazem.

não respeitar o valor intrínseco dos seres humanos ou quando eles beneficiam interesses particulares.

O objetivismo ético reside no argumento moral, ou seja, na crença de que é possível apresentar razões que consistentemente justificam que um determinado comportamento é moralmente inaceitável ou que um determinado comportamento é moralmente obrigatório. Neste contexto, mesmo que haja discordância moral, parece razoável aceitar que há progresso moral.

Note que a escravidão foi abolida e as mulheres ganharam o direito de voto, por exemplo. Se isto representa um progresso moral, então parece razoável inferir que existem padrões morais fixos que podemos considerar na avaliação de nossas ações. Se esses padrões morais fixos não existem, então não temos motivos para pensar que o mundo está melhor agora do que estava há 100 anos. Na verdade, a melhor explicação que temos para acreditar que há progresso moral é que há realmente progresso moral.

B.4) Atividade de aprendizagem



Atividade B.4.1. "Ouça-me" (1h.)

Objetivos: Promover o pensamento crítico; respeitar as diferenças como uma forma de inclusão social.



Instruções: Depois de ler a explicação das teorias, definições básicas e gerais

descartáveis neste tópico, assista ao vídeo e depois, pense, exponha situações em que

As barreiras multiculturais são notórias e o que deve ser respeitado e incluído para promover a inclusão social e a justiça social.

Fonte: <https://www.youtube.com/watch?v=ctbI3RftTNk>



Feedback:

- Na sua opinião, esta actividade é relevante para promover um pensamento crítico e estimular diferentes perspectivas para melhorar a inclusão social e a justiça social?
- Na sua opinião, como você acha que pode melhorar seus conhecimentos e habilidades nesta área?

3(A) Auto-aprendizagem

Tema C: Debriefing - Importância do debriefing para promover a consciência crítica e a reflexividade

C.1) Objetivo do tema: conhecer e aplicar a técnica de debriefing com migrantes de baixa qualificação para promover o pensamento crítico e a consciência.

C.2) Ferramenta de auto-avaliação



Responda às perguntas:

- a) Na sua opinião, o que é necessário para ter um bom interrogatório?
- b) Você acha que é importante fazer um debriefing para promover a consciência crítica e o respeito ambientes multiculturais?

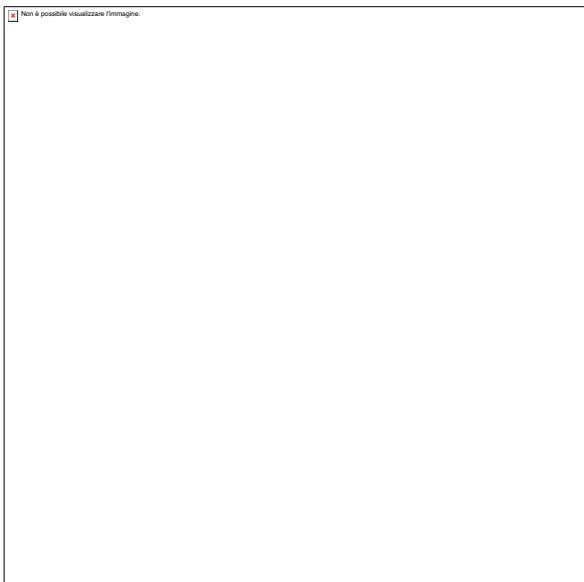
C.3) Explicação das teorias, definições básicas, dimensões

gerais C.3.1 Debriefing



O Debriefing é uma experiência que permite aos participantes conectar atividades e lições aprendidas em uma atividade. Existem geralmente dois tipos de Debriefing. Debriefs 'quentes' de curto prazo e debriefs 'estruturados' de longo prazo. Como o nome sugere, os "hot debriefs" acontecem quase imediatamente após a conclusão de uma tarefa. Eles permitem um ponto de vista 'visceral' de como as pessoas sentiram que as coisas correram. Estes normalmente acontecem em nível de equipe e tropas e detalham ações muito específicas. Os relatórios 'estruturados' prolongados dão mais tempo para reflexão e análise de áreas para o desenvolvimento. Estes

Os relatórios de avaliação muitas vezes olham para a perspectiva mais ampla das operações, às vezes a nível de serviço e mais além. Isto, por sua vez, ajuda a desenvolver a direção, o foco e as futuras declarações de missão.



<https://www.trainingwheelsgear.com/products/debriefing-thumball>

recreação.

Os principais objetivos do processo de debriefing são esclarecer o que ocorreu - em ordem cronológica, resolver mal-entendidos/interpretações, fornecer contexto no qual realizações positivas podem ser enfatizadas, identificar lições aprendidas para operações futuras e melhorar a coesão da equipe/organização. As primeiras coisas a esclarecer como parte do processo são quem conduzirá o depoimento, a quem se destina e quando deve ocorrer. Durante o próprio debrief, todos os membros da equipe ou líderes de equipe específicos devem ser solicitados a descrever em ordem cronológica o que aconteceu e quais foram suas ações. Este processo deve ser conduzido em um ambiente que permita que todos tenham uma palavra a dizer, independentemente da sua posição. Esta actividade só será de facto útil se as pessoas sentirem que podem falar honestamente sem medo de

O processo de interrogatório pode dividir-se em três áreas principais: factos objectivos - a verdade, efeitos - interpretação pessoal subjectiva, transferência da aprendizagem acordada - compreensão partilhada. As perguntas para cada área podem incluir:

Factos objectivos e realidade do que se passou:

- O que aconteceu especificamente?
- O que você viu/sente?
- Quando é que isto aconteceu?
- Quem fez o quê? (Papéis e responsabilidades)

Interpretação e o efeito que as acções tiveram:

- O que é que isto significa?
- Quais foram os sucessos do grupo de migrantes?
- Quais comportamentos/ações tiveram maior efeito sobre o grupo e seus membros?
- Que julgamentos fizeste?
- Que suposições você fez?
- O que ajudou/obstruiu a equipe?

Aprendizagem e intenções futuras:

- O que escolhemos fazer da próxima vez?

- Que boa prática podemos levar connosco?
- Como podemos aplicar este aprendizado na próxima vez?
- O que queremos começar/parar/parar/continuar a fazer?

- Onde é que precisamos de pagar mais concentração/atenção?

O debriefing precisa de se tornar parte da cultura do processo de aprendizagem que até agora só recorre a debriefs de 'crises' (quando algo correu mal). Eles são tipicamente reativos e têm o efeito colateral de fazer as pessoas responderem defensivamente.

Ao concentrarem-se no processo de debrief e ao ordenarem os pequenos elementos de forma disciplinada, as entidades educacionais podem criar maior liberdade para os alunos agirem e serem mais eficazes a longo prazo, mais conscientes e mais conscientes para desenvolverem um pensamento crítico e reflexividade com equilíbrio entre valores e princípios éticos e morais.



Instruções para aprender como aplicar e conduzir um bom debriefing após as actividades



<https://teachingblog.mcgill.ca/2021/02/23/debriefing-sessions-sharing-recent-learning-among-colleagues/>

1. Pare de falar com as pessoas e comece a falar com as pessoas

Convide as pessoas para a sua conversa, em vez de apenas dizer-lhes o que precisam de saber.

2. Sequencie a sua discussão para preparar o seu grupo para falar

Da mesma forma que você usa aquecedores e alongamentos antes de exercícios mais extenuantes, você também precisa aquecer as pessoas para fazê-las falar. Aqui está um modelo rápido de três passos de como conduzir um debrief que funciona como um deleite:

- Faça perguntas '**O que**' - estas perguntas referem-se ao que aconteceu durante um exercício e são usadas para começar bem a discussão. Por exemplo: "O que aconteceu depois de se sentir fora do elemento?"
- Faça perguntas '**E daí**' - estas perguntas relacionam a actividade de volta aos objectivos do seu programa, e acrescentam-lhe um significado. Por exemplo: "Por que você acha que as pessoas pararam de falar de repente?"

- Faça perguntas '**Agora o quê**' - estas perguntas levam o objetivo da lição para casa, discutindo comportamentos e objetivos futuros. Por exemplo, "Como você pode evitar que a sua discussão fique fora de controle da próxima vez?"

3. Faça muitas perguntas em aberto

A pergunta "Como te sentes?" é mais poderosa do que "Sentes frio?" As perguntas abertas são mais susceptíveis de proporcionar uma maior percepção e oportunidades para as pessoas participarem numa conversa de dois sentidos.

4. Use uma variedade de formatos para manter o seu grupo envolvido

O Debriefing é mais do que apenas pedir ao seu grupo para fazer um círculo e fazer algumas perguntas. O primeiro passo na aprendizagem é envolver o cérebro, portanto escolha uma variedade de técnicas de discussão que sejam divertidas, interativas e significativas para atrair a atenção das pessoas. Dê uma olhada em algumas das divertidas, interativas e gratificantes idéias de debriefing apresentadas no banco de dados de atividades do playmeo.

5. Tornar mais fácil ver e ouvir um ao outro

Pense em usar círculos para conduzir a sua conversa e aproximar-se para se ouvirem uns aos outros. Além disso, esteja ciente do impacto que o vento e o sol podem ter sobre a capacidade do seu grupo de vê-lo e ouvi-lo. Por exemplo, é recomendado que você olhe para o sol, ao invés do seu grupo, caso contrário, isso dará às pessoas apenas mais uma desculpa para olhar para outro lugar. E mantenha as costas para a distração de outras pessoas, panoramas interessantes e outros eventos que facilmente os distrairão da sua conversa.

6. Use uma resposta neutra aos comentários

As pessoas desenvolvem muitas habilidades para garantir que não pareçam estúpidas na frente de seus pares. Por exemplo, em vez de se juntarem imediatamente a uma discussão, algumas pessoas preferem esperar que outros façam as respostas iniciais. Então, se você telegrafar sua opinião sobre as respostas deles com "Ótimo", "Boa resposta" ou "Exatamente certo" você pode encorajar algumas pessoas a atrasar sua resposta, ou não responder, porque elas vão acreditar que a resposta certa já foi dada. Claramente, esta não é uma regra difícil e rápida, mas se você está procurando atrair muitos comentários do seu grupo, considere o impacto que seus comentários podem ter.

7. Use o que funciona para você e mude o que não funciona

Adapte tudo o que lê aqui para corresponder à idade, necessidades e características do seu grupo particular, ao clima, ao seu ambiente, ao tempo que tem e, claro, à sua personalidade.

C.4) Atividade de aprendizagem



Atividade C.4.1. "Sugestão de relatório" (2 h.).

Objetivos: Promover a consciência crítica e a reflexividade; Estimular o pensamento crítico; Criar soluções para diferentes tipos de dilemas com reflexividade, descrevendo alguns passos para analisar a situação.



Instruções: Depois de ler a explicação das teorias, definições básicas e gerais descartáveis neste tópico, sugira e descreva uma situação que você viveu ou imagine uma, que o faz sentir-se mais difícil de ter uma decisão ajustada. Depois, reflita criticamente, aplicando algumas questões de diferentes áreas de reflexão e imagine que você precisa conduzir uma sobre sua sugestão anterior.



Feedback:

- Esta actividade ajuda-o a compreender a importância do debrief para promover a reflexividade e alcançar diferentes formas e perspectivas através de uma abordagem de pensamento crítico?
- Você acha que o debrief pode ajudá-lo a entender e respeitar ambientes multiculturais e fazer parte do seu processo de aprendizagem e experiência de vida (auto-reflexão)?

3(B) Aprendizagem Guiada

Tópico A. Consciência Crítica e Reflexividade



Atividade A.1. "Contar Histórias" 8 (1h 30min)

Objetivos:

- Espalhar a consciência sobre estereótipos e preconceitos próprios.
- Compreender com reflexividade e consciência crítica como estereótipos e preconceitos afetam nossas interações diárias.
- Obrigar os participantes a usar a sua criatividade e pensamento crítico.

⁸ Inspirado no Método Original Checo, CLARO'ED! Combater a Discriminação Invisível, 2021.

- Destacar diferentes formas e perspectivas de alcançar os objectivos na vida com consciência e reflexividade.

Materiais/equipamentos:

- Papel, caneta, cópia da primeira parte da história pessoal para cada participante e facilitador; cópia da segunda parte da história pessoal para cada participante (para dar aos participantes no final do debate e reflexão).



Instruções

Os participantes leram metade da história pessoal de alguém de um grupo que é geralmente alvo de discriminação por parte da sua sociedade principal (ajuste a história se necessário, porque depende do grupo com o qual você está trabalhando). Em seguida, é-lhes pedido para imaginar o resto da história de vida da pessoa. Finalmente, eles são confrontados com a segunda parte da história de vida real e comparam-na com a que eles criaram. Durante o tempo de reflexão (perguntas abaixo), eles refletem sobre como a maneira como eles imaginaram que a segunda parte retrata sua própria visão para um determinado grupo, etnia ou cultura, etc....



Perguntas para reflexão

1. Como você se sente depois de ouvir a história completa?
2. O que te surpreendeu mais?
3. Qual foi a maior diferença entre a sua e a história real?
4. Porque achas que havia tantas diferenças?
5. Como você pode traduzir essa experiência em situações do dia-a-dia da vida real?
6. Conhece alguma situação semelhante em que alguém tenha sido julgado pelo preconceito dos outros e não pela sua própria personalidade?
7. Como é que esta experiência muda a sua atitude na vida?



B.2. A.1 Ferramentas utilizadas durante as actividades de formação/ensino

Materiais:

- Papel, caneta, cópia da primeira parte da história pessoal para cada participante e facilitador, cópia da segunda parte da história pessoal para cada participante.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

A História de Yousef Saïd

A primeira parte da história...

Yousef Saíd, cresceu em Angola. Ele é filho de uma mãe portuguesa e de um pai angolano. Tem actualmente 27 anos e imigrou recentemente para Portugal em busca de uma vida melhor.

Para melhorar a adaptação mais rápida, ele preferiu vir sozinho para encontrar um apartamento e empregos para ele e sua esposa e também procurar uma escola para sua filha. Sua mãe tinha informações e conhecimentos sobre o país e ele também tinha outros depoimentos de emigrantes.

Ele não tem estudos porque decidiu desistir da escola quando era mais novo. Apesar disso, ele é um homem ambicioso, tendo conseguido inicialmente um emprego na construção civil e também encontrou um pequeno apartamento sem espaço, enquanto não encontra um apartamento grande o suficiente para a sua família, que chegou há 4 meses. As adaptações têm sido difíceis, porque o processo de integração nem sempre foi fácil e ele sentiu, por vezes, discriminação em várias ocasiões. Sua esposa ainda não tem emprego, mas trabalha como empregada de limpeza em prédios e casas particulares há algumas horas. A filha está a ter grandes dificuldades na escola e, conseqüentemente, tem um desempenho muito baixo.

Yousef Saíd quis melhorar as suas qualificações e procurou inscrever-se no Centro Qualificativo. Após sua entrevista e diagnóstico, decidiu participar de um curso de formação para aumentar suas qualificações, já que aspira a concorrer a melhores ofertas de trabalho e a poder ajudar e incentivar sua filha. No entanto, as despesas foram-se acumulando e o vislumbre de alcançar este objectivo foi-se apagando...

A segunda parte da história...

Enquanto acompanhava as dificuldades da sua filha e a necessidade de ajudá-la no seu caminho, Yousef Saíd passou assim o nono ano (B3) através de um Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC). Durante esta experiência, Yousef Saíd descobre um gosto e um talento para a informática e por isso decide integrar o Curso EFA de Dupla Certificação - Curso de dupla certificação de Técnico de Informática, promovido por uma Escola em parceria com uma associação de imigrantes. Isto deu-lhe a oportunidade de se integrar com sucesso na sociedade, de melhorar e adquirir conhecimentos sobre a área e melhorar o seu português, pois embora a língua em Angola seja a mesma, existem muitas diferenças, nomeadamente o sotaque e os dialectos.

Após terminar este curso, Yousef voltou às obras com o objectivo de compensar os seus recursos económicos, mas ao mesmo tempo procurando um emprego na sua nova área de especialização, tendo encontrado esta oferta numa entidade local. Nessa entidade, o prestígio e o salário foram melhores, de modo que ele pôde mudar do seu pequeno apartamento para um maior e mais confortável. Quando se mudaram, Yousef propôs à sua esposa, que também tinha poucas

qualificações, seguir o mesmo caminho que ele, com o objectivo de realização pessoal e aumentar ainda mais a sua renda. A esposa de Yousef iniciou assim o seu processo, inscrevendo-se no Centro Qualificativo.



B.3. A.1 Ferramentas utilizadas pelo formador para a avaliação formativa

- Perguntas a refletir | Guia de feedback para o treinador.

B.4. A.1 Ferramentas utilizadas pelo aprendente para a aprendizagem prática e indicações/recomendações sobre como utilizá-las

- Os alunos podem colocar dúvidas e dialogar com o treinador enquanto escrevem a segunda parte da história e podem debater as suas opiniões com outro colega.
- Auto-reflexão sobre os objectivos da actividade a debater em grupo, sendo a auto-consciência nas respostas dadas quando o formador faz as perguntas para reflectir.
- Os alunos podem escrever, com apenas uma palavra, o que esta actividade os fez sentir e o que realmente conseguiram ao fazê-lo.



Atividade A.2. "Intensifique a sua capacidade de pensamento crítico" (30 min.)

Objetivos: Criar laços entre os participantes | Fazer com que os participantes usem a sua criatividade e pensamento crítico | Destacar diferentes maneiras de realizar a mesma tarefa.



Instruções:

Os participantes serão divididos em 4 grupos de 5 pessoas. A cada grupo será atribuída uma meta relacionada ao pensamento crítico; eles têm que apresentar sugestões práticas sobre como podem alcançar essa meta específica. Desta forma, eles terão instruções práticas para guiá-los na tomada de medidas para se tornarem melhores pensadores na vida diária.



B.2. A.2 Ferramentas utilizadas durante as actividades de formação/ensino

Materiais: 5 pedaços de papel de tamanho A4, caneta.

Os objectivos serão (por exemplo):

1. Arranja um emprego melhor.
2. Melhorar os relacionamentos na comunidade local.
3. Superar as barreiras linguísticas entre os migrantes e a comunidade de acolhimento.
4. Respeitar o ritual/cultura um do outro (por exemplo, rezar durante o trabalho/ aulas/treinamento...).



B.3. A.2 Ferramentas utilizadas pelo formador para a avaliação formativa

- Debater diferentes tipos de perspectivas para alcançar objetivos sem desconsiderar opiniões e propostas divergentes, registrando, em uma árvore de soluções, as diferentes propostas e possibilidades.
- Avaliação qualitativa baseada na sua capacidade de inovar soluções para atingir diferentes objectivos, respeitando os outros, apesar da sua cultura, tradições, valores, etc.



B.4. A.2 Ferramentas utilizadas pelo aluno para a aprendizagem

prática e indicações/recomendações sobre como utilizá-las

- Os alunos podem colocar dúvidas e dialogar com o instrutor enquanto escrevem os passos para alcançar seus objetivos e depois debatê-los.
- Auto-reflexão sobre os objectivos da actividade a debater em grupo, sendo auto-conscientes da sua capacidade para inovar soluções e alcançar diferentes objectivos, respeitando os outros, apesar da sua cultura, tradições, valores, etc.
- Os alunos podem escrever, com apenas uma palavra, o que esta actividade os fez sentir e o que realmente conseguiram ao fazê-lo.

3(B) Aprendizagem Guiada

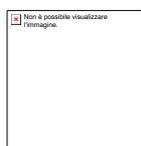
Tópico B. Pensamento Crítico e Dilemas



Atividade B.1. "Pense fora da caixa" (2 h)

Objectivos: promover a reflexividade e o pensamento crítico; desenvolver capacidades não violentas de resolução de problemas com autoconsciência; encorajar a participação; trabalhar em grupo; ser capaz de respeitar as opiniões dos outros; testar os seus conhecimentos sobre tipos de dilemas.

Materiais/Equipamentos: 4 folhas ou cartões A4, cada um contendo uma das cartas: A, B, C, D.



Instruções

1. Coloque as cartas com as letras A, B, C e D em cada uma das quatro paredes da sala em uma 471

posição visível, de preferência acima do nível dos olhos.

2. Peça aos participantes que se dirijam ao centro da sala e os informem que lhes serão apresentados vários dilemas, cada um com várias soluções possíveis e que terão que escolher uma delas.
3. Explique que cada solução corresponde a uma das cartas afixadas nas paredes da sala, para que cada pessoa oiça o dilema, escolha a solução com que mais se identifica e se mova para o canto da sala correspondente. No entanto, se houver uma solução mais sólida vinda de outro actor e que justifique outra opção, é possível mudar para outra carta/corneta da sala.
4. O facilitador lê o primeiro dilema e cada participante se move de acordo com as instruções do ponto anterior.
5. Peça aos participantes para justificar a sua escolha e com isso tente convencer as pessoas que escolheram outras opções a juntarem-se a eles.
6. O processo é repetido sempre que um dilema é apresentado ao grupo.
7. No final, desencadear um debate sobre as questões que o jogo levantou.



Guia de feedback para o treinador:

- O facilitador deve assegurar que todos participem do debate, questionando directamente aqueles que não falam espontaneamente.
- Também se deve pedir a todos que não se limitem a seguir os seus amigos nas suas decisões sobre a carta/opção para escolher e pensar no dilema antes de tomar uma posição.
- Também deve ser explicado que será mais fácil para eles justificar sua posição se isso for o resultado de uma escolha pessoal.
- A letra D garante a possibilidade de os participantes acrescentarem outra solução aos apresentados. É importante não só por este factor, mas também porque permite uma resposta adaptada à idade dos participantes.



B.2. B.1 Ferramentas utilizadas durante as actividades de formação/ensino

Materiais/Equipamentos: 4 folhas ou cartões A4, cada um contendo uma das cartas: A, B, C, D. Dilemas abaixo.

 Non è possibile visualizzare l'immagine.

Dilema 1

Alexia é uma mulher cigana que vai à escola, para melhorar seus conhecimentos e habilidades para ter mais qualificações. Na sua classe, ela é a única pessoa desta etnia.

Quando a professora de história pede aos alunos que façam um trabalho sobre a cultura do povo romeno, qual seria a sua estratégia se você estivesse na classe dela?

- a) Peça ajuda a Alexia porque ela deve entender mais sobre o assunto do que você;
- b) Vá à internet procurando informações sobre este tópico porque você acha que ela não deve saber mais do que você ou a internet;
- c) Você nem se lembra que Alexia existe porque você não se dá bem com ela e faz o trabalho baseado exclusivamente em pesquisa;
- d) Outra opção.

 Non è possibile visualizzare l'immagine.

Dilema 2

A tua irmã arranja um novo namorado que é muçulmano e pede-te que a ajudes a convencer os pais dela a aceitar esta relação, já que ela está muito feliz com ele. Você já teve a oportunidade de conhecê-lo e gostou dele.

O que você faz?

- a) Vai falar com os teus pais e tenta convencê-los de que o devem aceitar;
- b) Diz à tua irmã que não te vais envolver neste assunto;
- c) Falas com os teus pais para que eles proíbam a tua irmã de sair com aquele rapaz porque apesar de parecer simpático, nunca se sabe se os muçulmanos se tornam pessoas perigosas..;
- d) Outra opção.

 Non è possibile visualizzare l'immagine.

Dilema 3

O Paul é homossexual. Contudo, ele nunca teve a coragem de contar à sua família ou amigos. Ela gosta de um rapaz da sua turma e adoraria sair com ele. Mas ele não tem idéia se esse rapaz também é homossexual e se poderia estar apaixonado por ele. Ele tem medo de que se ele revelar os seus sentimentos ao rapaz, ele vai contar a todos e eles vão gozar com ele. O que deve fazer o Paul?

- a) Esqueça a ideia e procure um tratamento psicológico para deixar de ser homossexual.
- b) Diga aos pais e amigos que você é gay, convide o garoto para sair e veja o que acontece.
- c) Tente se aproximar do garoto e conhecê-lo melhor para ter certeza de que ele é homossexual e pode gostar dele, antes de revelar seus sentimentos para ele.
- d) Outra opção.

 Non è possibile visualizzare l'immagine.

Dilema 4

Conhece uma mulher no seu prédio que é vítima de violência doméstica. Uma noite particularmente violenta, ela grita por ajuda. Você ouve os gritos. O que você faz?

- a) Vai até à casa para descobrir o que se passa.
- b) Chame a polícia e informe a situação.
- c) Você não faz nada porque sabe que o seu marido é alcoólico e só lhe bate quando ele chega bêbado a casa. Em outros dias, nada acontece.
- d) Outra opção.

 Non è possibile visualizzare l'immagine.

Dilema 5

Marco e Sónia estão a namorar e fazem parte do seu grupo de amigos. São ambos muito fixes, mas não podes deixar de reparar que ele é muito ciumento, mesmo controlando as mensagens do telemóvel dela. Um dia, as coisas complicaram-se e ele bateu-lhe mesmo à tua frente. Tanto o Marco como a Sónia pediram-lhe para não falar com ninguém, porque não voltará a acontecer. O que é que tu fazes?

- a) Não diga a ninguém porque acredita que será como eles dizem.
- b) Convince a Sónia a ir falar com a psicóloga da escola e oferece-se para ir com ela.
- c) Você comenta com amigos comuns porque quer saber o que eles pensam.
- d) Outra opção.

 Non è possibile visualizzare l'immagine.

Dilema 6

Humberto é novo na escola e não terá uma vida fácil: ele tem um estilo de roupa duvidoso e é muito tímido. Um dia, quando ele passa diante do seu grupo de amigos, ele tropeça, revelando a sua desajeitção e embaraço. Todos riem. E tu?

- a) Tu ris-te com os outros, porque ele é mesmo um a esquecer.
- b) Não achas graça ao riso dos teus amigos e pede-lhes para pararem de rir.
- c) Você não reage, mas na próxima pausa você vai falar com Humberto e dar-lhe alguns conselhos de imagem e atitude.
- d) Outra opção.

 Non è possibile visualizzare l'immagine.

Dilema 7

Numa conversa de café, uma amiga sua diz que quer adoptar uma criança, dando preferência a uma negra porque são mais dóceis e humildes e, por isso, pensa em ir buscá-la a um país africano.

- a) Você acha que isso é uma atitude racista, por criar rótulos para se referir às crianças, mas você não diz nada para não ter uma discussão.
- b) Tu concostas com ela.
- c) Você lhe diz que com essa atitude seria preferível adotar um brinquedo de pelúcia porque ele está se preparando para adotar uma criança contra a qual ele expressa preconceitos.
- d) Outra opção.

 Non è possibile visualizzare l'immagine.

Dilema 8

Você tem um colega no seu Facebook que compartilha posts que mostram seu ódio racial e que se gaba de ser um neonazista. Que atitude você deve tomar em relação a ele?

- a) Tenta não te dar bem com ele, porque achas que ele é um chato.
- b) Você gosta de ouvi-lo falar porque isso mostra que ele tem suas próprias idéias e que já pensou e pesquisou muito sobre esse assunto.
- c) Você responde aos seus posts com argumentos que mostram que ele está errado, e sempre que você o encontra e o ouve defendendo idéias racistas, você mostra seu descontentamento, mesmo sabendo que vai contra o grão dos amigos que o cercam.
- d) Outra opção.

 Non è possibile visualizzare l'immagine.

Dilema 9

Você está em um local de serviço público, e você percebe que a pessoa que está assistindo está tratando uma mulher de aparência muito humilde de forma discriminatória, que está à sua frente na fila.

- a) Você finge não ouvir, porque a mulher é adulta e tem que se defender.
- b) Você pede à pessoa para não falar assim, mas se ela lhe responder mal, você se cala e se arrepende de ter interferido.
- c) Você acha que ela está indo bem porque a pessoa na sua frente está atrasando o serviço porque ela não sabe nada sobre nada...

d) Outra opção.

 Non è possibile visualizzare l'immagine.

Dilema 10

Estás no hospital a visitar o teu avô que lhe partiu a perna. No mesmo quarto está um homem idoso que foi operado por cancro e que se queixa de dores a uma enfermeira que passa. Este último, farto das suas queixas, desabafa: Não sei quanto gastam os meus impostos em operar estes velhos.

- a) Você está chocado e vai falar com o cavalheiro dizendo para não dar importância ao que ouviu, mas não vai relatar por medo de que eles se vinguem do seu avô.
- b) Você está chocado e vai procurar alguém responsável e contar o que aconteceu exigindo que a pessoa seja punida.
- c) De fato, você concorda que, dadas as dificuldades financeiras do país, é necessário pensar melhor nas despesas públicas e manter o silêncio.
- d) Outra opção.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Dilema 11

Uma menina com uma deficiência mental que a impede de aprender como você é colocada na sua classe. Desde então, as aulas têm sofrido alguns distúrbios e as matérias se movem mais lentamente. A este respeito, você:

- a) Você acha que ela deveria estar em uma instituição especial para estes casos, porque ela está perturbando as aulas.
- b) Você acha que ela tem o direito de estar com você porque é a maneira de ter uma vida mais "normal".
- c) Você é indiferente porque não está interessado na escola.
- d) Outra opção.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Dilema 12

Ibrar é um jovem paquistanês que chegou a Portugal ilegalmente. Ele dorme na rua e procura comida no lixo porque não conhece ninguém. Acaba por receber apoio de uma associação para comer e dormir, mas é necessário um voluntário para o ajudar a lidar com a legalização e a encontrar trabalho.

- a) Você se oferece como voluntário porque imagina o que é estar no lugar deles.
- b) Nem sequer lhe ocorre ser voluntário porque não se preocupa particularmente com as pessoas nesta situação. Você simplesmente ignora isso.
- c) Acha que alguém deve denunciar o caso ao Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, porque se for ilegal, deve ser deportado para o seu país.
- d) Outra opção.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

B.3. B.1 Ferramentas utilizadas pelo formador para a avaliação formativa

- Debater diferentes tipos de perspectivas para lidar com diferentes dilemas sem desconsiderar opiniões e propostas divergentes.
- Avaliação qualitativa baseada na sua capacidade de explorar dilemas e inovar soluções, respeitando ambientes multiculturais, apesar da sua cultura, tradições, valores, etc. e promovendo a *Justiça Social*.
- Dicas para explorar a actividade/guia de feedback para o formador.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

B.4. B.1 Ferramentas utilizadas pelo aluno para a aprendizagem prática e indicações/recomendações sobre como utilizá-las

- Os alunos podem colocar dúvidas e dialogar com o treinador.

- Auto-reflexão sobre os objetivos da actividade a debater em grupo, sendo auto-conscientes da sua capacidade de lidar com dilemas e respeitar os outros, apesar da sua cultura, tradições, valores, etc.
- Os alunos podem escrever, com apenas uma palavra, o que esta actividade os fez sentir e o que realmente conseguiram ao fazê-lo.

3(B) Aprendizagem Guiada

Tema C: Debriefing - Importância do debriefing para promover a consciência crítica e a reflexividade



Atividade C.1. "Máscaras fora" (2 h)9.

Objetivos:

- Promover a auto-consciência e a consciência crítica em relação aos preconceitos próprios em relação às pessoas com deficiência, entre outras, LGBTQ+, ciganos...
- Promova a melhor entendimento em invisível discriminação e microagressões.
- Compreender que as situações são o resultado de interações entre múltiplas perspectivas.
- Promover boas habilidades de debriefing com consciência crítica e reflexividade.

Materiais/equipamentos:

Um espaço (interior ou exterior) decorado de acordo com o cenário no trabalho. Este espaço deve dar aos participantes a privacidade para executar suas "máscaras" sem a interferência de estranhos, as "máscaras" - papéis com a descrição do papel que devem atuar, adereços para dar vida ao cenário, facilitadores (o número depende do tamanho do grupo).



Instruções

- Num exercício de simulação, os participantes são apresentados com um cenário, no qual têm de agir de acordo com o papel ("máscara") que lhes foi atribuído. Espera-se que os participantes tomem consciência dos seus próprios preconceitos através da forma como reagem a uma dada situação.

⁹ Inspirado no Método Original Grego, CLARO'ED! Combater a Discriminação Invisível, 2021.

- Tenha o cenário preparado antes da chegada dos participantes. Seja criativo e crie o ambiente mais real que puder. Se possível, organize o cenário em outra sala que não a sala, para que os participantes se juntem ao cenário somente quando estiverem preparados para iniciar a simulação.
- Tenha em mente que você pode precisar ajustar os cenários depois de ter uma visão clara do grupo de participantes com os quais você está trabalhando. Algumas máscaras podem ser mudadas para melhor se ajustarem ao grupo para o qual você está facilitando esta atividade.



B.2. C.1 Ferramentas utilizadas durante as actividades de formação/ensino

a. Cenário: *Cenário de sala de aula*

- **Papel atribuído a 2 facilitadores:** formador indiferente a outras culturas, estagiário com a mente aberta
- **Situações que estão em algumas das máscaras (mas que podem ser diferentes, de acordo com os participantes) reacção à sua máscara):**
 1. Um homem que quer parar a aula porque está na hora de rezar.
 2. Uma mulher não quer fazer par com outro homem, na aula, porque o marido não a deixa.
 3. Um homem recusa-se a fazer par com uma rapariga porque acha que é falta de respeito e/ou ela é fraca.
 4. Um estagiário trata mal o treinador porque ele é gay.
 5. Um aluno recusa-se a ouvir e a aprender um assunto porque é contra a cultura.
 6. Um formador não gosta de um dos seus alunos por causa da sua religião e/ou cultura.
 7. Uma mulher recusa-se a falar com outros homens.
 8. Um aluno não entende nada do que o instrutor diz e grita com ela para falar na sua língua materna (insira a língua nacional do país da maioria dos participantes).

b. Máscaras a serem dadas aos participantes:

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Os migrantes retratam em uma aula na AEAS, PT, para aprender a língua nativa do país que escolheram para viver.

Jornal da Região de Águeda, 2022

Um aprendiz que só quer as coisas no seu caminho.	Um aprendiz que não respeita outras religiões e/ou culturas.	Um aprendiz que não está interessado em aprender e respeitar a cultura principal do país que escolheu para viver.
Um bom treinador.	Um treinador que não acredita e julga o religiões dos alunos e/ou culturas.	Uma mulher/um homem tenta usar a casa de banho do outro sexo. Aja em conformidade.
Um aprendiz que ama e quer aprender todas as diferentes culturas.	Mulher idosa que discrimina diferentes culturas, especialmente as orientais (no cenário anterior, uma pessoa árabe sentar-se-á ao seu lado. Aja em conformidade).	Pessoa que é um fascista branco (no cenário anterior você deve falar no intervalo da aula no seu celular e comentar sobre outro colega imigrante de forma passiva e agressiva).



Guia de feedback para o treinador:

1. Como é que esta actividade o fez sentir?
2. Como foi o processo de criação do seu personagem? Algum de vocês gostaria de partilhar o seu a história pessoal do personagem como eles a imaginaram?
3. Quão difícil foi para si agir de acordo com a sua máscara? Porquê?
4. Como você tornou sua máscara visível durante a simulação? Que tipo de comportamentos, acessórios você costumava fazer? Em que você baseou essas escolhas?
5. Como é que as pessoas reagiram à sua máscara? Como você se sentiu?
6. Qual foi a situação que mais te afectou? Porquê?
7. Consegues identificar microagressões que estavam em jogo?
8. Já se sentiu vítima de alguma microagressão durante esta simulação? Alguém tentou intervir? Como? Melhorou ou piorou?
9. Se não interviesses: Por que não interveio? A sua interpretação da sua máscara não lhe permitiu?
10. Porque é que o seu carácter não poderia actuar contra um tipo específico de discriminação?

11. Você já viu alguma situação semelhante na vida real? Você já interveio? Porquê? Alguém interveio? Se sim, dê um exemplo.



B.3. C.1 Ferramentas utilizadas pelo formador para a avaliação formativa

- Questões para o relatório | Guia de feedback para o treinador.



B.4. C.1 Ferramentas utilizadas pelo aluno para a aprendizagem prática e indicações/recomendações sobre como utilizá-las

- Auto-reflexão sobre os objectivos da actividade. Debate em grupo, por auto-consciência nas respostas dadas, quando o formador faz as perguntas de reflexão.
- Experimente a diferença de fazer esta actividade sem o método de debriefing (sem perguntas de debriefing). Foi a mesma coisa? Você acha que seria capaz de promover o autoconhecimento e a consciência crítica da mesma maneira ou o processo de debriefing ajuda e melhora o pensamento crítico e a reflexividade?
- Os alunos podem escrever, com apenas uma palavra, o que esta actividade os fez sentir e o que realmente conseguiram ao fazê-lo.

3(C) Aprendizagem Experiencial

Tópico A. Consciência Crítica e Reflexividade Crítica

C.1. Percursos de aprendizagem experimental



Atividade A.1. "Brainstorming" (1h 30 min)

Objetivo: Explorar e analisar o conceito de Consciência Crítica e Reflexividade

Materiais/equipamentos: papel, canetas, quadro branco.



Instruções

Cada participante é convidado pelo formador a formular uma resposta ou palavra sobre o que pensa ser Consciência Crítica e o que é a Reflexividade. Depois cada um escreverá a sua opinião/palavra no quadro branco.

Depois disso, toda a turma irá debater o conceito de consciência crítica e reflexividade, nomeadamente através de exemplos práticos e da resposta às perguntas:

"O que é a Consciência Crítica?", "O que achas que é a reflexividade?",

"Quando precisamos de ser mais conscientes para promover a reflexividade?",

"O que é bom e mau?", etc... (adapte as perguntas ao seu grupo alvo de migrantes).



Atividade A.2. "A Mão da Reflexividade!" (1h 30 min).

Objetivos

Trabalhar a reflexão e a consciência crítica em relação às expectativas dos migrantes sobre o país de acolhimento.

Materiais/ Equipamentos: folha de papel A4, canetas, marcadores, quadro branco, cópias do documento abaixo para cada participante e para o formador.



Instruções

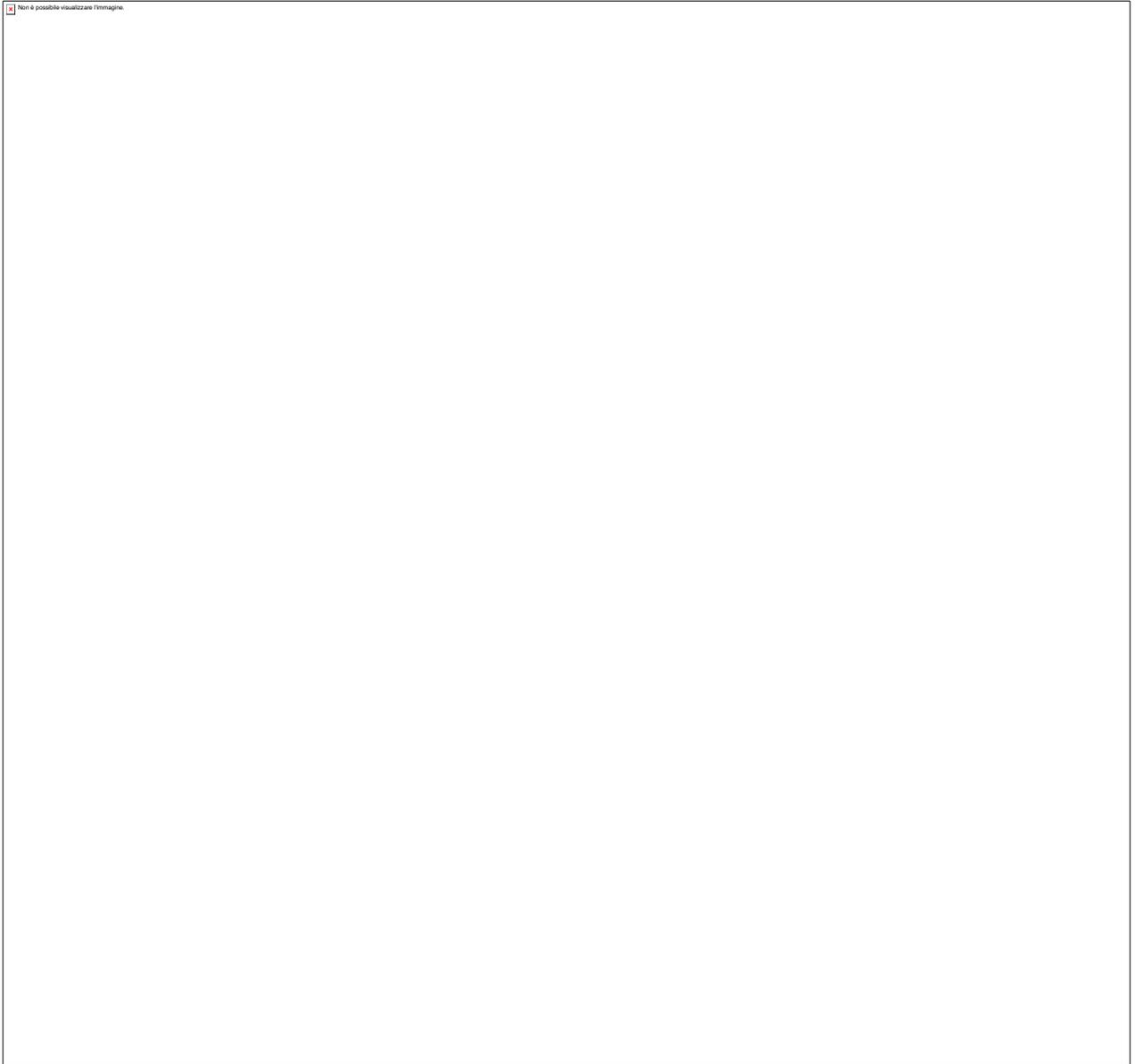
- Desenhe a sua mão, como está representada na figura abaixo ilustrada.
- Preencha com a informação que lhe é pedida.
- Depois disso, debriefa a atividade
- Poupe a mão e alguns meses ou anos mais tarde volte a vê-la e verifique se alguma coisa mudou.



C.2. A.1 Ferramentas usadas pelos alunos durante a aprendizagem experimental e indicações/ recomendações sobre como usá-las

A Mão da Reflexividade

Non è possibile visualizzare l'immagine.





Atividade A.3. "A cebola da diversidade" (1h 30 min.)

Objetivos:

- Compreender as relações entre os diferentes actores e os sistemas dos quais fazem parte.
- Refletir a partir de diferentes perspectivas.



Instruções

Nesta actividade, os participantes devem formar dois círculos, um círculo dentro e um círculo fora para representar as camadas de uma cebola. Os participantes devem colocar-se um em frente do outro, dois a dois.

Cada grupo de dois deve identificar rapidamente um ponto em comum (um hábito, uma característica, uma atitude, um antecedente, etc...) e depois encontrar uma forma de o expressar (pode deixá-los expressar livremente ou escolher um modo de expressão diferente, para cada grupo de dois: "cantar uma canção", "representar", "escrever um poema em duas linhas", "usar um símbolo", "usar som", etc...)

Então o círculo exterior deve mover-se para a direita e formar novos casais que devem encontrar uma semelhança e expressá-la. Os responsáveis podem dar informações sobre a natureza da semelhança (comida preferida, o que não gostam na escola, na família, em termos musicais, de comportamento, de orientação política, etc...) evoluindo e entrando mais profundamente nas camadas de uma cebola.

Os grupos podem mudar várias vezes até que o círculo esteja completo (dependendo do tamanho do grupo). Uma variação mais complexa consiste em convidar os casais a identificar as suas diferenças e expressar a sua complementaridade (ou encontrar uma expressão que simbolize estes dois aspectos).



Perguntas de feedback

Este exercício pode ser seguido por uma discussão a partir das seguintes perguntas:

- Que diferenças nos surpreenderam?
- De onde é que eles vieram?
- Até que ponto as nossas diferenças são complementares?

3(C) Aprendizagem Experiencial

Tópico B. Pensamento Crítico e Dilemas

C.1. Percursos de aprendizagem experimental



Atividade B.1. "Conectando os pontos"¹⁰ (2 h).

Objetivos:

- Promover a inclusão e a responsabilidade social através de um pensamento crítico.
- Compreender o desafio e o poder de uma sociedade multicultural para lidar com diferentes tipos de dilemas e ter soluções inovadoras.
- Respeitar perspectivas multiculturais e usá-las para promover um pensamento crítico para evoluir e aprimorar habilidades e conhecimentos.

Materiais/equipamentos

Lego Pieces (muitos do mesmo conjunto, alguns de um conjunto diferente que **NÃO** cabe nos outros); Mesas; Espaços separados para cada equipa.

Descrição

Os participantes têm de construir uma ligação entre 2 pontos determinados utilizando o material fornecido. No entanto, apenas um dos grupos terá sucesso ao fazê-lo (o primeiro grupo), pois terão as peças necessárias para cobrir a distância e todas as peças se ligam umas às outras.

Durante o debriefing deve ser abordado o desafio de conectar todos os pontos e como essa conexão é essencial para construir uma sociedade plena.

Sem a contribuição de todos os seus membros, é impossível construir uma sociedade que leve em conta as necessidades de todos e que aborde todas as questões sociais.

Os participantes devem perceber durante o debriefing o significado das peças que não se conectam: representam as microagressões, a intolerância, a violência que permeia uma sociedade e que não permite que a conexão aconteça.

Cada grupo deve estar em um espaço/sala diferente, de modo que não possam ver o progresso um do outro. Sugere-se a presença de um facilitador em cada sala para garantir que as mesas não sejam movimentadas e para impulsionar o espírito do grupo, sempre que se sentirem frustrados e quiserem desistir.

¹⁰Inspirado no Método Original Português, CLARO'ED! Combater a Discriminação Invisível, 2021.



Instruções

Cada sala deve ter 2 mesas: na primeira mesa deve estar escrito "ponto A" e na segunda mesa deve haver um "ponto B". O "ponto A" deve ser escrito em uma fonte menor, mais fraca ou mais feia, enquanto o "ponto B" deve ser escrito em uma fonte mais avançada.

Essa diferença deve representar que a sociedade tenta sempre evoluir e que a evolução só é possível através da diversidade e da coesão social.

As tabelas devem ser separadas de acordo com o número de peças LEGO dadas ao primeiro grupo.

Apenas o primeiro grupo, usando todas as peças, será capaz de conectar os pontos. Portanto, a distância entre as suas tabelas deve ser recriada nos outros grupos.

É essencial que o facilitador tente previamente a construção e defina a distância correta e as peças necessárias para construir com sucesso a conexão (**número correto de peças dadas apenas ao primeiro grupo**).

Separe os materiais e coloque-os nas salas de trabalho (uma sala para cada grupo):

- ✓ **O 1º grupo** recebe todas as peças necessárias (1/2 vermelho; 1/4 amarelo, 1/6 azul, 1/6 branco);
- ✓ **O 2º grupo** não recebe as peças amarelas;
- ✓ **O 3º grupo** recebe 1/2 vermelho, 1/4 amarelo, 1/6 azul e 1/6 branco **COMO 1 peça de cada cor é de um conjunto diferente (peças que não se encaixam nas outras).**



Perguntas para Debriefing

1. Como você se sentiu enquanto construía as estruturas?
2. Qual era o seu objectivo comum?
3. Qual deles é a sua estrutura? Que dificuldades você teve ao construir sua criação?
4. Explicar a estratégia/ processo do grupo.
5. Que semelhanças se podem ver entre todas as estruturas?
6. Por que você acha que as cores são diferentes? O que você acha que elas significam?
7. Que cor tinham as diferentes peças (que não cabiam)?
8. O que você acha que as diferentes peças significam?
9. Como você acha que isso pode se traduzir na vida real?

3(C) Aprendizagem Experiencial

Tema C: Debriefing - Importância do debriefing para promover a consciência crítica e a reflexividade

C.1. Percursos de aprendizagem experimental



Atividade C.1. "Posso entrar?"¹¹ (1 h).

"Refugiados e refugiados, vão para casa! Vão... se eles puderem."

(FAROL, página 115)

Temas: Migração de Debriefing, Discriminação e Intolerância, Paz e Violência com reflexividade.

Objetivos:

- Desenvolver o conhecimento e a compreensão da condição dos migrantes e/ou refugiados e da sua direitos
- Praticar a capacidade de apresentar argumentos e fazer juízos de valor
- Promover a solidariedade com as pessoas que são obrigadas a sair de suas casas
- Desenvolver as habilidades de debriefing para promover a consciência crítica e a reflexividade

Descrição

Esta actividade é um drama sobre um grupo de migrantes/refugiados que estão a tentar partir para ...outro país. Os temas abordados são os seguintes:

- O estatuto dos migrantes/refugiados".
- Os argumentos sociais e económicos para conceder ou negar o direito de asilo

Direitos:

- Direito de procurar e beneficiar de asilo noutra país relacionado (no caso de refugiados) | Direito de não repulsão (direito dos refugiados a não regressarem ao seu país onde correm o risco de perseguição e morte)
- Direito à não discriminação



Instruções:

- Copiar os arquivos com papéis: um para cada inspetor do serviço nacional de imigração refugiado ou refugiado e observador.
- Prepara o palco para a encenação. Desenhe uma linha no chão, que represente a borda ou organize os móveis para criar uma borda física com um espaço para o ponto de passagem de fronteira.

¹¹ Obtido do FAROL - Manual de Educação para os Direitos Humanos com Jovens, 2001.

Use a tabela para criar uma janela de controle de fronteiras e, se quiser, faça cartazes sobre regras de entrada no país ou sobre questões alfandegárias.

- Explique que você vai fazer um papel sobre um grupo de migrantes/refugiados que são deixando seu país de origem e indo em busca de segurança em outro país.
- Comece com uma reflexão em grupo para saber o que os participantes sabem sobre os migrantes/refugiados". Escreva os pontos numa folha de papel grande ou num flipchart para que possa então referir-se a esses pontos durante a análise.
- Mostre aos participantes a organização da sala ao lerem o seguinte texto (ajuste-se à realidade da classe - realidade dos migrantes/refugiados e/ou países): *"É uma noite fria, escura e úmida, na fronteira do país X e Y. X, um grande número de migrantes/refugiados chega agora à fronteira; precisam passar para o país Y. Eles têm fome, frio e estão muito cansados; quase não têm dinheiro e não têm outros documentos além de seu passaporte. Os responsáveis pela imigração do país Y não são todos da mesma opinião - alguns querem deixar os migrantes/refugiados, mas outros não. Os migrantes/refugiados estão desesperados e usam todos os argumentos possíveis para persuadir os responsáveis"*.
- Dividir os participantes em três grupos. Um grupo para representar os migrantes/refugiados do país X, o segundo grupo para representar os responsáveis pela imigração no país Y e o terceiro grupo será o dos observadores.
- Peça aos migrantes/refugiados e àqueles que atuam como inspetores que preparem seus papéis e seus argumentos. Distribua os arquivos e dê-lhes 20 minutos.
- Comece a dramatização. A representação pode demorar o tempo que quiseres, mas 10 minutos devem ser suficientes.
- No final, dê aos observadores 10 minutos para se prepararem e, em seguida, iniciar a reunião de balanço e avaliação.



Questões para discussão

Comece pedindo àqueles que observaram a atividade comentários gerais sobre o papel desempenhado. Em seguida, escute o que sentiram os migrantes/refugiados e os inspetores que desempenharam seu papel. Finalmente, entre na análise das questões abordadas e do que os participantes aprenderam:

- O tratamento dado aos migrantes/refugiados foi justo?
- Em conformidade com o artigo 14 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Convenção de 1951 relativa ao Estatuto dos Refugiados, estas pessoas têm direito a proteção. Foi-lhes dada essa proteção? Por que/ Por que não?
- Você acha que um país deveria ter o direito de recusar a entrada de migrantes/refugiados? Quando? Por que razões?
- Fariam isto se fossem inspetores? E se soubessem que estas pessoas enfrentariam a morte se regressassem ao seu país?
- Que tipo de problemas os migrantes/refugiados enfrentam quando chegam ao país anfitrião? Que direitos humanos você vê violados?

- O que pode ser feito para resolver alguns dos problemas que os migrantes/refugiados enfrentam no seu país?
- Existem pessoas deslocadas internamente no seu país? Ou em um país vizinho?
- O que pode e deve ser feito, em primeiro lugar, para evitar que as pessoas se tornem migrantes/refugiados?



Dicas para a equipe de facilitação:

- A reflexão inicial em grupo visa avaliar que conhecimentos os participantes têm sobre refugiados e/ou migrantes: *por que existem refugiados e/ou migrantes; o que os leva e os leva a abandonar sua pátria; de onde vêm e para onde vão*. Estas informações o ajudarão a saber como orientar a análise final, e que informações adicionais serão necessárias para esta fase.
- Pense cuidadosamente no que fazer se tiver um refugiado no seu grupo. Talvez seja melhor se ele ou ela não fizer parte do grupo que irá representar os refugiados, pois você pode ter más recordações da experiência.
- Os três grupos não precisam ser os mesmos. Eles podem escolher ter apenas três ou quatro observadores e deixar o resto do povo desempenhar um papel mais ativo na dramatização.
- Eles podem dar cópias das informações suplementares ao observador para que ele tenha acesso às informações sobre os direitos dos migrantes/refugiados enquanto os outros dois grupos se preparam para o papel desempenhado.
- A cena tem lugar numa noite escura e fria... Na hora da dramatização, porque não apagar as luzes e abrir janelas para que pareça mais realista? Se for apropriado para a sua situação, e para aumentar a confusão dos migrantes/refugiados, eles também podem escrever os sinais na fronteira em uma língua estrangeira ou inventar uma língua! No entanto, não se esqueça de explicar a língua aos inspectores!

Sugestão:

Saiba mais sobre os migrantes e/ou refugiados no seu país, especialmente sobre a sua vida cotidiana. Os participantes podem querer contactar uma associação local de apoio aos migrantes e/ou refugiados e entrevistá-los e às pessoas que lá trabalham.

Arquivos para distribuir aos Papel dos Migranparticipantese/oudos Refugiados

Argumentos e opções dos migrantes e/ou refugiados

Eles devem preparar argumentos e táticas; têm que decidir se querem discutir em grupo ou se cada membro apresenta seus argumentos individualmente.

Você pode usar estes argumentos que nós apresentamos e outros que você se lembra:

- Nós temos o direito de receber asilo;
- Nossos filhos e filhas estão com fome; você tem o dever moral de nos ajudar;
- Seremos mortos se voltarmos;
- Nós não temos dinheiro;
- Não temos mais para onde ir;
- Eu era médico/enfermeiro/engenheiro na minha cidade natal;
- Só queremos abrigo até ser seguro regressar;
- Você já acolheu outros migrantes/refugiados;
- Onde estamos nós? Eles disseram-nos que nos deixariam no país Z.
- Vou tentar subornar os inspectores para me deixarem entrar.

Antes de começar a dramatização, pense um pouco nas seguintes opções:

- Vai actuar como um grupo ou individualmente?
- Está disposto a separar se os inspectores lhe pedirem?
- O que você vai fazer se for mandado de volta? Está disposto a ir para casa se eles te tentarem mandar embora?
- Eles vão pedir para serem deixados entrar para ir para o país Z?
- Algum de vocês tem documentos? São verdadeiros ou falsos?

O seu papel é representar um grupo diversificado de migrantes/refugiados, não se esqueça de se preparar, decidir qual é a sua identidade: idade, sexo, relações familiares, profissão, riqueza, religião e se traz ou não bens consigo.

Papel dos Observadores

O seu papel é observar a dramatização. No final, ser-lhe-á pedido um feedback geral. Escolha uma pessoa de entre vocês para representá-lo.

Como você vê a peça, entre outros detalhes, você deve ter em mente:

- Os diferentes papéis desempenhados pelos migrantes e/ou refugiados e pelos inspetores;
- Os argumentos apresentados e a forma como eles são apresentados;
- Violações dos Direitos Humanos e dos direitos dos migrantes e/ou refugiados.

Eles têm de decidir como vão tomar nota de todos estes pontos. Eles podem, por exemplo, subdividir o grupo para que metade tome nota do que foi dito pelos migrantes/refugiados e a outra metade preste atenção aos inspetores.

Papel dos Inspetores

Argumentos e opções dos inspetores

Você deve preparar seus argumentos e táticas; tem que decidir se eles querem discutir como um grupo ou se cada membro apresenta seus argumentos individualmente.

Você pode usar estes argumentos que lhe apresentamos e outros que você se lembra:

- Estas pessoas estão desesperadas; não podemos mandá-las embora;
- Se os enviarmos de volta, seremos responsáveis se eles forem presos, torturados ou até mortos;
- Nós temos a obrigação legal de aceitar migrantes/refugiados;
- Eles não têm dinheiro, por isso vão precisar do apoio do Estado. O nosso país não tem os meios para o fazer;
- Eles têm documentos de viagem ou de identificação? São verdadeiros ou falsos?
- Eles parecem verdadeiros refugiados (caso você escolha o cenário com refugiados)? Talvez eles sejam só aqui para tentarem melhorar o seu nível de vida...
- O nosso país é um parceiro militar e económico do seu país de origem. Nós não podemos protegê-los;
- Talvez eles tenham habilidades que nós precisamos...
- Já há migrantes/refugiados suficientes no nosso país. Precisamos de cuidar dos nossos cidadãos. Estas pessoas têm de ir para países mais ricos;
- Podíamos exigir que nos pagassem um suborno para os deixar entrar;
- Se os deixarmos entrar, outras pessoas virão;
- Eles não falam a nossa língua, têm uma religião diferente e comem comida diferente. Eles não serão capazes de se integrar;
- Eles vão trazer-nos problemas políticos;
- Algumas dessas pessoas podem ser terroristas ou criminosos e criminosos de guerra disfarçados.

Antes de começar a dramatização, pense um pouco nas seguintes opções:

- Vai deixar todos os migrantes/refugiados atravessarem a fronteira?
- Vai deixar apenas algumas pessoas atravessarem a fronteira?
- Vai dividi-los de acordo com a idade, profissão, riqueza...?
- Ou vais fazer algo diferente de tudo isto?



Atividade C.2. "A barreira linguística" ¹²(30 min.)

Você sabe como responder a essas perguntas? O seu pedido de asilo seria aceito?

Temas: Migração; Guerra e Terrorismo; Discriminação e violência

Objetivos:

- Sensibilizar os serviços de fronteira e as autoridades de imigração para a discriminação
- Desenvolver habilidades de comunicação intercultural
- Promover a empatia com os refugiados e requerentes de asilo
- Promover a consciência crítica e a reflexividade em relação à realidade dos refugiados.

Descrição:

Esta atividade é uma simulação das dificuldades enfrentadas pelos refugiados que passam quando solicitam asilo. Alguns dos assuntos abordados incluem:

- As frustrações e fatores emocionais que os refugiados devem experimentar
- Ultrapassar barreiras linguísticas
- Discriminação durante o processo de pedido de asilo

Direitos:

- Direito de procurar e receber asilo
- Direito a não ser discriminado com base na etnia ou na origem do país
- Direito a ser considerado e considerado inocente até prova em contrário

Materiais: Cópias do "pedido de asilo", uma por participante; Canetas, uma por participante.



Instruções

1. Organize a sala para que você possa sentar-se atrás de uma mesa para o papel de um lugar formal e burocrático.
2. Deixe os participantes chegarem, mas não os cumprimente, fingindo que não os viu. a chegar. Não digas nada sobre o que vai acontecer.
3. Aguarde alguns minutos, mesmo após o início esperado da actividade, distribuindo uma cópia do pedido de asilo e uma caneta foram entregues a cada participante.

¹²Obtido do FAROL - Manual de Educação para os Direitos Humanos com Jovens, 2001.

4. Diga aos participantes que eles têm cinco minutos para preencher o formulário, mas não diga mais nada. Ignore todas as perguntas e todos os protestos. Se tiver que se comunicar, fale outra língua (ou uma língua inventada) e use gestos. Mantenha a comunicação no mínimo. Lembre-se de que os problemas dos refugiados não são problema seu. O seu trabalho é apenas distribuir os formulários e recuperá-los!
5. Cumprimente os participantes de maneira concisa (por exemplo: "*É tarde. O formulário. Preencha-o. Você tem apenas alguns minutos*").
6. Quando os cinco minutos tiverem passado, recolha os formulários sem sorrir e não tenha qualquer tipo de contacto pessoal.
7. Ligue para um nome que aparece nos formulários preenchidos e diga a essa pessoa para se identificar. Olhe para o formulário e invente algo sobre a forma como eles preencheram o formulário, por exemplo, "*Você não respondeu à pergunta 8*" ou "*Eu vejo que você respondeu 'não' à pergunta 6*". *Pedido recusado*". Não entre em debate, passe logo para a próxima etapa, chamando a próxima pessoa.
8. Repita o processo várias vezes. Não há necessidade de rever todos os requisitos, continue apenas o tempo necessário para que os participantes entendam o que está acontecendo.
9. Finalmente saia do seu papel e convide os participantes a discutir o que aconteceu.



Questões para discussão

Comece perguntando aos participantes como se sentiram durante a atividade, seguido de uma discussão sobre o que aconteceu, o que aprenderam e a relação que a ativou com os Direitos Humanos.

- Como reagiram quando estavam a preencher um formulário inteligível?
- Quão realista foi a simulação da experiência de um requerente de asilo?
- Você acha que no seu país os requerentes de asilo são tratados de forma justa durante o processo? Porquê?
- Quais são as consequências para alguém cujo pedido de asilo é recusado?
- Alguma vez estiveram numa situação em que não falavam a língua e foram confrontados com uma autoridade, por exemplo, um polícia ou uma pessoa que verifica as passagens? Como eles se sentiram?
- Que Direitos Humanos estão em causa nesta actividade?
- Que possibilidades têm os requerentes de asilo para pedir protecção contra as violações dos Seus direitos?
- Quantos requerentes de asilo existem no seu país? Você acha que o seu país aceita um número razoável de refugiados?
- Que direitos são negados aos requerentes de asilo no seu país?



Dicas para a equipe de facilitação:

Esta é uma atividade relativamente fácil de facilitar: a questão mais importante é ser "duro" e manter o papel, tendo uma atitude séria, dura e burocrática. O problema dos requerentes de asilo não é seu problema, eles estão aqui para fazer o seu trabalho! A questão é que muitas pessoas não querem refugiados em seu país e os oficiais de imigração recebem ordens para controlar os processos dessas pessoas e aceitam contribuições apenas para aqueles que têm sua identificação e que preenchem os formulários corretamente. Pessoas Os refugiados muitas vezes não falam a língua do país em que se encontram, sendo muito difícil preencher os formulários. Além disso, estão num estado de enorme tensão e emoções, por isso é especialmente difícil para eles compreender o que se passa e porque é que as suas necessidades são muitas vezes recusadas.

A forma é em uma língua crioula. As línguas crioulas nasceram por causa de duas pessoas, sem uma língua comum, que tentam se comunicar, resultando em uma grande mistura; por exemplo, o crioulo jamaicano contém muitas palavras em inglês com pronúncia dialetal e gramática inglesa.

Há mais exemplos, como por exemplo: Países africanos (ex. Moçambique, Angola...); América Latina (ex. Haiti e República Dominicana...); O Oceano Pacífico e o Oceano Índico (ex. Papua Nova Guiné, Seicheles...).

A razão pela qual usamos crioulo nesta actividade é porque relativamente poucos o conhecem. Se alguém do grupo conhece crioulo, pode pedir-lhes que sejam a fronteira oficial ou a imigração.

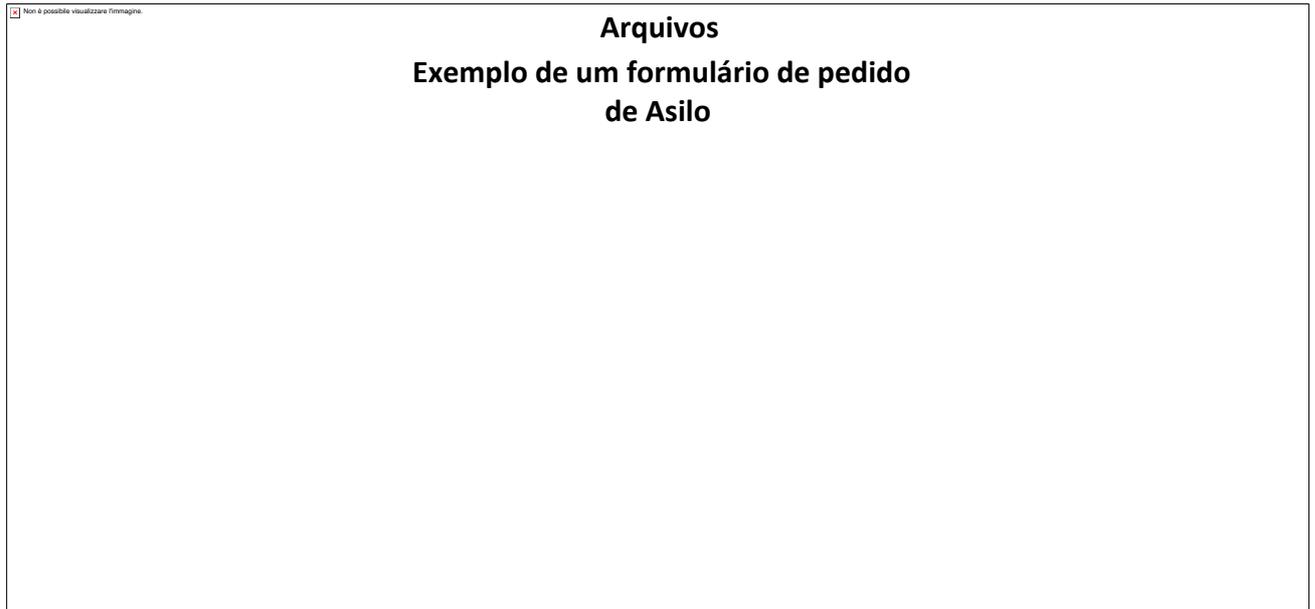
Ideias para a acção:

Saiba mais sobre os procedimentos e o que acontece quando um requerente de asilo chega à fronteira. Onde e quando você preenche os primeiros formulários? Você tem direito a um intérprete desde o início? Procure na internet o site oficial de informação, convide alguém da autoridade de imigração para vir falar sobre os desafios do seu trabalho, e entreviste os requerentes de asilo para obter a sua opinião sobre a situação, sobre como o sistema lhes parece justo e que dificuldades tiveram que enfrentar, especialmente em relação ao preenchimento inicial do formulário. As informações coletadas podem ser usadas em campanhas de conscientização sobre refugiados e refugiados ou devolvidas ao departamento ou organização de imigração como as Nações Unidas ou a Anistia Internacional.

A probabilidade de um refugiado ter acesso à protecção depende, em grande medida, dos procedimentos utilizados para aceder aos casos de asilo. mesmo a exigência de uma protecção internacional mais forte pode falhar se não for considerada de forma justa.

As autoridades fronteiriças e de imigração devem compreender a obrigação de receber os requerentes de asilo, e deve ser disponibilizado apoio jurídico e interpretativo aos requerentes.

A Directiva Europeia de Procedimentos de Asilo entrou em vigor em 1 de Dezembro de 2005, estabelecendo normas mínimas em relação aos procedimentos nos Estados Membros para a concessão e suspensão do estatuto de refugiado. A Directiva aborda o acesso aos procedimentos (incluindo procedimentos de fronteira), detecção, avaliação dos pedidos, entrevistas pessoais e apoio jurídico. Do ponto de vista da ECRE, a Directiva "*fica aquém de uma avaliação completa e justa de um pedido de asilo... estão incluídas entre as questões que preocupam... a sanção dos procedimentos front-end que derrogam os princípios e garantias da própria Directiva. Em 2009, a Directiva foi alterada para assegurar uma melhor harmonização do sistema de asilo na Europa*".



C.3 Avaliação sumativa



Quiz 01 | Consciência Crítica

Nota! Resposta certa em verde.

Duração: 5 minutos.

Objetivos: Testar os conhecimentos dos participantes antes/depois da unidade de aprendizagem.

Instruções: Os participantes têm de responder às perguntas sobre cada tópico. Cada resposta correta vale 2 pontos.

Materiais: Projector, Portátil, Telefones

I. As disfunções vêm de..:

- a. desigualdade estrutural
- b. desigualdade internalizada
- c. **ambos**

II.A consciência crítica ajuda-o a fazê-lo:

- a. argumentos de debate
- b. examina a sua situação actual e avalia soluções**
- c. expressar-se de forma não verbal
- d. expressar-se verbalmente

III. Pensamento anti-opressivo significa:

- a. negação dos pensamentos negativos
- b. desenvolvimento de uma compreensão mais profunda**
- c. esforços colaborativos para superar a opressão estrutural
- d. pensando em uma situação estressante

IV. Acções anti-opressivas significa:

- a. desenvolvimento de uma compreensão mais profunda
- b. esforços colaborativos para superar as opressões estruturais**
- c. gerenciamento de conflitos

V. Durante o desenvolvimento da consciência crítica, as pessoas envolvidas:

- a. se reúnem para desenvolver e aplicar habilidades de pensamento crítico nas discussões sobre suas comunidades
- b. transformar ideias em acções
- c. são encorajados a desafiar as forças de opressão que são identificadas e canalizar seus sentimentos de raiva, tristeza e frustração para acções anti-opressivas
- d. são esperados para identificar e juntar-se a organizações comunitárias que abordam questões que "falam com eles".
- e. tudo o que foi dito**

Escala de avaliação

- 0 - 2 pontos** - *Sem conhecimento*
- 2 - 4 pontos** - *Conhecimento mínimo*
- 4 - 6 pontos** - *Conhecimentos básicos*
- 6 - 8 pontos** - *Conhecimento adequado*
- 8 - 10 pontos** - *Conhecimento superior*



Quiz 02 | Pensamento crítico

Nota! Resposta certa em verde.

Duração: 5 minutos

Objetivos: Testar os conhecimentos dos participantes antes/depois da unidade de aprendizagem.

Instruções: Os participantes têm de responder às perguntas sobre cada tópico. Cada resposta correta vale 02 pontos.

Materiais: Projector, Portátil, Telefones

I. O pensamento crítico é:

- a. transformação de ideias em acções
- b. o ato de analisar os fatos para entender um problema ou tópico completamente**
- c. argumentando a sua opinião

II. O pensamento crítico inclui os seguintes passos:

- a. recolha de informações e dados
- b. formulação de perguntas ponderadas
- c. análise das soluções possíveis
- d. todos**

III. Os pensadores irreflectidos:

- a. gostam de analisar as suas circunstâncias/ideias
- b. reflectir sobre os seus erros e tentar corrigi-los
- c. não estão conscientes do papel que o pensamento está a desempenhar nas suas vidas**

IV. Os pensadores desafiados são:

- a. pessoas que procuram desafios na sua vida quotidiana
- b. pessoas que dão desafios a outras pessoas porque é divertido
- c. pessoas que se tornam conscientes do papel determinante que o pensamento está a desempenhar nas suas vidas**

V. Os pensadores iniciais:

- a. reconhecer que eles têm problemas básicos no seu pensamento e fazer as tentativas iniciais para compreender melhor**
- b. procuram aprender coisas novas, por causa da sua mentalidade de principiante.
- c. dar conselhos a quem quiser melhorar o seu pensamento

VI. Os pensadores praticantes são:

- a. pessoas que gostam de praticar
- b. pessoas que têm muitas ideias práticas
- c. pessoas que reconhecem a necessidade de atacar os problemas de forma global e sistemática**

VII. Os pensadores avançados:

- a. ter a mais alta consciência dos seus próprios pensamentos
- b. ter uma visão significativa dos problemas a níveis mais profundos de pensamento**
- c. reconhece a necessidade de atacar os problemas de forma global e sistemática

VIII. Os mestres pensadores:

- a. gostam de manipular o pensamento de outras pessoas
- b. estão continuamente monitorando, revisando e repensando estratégias para a melhoria contínua de seu pensamento**
- c. atingiu o mais alto nível de consciência sobre os seus pensamentos, por isso não sentem que precisam de mais melhorias

Escala de avaliação

- 0 - 4 pontos - *Sem conhecimento*
- 4 - 6 pontos - *Conhecimento mínimo*
- 6 - 8 pontos - *Conhecimentos básicos*
- 8 - 10 pontos - *Conhecimento adequado*
- 10 - 16 pontos - *Conhecimento superior*



Quiz 03 | Dilemas

Nota! Resposta certa em verde.

Duração: 5 minutos

Objetivos: Testar os conhecimentos dos participantes antes/depois do programa teórico/ auto-aprendizagem

Descrição: Os participantes têm de responder às perguntas sobre cada tópico. Cada resposta correta vale 02 pontos.

Materiais: Projector, Portátil, Telefones

I. Os dilemas são decisões que podem influenciar o nosso futuro.

- a. **Sim**
- b. Não

II. O tipo de dilemas são:

- a. Filosófico, Clássico, Psicológico
- b. Todos os dilemas são os mesmos.
- c. **Clássico, Ético, Moral**
- d. Clássico, Ético, Filosófico

III. Um dilema clássico é:

- a. **Decidir que camisa usar em um dia de fotografia**
- b. Você tem 14 anos, mas declara-se com 12 para obter o desconto.
- c. O teu melhor amigo copiou do teu teste e teve uma nota superior à tua. Se o entregares, podes ter a nota mais alta.

IV. O dilema ético é quando...

- a. Você não sabe que faculdade frequentar
- b. Dois amigos estão fazendo festa de aniversário ao mesmo tempo e você tem que decidir para onde ir.
- c. **Descobre que o seu chefe está a vender drogas; entrega-o?**

V. Um dilema moral é:

- a. espionagem governamental
- b. Legalização da Marijuana**
- c. Sem saber que camisa usar num dia de fotografia

Escala de avaliação

- 0 - 2 pontos** - *Sem conhecimento*
- 2 - 4 pontos** - *Conhecimento mínimo*
- 4 - 6 pontos** - *Conhecimentos básicos*
- 6 - 8 pontos** - *Conhecimento adequado*
- 8 - 10 pontos** - *Conhecimento superior*



Quiz 04 | Raciocínio lógico e Debriefing

Nota! Resposta certa em verde.

Duração: 5 minutos.

Objetivos: Testar os conhecimentos dos participantes antes/depois da unidade de aprendizagem.

Descrição: Os participantes têm de responder às perguntas sobre cada tópico. Cada resposta correta vale 02 pontos.

Materiais: Projector, Portátil, Telefones

I. O raciocínio lógico é baseado em:

- a. conjunto de factos**
- b. opiniões

II. O Debriefing pode ser

- a. abreviado
- b. longo
- c. ambos**

III. O objectivo da reunião de balanço é:

- a. para apresentar as actividades ao grupo
- b. para esclarecer o que se passou, por ordem cronológica**
- c. para criar um lugar seguro entre os participantes

IV. O processo de debriefing pode ser dividido nas seguintes áreas:

- a. interpretação e o efeito que as acções tiveram, e as intenções de aprendizagem e futuras
- b. factos objectivos do que se passou, e aprendizagem e intenções futuras
- c. factos objectivos do que se passou - Interpretação e o efeito que as acções tiveram - aprendizagem e intenções futuras**

V. Durante o interrogatório tens de falar:

- a. para as pessoas

b. com pessoas

VI. As interações unidirecionais são recomendadas no debriefing

a. Verdadeiro

b. Falso

a. reunião de balanço a curto prazo

b. reunião de balanço de longo prazo

Avalie a escala

0 - 4 pontos - *Sem conhecimento*

4 - 6 pontos - *Conhecimento mínimo*

6 - 8 pontos - *Conhecimentos básicos*

8 - 10 pontos - *Conhecimento adequado*

10 - 14 pontos - *Conhecimento superior*



Feedback final:

1. Você acha que todos os conceitos e conteúdos deste módulo são importantes para a sua vida diária e, de alguma forma, fizeram diferença para promover uma consciência crítica mais definida, consciência e reflexividade em diferentes contextos da sua vida e relações interpessoais com outras culturas?
2. Na sua opinião, como você acha que pode melhorar seus conhecimentos e habilidades nesta área toda?

Unidade de aprendizagem 4.1. Advocacia

1. Introdução

O objetivo deste módulo é levar o aluno a um caminho passo-a-passo para adquirir competência em advocacia. Especificamente, o percurso de aprendizagem é dividido em três fases: auto-aprendizagem que terá como objetivo fornecer todas as competências teóricas relacionadas com a advocacia, de modo a compreender tanto os seus princípios como os seus objetivos, sendo ao mesmo tempo capaz de distinguir as diferentes formas de a levar a cabo; a segunda fase utilizará uma abordagem mais prática, na qual o aprendente será capaz de aprofundar os conhecimentos já adquiridos e aprender novos conhecimentos, experimentando a importância dos princípios básicos da advocacia (e as razões pelas quais é realizada) juntamente com o seu grupo de trabalho com adultos migrantes e com outros colegas; a terceira fase será baseada numa base de aprendizagem prática mais ampla envolvendo a organização e a comunidade de referência, e terá como objetivo experimentar processos de advocacia tanto para o aprendente como para o seu grupo de trabalho.

2. Tabela sinóptica

Módulo N°4.1	
Nome do módulo	Advocacia
Objetivos do módulo	<p>O módulo tem como objetivo orientar o aprendente para um caminho de construção de competências. Especificamente, o módulo lida com:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aprender como funciona a advocacia e como implementar cada etapa de uma campanha de advocacia. -Saiba mais sobre poder, privilégios e opressões e como lidar com elas aplicando também práticas anti-obpressivas. -Desafiando os problemas da sociedade com as organizações e a comunidade -Deixe que os migrantes adultos estejam mais conscientes do poder da auto-advocacia
Pré-requisitos para o módulo	

Duração	<ul style="list-style-type: none">- Total de Horas: 30 horas- Horas de auto-aprendizagem: 5 horas- Horas de Aprendizagem Guiada: 11 horas- Horas de Aprendizagem Experimental: 14 horas
----------------	--

<p style="text-align: center;">Conteúdo do módulo</p>	<p>O módulo é composto por 5 componentes.</p> <p>6. Teórico (Auto-aprendizagem)</p> <p>Na primeira parte, o aluno compreenderá as principais características da advocacia, como funciona e como a aplica. Além disso, a teoria também aprofundará as principais questões sociais importantes relativas à inclusão de migrantes adultos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O que é Advocacy? 2. Poder, privilégios e princípios anti-opensivos <p>Aprendizagem Guiada</p> <p>Na secção de aprendizagem orientada, o aprendente aprofundará alguns conceitos já adquiridos na auto-aprendizagem e aprenderá informação adicional através de uma experiência orientada. A aprendizagem guiada é tanto prática como teórica, misturando dois destes dois aspectos: pequenas palestras e actividades práticas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aprendizagem Guiada (tanto teórica como prática): Lidar com o poder <ul style="list-style-type: none"> Role Play game. Se eu estivesse no seu lugar: os educadores vivem uma experiência de adulto migrante. 2. Aprendizagem Guiada (tanto teórica como prática): Aprendizagem Guiada sobre privilégios e opressão <ul style="list-style-type: none"> Estudo de caso: Uma história de opressão e interseccionalidade 3. Aprendizagem guiada: Teoria para a aplicação prática da advocacia <ul style="list-style-type: none"> Estudo de caso: Como funciona a advocacia? 4. Laboratório de Pense <p>Aprendizagem Experimental</p> <p>Esta parte contém a explicação de um guia para o uso prático dos conhecimentos adquiridos. Desta forma, o aprendente irá transformá-lo numa competência. O objectivo é criar a sua campanha de advocacia.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Workshop sobre advocacia. 2. Evento público com a comunidade. 3. Laboratórios Comunitários. 4. Experimenta a auto-advocacia. <p>7. Avaliação Formativa -Discussão</p>
--	---

-Resposta de **Peer** para uma tarefa prática

-**Muddiest** point

-Discussão de avaliação **guiada**

8. Avaliação sumativa

	<p>-Quizzes -Recolha do resultado das actividades práticas (lista de assinaturas, questionário de avaliação, documentação produzida)</p>
<p>Resultados da aprendizagem</p>	<p>No final deste módulo, o aprendiz será capaz de o fazer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O aluno será capaz de descrever os princípios da advocacia 2. O aluno será capaz de descrever as principais questões sociais que ocorrem relacionadas com privilégios, opressão, poder 3. O aluno será capaz de analisar o contexto e a situação das questões sociais ocorridas e da campanha de advocacia dos outros 4. O aluno será capaz de individuar as soluções possíveis para um contexto não inclusivo baseado em poder, privilégios e práticas opressivas. 5. O aluno será capaz de planejar e organizar uma campanha de defesa 6. O aluno será capaz de experimentar o princípios de justiça social e advocacia na comunidade
<p>Conteúdos de Aprendizagem</p> <p>➤ Aprendizagem/Formação</p> <p>Atividades</p>	<p>Tema A: O que é Advocacia? Tema B: Poder, privilégios e princípios anti-opensivos</p> <p>1. Teórico (Auto-aprendizagem) Explicação de conceitos-chave, noções teóricas, princípios</p> <p>Tópico A: O que é Advocacy?</p> <ul style="list-style-type: none"> -A definição de advocacia (porquê?) -O papel de um defensor -Misconcepção sobre advocacia -Tipo de advocacia existente -Princípios da Advocacia -Advocacy temas principais -Advocacy em processos de orientação/aconselhamento Duração: 2,5 horas <p>Ferramentas: infográficos, vídeos, slideshow, textos e imagens</p> <p>Tema B: Poder, privilégios e princípios anti-opensivos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definição de poder, privilégio e opressão -Uma introdução sobre o poder - A relação da sociedade com o poder - O conceito de Grupos Sociais - O que é privilégio?

-Privilege em Ação
-Definição da opressão e sua manifestação
-As cinco faces da opressão
- Os princípios das práticas anti-opressivas
Duração: 2,5 horas
Ferramentas: infográficos, vídeos, slideshow, textos e imagens

2. Aprendizagem teórica e prática mista (Aprendizagem orientada)

Conceitos, teorias e aprofundamento da dimensão chave através de uma abordagem prática das noções teóricas adquiridas.

Tema B: aprendizagem orientada

1. Reunião (2 hr.)

Role Play game. Se eu estivesse no seu lugar: os educadores vivem uma experiência de adulto migrante. (O educador experimenta uma experiência da vida real de um adulto migrante sobre privilégios, e ação opressiva)

Duração: 45 min.

Aprendizagem Guiada (tanto teórica como prática):

Lidar com o poder

Ferramentas: contexto do cenário do jogo; guia e instruções para o jogo; grelha de perguntas estimulantes; grelha de recolha de feedback

Duração: 1,15 hora

2. Reunião (2,5 horas)

Aprendizagem Guiada: Aprendizagem Guiada sobre privilégios e opressão

Duração: 1,15 hora.

Estudo de caso: Um histórico de opressão e interseccionalidade (Analisar um estudo de caso e individualizar como os princípios anti-opressivos poderiam ser aplicados) **Duração:** 1,15 hora

Ferramentas: o cenário do estudo de caso, diretriz para analisar o estudo de caso, grade de perguntas estimulantes para discussão, elaboração de white paper, grade de coleta de feedback.

Tema A: aprendizagem orientada

3. Reunião (2,5 hr)

Aprendizagem guiada: Teoria para a aplicação prática da advocacia

Duração: 1,5 hora

Estudo de caso: Como funciona a advocacia? (Analise

	<p>uma prática de advocacia para entender o que é eficaz e o que não é)</p>
--	---

	<p>Duração: 1 hora</p> <p>Ferramentas: o cenário do estudo de caso, diretriz para analisar o estudo de caso, grade de perguntas estimulantes para discussão, elaboração do livro branco, nota de reflexão, grade de coleta de feedback.</p> <p>4. laboratório de pensamento (4 horas): Grupo focal: avaliação da relação educação/aconselhamento de um ponto de vista anti-opensivo; Duração: 1 hora</p> <p>Atividade de Brainstorming: fase para encontrar solução para os problemas diários do trabalho Duração: 1 hora</p> <p>5. Campanha de advocacia em workshop: a solução durante o brainstorming torna-se o núcleo de uma advocacia Duração: 2 horas</p> <p>Ferramentas: guia para discussão, grelha de recolha para os resultados da discussão, nota de reflexão, guia para brainstorming e layout do brainstorming, esquema de aprendizagem do workshop</p> <p>3.aprendizagem experimental</p> <p>A aprendizagem experimental visa transformar o conhecimento em competência. Após a aquisição da noção teórica e dos exercícios práticos dos mesmos, o aprendente deve experimentar os conhecimentos numa experiência totalmente prática.</p> <p>1. Workshop sobre advocacy: educadores/conselheiros trabalham em princípios de advocacy e como aplicá-los dentro da organização Duração: 3 horas</p> <p>Ferramenta: esquema de aprendizagem do workshop, guia do workshop, ferramentas para a implementação do workshop</p> <p>2. Evento público com a comunidade: aplicação pública dos resultados do workshop "try out advocacy" (I). O evento tem como objetivo envolver participantes externos e a comunidade. Duração: 1 hora</p> <p>Ferramentas: diretriz para organização de eventos públicos</p> <p>3. Laboratórios Comunitários: workshop com</p>
--	---

	<p>participantes externos (associação, empresas, grupos de voluntários, escolas, centros educacionais, formuladores de políticas locais, etc.) para discutir sobre</p>
--	--

	<p>questões relevantes para os migrantes e sua inclusão nas comunidades locais (3 temas fundamentais: mercado de trabalho, educação, interculturalidade)</p> <p>Duração: 8 horas</p> <p>Ferramentas: esquema de aprendizagem do workshop, guia do workshop, ferramentas para a implementação do workshop</p> <p>4. Experimente a auto-advocacia: organização e realização de uma campanha de advocacia por migrantes e líderes migrantes.</p> <p>Duração: 2 horas</p> <p>Ferramentas: esquema de aprendizagem do workshop, guia do workshop, ferramentas para a implementação do workshop</p>
Bibliografia	Anexo

3. Material de Aprendizagem e Formação

O percurso de aprendizagem é construído em 3 módulos de aprendizagem, cada um correspondendo a uma etapa de aprendizagem.

1. Auto-aprendizagem: fornecer o conhecimento teórico sobre advocacia e as questões sociais relevantes principalmente para os migrantes adultos, tais como o exercício do poder, o conceito de privilégio e práticas opressivas e anti-opressivas, que afectam uma relação social orientada para a justiça entre a comunidade e os migrantes.
2. Aprendizagem orientada: visa transferir numa dimensão prática os conhecimentos e informações adquiridos na fase anterior. Esta é uma forma mista de aprendizagem na qual se combinam tanto a noção teórica como as actividades práticas. Nesta fase, o conhecimento passa da dimensão abstracta total para a dimensão real. Nesta fase, o aprendente analisará a situação e o contexto, a fim de treinar e reconhecer os princípios aprendidos.
3. Aprendizagem experimental: esta fase visa consolidar os conhecimentos e transformá-los em competência. A actividade é totalmente prática e requer um envolvimento total do aprendente que é responsável por pôr em prática e experimentar tudo o que aprendeu. Nesta fase, o aluno põe em prática o conhecimento organizando uma campanha de sensibilização.

Tema A: Auto-aprendizagem

O módulo aborda 3 tópicos-chave para a prática orientada para a justiça social: o que é advocacy e como ele funciona; poder, privilégios e práticas anti-opressivas; interseccionalidade. Os dois últimos tópicos tratam da questão social mais comum relevante para a inclusão de migrantes adultos nas sociedades, que também são aplicados de forma inconsciente, tanto das comunidades como das organizações. A advocacia é uma solução chave para abordar os problemas sociais acima mencionados.

Ferramenta de auto-avaliação



Quiz de escolha múltipla:

1. O que significa advocacia?

- a. Defender alguém em tribunal
- b. Ajudar alguém a fazer com que os seus direitos sejam violados
- c. Dar conselhos a uma pessoa em dificuldade
- d. Organizar ações e construir caminhos para a resolução de problemas sociais, económicos e políticos

2. Quem pode realizar acções de advocacia?

- a. Quem quiser agir para propor soluções para problemas sociais, económicos e políticos
- b. Apenas profissionais que trabalham nos sectores social e da justiça
- c. Associações e ONGs que trabalham para a defesa dos direitos humanos
- d. Representantes das administrações públicas que lidam com políticas sociais e económicas

3. Existem diferentes tipos de advocacia?

- a. Sim
- b. Não

4. Para ser um defensor...?

- a. Você deve ter uma qualificação específica
- b. Você precisa ocupar cargos profissionais relevantes
- c. Não requer qualificações educacionais ou profissionais especiais.
- d. Não requer qualificações especiais, mas você tem que trabalhar no campo das políticas sociais

5. Quais são os princípios da advocacia?

- a. Independência, Igualdade e Lealdade
- b. Independência, Equidade e Honestidade
- c. Transparência, Igualdade e Lealdade
- d. Disponibilidade, Humildade e Igualdade

6. Ativismo e Lobbying fazem parte da Advocacia?

- a. Sim, sempre.
- b. Não
- c. Sim, mas o activismo e o lobby nem sempre são orientados para a defesa.

7. O que significa lobbying?

- a. Influenciar os decisores políticos sobre um determinado assunto

- b. Alavancar o conhecimento de alguns representantes para apoiar seus próprios interesses
- c. Os indivíduos com interesses semelhantes constituem um grupo de acção
- d. Intervir activamente nas decisões políticas

8. Quais são as etapas de um processo de advocacia?

- a. Planeamento de actividades, organização de campanhas, implementação de campanhas
- b. Compreensão do problema, Acção de planeamento, Implementação da campanha
- c. Pesquisa em Parceria, Planeamento de Acção, Monitoramento de Actividades

9. Uma campanha de advocacia...

- a. Baseia-se na análise de um problema, na definição dos objectivos a alcançar para propor uma solução, na realização de actividades para alcançar a solução
- b. Baseia-se na escolha de um tema a ser tratado e na organização de acções de sensibilização sobre o mesmo.

10. Uma campanha de advocacia eficaz...

- a. Está orientado para a comunicação e divulgação de dados para aumentar a sensibilidade da opinião pública.
- b. Está orientado para o diálogo com os decisores políticos para influenciar as suas posições
- c. É orientado para a realização de objectivos que podem ser considerados úteis para a resolução do problema
- d. Está orientado para resolver um problema através de acções de activismo, lobbying e comunicação massiva e poderosa.

Non è possibile visualizzare l'immagine.
Auto-reflexão

- *O que você acha que é advocacy?*
- *Quem você acha que pode fazer advocacia?*
- *O que você acha que é uma campanha de advocacia?*
- *Você já participou ou organizou campanhas de advocacia? Se sim, você estava ciente dos princípios que o regem e os aplicou?*
- *Se não, já pensou em participar?*
- *Se você está ciente da advocacia, qual é a sua opinião sobre a importância na abordagem dos problemas sociais?*
- *Se você não está familiarizado com advocacia, já pensou em descobrir isso?*

Explicação das teorias, definições básicas, dimensões gerais

Tema A: A definição de advocacia (porquê?)

- **Tipo de advocacia existente**
- **Princípios da advocacia**
- **Teoria para a aplicação prática da advocacia**

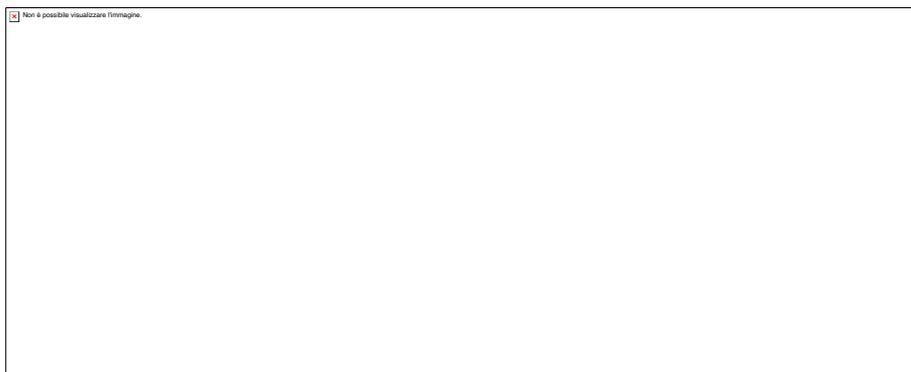
Instruções para ver vídeos com tradução para o seu próprio idioma.

Você pode ver o vídeo com uma tradução automática em vários idiomas. Para entrar no modo, siga estes passos

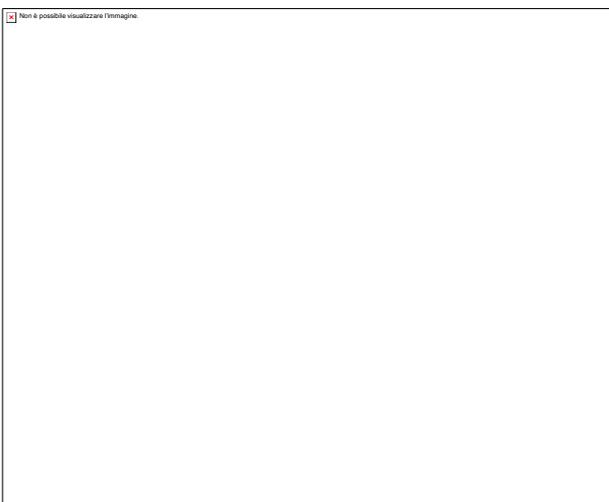
1. Comece o vídeo.
2. Na barra de ferramentas, clique no ícone da engrenagem



3. Abra o menu, clique em "Subtitles" (Legendas)



4. Um menu lateral será aberto, a partir daqui clique em "Tradução Automática".



5. Depois de clicar em "Tradução automática", aparecerá uma lista com todos os idiomas. Escolha o seu e os títulos serão automaticamente traduzidos para o idioma escolhido.



TÓPICO A: O que é a advocacia?

Introdução (12 min.): [O poder da advocacia | Xiomara Torres | TEDxPortland - YouTube](#)

Este vídeo contém o testemunho de Xiomara Torres, uma das poucas mulheres juízas e pertencente a uma minoria étnica, a operar na América. A sua história é um exemplo deslumbrante de como uma ação de defesa pode mudar a vida de uma pessoa.

Auto-reflexão:



Responda as seguintes perguntas:

1. *Que sentimentos a história despertou em si?*
2. *O que teria acontecido se Xiomara não tivesse encontrado o seu advogado?*
3. *Qual é a sua opinião sobre advocacia depois de ver o vídeo?*

1. A definição de advocacia

O termo **advocacia** tem muitas definições e aqui estão algumas delas:

"Advocacia significa dar apoio a uma pessoa para que a sua voz seja ouvida. É um serviço que visa ajudar as pessoas a compreenderem os seus direitos e a expressarem as suas opiniões".
(Advocacyfocus.org)

"Advocacy pode ser descrito como o processo de identificação e representação dos pontos de vista e preocupações de uma pessoa, a fim de garantir maiores direitos e direitos, empreendido por alguém que tem pouco ou nenhum conflito de interesses".

(Henderson R., Pochin M.)¹³

¹³(Henderson e Pochin, 2001, pg.2)



A palavra *advocacy* tem definições diferentes e todas elas são também afetadas pelo contexto cultural em que são criadas. Por exemplo, na Itália, *advocacy* é explicado principalmente como a implementação de programas e ações que visam modificar regras, práticas e modelos organizacionais¹⁴, assumindo assim uma ampla conotação e que se refere principalmente a contextos legais e regulatórios; em outras realidades, é reconhecido como *advocacy* mesmo a única ação de intervir em apoio a um indivíduo em dificuldade mesmo em contextos muito menores, como o local de trabalho.

A essência da advocacia, portanto, não mudou com o tempo, com base no princípio de prestar ajuda e apoio a um indivíduo em dificuldade, mas o seu objectivo foi circunscrito. Na verdade, a advocacia visa dar apoio àqueles que não têm a oportunidade de fazer ouvir a sua voz, que não têm as ferramentas ou não são reconhecidos a oportunidade de fazer valer as suas escolhas. A advocacia visa dar a todos uma oportunidade de mudar: tanto individualmente como a nível nacional.

Antes de continuar no curso de definição de advocacia, é necessário aprender um vocabulário básico:

Advogado: aquele que realiza a ação de *advocacy* e atua, comunica em favor do indivíduo, ou do grupo, em condições de desvantagem.

Parceiro: é o indivíduo que se encontra em desvantagem que recorre ao apoio do defensor.

Parceria: esta é a relação entre o advogado e o parceiro. A sua relação é uma parceria regida por alguns valores essenciais como a lealdade, independência e igualdade.

2. O papel de um defensor

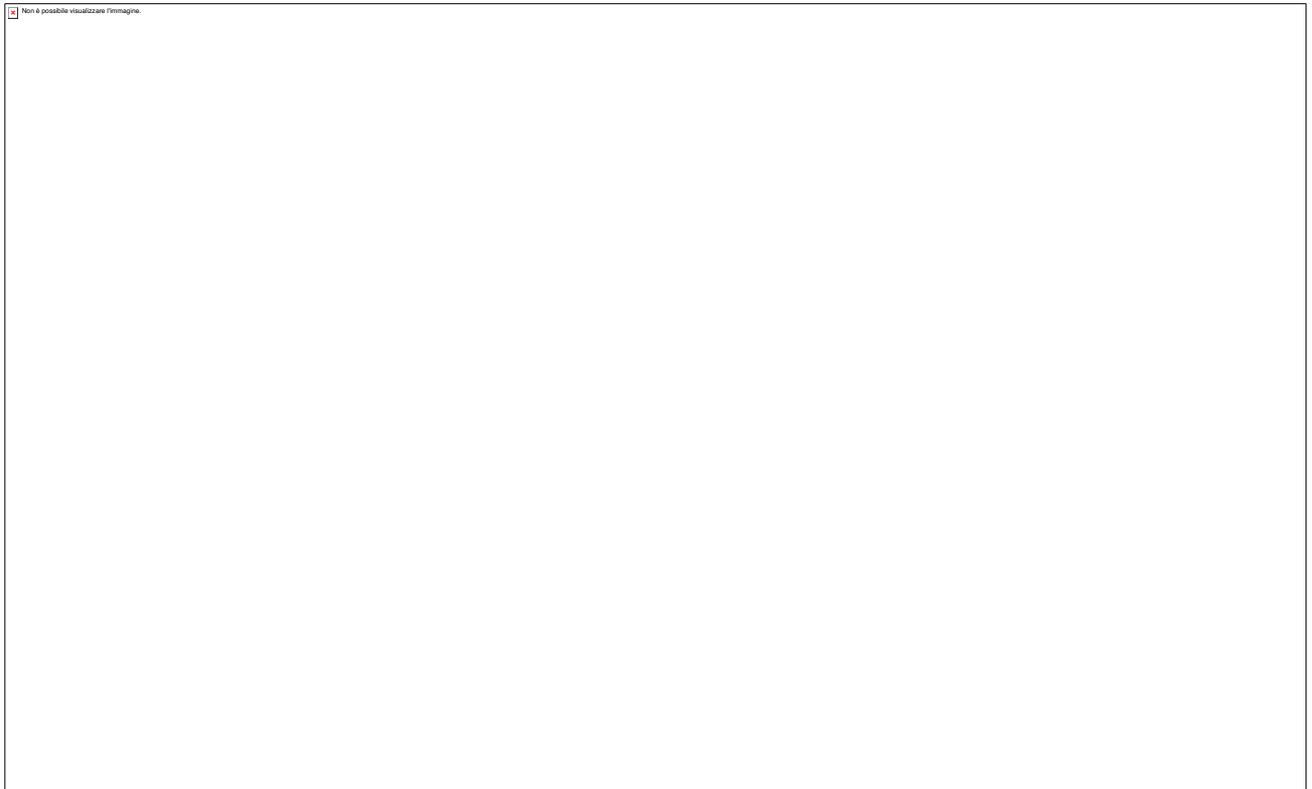
Um defensor tem um papel de apoio para o seu parceiro e, de acordo com o tipo de advocacia que ele oferece, constrói uma parceria forte.

Um defensor pode:

-  Ajude uma pessoa a falar por si mesma ou a dar a sua opinião.
-  Ajudar uma pessoa a entender o processo pelo qual está passando, seus direitos e que escolhas estão disponíveis para ela.
-  Para fazer parte de uma decisão importante a ser tomada sobre o seu parceiro  Pesquisar, analisar a causa de um problema e fornecer uma solução.
-  Agir e falar para garantir o respeito dos direitos fundamentais dos parceiros.
Ser promotor de uma acção social-justiça orientada.

¹⁴(Bodini et al, 2019)

 Operar para construir um canal de comunicação com os decisores políticos ou para influenciar a opinião pública sobre um determinado assunto, divulgando tanto informações sobre um determinado fenómeno como sugerindo uma solução.



Como já mencionámos, a advocacia pode ser realizada em diferentes contextos e em diferentes dimensões, desde os pequenos episódios da vida quotidiana até à estruturação de campanhas complexas de interesse internacional. No entanto, para poder continuar o caminho da advocacia, existem competências essenciais necessárias para que o caminho percorrido seja eficaz e sereno.

Estas são as habilidades que são mais frequentemente reconhecidas num defensor, que, portanto, move suas ações certamente com base em princípios morais e éticos compartilháveis relativos à igualdade, à inclusão e à vontade de proteger e fazer valer os direitos das pessoas e grupos marginalizados. No entanto, os valores morais não são suficientes porque um processo de advocacia eficaz não pode prescindir de um conjunto de habilidades e habilidades transversais.



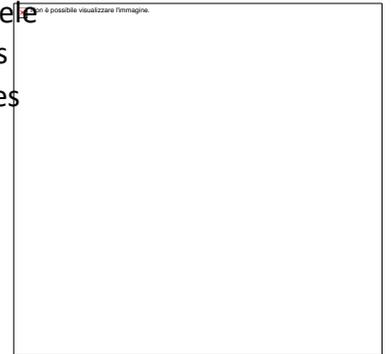
O defensor não deve substituir o seu parceiro, mas agir como um apoio no caminho necessário para que os seus direitos sejam reconhecidos. Este apoio se traduz em uma busca ativa de ferramentas úteis, falando em nome do parceiro se ele não pode se expressar, ajudando o parceiro a encontrar um canal de comunicação seguro para atingir seus objetivos.



Atenção, muitas vezes o parceiro pode sofrer uma atitude de indiferença por parte de sujeitos que não o consideram capaz de expressar a sua opinião. Isto também pode ser considerado discriminação contra a pessoa e suas necessidades, neste caso o defensor pode se encarregar de apoiar o parceiro em ver reconhecido o direito de decidir sobre sua própria vida.

Comunicação: estas competências transversais são fundamentais para a eficácia de uma relação de advocacia. O defensor, de facto, deve ser capaz de comunicar de diferentes formas:

- 1.** Comunicação com o parceiro: comunicação com um indivíduo que está sujeito a discriminação, que se resigna a permanecer em silêncio, exige honestidade, transparência e segurança. O defensor terá que ser honesto e não prometer o que não está seguro de conseguir; no entanto, deve estar confiante em comunicar como pretende intervir em apoio ao parceiro. Desta forma, ele irá criar uma relação baseada na confiança e lealdade, evitando criar falsas expectativas, mas encorajando o parceiro a continuar com o caminho da advocacia.
- 2.** Comunicar com o exterior: quando o defensor tem de comunicar com o interlocutores e destinatários da sua mensagem de advocacia, ele deve provar que está confiante, determinado e motivado. Muitas vezes, as ações de advocacy encontram obstáculos, como atitudes indiferentes ou obstrutivas, então é essencial que o defensor tenha o carisma necessário para comunicar diretamente e com segurança, sem deixar que o ceticismo externo prejudique as certezas em que se baseia a ação de advocacy. Além disso, será necessária determinação para garantir que você obtenha a atenção correta dos seus interlocutores.



O advogado deve ser capaz de interpretar as necessidades e exigências de seu parceiro, especialmente quando ele tem pouca capacidade de se expressar. Deve então interpretar essas solicitações externamente sem cair no erro de manipular a informação. A comunicação, portanto, não pode ignorar o valor fundamental da coerência em relação ao objetivo estabelecido na relação com o parceiro.



Atividade de aprendizagem 1. Leia o início da história e escreva o resto seguindo a pergunta guia com base nos 5 W

Ali tem 18 anos, é do Senegal e chegou recentemente à Europa. Foi-lhe também diagnosticada

uma dificuldade de aprendizagem, pelo que aprende lentamente a língua nacional. Ali tem dificuldades na escola porque os seus colegas o incomodam durante as aulas e nem todos os professores dedicam tempo a ele...

Quem?	<i>Quem se tornará o advogado de Ali?</i>
Porquê?	<i>Por que o defensor escolheu ajudar Ali?</i>
Como?	<i>Como o defensor vai ajudar Ali?</i>
O quê?	<i>Que dificuldades encontrará o advogado de Ali?</i>
Quando?	<i>Quando é que o advogado de Ali decide agir?</i>
Onde?	<i>Para onde irá o defensor e a que interlocutores levará o pedido de Ali?</i>

3. Conceito errado sobre advocacia

Ativismo	Advocaci	Lobbying
<p>"O ato ivit y de orkking para alcançar mudanças políticas ou sociais, especialmente como um membro de uma organização com os objectivos da parte icular".</p> <p><small>O conceito de advocacia não deve ser confundido com o de lobby. Ela é a o defnir nros de cada t como sempre a ser e em mudo comum</small></p> <p>Oxf ord Dict ionary</p>	<p>"1. apoio público que alguém dá a uma ideia, a um curso de acção ou a uma crença 2. Apoio, conselho e ajuda dada às pessoas, de acordo com as suas necessidades ou objectivos especiais, que não podem falar por si próprias".</p> <p><small>em de acordo com o Oxf ord Dict defesa e o lobby, mais subtil, o instinto</small></p> <p>Oxf ord Dict ionary</p>	<p>"Para informar a opinião pública ou o governo e, por exemplo, persuadir o governo a apoiar ou opor-se a uma mudança na lei".</p> <p><small>conceito de lobby e o lobby. ionary e voce pode mediar ely é a nuance de</small></p> <p>Oxf ord Dict ionary</p>



Non è possibile visualizzare l'immagine.

A advocacia pode envolver tanto o activismo e lobby como o lobby. **Ativismo e lobby como o lobby** nem sempre fazem parte de um processo de advocacia.

O **ativismo** consiste principalmente na realização de acções de impacto fortemente enon sobre um determinado fenómeno, a fim de focar a atenção da opinião pública sobre ele.

O apoio da **advocacia** é a causa de um indivíduo ou grupo de pessoas por meio de métodos justos, listar as causas, ganhar a batalha, ganhar a si mesmo, ganhar uma causa e se tornar um porta-voz para isso ou ajudar a sujeitar e/ou ajudar o grupo a um espaço ou discurso. A advocacia no seu manifesto múltiplo está em si também pode incluir o activismo, organizando debates, sentar-se em frente a portas de demonstração pública.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

O processo de **lobbying**, como dedutível do conceito de Oxf, consiste em estabelecer um canal de comunicação com representantes e a política decision-makers em particular. A lei do certainties ou mesmo porta-vozes de um certainties político no instante em que se trata de um fórum. O Lobbying pode ser parte de um processo de advocacia, tentando alcançar o objetivo para o qual ele se propõe a resolver o problema do gelo injusto. Como sempre, o lobby também é realizado por uma mangueira para proteger os interesses do herdeiro, mesmo em oposição, para fazer com que a orientação e a acção social se concentre no gelo, de modo a não se envolver em um conflito.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Atividade de aprendizagem 2. Distinguir as seguintes acções em activismo, advocacia e lobby. Leia as sentenças e distribua-a na coluna relativa.

- a) Campanha de petição online para exortar a legislação que protege os direitos dos refugiados a ser enviada ao Presidente da Comissão Europeia
- b) Entrevista com um grupo parlamentar para apoiar a votação de uma lei que concede cidadania a uma criança nascida de pais imigrantes
- c) Diálogo na prefeitura para a emissão de uma autorização de residência para um imigrante
- d) Sente-se na frente para o reconhecimento da remuneração justa dos trabalhadores
- e) Diálogo com os escritórios administrativos para a distribuição de habitação para as famílias de baixos rendimentos
- f) Sessões de apoio pós-laboral para migrantes com dificuldades de integração
- g) Demonstração com recolha de assinaturas para activar programas de vigilância nocturna em bairros perigosos
- h) Demonstração em frente a um local representativo para solicitar o reconhecimento da igualdade de oportunidades de emprego

ADVOCACY	ACTIVISM O	LOBBYIN G

4. Tipo de advocacia existente

Conforme destacado na parte introdutória, a advocacia é um amplo guarda-chuva sob o qual entram diferentes tipos de ações e diferentes manifestações de apoio. Pode ser realizada tanto a nível micro, apoiando um único indivíduo na consecução de um objectivo, como a nível macro, com o objectivo de apoiar toda uma categoria de pessoas através de uma multiplicidade de diferentes actividades.

Portanto, dependendo dos métodos de execução, seis tipos de advocacias podem ser identificados

1. Defesa dos cidadãos

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Defesa da cidadania

Teve origem nos EUA em 1966, como resultado das questões e preocupações levantadas pelos pais de crianças com deficiência.

A Wolfensberger idealizou os princípios de funcionamento. O modelo previa uma relação de médio a longo prazo e unívoca entre advogado e parceiro. O defensor era um cidadão comum que oferecia o seu tempo livre e voluntariamente.

Se já existem esquemas de advocacia, eles têm a tarefa de identificar pessoas que possam beneficiar de uma relação de advocacia. Embora o defensor possa ser identificado por um prestador de serviços sociais, ele ou ela deve ser leal ao seu parceiro.

A cidadania foi criada principalmente para apoiar os grupos desfavorecidos a quem as instituições concederam serviços de apoio e que correm o risco de serem excluídos tanto da sociedade como do acesso aos serviços.

Questa foto di Autore sconosciuto è concessa in licenza da [CC BY-NC](#)

16

Um dos pontos fundamentais da defesa da cidadania é precisamente o princípio da voluntariedade que o cidadão aplica quando decide ajudar outro. Para afectar grandemente a difusão da advocacia da cidadania, são numerosos os relatos de mau funcionamento dos serviços sociais do Estado que se registam em muitos países: surgem problemas de desigualdade e desigualdade de tratamento, discriminação ou abuso contra aqueles que já sofrem marginalização e estigmatização.

2. Advocacia Voluntária

A advocacia voluntária é baseada nos mesmos princípios de advocacia da cidadania, mas não são totalmente os mesmos. A advocacia voluntária é baseada em um modelo centrado em questões, 525

que é focado

¹⁶Henderson R. e Pochin M. (2001), pp. 3-5

sobre o problema que eles querem resolver, portanto os defensores que operam de acordo com um esquema voluntário não se concentram apenas em um grupo em particular, mas em problemas semelhantes e são mais genéricos na aceitação do parceiro. Por esta razão, os defensores voluntários podem trabalhar com mais de um parceiro por vez, se tiverem um problema em comum a resolver.

Também a natureza da relação de advocacia muda: se a advocacia da cidadania se baseia na transparência e na força da relação entre o defensor e o parceiro, a advocacia voluntária se baseia nas competências e no conhecimento que o defensor tem sobre essa questão específica. Por esta razão, a organização que fornece um esquema de advocacia voluntária procura pessoas que já conheçam o campo ou fornece formação específica para o voluntário¹⁷.

Diferença e Semelhanças

<p>Oferta livre de custos, porque pode</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Não se prevê pagamento ou recuperação de custos, porque pode comprometer a lealdade dos defensores ♦ Um relacionamento de médio e longo prazo ♦ Baseia-se principalmente na força da relação de advocacia 	<p>Oferta gratuita de tempo livre</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Recuperação de custos reconhecida ♦ Um ou mais relacionamentos curtos contemporâneo ♦ Baseia-se principalmente em "advocates". competências
--	---

3. Auto-Advocacia

Para introduzir a auto-advocacia, sugerimos que você assista o seguinte vídeo [Self Advocacy- A State Of Mind | Abby Edwards | TEDxYouth@Dayton - YouTube](#)

A auto-advocacia surge da livre iniciativa de indivíduos que sofrem de alguns problemas e que, independentemente, decidem quebrar os padrões em que se encontram, movendo-se autonomamente para que os seus direitos sejam reconhecidos.

Como testemunha Abby, a auto-advocacia não significa ter que travar grandes batalhas que requerem grandes esforços econômicos ou organizacionais, mas também simplesmente enviar um e-mail para pedir informações, relatar um mau serviço ou solicitar um novo. Embora a prática da auto-advocacia seja tão simples, por que alguns a praticam? As razões são muitas: as primeiras, mais óbvias, têm a ver com a falta de capacidades físicas e/ou cognitivas que permitem a um indivíduo relacionar-se directamente com o exterior, mas as restantes razões têm a ver com a falta de controlo sobre as suas vidas a que muitas pessoas estão sujeitas.

¹⁷Henderson R. e Pochin M. (2001) p.5

Se pararmos para refletir, todos na vida experimentaram a sensação de não ter controle sobre nossas escolhas, de se sentirem enjaulados em situações nas quais não nos sentimos confortáveis e lutamos para recuperar o controle, porque o mundo exterior estabelece regras nas quais pensamos que não podemos intervir, mesmo que bastasse dizer "NÃO!"

Agora, imagine como essas restrições mentais são duplamente firmes na mente de um indivíduo que experimenta uma situação de desconforto ou que está em uma condição psicofísica não ideal. Um sujeito que sofre e que, muitas vezes, devido à sua condição, vive à margem da sociedade, como pode acreditar que pode defender-se?

Algumas pessoas corajosas, no entanto, decidiram ultrapassar os seus limites e comprometerem-se a reivindicar os seus direitos mesmo em pequenos passos e, nesta muitas vezes, a tecnologia é um excelente aliado. Em torno deste corajoso povo a atenção é catalisada e eles se tornam portavozes de todo um grupo, criando valor à sua volta e alimentando novos processos orientados para uma maior justiça social.

4. Defesa dos pares

A advocacia entre pares existe quando o parceiro e o defensor compartilham o mesmo histórico de experiências e/ou pertencem ao mesmo grupo e, portanto, a relação se baseia tanto em uma profunda capacidade de compreensão, quanto em uma profunda correspondência nas necessidades e problemas.

"Clara é uma mulher que sofreu violência doméstica e que conseguiu escapar do seu contexto. Entre os tipos de advocacia que existem, a advocacia por pares é a menos frequente porque familiar insalubre, reconstruindo outra vida em uma nova cidade. Clara, no grupo do bairro, um dia requer um esforço considerável de confiança de ambos os lados envolvidos. As pessoas que conhece Mara. Mara tem marcas evidentes em seu braço e quando lhe perguntam como as precisam de advocacia e que vivem em situações semelhantes têm mais dificuldade em se conseguir, ela declara que bateu em uma porta. Esses episódios se repetem, até que Clara decide encontrar, porque muitas vezes não sabem que precisam dela ou não conseguem comunicar se apresentar, para contar sua história a Mara e ajudá-la a entender que ela pode ser mudada. **facilmente com o exterior.** Juntos, eles começam uma jornada de advocacia na qual Clara apóia Mara na reconquista de sua A defesa dos pares também se baseia na bondade e no altruísmo: negligenciar o ego em favor de liberdade".

outra pessoa é um ato de extrema coragem.

A advocacia entre pares também pode ocorrer quando dois sujeitos que vivem juntos o mesmo tipo de desconforto, decidem apoiar um ao outro para tentar alcançar um resultado melhor.

5. Defesa profissional de casos

Razões pelas quais nasceu a defesa de casos profissionais



18

A disseminação de um sector de trabalho que se move no contexto social deve-se principalmente a uma mudança de paradigma na visão política para a qual as acções de advocacia e activismo encontram apoio não só no financiamento privado, mas também no financiamento público, como também é bem demonstrado pelo apelo à acção da Comissão Europeia.

Portanto, um dos aspectos fundamentais, como pode ser visto a partir do mesmo termo, é que o defensor neste caso é pago para realizar sua acção de advocacia em nome do parceiro. Além disso, a relação de advocacia não se baseia numa relação directa a longo prazo entre as duas partes, mas na capacidade do advogado para identificar as informações necessárias sobre o problema a ser enfrentado e aplicar as competências certas para a sua resolução.

Sobre este tipo de advocacia, alguns levantam dúvidas sobre a integridade e transparência da relação, segundo as quais uma acção de advocacia baseada numa compensação económica pode afectar a qualidade do resultado, expondo-se também ao risco do surgimento de eventuais conflitos de interesse.

Para contrariar estas possibilidades, os procedimentos de credenciamento das organizações e também o processo de seleção e monitoramento é maior, e também os defensores serão escolhidos com maior atenção não só dando valor ao conhecimento do setor de intervenção, mas também a esse pacote de soft skills e valores éticos necessários para o exercício desta profissão.



Atividade de aprendizagem 3.

1. A combinar os pares: Leia as definições e faça a correspondência com o correto

Defende um trabalhador remunerado

O relacionamento pode ser baseado no apoio mútuo

Advocacia Voluntária

Auto-Advocacia

Defesa da Cidadania

392
Defesa dos pares

¹⁸ Henderson R. e Pochin M. (2001) p. 9

O defensor pode apoiar mais parceiros por tempo e receber um custo de recuperação

A pessoa trabalha pelo seu direito de ser reconhecida

A advocacia é baseada numa relação de longo prazo

2. Complete a definição

A auto-defesa é...

A advocacia voluntária é...

A advocacia da cidadania é...

O Peer Advocacy é...

Trabalho de casos profissionais A advocacia é...

5. Princípios da Advocacia

Embora a advocacia tenha diferentes manifestações, como também surgiu, todas se baseiam num acto de altruísmo e solidariedade que está orientado para a realização de objectivos que levam a sociedade a estar mais orientada para a justiça social e o tratamento igualitário das pessoas. No entanto, para alcançar estes objectivos, a advocacia deve basear-se em princípios fundamentais, que não podem ser ignorados¹⁹.

1. Independência

O defensor deve operar num regime livre de conflitos de interesses, portanto deve ser independente de respeito e não ter interesse nos interlocutores que terão que aceitar os pedidos de advocacia promovidos por ele. O defensor para representar honestamente o seu parceiro deve ser



¹⁹Henderson R. e Pochin M. (2001) pp. 31-32

desprovido de qualquer interesse pessoal e deve também estar disposto a manter a sua posição de defensor mesmo nos momentos mais difíceis.

2. Igualdade

A ação de advocacy deve ser acessível a todos através de ferramentas e métodos que se baseiam num princípio de inclusão. Para garantir que operamos num princípio de igualdade, a advocacia deve reflectir três critérios:



- *Disponibilidade:* a advocacia deve ser aberta e disponível a todos os grupos e/ou indivíduos que dela necessitam, e para isso é necessário que a própria acção seja tornada pública e aberta ao conhecimento de todos. A advocacia, seguindo o objectivo de apoiar os direitos humanos dos outros, deve ser livre para todos, para que possam conhecer a oportunidade
- *Linguagem e consciência cultural:* para tornar a ação de advocacy disponível a todos, será necessário basear a ação em um princípio de máxima difusão. A informação, os serviços, as atividades devem

ser anunciado também tendo em conta os perfis culturais dos seus beneficiários. Utilizando um apoio linguístico adequado, o conhecimento da cultura do seu parceiro é essencial para prosseguir num caminho de advocacia.

3. Fidelidade

É o princípio fundamental da advocacia. Uma relação deve necessariamente basear-se na lealdade do defensor para com o seu parceiro. Esta lealdade é expressa em vários aspectos:

- Na ação desinteressada e sem tentativas de manipular as necessidades do parceiro de acordo com um critério de avaliação pessoal
- Ao ouvir e ajudar o seu parceiro num processo de decisão pessoal mas fundamentado, lógico e consistente com as suas necessidades
- Na confidencialidade da informação na posse e na manutenção do sigilo em relação àqueles que não estão envolvidos no processo de advocacia
- Na fidelidade de compartilhar informações, eventos e resultados de acordo com a realidade consistente dos fatos. Baseando a sua acção e estabelecendo os seus objectivos em bases sólidas e provas concretas.



6. Temas principais da advocacia

O nascimento da advocacia contemporânea remonta, segundo a publicação de Butler de 1988²⁰, à preocupação de um grupo de pais sobre quem cuidaria de seus filhos com deficiência após sua morte. Ao longo do tempo expandiu-se em vários campos, porque as pessoas sofreram discriminação em cada aspecto da sua vida diária.

As áreas em que as manifestações de advocacia são mais frequentes:

²⁰Butler et al, (1988), p.3



<p>Saúde</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconhecimento da igualdade de acesso aos cuidados médicos - Tratamento justo dos pacientes - Garantia de respeito pela pessoa e suas condições de saúde 	<p>Justiça</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconhecimento dos direitos invioláveis de um indivíduo - Assegurar um tratamento justo por parte do sistema judicial - Apoio jurídico para indivíduos com más condições de acessibilidade. 	<p>Educação</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acesso ao ensino público - Reconhecimento de meios de apoio a pessoas com deficiências de aprendizagem ou cognitivas - Acesso à educação gratuita sem restrições políticas, sociais e econômicas 	<p>Emprego</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tratamento de trabalho que respeite a dignidade do trabalhador - Livre acesso ao mercado de trabalho - Igualdade de tratamento para os trabalhadores - Reconhecimento do direito ao trabalho
--	---	---	---

7. Dimensões da advocacia

A advocacia, como já foi mencionado, pode manifestar-se de diferentes formas e em grande escala, desde a esfera individualista até à nacional. A seguir são analisados em detalhe:

<p>Nível Micro</p> <ul style="list-style-type: none"> -Patrocínio de indivíduos do seu grupo migrante -Atacar problemas e obstáculos diários -Trabalhar dentro da própria organização -Ação em uma escala local 	<p>Nível Meso</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acompanhamento de um grupo de migrantes e/ou outros grupos de migrantes -Atacar questões mais complexas de natureza económica, social e política -Trabalhar em parceria com outras organizações da área -Trabalhar com a comunidade -Ação em escala local e/ou regional 	<p>Nível Macro</p> <ul style="list-style-type: none"> -Trabalhar com toda uma categoria de migrantes e pessoas marginalizadas -Trabalhar em um complexo económico, social e questão política -Trabalhar em cooperação com outras organizações nacionais e internacionais -Pesquisa de apoio à opinião pública -Ação em escala nacional e/ou internacional
--	--	---

8. Advocacia em processos de orientação/aconselhamento

A advocacia no processo de aconselhamento e orientação é quase sempre um resultado desejável

na parceria que é criada entre o educador/conselheiro e o seu grupo migrante. O

educador / conselheiro, de facto, desempenha um papel fundamental na recolha e análise das necessidades do seu grupo de trabalho e desempenha, sobretudo, um papel fundamental nos processos de decisão que os adultos migrantes põem em prática em relação a si próprios e ao caminho de vida a empreender na nova comunidade. Obviamente, os educadores / conselheiros podem tornar-se eles próprios defensores do seu próprio grupo de trabalho ou do indivíduo, mas também podem agir para desencadear processos virtuosos de defesa dos pares e de auto-advocacia, apoiando os sujeitos envolvidos na crença nas suas capacidades e fornecendo-lhes os instrumentos para empreenderem este caminho.

Advocacia na relação educativa

Na dimensão da aprendizagem, um educador, com a colaboração da sua organização ou dos seus colegas, pode desenvolver percursos de aprendizagem baseados nos princípios da advocacia, reforçando os princípios já observados e integrando outros.

1. **Caminhos de Líderes Pessoais** nos quais o migrante pode adquirir novas habilidades, considerando também aquelas já possuídas. É essencial lembrar, de fato, que o adulto migrante pode não possuir habilidades e conhecimentos estritamente relacionados com a cultura de referência da comunidade de chegada, mas possuirá habilidades e conhecimentos relacionados com sua cultura de nascimento, não conhecidos por nós, mas igualmente úteis. Um percurso de aprendizagem eficaz tem em conta estas peculiaridades e analisa esse conjunto de competências que caracterizam cada indivíduo para construir um percurso de aprendizagem funcional para ele.
2. O **empoderamento** é um dos objetivos fundamentais a ser perseguido em um caminho de aprendizagem para um adulto mal treinado. A aprendizagem de conhecimentos, ferramentas e aquisição de competências deve ser construída de forma a tornar o adulto migrante mais seguro e capaz de ter confiança no seu potencial e melhorar as suas condições de partida.

Advocacia na relação de aconselhamento

Como já foi salientado anteriormente, o defensor deve ser capaz de ouvir o seu parceiro e ajudá-lo, sem forçar, no processo de escolha, a identificar as suas necessidades e a compreender como elas podem ser respeitadas e satisfeitas. O conselheiro, no seu papel, já responde a esta descrição, colocando-se como interlocutor do adulto migrante e apoiando-o na construção de um caminho. Nesta perspectiva, é essencial que o conselheiro guie os seus adultos migrantes também num caminho de auto-consciencialização e capacitação que os oriente para a capacidade de fazer auto-advocacia e advocacia de pares.



Ferramenta de auto-avaliação

Quiz de escolha múltipla:

1.O que significa advocacia?

- a) Defender alguém em tribunal

- b) Ajudar alguém a fazer com que os seus direitos sejam violados
- c) Dar conselhos a uma pessoa em dificuldade
- d) Organizar ações e construir caminhos para a resolução de problemas sociais, económicos e políticos

I. Quem pode realizar acções de advocacia?

- a) Quem quiser agir para propor soluções para problemas sociais, económicos e políticos
- b) Apenas profissionais que trabalham nos sectores social e da justiça
- c) Associações e ONGs que trabalham para a defesa dos direitos humanos
- d) Representantes das administrações públicas que lidam com políticas sociais e económicas

II. Existem diferentes tipos de advocacia?

- a) Sim
- b) Não

III. Para ser um defensor...?

- a) Você deve ter uma qualificação específica
- b) Você precisa ocupar cargos profissionais relevantes
- c) Não requer qualificações educacionais ou profissionais especiais.
- d) Não requer qualificações especiais, mas você tem que trabalhar no campo das políticas sociais

IV. Quais são os princípios da advocacia?

- a) Independência, Igualdade e Lealdade
- b) Independência, Equidade e Honestidade
- c) Transparência, Igualdade e Lealdade
- d) Disponibilidade, Humildade e Igualdade

V. Ativismo e Lobbying fazem parte da Advocacia?

- a) Sim, sempre.
- b) Não
- c) Sim, mas o activismo e o lobby nem sempre são orientados para a defesa.

VI. O que significa lobbying?

- a) Influenciar os decisores políticos sobre um determinado assunto
- b) Alavancar o conhecimento de alguns representantes para apoiar seus próprios interesses
- c) Os indivíduos com interesses semelhantes constituem um grupo de acção
- d) Intervir activamente nas decisões políticas

Tema B: Poder, privilégios e princípios anti-opensivos

Na aplicação da justiça social, o exercício do poder, o privilégio e as práticas anti-opensivas desempenham um papel fundamental. Estas questões são a base de muitos dos problemas que surgem na sociedade e são tratados pelas múltiplas campanhas de advocacia realizadas tanto a nível individual, territorial e internacional. O módulo visa esclarecer o que eles são e como se manifestam, como reconhecê-los e como aplicar as teorias anti-opensivas nas atividades sociais.



Auto-avaliação

Quiz de escolha múltipla

1. **O que é o poder?**
 - a) A capacidade de influenciar os outros e ter acesso a múltiplos recursos
 - b) Ter um papel de tomada de decisão ou ser um decisor político
 - c) Estar ao mais alto nível na sociedade

2. **O que é privilégio?**
 - a) Para cobrir um papel de prestígio em uma sociedade
 - b) Ser reconhecido por seus méritos e status social
 - c) Acesso não autorizado aos recursos como membro de um determinado grupo

3. **O que é a opressão?**
 - a) O exercício do poder por um tirano
 - b) O sistema que mantém a sociedade dividida entre grupos sociais
 - c) O sistema de censura que é posto em prática contra os adversários e a imprensa

4. **A energia é sempre negativa**
 - a) Verdadeiro
 - b) Falso

5. **Grupo, agregação e associação são a mesma coisa**
 - a) Verdadeiro
 - b) Falso

6. **O que é um grupo social?**
 - a) Um grupo social é baseado em um conjunto de características comuns e as pessoas que pertencem a ele são afetadas por ele.
 - b) Um grupo social é baseado em um conjunto de atributos comuns que caracterizam as pessoas que a ele pertencem.

- c) Um grupo social é formado por pessoas que compartilham algumas características e se organizam como um grupo.

7. Existem diferentes formas de

privilégios a) Verdadeiro

b) Falso

8. Ter privilégios não significa afectar a vida de outras

pessoas. a) Verdadeiro

b) Falso

9. Quais são as 5 manifestações de opressão?

a) Exploração, Marginalização, Impotência, Imperialismo Cultural, Violência

b) Censura, Silêncio Cultural, Discriminação, Marginalização, Violência

c) Exploração, Censura, Incapacidade, Discriminação, Perseguição

10. A prática anti-opressiva é...

a) Uma prática destinada a desafiar a iniquidade e a injustiça

b) Um conjunto de exercícios para eliminar a opressão

c) Ensinando as pessoas a resistir à opressão

Explicação das teorias, definições básicas, dimensões gerais Tema

B: Poder, privilégios e princípios anti-opressivos

- O que são poder, privilégio e opressão?
- Como são exercidos o poder e o privilégio
- Práticas anti-opressivas

1. Definição de poder, privilégio e opressão



Poder: a capacidade de influenciar o comportamento dos outros e o acesso de outras pessoas a diferentes recursos: culturais, políticos, económicos.

Privilégio: O acesso aos recursos só está facilmente disponível para algumas pessoas em resultado da sua filiação a um grupo social privilegiado. Este acesso é garantido às pessoas que pertencem a um grupo dominante.

Grupo dominante: é um grupo social que graças à sua posição na sociedade tem melhor acesso a recursos tais como dinheiro, melhor educação, melhores postos de trabalho. Isto leva-os a ter acesso a melhores oportunidades, consolidando o seu papel social como grupo dominante.

Opressão: Um sistema que mantém vantagens e desvantagens com base na filiação a grupos sociais e opera, intencionalmente e não intencionalmente, a nível individual, institucional e cultural.

Identidade Social: é o sentido do indivíduo sobre quem ele se baseia e a que grupo(s) social(ais) pertence(m). As identidades sociais permitem que os indivíduos tenham um sentido de pertença de acordo com características comuns. Estas características são baseadas no género, raça, religião, orientação sexual e muitas outras.

Justiça Social: a prática de promover a equidade, a igualdade, o respeito e a garantia de que todos tenham os mesmos direitos e acesso às oportunidades.

2. Uma introdução sobre o poder

Veja este vídeo feito por Eric Liu, no qual ele fornece uma explicação muito eficaz e imediata sobre o que é o poder. Aqui o link [Entenda o Poder](#).

Auto-reflexão



Responder às perguntas

- Já pensou que o poder era uma prerrogativa de alguns indivíduos?
- Você já pensou que o poder também pode ser exercido por um cidadão comum?
- Já pensou no poder como uma força puramente negativa?

O vídeo mostrado oferece uma série de idéias interessantes para entender o poder e leva a reflexões realmente úteis sobre como os indivíduos devem abordar o conceito de poder.

Erroneamente, pensa-se que o poder é uma prática atribuível apenas a sujeitos pertencentes às classes dominantes, que podem determinar a sociedade circundante de acordo com as suas próprias necessidades, conotando o poder de forma negativa. O poder é considerado pela maioria dos cidadãos como o abuso da capacidade de um indivíduo de influenciar em favor de seu próprio interesse em detrimento de um grupo minoritário, e se em muitos casos essa suposição pode ser considerada verdadeira, é também importante enfatizar que em muitos outros o poder assumiu uma conotação positiva, usada para alcançar resultados socialmente importantes. Embora, de fato, o poder possa parecer elitista, ele pode ser exercido por qualquer pessoa, desde que se comprometa a ler a sociedade ao seu redor e concentre seus esforços em atingir objetivos virtuosos.

3. A relação da sociedade com o poder

O poder não é negativo nem positivo a priori.

Como é possível, então, que estes episódios de centralização do poder, que o uso do poder para fins negativos, se repita tão frequentemente?

Sobre o poder, suas causas e seus efeitos, a maioria da população é afetada por uma falta de conhecimento profundo. Na verdade, a sociedade é afetada por uma crença fatalista de que as coisas acontecem não por razões específicas, mas porque elas sempre aconteceram dessa forma.

Uma das razões que alimenta o fatalismo é o facto de o conhecimento ter sido delegado a uns poucos. A dinâmica social, política e econômica é o resultado de um processo estratigráfico que tem sua base até mesmo em tempos bastante remotos. Os equilíbrios geopolíticos, os bens sociais de uma nação e de todo o planeta são o resultado da cadeia de múltiplos eventos entre eles: o conceito de Europa nasceu sobre os escombros da Segunda Guerra Mundial, que, por sua vez, foi o resultado de todos os eventos históricos anteriores. A delegação do mesmo conhecimento nas mãos de uns poucos alimentou estas dinâmicas em que o poder se torna um instrumento de poucos e não uma prerrogativa de todos.

Portanto, a resposta à nossa pergunta é a falta de conhecimento que leva as pessoas a não agir.

Uma segunda reside na falta de consciência dos educadores/conselheiros sobre o "poder potencial" a que teriam acesso. Para alcançar esta consciência, é necessário ser educado na vida civil. A educação cívica, de facto, não é apenas a aprendizagem das bases legais e regulamentares que regulam a Nação em que se vive, mas reside também na capacidade de praticar proactivamente o seu papel de cidadão. Viver a própria vida também requer viver ativamente o próprio papel de cidadão.

Para compreender e exercer o poder, como educadores/conselheiros, são necessários três factores:²¹

1. Ter um sistema de valores sólidos. Um educador/conselheiro que quer exercer seu poder de mudar a sociedade a que se refere deve basear sua ação em um sistema de valores éticos e morais. A diferença entre um exercício de poder negativo e positivo se configura não só nos propósitos, mas sobretudo nos valores que movem o sujeito que o perpetua.



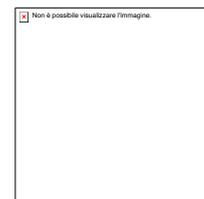
Um educador/conselheiro que quer exercer seu poder de forma positiva deve buscar a justiça, o respeito, a inclusão.



2. A capacidade de ler os sistemas em que a sociedade à sua volta se baseia. A sociedade é um organismo vivo e mutável, que é continuamente influenciado por diferentes factores e eventos. Devemos ser capazes de ler estes mecanismos e, para isso, devemos ser informados, recolher evidências e

estudar história, política e economia.

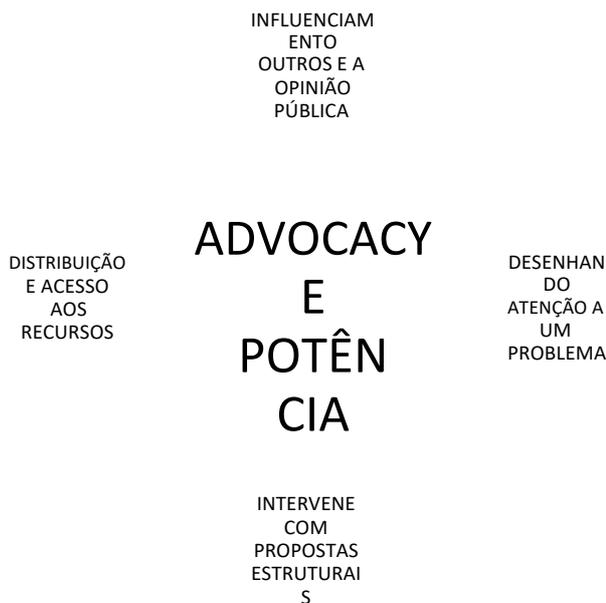
3. Partilhe esta experiência com outros. O poder de poucos terá que se render à consciência e às exigências de muitos. Como definido, o poder é a capacidade de influenciar o comportamento dos outros, portanto uma ação pode ser considerada poderosa quando recebe apoio.



21 Extraído da intervenção de Eric Liu ["Por que as pessoas comuns não entendem o poder"](#).

O poder é portanto neutro e assume nuances diferentes, dependendo de quem o exerce e por que o exerce.

da definição, o poder é a capacidade de influenciar o comportamento dos outros e também influenciar o acesso das pessoas aos recursos. Uma campanha de advocacia, como mostra o gráfico, pode fazer tudo isso, mas trazer benefícios para a sociedade em que intervém.



5. O conceito de Grupo Social

Para melhor compreender as relações de poder, as dinâmicas de privilégio e as opressivas, é essencial fornecer coordenadas sobre o conceito de grupo social. Pertencer a um grupo social significa compartilhar com os outros um modo de vida ou uma característica que também define a identidade do indivíduo e através da qual os outros também o reconhecem²². Young observa também que a definição de grupo é muitas vezes confundida com a de associação ou agregação.

.23

²²Young (1988) p. 273

²³Id., pp. 275.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Agregado: coletar indivíduos de acordo com um atributo ou conjunto de atributos que se manifestam neles de uma forma comum. Esta categorização não tem nenhum efeito implícito ou explícito sobre os indivíduos que fazem parte dela, pois reconhecem os atributos como atributos óbvios.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Grupo: baseia-se na partilha de uma característica comum e os seus membros são afectados por ela a nível social. Portanto, a característica não é apenas um atributo, mas também um princípio de categorização.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Associação: o termo deve ser entendido como um grupo formado de acordo com uma forma reconhecível, como um clube, um convênio, um sindicato, uma facção. As associações, portanto, se baseiam na iniciativa de um indivíduo que já tem uma ideia ou característica própria

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Um grupo não pode ser considerado da mesma forma que uma associação, pois pertence a um grupo social sem ter uma constituição formal na sua base, e acima de tudo influencia o sujeito, que assumirá atitudes e pensamentos que podem ser rastreados até ao grupo.

Como dissemos, um grupo social baseia-se na partilha de um factor comum e a pertença ao grupo baseia-se tanto no auto-reconhecimento dessa característica, como também no reconhecimento da mesma por sujeitos externos. E muito importante, cada indivíduo pertence a vários grupos ao mesmo tempo e também pode modificar sua relação com eles, modificando seus atributos distintivos.

Os grupos podem reconhecer-se de acordo com diferentes características como: orientação sexual, gênero, raça, religião e muitas outras, desde muito mais amplas e que incluem muitas pessoas, até outras menores, porque se baseiam em características menos comuns.

Quais são as relações que são estabelecidas entre estes grupos?



Actividade de aprendizagem 5.

Refletir sobre a sociedade moderna e individualizar o máximo possível o grupo social. Depois, reflita sobre qual a relação existente entre eles. Coloque-os em conexão e explique as dinâmicas atuais que os influenciam.



Actividade de Aprendizagem 6. Complete a definição

Um grupo social

é... Um grupo

social agregado é...

Uma associação é...

Poder significa...

A identidade social significa...

Auto-Reflexão



Responda às perguntas:

- Quais são os seus sentimentos sobre o poder depois de ler o capítulo?
- Tens pensado no potencial que as pessoas têm?
- Você acha que é possível para cidadãos normais exercerem o poder com um propósito positivo?

6. O que é privilégio?



Para lhe apresentar o conceito de privilégio, veja este vídeo [O poder do privilégio: Tiffany Jana no TEDxRVAWomen - YouTube](#)

A partir da definição de privilégio, entendemos que toda a série de oportunidades e recursos não ganhos através do compromisso pessoal, mas aos quais se tem acesso porque se pertence a um grupo social dominante, pode ser definida como tal.

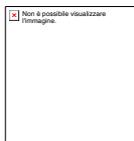
Um grupo social é identificado com a partilha de uma característica ou atributo pelos indivíduos que dele fazem parte e que, por sua vez, são influenciados pela pertença a esse grupo. Existem diferentes grupos sociais que se distinguem por raça, género, religião, orientação sexual, nível de educação e entre estes grupos existem interações, que se manifestam através de dinâmicas de opressão ou aliança. Existem, de facto, grupos que são considerados dominantes porque a característica que os distingue é considerada por preconceitos e estereótipos mais valentes do que

outros e

portanto, exerce poder sobre grupos considerados minoritários. Por vezes, este exercício de poder é inconsciente, mas é o resultado da estratificação ao longo do tempo de um sistema de classificação incorrecto.

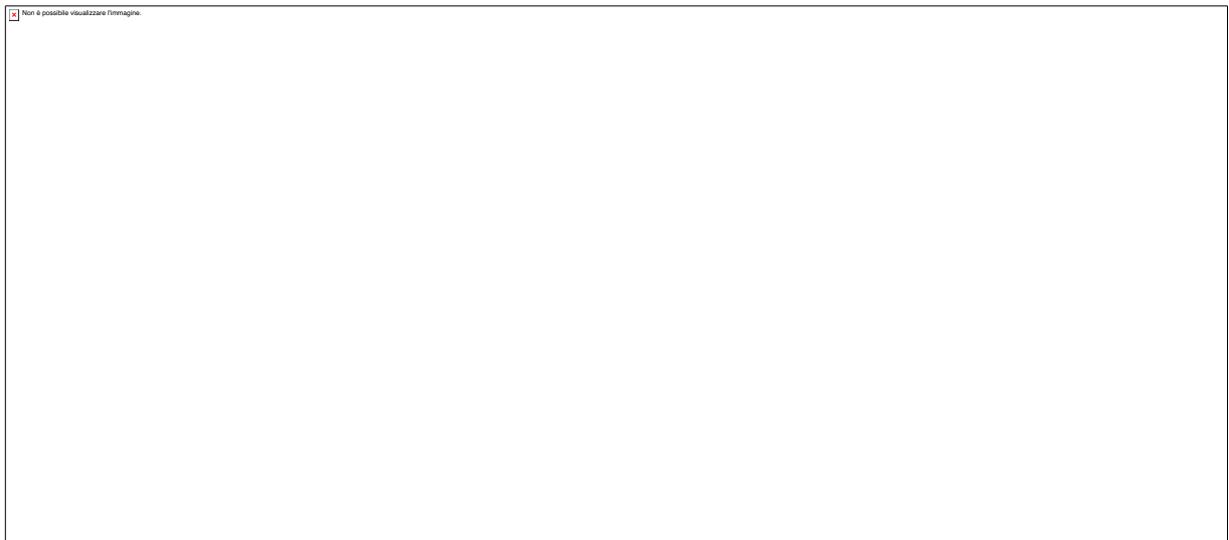
Os membros de alguns grupos, por exemplo, não sofrem injustiça nem preconceito, nem lhes é negado o acesso a recursos, enquanto os membros de outros grupos têm de lidar com eles todos os dias. A sobreposição entre o indivíduo e o grupo social, portanto, afeta negativamente o caminho de um sujeito que paga o preço de poder ser reconhecido de acordo com uma característica específica.

Nesse sentido, portanto, opera a Justiça Social, que não pretende eliminar essas diferenças, mas eliminar toda forma de injustiça a ela ligada, promovendo uma sociedade baseada na equidade, no respeito e na inclusão.

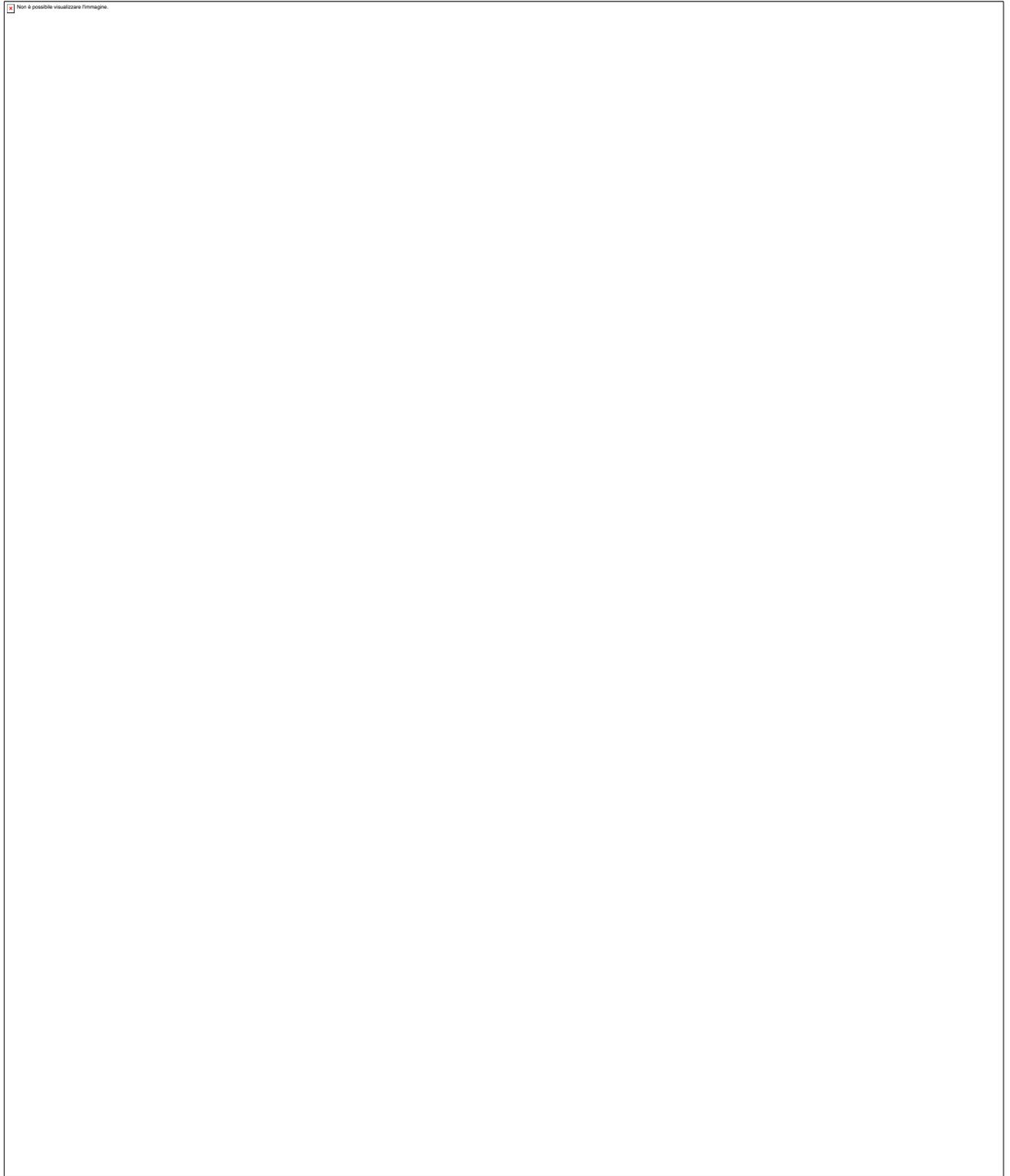


Actividade de aprendizagem 7. Grupos sociais.

Veja estes personagens e adivinhe a que grupos sociais eles pertencem. Depois liste quais privilégios eles podem ter, e quais são negados.



7. Privilégio em Ação



24

24 A foto foi tirada do UF Counselling&Wellness Center (<https://counseling.ufl.edu/resources/bam/module2-2/>)

Esta ilustração explica de forma clara e eficaz como funciona o privilégio. Uma pessoa que tem privilégios, geralmente, não está ciente do que isso significa para ela e como seus privilégios desconhecidos podem significar a negação das mesmas oportunidades para os outros.

8. Definição de opressão e sua manifestação

Geralmente, o termo opressão está associado a uma imagem de totalitarismo militar e político, em que um tirano oprime a sua nação aplicando regimes de censura da liberdade e da expressão. Entretanto, com os movimentos sociais dos anos 60 e 70, o termo assumiu um significado diferente, como observa Young.

O termo opressão, na era moderna, designa todas as injustiças e iniquidades que alguns grupos sociais sofrem como resultado das ações e práticas difundidas na sociedade neoliberal²⁵. Em alguns casos, estas opressões sociais são também endossadas por regimes políticos (como era o caso do apartheid na África do Sul), mas na maioria dos casos, estas práticas injustas são intrínsecas à estrutura da sociedade; portanto, espalhadas de forma transversal e não afectam apenas a acção de uns poucos. Estas manifestações opressivas são evidentes nas acções quotidianas realizadas mesmo por cidadãos comuns que agem de forma prejudicial para grupos sociais não afectados por privilégios específicos.

No léxico comum, muitas vezes o conceito de opressão se sobrepõe ao de discriminação, porém, a discriminação deve ser considerada um instrumento de opressão, mas não coincidem perfeitamente com ele. A discriminação, de facto, caracteriza-se pela possibilidade de reconhecer na dinâmica em que existe uma pessoa discriminada e o agente da discriminação; a opressão ocorre mesmo na ausência de discriminação manifesta.

Opressão Sistémica	Isso implica que um grupo oprimido não tem necessariamente um grupo que o oprime.
Opressão Estrutural	Implica a relação entre grupos, por isso a opressão é o resultado destas dinâmicas, nem sempre de forma consciente.

²⁵Young (1988) p. 271

9. As Cinco Faces da Opressão²⁶

Exploração

Introdução

- Baseia-se na teoria marxista da exploração no contexto capitalista.
- Tem como objectivo explicar como a diferença social entre as classes que continuam a existir em

um normativamente eliminadas estas diferenças e é com base num mercado de trabalho de livre comércio.

- A sociedade está dividida em ricos (aqueles que "têm") e pobres (aqueles que "não têm"), e a riqueza dos primeiros baseia-se na exploração do trabalho dos segundos.

Definição

Usando o trabalho dos outros para lucro e não fazerá gratificar a eles explorando adequadamente o seu trabalho e não respeitando os seus direitos.

Exemplos

Os mineiros em África são explorados para a extracção de pedras preciosas, mas o seu salário não é relevante para os preços dos bens.

Os trabalhos masculinos são geralmente ocupados por pessoas pouco qualificadas, de pele negra ou amarela, do sexo feminino. Se agora é considerado um serviço, estes trabalhos carecem de autonomia e são, na sua maioria, mal pagos.

Marginalização

Introdução

- A marginalização é mais divulgado do que a exploração.
- É mais prevalente em economias e trabalhos informais.
- O efeito é deixar estes grupos sociais dependentes dos serviços que podem socialmente adoptar posturas opressivas.

Definição

Relegar ou confinar um grupo social ao nível mais baixo ou à margem da sociedade, privando-o do direito de exercer os seus direitos sociais, capacidades de acesso a diferentes oportunidades.

Exemplo

Grupos étnicos, idosos, mães solteiras ou jovens em busca de seu primeiro emprego. Eles são excluídos do mercado de trabalho e, portanto, não podem participar da vida social.

Latinos ou jovens negros nos EUA, europeus de leste ou norte-africanos na Europa têm dificuldades em ser empregados.

²⁶Id., pp. 276-288.

Impotência

Introdução

- Baseado também na teoria socialista marxista sobre a divisão da sociedade em duas classes: aqueles que "têm" e aqueles que "não têm".
 - Pessoas ter a baixar nota quem de formação ou tinha acesso a menos impotência porque geralmente eles têm uma nota abaixo de outros grupos
- A forma mais profunda de impotência é a introjeção da própria condição que se manifesta na crença de que se é menos valioso do que os outros.

Definição

O impotente são geralmente dominado por classes dominantes e receber ordens. Eles tendem a não expressar suas opiniões e a participar dos processos de tomada de decisão.

Exemplo

No trabalho, a distinção entre profissionais e não-profissionais faz com que os não-profissionais impotentes, coloca eles e a condição de subordinação

e

Imperialismo Cultural

Introdução

- É um tipo de opressão que se baseia em todo o sistema cultural e a cultura diferente está numa relação de subordinação.
- Diferentes parâmetros são utilizados no divulgação, valores e ambiente e objectivos de várias experimentações em si mesmo como invisível do mesmo tempo que. Envolva um mercado paradoxal notado como diferente

Definição

A cultura da classe dominante é universalizada e estabelecida como a norma, desempenhando o papel de influência. A outra cultura não é considerada como a dominante.

Exemplo

Sexualismo é a forma de imperialismo cultural, onde a heterossexualidade é considerado o governante, enquanto todos os outros tipos são considerados como Outros. As mensagens, os valores e as conquistas da sociedade são heterossexualidade.

Violência

Introdução

- É uma forma de opressão sistémica porque é directa a qualquer membro de um grupo.
- A violência tem diferentes formas. Também nomeando ou mesquinho o assédio deve ser considerado como violência.
- É sempre baseado na irracionalidade: a violência contra estes grupos é injustificada, embora os que a praticam sustentem o contrário.

Definição

É a forma mais visível de violência. Os membros de um grupo vivem com o conhecimento de que devem temer ataques aleatórios e não provocados contra a pessoa ou propriedade.

Exemplo

Ataque racista aleatório às ruas. Violações ou agressões.

10. Práticas anti-opressivas²⁷

Depois de analisar as manifestações de opressão, é necessário insistir no papel que esses trabalhadores sociais têm na sua mitigação, desafiando as desigualdades sociais.

Sobre esta questão é fundamental a contribuição de Burke e Harrison que expõem os princípios das práticas anti-opressivas e sugerem como traduzir a teoria em prática.

Primeiro, porém, é necessário esclarecer o **significado da prática anti-opressiva**.

A prática anti-opressiva é uma das abordagens orientadas para a justiça social utilizadas no trabalho. Os princípios sociais. Ela indica a prática anti-opressiva dos fatores de divisão social considerando-os tanto como questões de estrutura social ampla quanto como questões pessoais e organizacionais. Ela avalia Burke e Harrison relatam os princípios anti-opressivos elaborados por Clifford. Estes princípios são o exercício do uso e abuso de poder não só do indivíduo, mas também de como eles se manifestam dentro de estruturas sociais complexas como a educação, economia, etc. Visa, portanto, reconhecer os mecanismos opressivos existentes e promover práticas que provoquem a sua erradicação.

²⁷Burke, Harrison (1998) pp. 131-138

Princípios anti-opressivos e sua aplicação no trabalho social

Divisão Social: como vimos, nossa sociedade está dividida em diferentes grupos sociais, cada um deles relacionado a um privilégio ou à forma correspondente de opressão. A divisão maior diz respeito à raça, classe, sexo, deficiência e idade, mas também há divisões menores que estão estreitamente ligadas a outras formas de desigualdade ou discriminação. É frequente

que uma pessoa sofre por discriminação interseccional, por isso uma mulher negra e jovem sofrerá toda a opressão relacionada com os três grupos sociais a que pertence. A divisão social princípios exige a compreensão de como a divisão se interliga e molda a vida das pessoas.

Para fazer: Analisar sistematicamente toda a divisão social a que o indivíduo pertence. Analisar também cada divisão social e sua manifestação para entender de que forma ela influencia a experiência de opressão do indivíduo.

Vinculação Pessoal e Política: a história de vida dos indivíduos deve ser sempre lida de acordo com o contexto cultural, político e econômico no qual eles amadurecem sua experiência. A avaliação da situação não pode ser feita apenas focalizando as ações e a experiência em si, mas deve ser lida também levando em conta todos os fatores mencionados.

Para fazer: Examinar a experiência dos usuários integrais, não se concentrando apenas no motivo pelo qual ele/ela encontrou os serviços sociais. Cuidar para que cada decisão tomada sobre os usuários e examinar também as evidências utilizadas na tomada de decisão. As evidências são consideradas relevantes para o tratamento do caso?

Poder: muitos usuários experimentam os efeitos da impotência, e sua experiência de vida também tem sido afetada pela forma como o poder tem sido exercido sobre eles. Uma das causas de sua sensação de impotência vem da falta de acesso a recursos que podem mudar sua experiência de vida, ou que lhes oferecem uma oportunidade de mudança.

Para fazer: analisa e avalia o exercício do poder posto em prática pelo tipo de intervenção que vai realizar. Analisa, como ponto de partida, qual é o poder de que é dotado como pertencente a um grupo social específico e assegura-se de que não foi influenciado por uma visão baseada nela. A sua intervenção constitui realmente uma oportunidade para suavizar as disparidades e uma oportunidade para o usuário, ou corre o risco de exacerbar o sentimento de impotência do usuário?

Localização histórica e geográfica: cada experiência do usuário terá que ser colocada em um espaço temporal e geográfico, já que terá alguma influência sobre a própria experiência. Algumas experiências opressivas devem precisamente ser consideradas intrínsecas ao lugar e ao período histórico em que são implementadas: o mesmo grupo social, de fato, em alguns lugares pode ou não sofrer opressão, ou sofrer experiências diferentes.

A fazer: na avaliação da intervenção a ser implementada, também se analisa o contexto geográfico e histórico em que o usuário se encontrou. Além disso, estes factores influenciarão a forma como a organização presta os seus serviços. O assistente social, de fato, deve questionar os limites de sua ação, indo além dos limites da própria agência.

Reflexividade: na relação com o utilizador, o assistente social deve também ter em conta a sua identidade social e estar consciente da forma como o seu sistema de valores de referência pode influenciar a avaliação do caso com o qual está a lidar. Além disso, para influenciar o sucesso da relação entre o assistente social e o utente, é preciso ter a atenção de não repropor na relação um modelo de relação baseado na opressiva

experiência. Por exemplo: se o usuário é uma mulher jovem e negra, pode não ser adequado confiá-la a um assistente social masculino e branco.

Fazer: avaliar e certificar-se de que você é o assistente social certo para lidar com o caso e que sua identidade social não pode alterar a relação com o usuário, colocando-o em condições de desconforto e aumentando sua sensação de impotência.



Quiz de escolha múltipla

1. O que é o poder?

- d) A capacidade de influenciar os outros e ter acesso a múltiplos recursos
- e) Ter uma função decisória ou ser um decisor político
- f) Estar ao mais alto nível na sociedade

2. O que é privilégio?

- d) Para cobrir um papel de prestígio em uma sociedade
- e) Ser reconhecido por seus méritos e status social
- f) Acesso não autorizado aos recursos como membro de um determinado grupo

3. O que é a opressão?

- d) O exercício do poder por um tirano
- e) O sistema que mantém a sociedade dividida entre grupos sociais
- f) O sistema de censura que é posto em prática contra os adversários e a imprensa

4. A energia é sempre negativa

- c) Verdadeiro
- d) Falso

5. Grupo, agregação e associação são a mesma coisa

- c) Verdadeiro
- d) Falso

6. O que é um grupo social?

- d) Um grupo social é baseado em um conjunto de características comuns e as pessoas que pertencem a ele são afetadas por ele.
- e) Um grupo social é baseado em um conjunto de atributos comuns que caracterizam as pessoas que a ele pertencem.
- f) Um grupo social é formado por pessoas que compartilham algumas características e se organizam como um grupo.

7. Existem diferentes formas de privilégios

- c) Verdadeiro
- d) Falso

8. Ter privilégios não significa afectar a vida de outras pessoas.

- c) Verdadeiro
- d) Falso

9. Quais são as 5 manifestações de opressão?

- d) Exploração, Marginalização, Impotência, Imperialismo Cultural, Violência
- e) Censura, Silêncio Cultural, Discriminação, Marginalização, Violência
- f) Exploração, Censura, Incapacidade, Discriminação, Perseguição

10. A prática anti-opressiva é...

- d) Uma prática destinada a desafiar a iniquidade e a injustiça
- e) Um conjunto de exercícios para eliminar a opressão
- f) Ensinando as pessoas a resistir à opressão

Tema B: Aprendizagem Guiada



Atividade 8. Role Play Game: Se eu estivesse no teu lugar...²⁸

Nota para o facilitador: use alternativamente uma ou outra actividade. Esta actividade contém uma série de exercícios de simulação mais curtos com o objectivo de colocar os participantes numa dimensão reflexiva em relação ao seu papel na sociedade, ao impacto das suas atitudes e à aplicação de preconceitos e estereótipos culturais ou de género. A actividade tem como objectivo fazer com que os participantes compreendam melhor a experiência dos outros e compreendam que aspectos podem ser melhorados.

Duração: 45 minutos

Objectivo da actividade: Compreender como as acções discriminatórias e prejudiciais são implementadas no dia-a-dia, mesmo inconscientemente. Os participantes serão capazes de identificar dinâmicas de opressão, privilégio e interseccionalidade, discriminação cultural e aplicação de atitudes preconceituosas. Aumentará a consciência do uso da linguagem e de acções anti-discriminatórias.

Modo de trabalho: Esta actividade deve envolver educadores/conselheiros.

- Os participantes devem ser divididos em pares ou grupos de 4. (5 min.)
- Os participantes são explicados os métodos e regras do jogo (5 min)
- Cada grupo será apresentado com uma situação e a cada participante será atribuído um papel. Para cada cenário há dois papéis principais. Os educadores/conselheiros desempenharão o papel atribuído, portanto, uma pessoa do par ou do grupo fará a parte do migrante. Cada grupo/casalheiro lerá a situação designada e compreenderá o seu papel. (5 min.)
- Cada grupo/fase de pares é a situação atribuída. (20 min.)

28 Tarefa adaptada com base no modelo contido na caixa de ferramentas
IMPROaction 3.0 (<https://www.salto-youth.net/tools/tool/tool/tool/improaction-3-0.2630/>)

- Debriefing (10 min.)

Materiais: Cartão de contexto e cartão de papéis.

Ferramentas: contexto do cenário do jogo; guia e instrução para o jogo; grelha de perguntas estimulantes



Instrução do jogo:

O objetivo do jogo é simular situações de discriminação e/ou marginalização para entender as dinâmicas que as alimentam. Para aumentar a eficácia do jogo, os participantes podem encenar um evento que realmente lhes aconteceu, descrevendo o contexto, atribuindo papéis e replicando-o. **Atenção:** a discriminação não deve dizer respeito apenas à experiência dos participantes migrantes, mas também à dos educadores/educadores, caso tenham vivido eventos em que se sentiram marginalizados/discriminados pelo grupo migrante. Para jogar, atribua a cada par/grupo o Cartão de Contexto e o Cartão de Papéis correspondente.

Regras para jogar:

- Não gritar e não ter atitudes agressivas
- Não insultes nem digas palavrões.
- Não tome uma atitude provocadora
- Não assuma uma atitude de superioridade e arrogância
- A representação deve ser realista, mas não excessiva.
- Se um participante não se sentir confortável, pode parar o jogo

Cartão Context	
Cenário 1 - Ignorar uma pessoa em um escritório público	Contexto: Um usuário vai a um escritório público para solicitar informações e documentos para a activação de um serviço....
	Instruções: O operador ignora o utilizador e não dá respostas claras
Cenário 2 - Entrevista de trabalho	Antecedentes: uma loja está à procura de um empregado e um rapaz imigrante participa na entrevista...
	Instruções: o dono da loja não é gentil com a candidato...
Cenário 3 - Novo na escola	Contexto: um rapaz novo chega à escola...
	Instruções: a turma não recebe o aluno...
Cenário 4 - Problemas com o carro	Contexto: um homem está em apuros com o seu carro
	Instruções: os transeuntes não o ajudam...
Cenário 5 - Assentamento em um novo	Contexto: um rapaz tem dificuldade em se acomodar em um novo

lugar	ao centro...
	Instruções: um operador quer ajudá-lo, mas o rapaz recusa-se porque não confia ...

Cartões de Papéis			
Cenário 1	Operador Utilizador	Cenário 3	Alunos em sala de aula Estudante recém-chegado
Cenário 2	Candidato a entrevista de emprego	Cenário 4	Pessoas Home ns
Cenário 5	Menino Operador		



Grade de perguntas estimulantes (debriefing 10 min.)

A sessão servirá aos participantes para compreender melhor o ponto de vista do outro, as sensações que se sentem em determinadas situações. Juntos encontraremos soluções para limitar atitudes nocivas, para compreender como gerir situações desconfortáveis e aumentar a consciência das acções e palavras de cada um.

- Como você se sentiu sobre o seu papel?
- O que você aprendeu com esta atividade?
- Você está ciente de que todos nós podemos ativar atitudes discriminatórias em relação aos outros?
- Quais são as ferramentas certas para gerir estes sentimentos?
- A sua consciência do seu papel nos relacionamentos mudou?



Atividade 9. Chegar aos papéis

Objectivo da actividade: Aumentar a consciência de como agir para a inclusão. Desenvolver atitudes inclusivas na vida diária. Ter consciência de nossos privilégios e de como administrá-los para

inclusão. Para desenvolver habilidades sociais e forma de demonstrar sua ideia sobre o tema. Para desenvolver habilidades sobre como combater a exclusão social.

Modo de trabalho: Esta actividade pode ser feita tanto com educadores/conselheiros como com migrantes ou apenas com educadores.

- O facilitador explica as regras (5 min.)
- Organização do campo de jogo. Estabeleça uma linha para começar e certifique-se de ter espaço suficiente para deixar o participante andar para trás ou para a frente. Atribuição

- do papel (5 min)
- Tempo de jogo (15 min.)
 - Discussão (15 min.)
 - Feedback e Reflexão (15 min.)

Materiais: Cartões e lista de declarações

Ferramentas: Instruções do jogo, grelha de perguntas estimulantes, grelha de feedback e reflexão.



Instruções do jogo

Cada participante recebe um trabalho com um papel na sociedade. Mantenha a informação reservada, não partilhe o seu papel entre outros participantes. Deixe os participantes fecharem os olhos e refletirem sobre o seguinte:

- Pense na sua personagem
- Como você se sente na sociedade
- Coloque-se no lugar do personagem
- Que problemas você enfrenta? (se algum)
- Você se sente incluído na sociedade e por que, ou por que não?
- Como é a sua vida diária agora?
- Onde você socializa?
- Como isso afeta o seu auto-desenvolvimento?
- Como isso afeta sua vida?
- Como isso afeta seus sentimentos?
- Que tipo de estilo de vida você tem?
- Onde você mora?

Peça ao participante para ficar na linha, fechar os olhos, pensar sobre seu caráter e sua situação na sociedade. Leia as declarações, depois de cada declaração os participantes devem recuar ou distanciar-se de acordo com a sua posição de carácter na sociedade. (NOTA: leia as afirmações com voz clara e com uma pausa razoável entre elas).

No final, todos abrem os olhos e verificam a situação onde estão. Os participantes partilham os seus personagens; como se sentem naquele lugar. Pessoas com os mesmos personagens de preferência compartilham o porquê de estarem nessas posições. Quais são os sentimentos, como se sentem privilegiados e porquê.

Cartões de Papel	
Engenheiro migrante masculino, 40 anos	Advogada residente, 50 anos
Agricultor residente do sexo masculino, 70 anos	Artista Africano Masculino, 25 anos
Mãe solteira desempregada residente, 30 anos	Mãe imigrante solteira e empregada, 30 anos
Mulher migrante deficiente, 20 anos	Homens migrantes com deficiência, 20 anos
Médico residente gay, 50 anos.	Político migrante, 60 anos
Mulher sem-teto, 20 anos	Homem, artesão na reforma, 65 anos
Atriz Migrante, 25 anos	Masculino formado e desempregado, 23 anos

Funcionário de escritório residente, casado e com filhos, 40 anos	Funcionário de escritório residente, casado e com filhos, 40
Menino migrante, 18 anos	Menino deficiente residente, 18 anos
Divorciado, operário de fábrica com filhos, 50 anos	Dona de casa migrante com filhos, 50 anos
Declaração	
o	
Você nunca encontrou nenhuma dificuldade financeira	Você sente que a sua língua, religião e cultura são respeitados na sociedade onde você vive.
Você tem uma moradia decente com internet conexão e televisão	Sente que a sua opinião sobre o social e o político e as suas opiniões são ouvidas.
Outras pessoas o consultam sobre diferentes assuntos	Você não tem medo de ser parado pela polícia.
Você sabe a quem recorrer para obter conselhos e ajuda, se você precisa dele	Você nunca se sentiu discriminado devido à sua origem
Você tem protecção social e médica adequada às suas necessidades	Você pode ir de férias uma vez por ano.
Você pode convidar amigos para jantar em casa	Você tem uma vida interessante e é positivo sobre o seu futuro
Você sente que pode estudar e seguir a profissão da sua escolha	Você não tem medo de ser assediado ou atacado nas ruas.
Você pode celebrar os religiosos mais importantes festivais com os seus parentes e amigos próximos.	Você pode ir ao cinema ou ao teatro pelo menos uma vez por semana
Você não teme pelo futuro do seu crianças	Você pode comprar roupas novas pelo menos uma vez a cada três meses
Você pode se apaixonar pela pessoa do seu escolha	Você sente que a sua competência é apreciada e respeitados na sociedade onde vive.



Estimulando a grade de discussão

A discussão servirá para que os participantes discutam as posições que ocupam, à medida que a percepção do papel que lhes é atribuído muda entre eles e os outros participantes, eles irão discutir quais parecem ser as variáveis sociais e económicas mais recorrentes e como estas têm um impacto diferente nos papéis individuais interpretados.

- Você sentiu que seu caráter estava incluído na sociedade? Porquê?
- O que te ajudou a sentir dentro da personagem?
- A percepção do seu personagem é próxima da sua?
- A posição que você ocupa é realista para a condição real do seu personagem?
- Surgem diferenças sobre o papel das personagens na sociedade?
- Quais foram os fatores que mais afetaram para você?
- Os caracteres em condições iguais, têm posições diferentes ou são percebidos de forma diferente? Porquê?



Feedback e Reflexão

- O que aconteceu durante a actividade?
- O que você estava sentindo durante a atividade?
- O que significam estas diferenças entre as pessoas na vida real?
- Para que é que achas que foi este exercício?
- Que estratégias você usaria para desenvolver empatia na sociedade?

- Você acha que enfrentar essas diferenças é útil para aumentar a conscientização?
- O que podemos tirar desta actividade para desenvolver empatia com a exclusão social? ○
- Você acha que podemos tirar algo dessa atividade para desenvolver empatia com a exclusão social?

Aprendizagem guiada: Lidar com o poder

Mudança de perspectiva: actuar como cidadania activa (tanto educadores/educadores como emigrantes adultos).

Como sustentado **Eric Liu**²⁹ :

"Parte da arte de exercer o poder significa estar acordado, ter uma voz, mas também significa ter uma arena na qual se possa exercer plausivelmente a tomada de decisões".

Uma das maneiras de começar a mudar as coisas e agir numa perspectiva de poder positivo. A primeira arena em que podemos intervir é a nossa comunidade.

Dicas para agir como

cidadãos activos.

Estabeleça metas que você gostaria de alcançar para a sua cidade Pense em como você gostaria de alcançar seus objetivos

Analise as dinâmicas que afetam sua cidade: formas políticas e governamentais, pessoas influentes, mapeamento de idéias existentes, uma visão geral dos recursos e possíveis ameaças

Considere como intervir sobre as formas de poder presentes no território e como elas influenciariam a sua acção

Conheça os regulamentos, participe das reuniões da cidade, recolha as informações necessárias para compreender como implementar a mudança

Envolva outras pessoas em sua jornada, compartilhe as informações que você obteve e aumente a conscientização sobre



Atividade de aprendizagem 10. Analisar o contexto.

Analise o contexto territorial em que você vive. Você realmente sabe como é a situação atual? Quem são as pessoas que mais influenciam? Que tipo de problema existe? Como as leis e políticas as influenciam?

29 Intervenção no TedEx ([Eric Liu: Por que as pessoas comuns precisam entender o poder - YouTube](#))

TÓPICO B: Aprendizagem guiada sobre privilégios e opressão

Ilustração de privilégios



O privilégio está socialmente consolidado porque nasceu junto com a própria civilização e se manifestou através da divisão em classes sociais, classes econômicas, guerras de conquista e a justificação do mesmo sobre a crença de que uma cultura ou raça era superior a outras. Estes

Maria vive na periferia de uma grande cidade e tem origens africanas. Sua família tem uma renda baixa, portanto, Mary frequenta uma escola pública em seu bairro e não tem acesso a uma educação do mais alto nível. No entanto, Mary sonha em ser médica, por isso estuda muito e trabalha para poupar dinheiro para a universidade...

Mark vive na periferia de uma grande cidade e tem origens europeias. Sua família tem uma renda baixa, portanto, Mark frequenta uma escola pública em seu bairro e não tem acesso a uma educação do mais alto nível. No entanto, Anna sonha em ser advogada, por isso estuda muito e trabalha para poupar dinheiro para a universidade...

Os privilégios, portanto, foram reforçados com o tempo, a ponto de sugerir a organização social e econômica do mundo moderno, mesmo em países democráticos.

Maria e Marcos têm a mesma história, os obstáculos que só o mesmo encontrará; no entanto, um dos dois encontrará alguns menos.

Esta diferença é medida no que se chama um "**pacote invisível de benefícios não ganhos**"³⁰ : Mark é um menino e é branco, portanto, ele se beneficiará de alguns privilégios que nada têm a ver com suas habilidades, mas apenas com suas características fisiológicas.

Assista a este vídeo no qual Sue Borrego efetivamente explica o que é um "pacote invisível de benefícios não conquistados" e como isso afeta o mundo em que vivemos. [Understanding My Privilege | Sue Borrego | TEDxPasadenaWomen - YouTube](#).

Auto-reflexão

Responda às perguntas:

- Alguma vez pensou no privilégio inconsciente que tem?*

³⁰A definição foi feita por Peggy McIntosh no ensaio "*Privilégio Branco: Desempacotando a Mochila Invisível*".

publicado em 1989 na Revista Paz e Liberdade.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

- *Está ciente da forma como estes preconceitos inconscientes estão a afectar a sociedade em que vivemos?*
- *Como você acha que é possível lidar com esses bens privilegiados da sociedade?*

Abaixo a lista dos privilégios mais comuns presentes na nossa sociedade e uma descrição dos mesmos³¹ :



Privilégio branco: O privilégio branco refere-se às vantagens não conquistadas pelas pessoas que se supõe, com base em grande parte na compleição e características físicas relacionadas, serem de ascendência europeia. Ter privilégio branco não é ser racista, porque não lida com a sua atitude para com outras pessoas, mas com a atitude que outras pessoas têm consigo, tratando-o sem julgá-lo pela capa. O privilégio branco é o resultado de preconceitos e da teoria racista que trouxe

à convicção de que os brancos são melhores que os outros.

A forma de opressão ligada ao privilégio branco é o **racismo**, que implica a discriminação do sujeito segundo aquelas manifestações físicas e culturais que determinam a sua pertença a uma etnia. As manifestações de racismo são diversas e todas conduzem a "processos e estruturas a nível individual e de grupo que estão implicados na reprodução da desigualdade racial³²". O racismo também pode ser perpetrado em instituições e governos, que alimentam um **racismo sistêmico** que se manifesta através de regulamentos e procedimentos anti-raciais.

Privilégio masculino: as sociedades patriarcais reconhecem melhores oportunidades e melhor acesso aos recursos para os homens. Um exemplo de privilégio masculino é a diferença salarial que existe entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo e sobre a qual se está a tentar educar as empresas.

A forma de opressão relativa é **machismo ou patriarcalismo**, que é aquela atitude que discrimina e desvaloriza o universo feminino e considera que as mulheres são inferiores aos homens.



Privilégio de classe e Desigualdade Económica: o privilégio diz respeito aos indivíduos que pertencem a classes sociais elevadas, caracterizadas pela riqueza e por cargos de trabalho consideráveis. Estes privilégios são, naturalmente, negados a pessoas que pertencem a classes sociais mais baixas.

A forma de opressão de referência é **a disparidade económica e em serviços** para os quais as pessoas com extradição social mais humilde não podem ter acesso ao mesmo tipo de serviços, não têm a possibilidade de

acesso a profissões, caminhos educacionais ou cuidados médicos de alta qualidade.

Privilégio religioso: considerar uma religião mais importante do que outra como a mais difundida ou permeada na organização das instituições e na própria legislação. Aqueles que praticam o

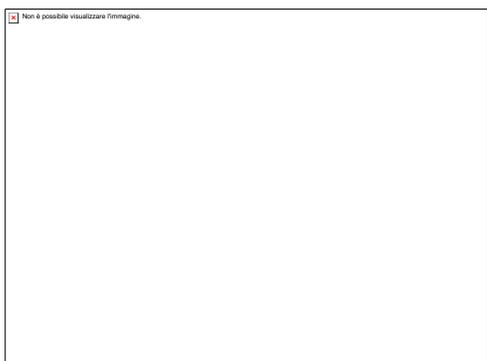
31 Bibliotecas Universitárias da Rider University ([O que é o Privilege? - Privilege and Intersectionality - Guias de Pesquisa na Rider University](#))

32 Collins (2018) <https://www.learningforjustice.org/magazine/fall-2018/what-is-white-privilege-really>

A religião dominante num determinado território terá maiores privilégios do que outras, mesmo que apenas relacionados com a possibilidade de praticar o culto.

A forma de opressão relativa é a perseguição para fins religiosos, na qual indivíduos que praticam um certo credo são discriminados e marginalizados e, nos casos mais graves, privados de suas liberdades e direitos. Há muitas perseguições religiosas no mundo, que às vezes levam a conflitos armados, como se observa no Oriente Médio.

Privilégio de habilidade: é a série de privilégios e considerações de "normalidade" que são reconhecidos

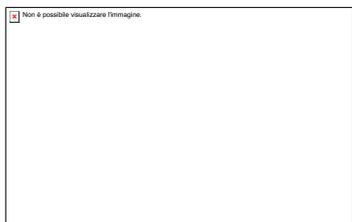


a pessoas que não sofrem de deficiências mentais e/ou físicas.

A forma de opressão relativa é a **capacidade** em que não são garantidos os mesmos recursos ou oportunidades às pessoas com deficiência, tendo que enfrentar continuamente a comparação de produtos e serviços construídos sobre um padrão que se baseia em indivíduos normais. Um exemplo de capacidade é a presença de barreiras arquitetónicas em edifícios públicos, em transportes públicos e

que até os lugares de entretenimento são projetados para o uso dos dotados.

Aparência Física: a sociedade estabeleceu padrões de perfeição também para as características físicas de um indivíduo, difundindo estes estereótipos de imagem através dos canais de



comunicação e entretenimento. Esta padronização da imagem resultou na homologação de pessoas, bem como na marginalização daqueles que não respondem aos cânones.

A forma relativa de opressão é a **vergonha corporal** que discrimina os indivíduos não considerados conformes com o cânon. Isto determina o achatamento das peculiaridades individuais e as conseqüentes repercussões também sobre a

a saúde psicológica dos sujeitos mais fracos. Fenômenos como os distúrbios alimentares estão fortemente ligados à assimilação de estereótipos físicos difundidos na sociedade moderna.

Cisgênero: o privilégio é reconhecido àqueles que se enquadram nos grupos sociais dos cânones



de gênero fixos: homem, mulher com orientação sexual heterossexual; portanto, o privilégio que têm aqueles cujo sexo biológico também corresponde à identidade de gênero comum. A isso estão ligados os fenômenos do **heterossexualismo** (os preconceitos que só favorecem as relações homem-mulher), a **assunção da heterossexualidade** (a crença de que todos são heterossexuais e que a heterossexualidade é a norma), a **heteronormatividade** (a crença de que a heterossexualidade

é a forma sexual dominante).

A forma de opressão relativa é a **homotransfobia**, que se manifesta na discriminação de todos aqueles que manifestam uma orientação sexual ou identidade de gênero diferente. A 426

discriminação relacionada ao gênero e à orientação sexual tem diferentes formas, mas entre as mais difundidas e consideradas

inofensivo, por exemplo, o uso errado do pronome, perguntando qual é o verdadeiro nome de uma pessoa transgênero, perguntando se você sempre foi homossexual.



Actividade de aprendizagem 11. Encontre o privilégio

Leia cada declaração e atribua-a a um privilégio.

Posso estar confiante de que vou receber simplesmente uma promoção no trabalho... _

Nunca serei esperado que mude o meu nome depois de casar, ou que me questionem se eu não...

As decisões de me contratar não vão considerar a minha raça ou origem nacional. _____

Não me vão perguntar se sou casado ou se quero ter filhos durante uma entrevista de emprego. _____

O meu estatuto de habilitado dá-me acesso fácil a instalações públicas. _____

Eu tenho um lugar onde rezar e praticar a minha religião - _____

Vou ser escolhido numa campanha porque tenho cabelo loiro liso, olhos azuis... _____

Eu posso sair sozinho com os meus amigos e nenhum me julgará. _____

Tema B: actividades de aprendizagem orientada



Actividade de aprendizagem 12. Estudo de caso - Uma história de opressão e interseccionalidade

Objectivo da actividade: a actividade apresentada visa o exercício da capacidade de análise de um contexto onde se joga a discriminação, a marginalização, a interseccionalidade e as dinâmicas de poder. Através da análise do caso apresentado, o participante deve ser capaz de avaliar como as dinâmicas acima descritas estão ocorrendo e como a situação pode ser resolvida.

Tempo: 1 hora



Instruções:

- Trabalho em grupo. Se o grupo exceder 5 participantes, divida-os em dois grupos.
- Cada grupo irá analisar um caso de cada vez.
- A análise de cada estudo de caso terá a duração de 15 minutos.
- No final da análise, o facilitador reunirá os dois grupos e prosseguirá para a fase de discussão guiada com duração de 20 minutos.

- Os resultados da discussão devem ser coletados em um quadro branco e utilizados como para a fase de reflexão dos participantes.
- A fase de reflexão dura 5 minutos.
- A última etapa é a recolha de feedback dos participantes, cuja duração é de 10 minutos.

Materiais: Materiais explicativos do estudo de caso, papel branco, canetas, post-it

Ferramenta: Guia para analisar o estudo de caso, grelha de perguntas estimulantes, grelha de recolha de feedback

Estudo de caso

Tudo mais difícil para um estrangeiro com deficiência³³

Mobilidade, casa, trabalho e até mesmo solicitação de uma nova cadeira de rodas: tudo é mais difícil, se não quase impossível, para um jovem migrante com deficiência, que chegou à Itália vindo da África.

Meu nome é Bakri, tenho 32 anos e vim de um grande país africano depois de uma longa e atormentada jornada. Vivo em um estabelecimento para imigrantes, onde tenho boas relações tanto

com os operadores como com as outras pessoas que partilham o meu alojamento. Frequentei um curso de língua italiana para estrangeiros, obtive também o diploma de liceu e, graças ao serviço de

aconselhamento jurídico presente no Centro, foi-me reconhecido o subsídio de acompanhamento e a pensão por invalidez. De fato, eu me mudo em uma cadeira de rodas: Tenho uma deficiência motora, e isto, combinado com o fato de ser estrangeiro, está tornando quase impossível para mim encontrar um lar e um emprego, que são os meus principais desejos. Nos últimos tempos, parece-me que há mais pessoas racistas, ou talvez seja eu que agora repare mais nisso. Tenho cada vez mais dificuldade em encontrar pessoas para me ajudar, e há também aqueles que ficam impacientes com a minha lentidão e me tratam mal. Eu sei, eu deveria ter me acostumado, mas você nunca se acostuma a ser considerado diferente, no sentido mais negativo do termo, só porque você cresceu em outro país ou porque você acha difícil realizar as várias tarefas ao mesmo tempo que os outros. Sem mencionar a quase impossibilidade de encontrar uma casa para alugar. Quando as pessoas me encontram, mudam imediatamente de atitude; pensam que, sendo imigrante e com deficiência, não consigo encontrar trabalho e pagar regularmente. "Não quero alugar-te uma casa, porque então, se não pagares, já não te posso expulsar: nenhum juiz atiraria uma pessoa deficiente para o meio de uma rua": foi o que me disseram uma vez, usando estas mesmas palavras. Mas eu poderia muito bem pagar o aluguel, graças ao subsídio de invalidez, mas ninguém entende isso. Como seria importante para mim ter uma casa, um ponto fixo no qual construir uma vida de forma independente! Também me disseram que podia candidatar-me à habitação social, mas isso não era verdade, porque não sou um cidadão. Por isso pensei em tentar comprá-la, uma casa. Podia contar com alguns amigos e familiares para me emprestarem as suas poupanças, e depois pagava uma hipoteca. Fui ao banco pedi-la, mas foi-me negada, dizendo que o meu estatuto de refugiado expira e não é de todo dito que eu vou ser renovado. E então...: Não posso ter uma hipoteca porque não sou um cidadão italiano, não posso ter

uma casa social porque não sou um cidadão italiano, não posso ter uma casa alugada porque não sou um cidadão reconhecido e porque sou deficiente. Como posso sair da estrutura onde vivo? Sinto-me como se estivesse num beco sem saída. Quando eu estava no meu país de origem

ajudei o meu pai num negócio familiar, ele tinha uma pequena loja onde se faziam mercearias e outras coisas.

³³Bucci (2020), pp. 3-4

itens foram vendidos. Aqui para mim é complicado procurar um emprego. Primeiro, eu tenho dificuldade em me mover independentemente. Não posso dirigir um carro porque não tenho dinheiro para comprá-lo com os controles especiais que eu precisaria. Por isso tenho de me deslocar por transportes públicos, mas é quase impossível encontrar um autocarro com plataforma para a cadeira de rodas e, quando gostaria de apanhar o metro, na maioria dos casos os elevadores ou escadas rolantes estão avariados. Isto, claro, causa-me sérios problemas. Uma pessoa em cadeira de rodas não pode andar pela cidade como qualquer outra. Então, como posso ser pontual? Este aspecto também deve ser considerado quando se contrata uma pessoa com deficiência. Eu sei que a vida é complicada para todos, mas no caso de uma deficiência os obstáculos tornam-se intransponíveis. Eu cresci acostumando-me a ter que fazer o dobro do que todos os outros fazem, mas nem sempre é fácil aceitar esta situação. Mesmo para ter uma cadeira de rodas nova, tive grandes dificuldades. A velha estava toda arruinada, sem travesseiro, e criou enormes problemas para mim, especialmente considerando o estado das ruas e calçadas da cidade onde moro. No início me disseram que os requerentes de asilo não tinham direito a uma cadeira de rodas. No entanto, eu podia ir ao médico e, se precisasse, podia tomar os remédios. Por que, ao invés disso, eu não poderia ter uma cadeira de rodas que eu precisasse mover? Pedi então a uma paróquia e me deram uma cadeira de rodas nova, não perfeita, mas pelo menos com um travesseiro macio do tamanho certo. Agora que tenho o estatuto de refugiado, candidatei-me, mas não foi fácil encontrar um médico para me receitar. De facto, dentro da estrutura onde vivo, muitos pensavam que eu ainda não tinha o direito de a ter. Tive que perguntar sobre várias leis e documentos, para deixar claro que este não era o caso. Sei que não há muitas pessoas com deficiência nos Centros, mas acredito que aqueles que lá trabalham devem conhecer bem os direitos que são garantidos. Também porque são pessoas pagas para nos dar informações e nos ajudar quando encontramos dificuldades. Deixem-me ser claro: não quero que outros me ajudem porque sou compassivo: um pobre estrangeiro com deficiência! Só quero que meus direitos sejam respeitados e que, se eu não conheço as leis, haja alguém que me ajude a conhecê-las.



Diretriz para analisar o estudo de caso (15 min.)

Esta primeira fase da actividade destina-se a conduzir o participante a uma leitura analítica do estudo de caso, detectando factos e dados úteis à luz dos conhecimentos teóricos adquiridos.

Descrição do contexto	Identificar e descrever os aspectos políticos, sociais e contexto económico da história.
Descrição do tema e do problema	Identificar o tema e a edição da história.
Descrição do estado do caixa	Identificar e descrever quais são os sentimentos de a caixa.
Descrição das ações	Identificar e descrever quais ações o caixa ...feito.
Descrição dos resultados	Identificar (se possível) os resultados.



Grelha de perguntas estimulantes (20 min.)

A fase de discussão do estudo de caso será facilitada pelo uso destas perguntas. As perguntas propostas serão utilizadas para analisar o estudo de caso de um ponto de vista crítico, e não mais analítico. Esta fase visa destacar o quanto os participantes compreenderam sobre a dinâmica anti-opensiva, de poder e privilégios, a fim de identificar o erro e o que pode ser melhorado.

- Quais são as principais questões que caracterizam a história?
- Quão frequentes são estas questões no ambiente à sua volta?
- Que fatores de discriminação são aplicados e por que são aplicados?
- Quais são os factores que afectam a manifestação desta discriminação?
- Que princípios podem ser aplicados para resolver estas questões?
- Como você apoiaria o contador de histórias?

O facilitador usa estas questões como um fio comum da discussão, mas permite aos participantes discutir e apoiar o curso natural da conversa, sem forçar ou interrompê-la.



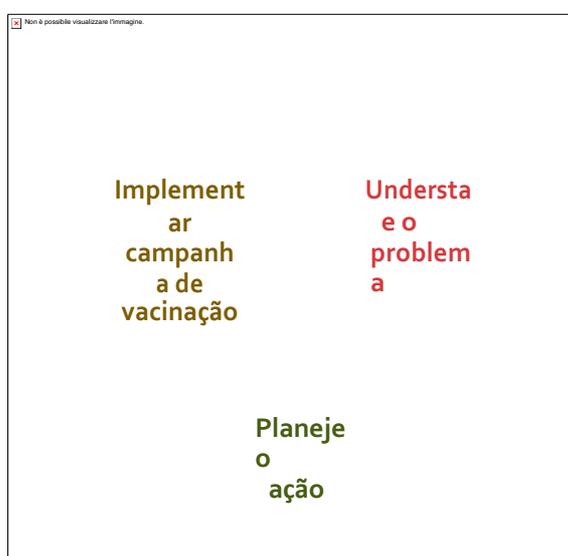
Grelha de recolha de feedback (10 min.)

- A atividade foi útil para testar os conhecimentos teóricos em uma dimensão prática?
- Qual fase da actividade foi mais interessante? A mais desafiante?
- A atividade fortaleceu seus conhecimentos sobre os tópicos B e C?
- Está mais consciente das práticas anti-opensivas e da discriminação interseccional?

Tópico A: Aprendizagem Guiada

Teoria para a aplicação prática da advocacia

Conduzir uma acção de advocacia tanto a nível micro como macro, requer uma atenção especial em cada fase da sua implementação. Um processo de advocacia, de facto, está basicamente dividido em 3 fases:



As três fases estão intimamente ligadas entre si e são baseadas uma na outra, se a estrutura não for sólida, a campanha não alcançará totalmente os resultados definidos.

O roteiro de uma campanha de advocacia

Veja o vídeo [Parte 1: Tornando a advocacia eficaz - Tutorial - YouTube](#), no qual são apresentados os passos fundamentais para planejar uma campanha de advocacia, que respondem à primeira fase fundamental, que é compreender o problema. Abaixo, analisaremos estas etapas com mais profundidade, a fim de construir uma imagem clara de como agir.

Compreender o problema

Tomar uma acção de advocacia pressupõe a identificação de um problema que se quer resolver. Antes de começar a procurar soluções em resposta ao fenómeno e à campanha de advocacia para o apoiar, é necessário realizar uma análise aprofundada do próprio fenómeno. Antes de prosseguir, portanto, é necessário fazê-lo:

I. Identificar o problema

Identificar um tema sobre o qual você quer trabalhar, então é necessário circunscrever o problema que você quer enfrentar e analisá-lo. A pontualidade do tema a abordar é a base fundamental para o sucesso de uma campanha de advocacia. Um grande fenómeno social, político ou económico é multifacetado e não pode ser abordado em sua totalidade sem correr o risco de perder tempo, energia e recursos, mas deve ser enfrentado em pequenos passos.

Para poder identificar um problema de uma forma simples e eficaz, analisar o tema escolhido e responder às perguntas:³⁴

- **Quais são as causas possíveis?**
- **Quais são as possíveis consequências?**

Responder a estas perguntas irá ajudá-lo a identificar o problema que deseja remediar. Vejamos um exemplo...

34 [Guia de formação Euromed Online - advocacia da UE](#)  - [EuroMed Rights Online training guide - EU advocacy](#) 
[عافتاليليد- ورولاابداحتلا ماما ماما قوعدلا](#) 

Pobreza e condições de vida precárias entre os migrantes adultos

Causas Possíveis:

- Baixa taxa de emprego de migrantes adultos
- Não-reconhecimento de salários justos
- Falta de serviços de assistência social a nível nacional
- Resistência das empresas em contratar empregados de outras nacionalidades
- Falta de competências adequadas para executar certas tarefas que seriam propícias ao emprego

Possíveis Consequências:

- Aumento das taxas de criminalidade entre adultos migrantes
- Aumento da pressão sobre os sistemas de cuidados
- Aumento das despesas com recursos públicos
- Problemas de saúde generalizados relacionados com a má nutrição, higiene e baixa prevenção

Cada causa é um problema que compõe o fenómeno.

Cada consequência é um dos problemas futuros a serem evitados



Actividade de Aprendizagem 13. Analisar um fenómeno

Responder à mesma pergunta sobre causas e consequências relacionadas com o seguinte fenómeno

- Falta de inclusão de grupos de migrantes na sociedade
- Fenómenos da emigração para outros países de grupos de migrantes do primeiro país de acolhimento

II. Análise de Problemas e Recolha de Provas

Uma vez identificado o problema que se pretende abordar e resolver através da campanha de advocacia, é essencial analisá-lo, devido a um conhecimento profundo do fenómeno, uma vez que isso evitará o aparecimento de obstáculos à realização do nosso plano e nos proporcionará as ferramentas necessárias para superar aqueles que irão surgir. A análise do problema serve para conhecê-lo melhor e recolher provas que serão fundamentais para o nosso sucesso.

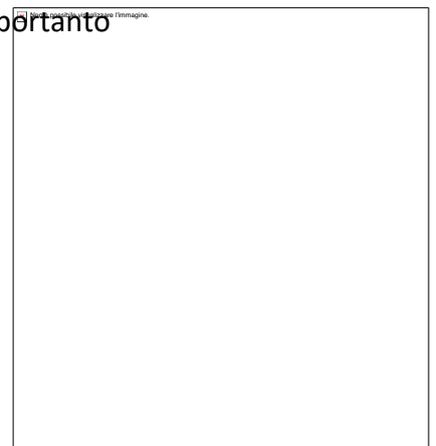
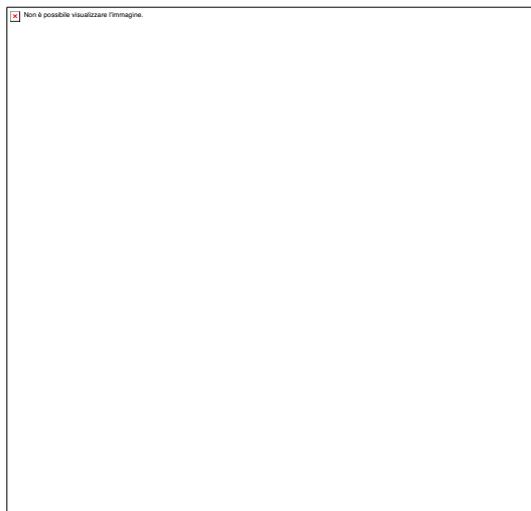
Non è possibile visualizzare l'immagine.

claro

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Quantos dados e provas podem ser considerados suficientes?

Não há um número correcto. Entretanto, é **importante** considerar em que **nível** você decide agir (micro, meso, macro) e, **portanto** quem serão os seus interlocutores, a amplitude do público que quer que seja ouvido. Se a advocacia que tem em mente diz respeito a um pequeno grupo numa **dimensão local**, será suficiente, por exemplo, recolher **dados significativos apenas para essa área e apenas sobre as poucas partes interessadas** a serem apresentadas ao seu interlocutor. Se a advocacia que tem em mente diz respeito a toda uma categoria numa **base nacional**, então vai precisar de **dados estatisticamente relevantes** que reflectam a situação **em todo o país**. **Quais os dados a recolher e como posso obtê-los?**



Como dissemos, os dados devem reflectir o interlocutor a quem eles devem se dirigir. O aparelho governamental preferirá dados estatísticos e numéricos, enquanto os testemunhos e histórias têm um maior controle sobre as pessoas que terão que apoiar a causa. A coleta de dados pode ser feita de várias maneiras e eles são efetivamente representados neste esquema:

III. Encontre as partes interessadas

³⁵PLANO Internacional (2014), pp. 33-36

Uma campanha de defesa sólida e eficaz baseia-se também no desenvolvimento de relações de cooperação entre a organização proponente e todos os potenciais interessados em apoiar a causa, especialmente aqueles que possuem o know-how adequado para gerir a campanha em si.

Uma parte interessada agrega valor à nossa ação porque pode ampliar a mensagem para diferentes públicos, pode fornecer um novo ponto de vista na análise e pesquisa dos objetivos a serem alcançados, pode gerenciar atividades de tarefas para a implementação da campanha ou pode influenciar ativamente os resultados da nossa campanha. Quem podem ser as partes interessadas num projecto de advocacia?

1. Organizações Voluntárias/ONG
2. Órgãos públicos/administrativos
3. Empresas
4. Escolas e professores
5. Mídia
6. Grupos informais

A escolha, portanto, das partes interessadas pode ser variada, mas é importante que seja funcional para o sucesso do nosso projeto. Analisar os benefícios que uma parte interessada pode trazer e como ela pode ajudar e, em seguida, iniciar os procedimentos para abordá-lo e envolvê-lo. Mais uma vez, é importante ter os dados que apoiam a sua posição para demonstrar eficazmente o valor que a ação de advocacia tem nesse contexto.

Planeje a ação e a implementação da campanha IV. Definir o objetivo

Após compreender o problema, analisar o contexto e identificar as possíveis partes interessadas, definir a meta ou objetivos a serem alcançados. Escolha algumas metas de cada vez, tendo sempre em mente a importância de trabalhar de uma forma circunscrita.



A escolha de demasiados objectivos levaria à dispersão da acção porque é objectivamente difícil realizar muitas acções ao mesmo tempo de uma forma eficaz e concreta. Além disso, estabelecer demasiados objectivos em conjunto poderia aumentar as hipóteses de fracasso e, portanto, aumentar a sensação de insatisfação com a própria campanha e levar-nos a desistir. Isto não deve acontecer! Alguns passos de cada vez, para resolver um problema de cada vez. Para escolher os objectivos, portanto, adoptar uma abordagem S.M.A.R.T.



36

Tabela de tradução

Específico	Mensurável	Realizável	Orientado para resultados	Timebound

V. Definir o alvo e a mensagem

Para alcançar seus objetivos, você também precisará determinar quem você quer atingir e como pretende comunicar sua mensagem. Quando tiver estabelecido a meta, você deve, portanto, se perguntar a si mesmo a quem ela é dirigida? E uma vez que você tenha definido quem, você terá que se perguntar como você quer alcançá-lo e como você precisará convencê-lo a implementar essa mudança

O público alvo varia de acordo com o objectivo

Se o objetivo é mudar uma lei, o alvo terá de ser a instituição governamental local, regional ou nacional.

Se o objetivo é provocar uma mudança cultural, o alvo será a opinião pública, as pessoas comuns e, sobretudo, aqueles que provaram ser mais hostis à mudança.

O estudo do alvo em profundidade permitirá estruturar uma estratégia para comunicar eficazmente com ele. Identifique o QUEM e O QUE afecta a capacidade de decisão do seu alvo e, desta forma, as suas hipóteses de sucesso multiplicar-se-ão.

³⁶PLANO Internacional (2014), p.54

Como é que se constrói uma boa mensagem?

Dirija-se ao

- O medo do povo, estimulando a sua sensibilidade
- Para a Cabeça, encorajando-os a agir para variar
- Mãos, encorajando-as a contribuir de forma concreta.

Non è possibile visualizzare l'immagine.

- Expor o problema e como ele pode ser mudado
- Evidência
- Por que é importante mudar
- O que pode ser feito e o que tem já foi feito
- Ações a serem tomadas para alcançar o objetivo

A mensagem deve ser calibrada utilizando meios de comunicação social e registar de forma consistente com o público-alvo a que se dirige.



Actividade de aprendizagem 14. Objectivos SMART.

Escolha um problema e tente definir os objectivos relevantes usando a abordagem SMART, definindo

- Qual é o teu objectivo?
- QUEM é o seu grupo alvo,
- COMO você vai se aproximar deles,
- COMO você quer aplicar a sua solução,
- COMO você vai comunicar o seu objetivo e a questão relacionada,
- ONDE você vai implementar suas ações de advocacy,
- COMO muito tempo vai precisar,
- QUANDO você vai planejar cada tarefa para atingir o objetivo

VI. Definindo o plano de ação

Uma vez analisado o problema, as partes interessadas foram envolvidas, os objectivos foram definidos, o alvo foi identificado, a mensagem foi construída e os meios de comunicação escolhidos, o plano de acção da campanha de advocacia deve ser desenvolvido.

Cada meta deve ser alcançada através de uma ou mais ações de advocacy, que devem ser planejadas em todos os detalhes para minimizar os riscos. Analisar qual das atividades típicas de advocacy é a mais eficaz e consistente com relação à meta estabelecida e, uma vez identificada a

atividade certa, ela deve ser planejada de acordo com critérios específicos.

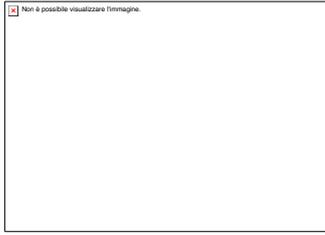
QUEM?	ONDE?	COMO?	QUANDO?
<p>Quem será responsável pela gestão e organização dessa tarefa específica. Que habilidades, recursos e conhecimentos a pessoa escolhida tem e porque é a pessoa mais adequada para essa tarefa.</p>	<p>Onde é que a acção escolhida vai ganhar vida? O local é diretamente funcional para o tipo de acção escolhida. Se for uma petição on-line, será necessário avaliar a plataforma mais adequada para hospedá-la; se for uma oficina, será necessário avaliar em que estrutura hospedá-la; se for um evento público, será necessário avaliar onde planejá-la.</p>	<p>Como você vai articular a acção, que ferramentas organizacionais, comunicativas e gerenciais você vai usar para implementá-la. Como atingirá a meta à qual essa acção deve se referir e como envolverá as partes interessadas.</p>	<p>Cada acção que decidir tomar terá de ser planeada ao longo do tempo de uma forma consistente com os objectivos estabelecidos. Planeje a acção ao longo de um eixo temporal, estabelecendo metas a médio e longo prazo e quando essas acções devem ser implementadas para alcançar essas metas.</p>

Que acções podem ser consideradas ao planejar uma campanha de advocacia?

As acções podem ser múltiplas e, como destacado nas páginas anteriores, algumas delas se enquadram tanto nas atividades típicas de ativismo quanto nas de lobby. Cada acção, seguindo o mesmo critério aplicado para a construção da mensagem, deve ser concebida de forma coerente em relação ao objectivo a alcançar e à meta a que se refere. Por exemplo: as manifestações públicas têm um forte impacto na população e, dependendo do tamanho e do número de participantes, podem atrair mais ou menos a atenção da mídia. No entanto, embora estas possam atrair a atenção dos decisores políticos, não serão suficientes para influenciar o seu voto. Os diálogos com decisores políticos, a recolha de assinaturas, serão fundamentais para influenciar os resultados de natureza política e administrativa, mas não obterão grande interesse por parte da população.

Algumas das acções de campanha, com o advento das novas tecnologias, também se moveram online, como a coleta de assinaturas ou petições. Há vantagens em transferir estas atividades online, porém existem regras das quais você não poderá escapar para manter alta a eficácia da sua acção. As campanhas online seguem os mesmos princípios apresentados até agora e, portanto, seguem estas regras:

- Escolha **alguns problemas** para resolver e alguns objetivos
- Utilize **poucas plataformas de difusão** e escolha-as de acordo com o alvo e também com a sua capacidade de as utilizar
- **Respeite a netiqueta**: não "grite" escrevendo com as tampas fechadas, não use tons agressivos com aqueles que o atacam, verifique sempre as fontes dos posts que você está compartilhando
- Use uma linguagem **clara** e profissional



- **Construir uma comunidade.** As redes sociais são lugares onde as conversas são desencadeadas: não espere ter de comunicar exclusivamente com o exterior, mas sim interagir activamente



Actividade de Aprendizagem 15. Definir o plano de acção.

Preencha a tabela seguindo as instruções e considerando as informações adquiridas

Objetivo	Ação	Alvo	Recursos	Quem	Quando	Onde
Descreva o objetivo que você quer para alcançar	Apontar todo o ações necessário para alcançar o meta	Definir para cada acção que é o objetivo de referência	Definir quais recursos e instrumentos serão usado para o acção implementação	Individuar quem está em encargo do de acção implementação	Definir quando isso ação deve ser concluído para atingir a meta	Onde o ação irá ter lugar

VII. Processo de monitoramento e acompanhamento

O caminho da advocacia baseado numa série de objectivos de curto, médio e longo prazo terá de ser constantemente monitorizado para garantir que os objectivos podem ser atingidos e, acima de tudo, para detectar possíveis riscos e os conter eficazmente.

Além disso, o monitoramento das ações implementadas é útil para adquirir informações importantes: **Evidência:** você terá os resultados concretos e reais produzidos por suas atividades. Estes resultados serão um combustível adicional para o futuro, porque você pode mostrar que a mudança desejada está ocorrendo. **Melhorias:** Os dados também lhe dizem se algo correu mal ou se não está a funcionar como deveria. Os dados abaixo das expectativas não devem desencorajá-lo, mas fornecer-lhe indicações sobre o que pode ser melhorado e ajustado.

As mesmas atividades de monitoramento também serão necessárias na fase de acompanhamento.

No final do processo de advocacia planejado, será necessário fazer um balanço dos resultados esperados satisfeitos, das metas alcançadas e dos objetivos alcançados. A actividade de análise de fim de percurso deve ser mais cuidadosa e pontual do que a monitorização, porque isto não deve ser considerado o fim, mas sim o início de um novo caminho.

É necessário analisar os dados de forma crítica, detectar as questões críticas e compreender se teria sido possível obter mais. Um caminho de advocacia nunca é linear e nem sempre leva ao objectivo estabelecido, mas ainda assim oferecerá a oportunidade de adquirir novas competências, novas ferramentas e novos conhecimentos que podem tornar os caminhos



subsequentes mais fortes.



Auto-avaliação

1. Quais são as etapas de um processo de advocacia?

- b) Planeamento de atividades, organização de campanhas, implementação de campanhas
- c) Compreensão do problema, Acção de planeamento, Implementação da campanha
- d) Pesquisa em Parceria, Planeamento de Acção, Monitoramento de Atividades

2. Uma campanha de advocacia...

- a) Baseia-se na análise de um problema, na definição dos objectivos a alcançar para propor uma solução, na realização de actividades para alcançar a solução
- b) Baseia-se na escolha de um tema a ser tratado e na organização de acções de sensibilização sobre o mesmo.

3. Uma campanha de advocacia eficaz...

- b) Está orientado para a comunicação e divulgação de dados para aumentar a sensibilidade da opinião pública.
- c) Está orientado para o diálogo com os decisores políticos para influenciar as suas posições
- d) É orientado para a realização de objectivos que podem ser considerados úteis para a resolução do problema
- e) Está orientado para resolver um problema através de acções de activismo, lobbying e comunicação massiva e poderosa.

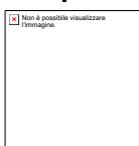
Tema A: Atividades de Aprendizagem Guiada



Atividade de aprendizagem 16. Estudo de caso: Como funciona a advocacia?

Objectivo da actividade: a actividade apresentada visa o exercício da capacidade de análise de uma acção de advocacia. Através da análise do caso apresentado, o participante deve ser capaz de avaliar se e quais princípios de advocacy foram respeitados, como a campanha foi estruturada e avaliar seus resultados e potencial. O participante deve avaliar o ativo de comunicação da campanha e os objetivos esperados.

Tempo: 1 hora



Instruções:

- Trabalho em grupo. Se o grupo exceder 5 participantes, divida-os em dois grupos.
- Cada grupo irá analisar um caso de cada vez. A análise de cada caso de estudo terá a duração de 20 minutos.
- No final da análise, o facilitador reunirá os dois grupos e prosseguirá para a fase de discussão guiada com duração de 20 minutos.
- Os resultados da discussão devem ser recolhidos num quadro negro e utilizados como para a fase de reflexão dos participantes.
- A fase de reflexão dura 10 minutos.
- A última etapa é a recolha de feedback dos participantes, cuja duração é de 10 minutos.

Materiais: Materiais explicativos do estudo de caso, papel branco, canetas, post-it

Ferramenta: Guia para analisar o estudo de caso, grelha de perguntas estimulantes, grelha de recolha de feedback

Estudo de caso
Gabinete de Direitos
Humanos da ONU
#StandUp4Migrants Lançado
em Dezembro de 2020

#StandUp4Migrants é uma campanha e uma caixa de ferramentas online que visa promover uma mudança positiva nas narrativas sobre migração. Também sensibiliza para a forma como as narrativas anti-migrantes e a desinformação, por vezes activamente promovidas, podem levar à discriminação e à divisão na sociedade. Utiliza narrações em forma de vídeos animados para transmitir uma narrativa sobre migração a partir das perspectivas tanto dos migrantes como dos membros das comunidades de acolhimento. Sob a hashtag da campanha, todos os usuários podem

se envolver na campanha, compartilhando suas próprias histórias sobre migração. Ao mesmo tempo, a campanha ilustra formas através das quais todos podem contribuir para uma mudança narrativa e compartilhar conteúdos que efetivamente expressem suas experiências individuais. A caixa de ferramentas da campanha oferece uma

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Guia de sete passos com informações, atividades práticas e exemplos inspiradores sobre como se envolver no discurso público sobre migração. O guia é baseado nos [Sete Elementos-Chave da ONU sobre a Construção de Narrativas sobre Migração e Migrantes baseadas nos Direitos Humanos](#).

Links úteis: www.standup4humanrights.org/migration

Indicação no estudo de caso

A sinopse deste estudo de caso foi retirada do portal "**OECD - Better Policies for Better Lives**".³⁷ O portal recolhe campanhas, ferramentas, plataformas e notícias úteis sobre a questão da integração e da luta contra a discriminação, nas quais podem ser identificadas outras campanhas a serem analisadas para efeitos de aprendizagem. Para ver a campanha de estudo de caso com mais profundidade, recomendamos a visita ao website do projecto.

A análise de um estudo de caso é o objectivo:

- Aplicar o pensamento crítico à leitura da situação apresentada
- Transferir conhecimentos teóricos a um nível prático no processo de análise
- Identificar e analisar modelos replicáveis
- Identificar, analisar e resolver pontos críticos da narrativa



Diretriz para analisar o estudo de caso (20 min. por cada estudo de caso)

Esta primeira fase da actividade destina-se a conduzir o participante a uma leitura analítica do estudo de caso, detectando factos e dados úteis à luz dos conhecimentos teóricos adquiridos.

Descrição do contexto	Identificar e descrever o contexto político, social e económico em que a advocacia a campanha tem lugar.
Descrição do tema e do problema	Identifique o tema e emita a sua advocacia a campanha tem como alvo
Objetivos Descrição	Identificar e descrever quais são os objectivos que a campanha de advocacia quer alcançar
Descrição do alvo	Identificar qual o público-alvo da advocacia a campanha tem como alvo
Descrição das ações e mensagem	Identificar e descrever as ações que foram planejadas. Descreva a mensagem que vem durante a campanha.
Descrição dos resultados	Identificar (se possível) os resultados obtidos por a campanha.

37 [Campanhas, ferramentas, plataformas - Uma boa comunicação pode ser uma poderosa ferramenta de apoio à integração dos migrantes. Este site reúne artigos e exemplos de boas práticas da Rede de Comunicadores sobre Migrações da OCDE.](#)



Grelha de perguntas estimulantes (30 min.)

A fase de discussão dos estudos de caso será facilitada pelo uso destas perguntas. As perguntas propostas serão utilizadas para analisar o estudo de caso de um ponto de vista crítico, e não mais analítico. Esta fase tem como objetivo destacar os pontos fortes e fracos das campanhas analisadas e, portanto, identificar os modelos replicáveis e erros a evitar.

- Considerando o tema da campanha de advocacia, é o problema a ser abordado suficientemente circunscrito ou é demasiado largo?
- Entre os problemas que caracterizam o tema da campanha de advocacia, você teria escolhido intervir sobre o mesmo problema?
- Os objectivos identificados são coerentes com o problema que a campanha pretende resolver?
- Se não, que objetivos você teria identificado?
- As acções introduzidas são adequadas ao cumprimento dos objectivos estabelecidos? Em caso afirmativo, porquê? Em caso negativo, porquê e quais teriam sido as escolhidas?
- O alvo de cada ação está bem definido? As ações e o estilo de comunicação são consistentes com o alvo identificado? Em caso afirmativo, porquê? Se não, que erros você encontra e como os corrigiria?
- Os resultados alcançados são adequados em relação à ação promovida? Quais seriam os resultados

○

O facilitador usa estas questões como um fio comum da discussão, mas permite aos participantes discutir e apoiar o curso natural da conversa, sem forçar ou interrompê-la.



Grelha de recolha de feedback (10 min.)

- A atividade foi útil para testar os conhecimentos teóricos em uma dimensão prática?
- Qual fase da actividade foi mais interessante? A mais desafiante?
- A atividade fortaleceu seus conhecimentos sobre advocacia?



Atividade de aprendizagem 17. Laboratório de Pense

Esta actividade está dividida em 3 fases diferentes, num caminho que leva o participante desde a reflexão sobre a dinâmica das relações diárias até à capacidade de identificar soluções para

abordar os diferentes problemas que lhe dizem respeito.

1) Grupo de foco (1 h.)

Objectivo da actividade: à luz do conhecimento aprendido sobre as dinâmicas anti-opensivas, o conceito de poder, privilégio e interseccionalidade, os educadores/as conselheiros/as irão comparar as suas experiências de trabalho significativas, as dinâmicas em que se centram as suas actividades de trabalho, destacando as dificuldades e reconhecendo se nas suas práticas são acções rastreáveis que remetem para as teorias aprendidas. A actividade serve para conduzir os participantes num caminho de auto-consciencialização, mas também de apoio e partilha com os colegas.

Modo de trabalho: Esta actividade deve ser realizada pelos educadores/conselheiros com a ajuda de um facilitador.

- Explicação da actividade e identificação do objectivo (5 min.)
- Explicação das regras de discussão (5 min.)
- Grupo de foco (40 min.)
- Feedback e debriefing (10 min.)

Materiais: Papel branco, flipchart, afixar

Ferramentas: Guia do grupo de foco, perguntas do grupo de foco, grade de feedback



Orientação do grupo de foco (para o facilitador)

O facilitador deve conduzir a discussão de forma imparcial, ajudando os participantes a conduzir a discussão com serenidade e estimulando a comparação, sem fazer julgamentos.

- Dê um tom positivo.
- Definir um ambiente sem julgamentos
- Certifique-se de que todos sejam ouvidos; atraia membros do grupo mais silenciosos.
- Um orador por vez
- Defina um tempo máximo por discurso
- Sonda para respostas mais completas.
- Monitore suas perguntas e o tempo de perto - é seu trabalho ter certeza de que você está no caminho certo.
- Se os participantes estiverem fora do tópico, reordene a discussão sobre o tópico interessado.
- Sem respostas certas ou erradas, apenas pontos de vista diferentes.
- Agradeça aos participantes e diga-lhes quais são os seus próximos passos com a informação.



Pergunta do Focus Group

- Existe algum episódio na sua experiência de trabalho em que se encontrou com dificuldades em gerir uma relação com um adulto migrante?
- Por que se sentiu em apuros?
- Como você lidou com essa dificuldade?
- Na gestão da relação educação/aconselhamento, você já teve a sensação de aplicar um

viés na avaliação?

- Que espaço de livre expressão é garantido aos adultos migrantes com os quais você trabalha durante as sessões de reunião?
- Em algumas de suas experiências anteriores, você pode traçar atitudes relacionadas a uma dinâmica opressiva ou de poder?
- Você já sofreu algum preconceito de um adulto migrante?
- Está ciente de situações em que adultos migrantes sofreram atitudes opressivas ou discriminatórias no exterior? Eles pediram a sua ajuda?
- Considerando o que foi aprendido sobre as dinâmicas anti-opensivas e de poder e privilégios, o quanto você acha que elas são realmente aplicadas no campo da educação/aconselhamento de adultos migrantes? Quanto conhecimento e consciência têm os educadores de tais temas?



Grelha de feedback

- O que você acha desta atividade?
- Foi útil para lidar com os colegas?
- Surgiram questões importantes em que ainda não se tinha concentrado?
- Após a actividade, irá prestar mais atenção à forma como interage com o seu grupo de trabalho?

2) Brainstorming

Objectivo da actividade: a actividade visa transferir os resultados da discussão do grupo focal para uma dimensão prática, aplicando uma abordagem de análise concreta à actividade de trabalho, identificando problemas e possíveis soluções. A primeira consciência derivada da comparação, é consolidada pela reflexão sobre a dimensão prática da relação. Além disso, o conhecimento será aplicado em um concurso concreto, abandonando a dimensão teórica e abstrata.



Instruções:

Esta actividade deve ser levada a cabo pelos educadores/conselheiros com a ajuda de um facilitador.

- Explicação da actividade e identificação do objectivo (5 min.)
- Explicação das fases e regras do brainstorming (5 min.)
- Primeira sessão de brainstorming (20 min.)
- Debriefing (5 min.)
- Segunda sessão de brainstorming (20 min.)
- Debriefing (5 min.)

Materiais: Papel branco, flipchart, afixar

Ferramentas: Diretriz de brainstorming, explicação das fases 1 e 2 do brainstorming, grade de feedback



Diretriz de Brainstorming

- Introduzir a questão a ser discutida
- Explicar o que será feito com as ideias pensadas
- Escreva a pergunta a ser analisada no topo da primeira página do flipchart.
- Estabelecer as regras para o brainstorming
- Oferecer um "período de silêncio" de um minuto antes do brainstorming para as pessoas pensarem sobre a questão e anotarem algumas ideias
- Guie o brainstorm através da gravação de ideias num flipchart ou num quadro branco à medida que vão surgindo. Peça apenas ideias e não avaliação. Pare qualquer comentário sobre as ideias encontradas.
- Quando você escreve as ideias, numera-as ou escreve-as para torná-las simples de ler
- Convide novas ideias e incentive o grupo a compartilhar suas ideias livremente. Ajude a gerar energia e pensamento livre através do incentivo.
- Quando o jornal estiver cheio, não pare com o brainstorming! Mude de página e continue.
- À medida que as respostas abrandam, ofereçam as últimas oportunidades para ideias adicionais e depois param a tempestade de ideias.
- Depois de terminar o brainstorming, faça uma revisão da proposta e peça esclarecimentos se algo não estiver claro.

Regras de Brainstorming

- Todas as ideias são bem-vindas
- Sem comentários ou avaliação durante a tempestade de ideias
- Quanto mais ideias, melhor.
- Não se preocupe com ideias duplicadas neste momento.
- Use uma linguagem positiva e encorajadora
- Gerir a discussão de modo a deixar todos os participantes falar e fazer com que os outros ouçam



Fase de debriefing: a fase de debriefing é útil para deixar os participantes explicar as próprias ideias e detectar quais são as mais frequentes, as mais importantes. Deixe-os priorizar a ideia que eles querem trabalhar depois. Esta fase é também para reflexão e dar feedback sobre os sentimentos e emoções dos participantes.

Brainstorming 1: na primeira sessão de brainstorming, os participantes devem apontar a questão que lidam diariamente durante a sua sessão de trabalho. Toda a questão está ok, não há nenhum tipo de classificação deles. Deixe-os listar todas as questões que têm, desde a menor até a maior.

Debriefing fase 1: Os participantes discutirão os problemas que identificaram, que são os mais

frequentes e os que não o são. Eles darão prioridade aos problemas identificados, dependendo da importância e do grau de influência dos mesmos nas suas actividades diárias.

Brainstorming 2: o objetivo do brainstorming será identificar possíveis soluções para os problemas identificados na fase anterior e que tenham sido considerados os mais importantes a serem abordados. Encontrará o maior número possível de soluções e será recolhido no quadro/flipchart.

Debriefing fase 2: os participantes discutirão sobre as soluções propostas e darão prioridade àquelas que considerarem mais eficazes, implementáveis e adequadas de acordo com as suas competências e experiências. Eles também refletirão sobre o valor de serem ativos e proativos na mudança da situação atual e sobre o quanto é importante para que todos se envolvam na comunidade.



Grelha de feedback

- O que você aprendeu com esta atividade?
- Como você se sente depois de compartilhar suas opiniões e idéias?
- Está satisfeito com a solução que encontrou?
- Como você se sente ao tomar medidas para resolver o problema que encontrou?

3) Workshop sobre ações de advocacia

Objectivo da actividade: a actividade visa pôr em prática os conhecimentos adquiridos na organização de campanhas de advocacia, a fim de transformar o conhecimento em competência. Os participantes colocarão em prática as primeiras noções de planeamento e análise das actividades. A criação da campanha de advocacia terá início a partir dos resultados obtidos com a sessão de brainstorming.

Instruções:

Os participantes são os educadores/conselheiros que participam nas actividades anteriores do Think Lab.

- Explicação dos objectivos (5 min.)
- Explicação das actividades (5 min.)
- Actividades de workshop para identificar problemas e começar a planear a campanha de advocacia (1, 5 h.)
- Debriefing e feedback (20 min.)

Material: Flipchart, papel, caneta

Ferramenta: Directriz do workshop, esquema de aprendizagem do workshop. Para construir o esquema de aprendizagem, utilize a ferramenta fornecida. Escolha a actividade entre as propostas na secção actividades do workshop ou planeje novas actividades de acordo com as suas necessidades.

Output que deve ser desenvolvido por facilitadores: Plano de campanha de advocacia

Aprendizagem Experimental

A secção de aprendizagem experimental fornece indicações sobre as actividades práticas a

realizar tanto dentro da organização como na comunidade. As actividades que visam lidar com os dois tópicos

proposto na auto-aprendizagem uma secção de aprendizagem orientada contemporânea porque a questão relacionada com a opressão, privilégio e poder detectável nas comunidades locais e no grupo de migrantes adultos pode ser enfrentada através de uma campanha de advocacia.



Atividade de aprendizagem 18. Workshop sobre advocacia (3 h. ou 1,5x 2)

Objectivo da actividade: a actividade é orientada para a divulgação da cultura de advocacia dentro da organização em que o educador / conselheiro opera. O objectivo é reforçar o conhecimento da prática e partilhar os seus princípios fundadores e modelos eficazes de funcionamento.

A aprendizagem baseia-se em duas fases: a teórica e a prática, nas quais os princípios explicados terão de ser testados através da criação de uma campanha de advocacia dirigida à comunidade. A experimentação prática será a fase preliminar da realização da segunda actividade do percurso experiencial, nomeadamente a Comunidade de Eventos Públicos.

Instruções:

Os participantes são outros colegas e membros da organização; **os facilitadores são educadores/conselheiros que tiveram tanto a auto-aprendizagem como a aprendizagem orientada.**

- Explicação do objectivo (5 min.)
- Explicação da actividade (5 min.)
- Explicação teórica da advocacia (60 min.)
- Actividade prática para o planeamento de uma campanha de advocacia (90 min.)
- Debriefing e feedback (20 min.)

Resultado da aprendizagem: a actividade deve ser planeada devido ao alcance dos seguintes resultados de aprendizagem

Facilitador do Learning Outcome

- O facilitador explica teorias e princípios de advocacia
- O facilitador selecciona e define o assunto que quer tratar na campanha
- O facilitador será capaz de planejar e organizar uma advocacia

Materiais: flipcharts, pc, apresentação ppt, caneta, afixar

Ferramenta: Directriz do workshop, esquema de aprendizagem do workshop. Para construir o esquema de aprendizagem, utilize a ferramenta fornecida. Escolha a actividade entre as propostas na secção de actividades do workshop ou planeje uma nova de acordo com as suas necessidades.



Atividade de aprendizagem 19. Evento Público com a Comunidade (1 h.)

Objetivo da actividade: o objetivo é envolver a comunidade para que ela tome conhecimento das

organizações

para envolvê-los na campanha de advocacia, para sensibilizar a comunidade sobre os migrantes adultos

para encontrar apoio para atividades futuras, como os Laboratórios Comunitários. O alvo são tanto os cidadãos como as associações/outras organizações.

Instruções:

A atividade pode ser feita tanto online como presencialmente.

- Apresentação do evento
- Apresentação da actividade de advocacia e explicação do objectivo
- Discussão e feedback

Output: desenvolver materiais informativos para os participantes para envolvê-los em

atividades futuras Ferramenta: diretriz para organização de reuniões públicas



Diretrizes para a organização de reuniões públicas

- Decidir quem convidar - quem está a trabalhar em questões semelhantes? Quem tem influência? Em quem pode estar interessado?
- Definir uma data e hora - se houver alguns participantes que são fortemente recomendados a participar, certifique-se de que eles podem ou concordam com a data e hora
- Organize um local - crie um espaço confortável se a reunião for presencial, onde todos possam ver e ouvir perfeitamente. Se você hospedá-la on-line, certifique-se de usar uma plataforma fácil de usar e de ter uma conexão forte.
- Concordar com a agenda - quais são os pontos-chave que precisam de ser discutidos? Crie uma lista dos pontos mais importantes.
- Apresentação e Facilitação - explicar o objectivo da actividade, graças a quem participou. Demore pouco tempo para a comunicação passiva, depois abra a discussão e facilite-a.
- Faça uma acta - recolha sugestões e opiniões interessantes, tome nota dos participantes mais activos para que também possam ser envolvidos em actividades futuras.

Para preparar a apresentação

- ✓ Interesse uma influência - quais são os tópicos que mais influenciam o seu público? Concentre-se nos tópicos que chamam a atenção deles e os explore para envolvê-los ativamente.
- ✓ Crie uma mensagem brilhante - não perca muito tempo com conversas passivas. Prepare um discurso curto e eficaz no qual você tem que explicar o objetivo da atividade, o tópico e os objetivos que você quer alcançar. Use uma abordagem apelativa, simples e impactante.



Actividade de aprendizagem 20. Laboratórios Comunitários (2h x 4 vezes)

Objectivo da actividade: a actividade é orientada para o envolvimento prático da comunidade na

campanha de advocacia. O encontro com a comunidade servirá tanto para educar os participantes

sobre o conceito de advocacy e transferência de suas competências-chave e servirá para iniciar concretamente uma campanha de advocacy para influenciar a opinião dos participantes sobre os temas escolhidos. Desta forma, a organização será capaz de se envolver concretamente num processo de advocacia e, entretanto, recolher opiniões sobre questões concretas da comunidade e ideias para a sua resolução.



Instruções:

Os facilitadores são educadores/conselheiros directamente envolvidos na implementação de campanhas de advocacia. A actividade deve ser planeada em diferentes reuniões, cada uma lidando com uma área específica, como **mercado de trabalho, educação, interculturalidade e uma voltada para a análise das questões comunitárias**. Escolher um tópico a ser desenvolvido para cada reunião

- Apresentação da actividade
- Actividade prática para identificar problemas, causas e efeitos.
- Actividade prática para identificar possíveis soluções.
- Actividade prática sobre possíveis intervenções
- Feedback e debriefing

Resultado da aprendizagem: a actividade deve ser planeada devido ao alcance dos seguintes resultados de aprendizagem

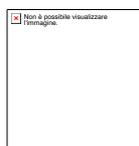
- O facilitador aplica princípios de comunicação correctos para a campanha de advocacia
- O facilitador experimenta os princípios de justiça social e advocacia na comunidade

Ferramentas: Directriz do workshop, esquema de aprendizagem do workshop. Para construir o esquema de aprendizagem, utilize a ferramenta fornecida. Escolha a actividade entre as propostas na secção de actividades do workshop ou planeje uma nova de acordo com as suas necessidades.



Actividade de aprendizagem 21. Experimente a auto-advocacia (2 horas)

Objectivo da actividade: o objectivo é envolver os adultos migrantes num processo de advocacia concreto. Depois de explicar a teoria e a importância da advocacia, é necessário que os migrantes se envolvam numa aplicação prática do que aprenderam. A actividade irá aumentar a sua consciência da possibilidade concreta de fazer advocacia de si próprios, descobrindo o potencial de uma acção de advocacia de si próprios e aumentando a sua segurança.



Instruções:

Os participantes são adultos migrantes; o facilitador é o educador/conselheiro.

- Explicação do objectivo (5 min.)

- Explicação da actividade (5 min.)
- Explicação da teoria da auto-advocacia (30 min.)
- Atividade prática (identificar problema, causas; identificar possíveis soluções; planejar a ação) (60 min.)
- Debriefing e feedback (20 min.)

Resultado da aprendizagem: a actividade deve ser planeada devido ao alcance dos seguintes resultados de aprendizagem

- O facilitador descreve os princípios da advocacia
- O facilitador analisa o contexto e a situação das questões sociais ocorridas e de outros campanha de advocacia
- O facilitador planeia uma campanha de advocacia

Ferramenta: Directriz do workshop, esquema de aprendizagem do workshop. Para construir o esquema de aprendizagem, utilize a ferramenta fornecida. Escolha a atividade entre as propostas na seção de atividades do workshop ou planeje uma nova de acordo com as suas necessidades.

FERRAMENTAS PARA A REALIZAÇÃO DE WORKSHOPS

Nesta secção encontrará ferramentas úteis para implementar os workshops propostos, tanto na aprendizagem orientada como na experiência. As ferramentas foram inseridas no final do módulo, pois são válidas para todos os workshops propostos e são:

1. **Diretrizes para o Workshop:** diretrizes sobre como organizar, planejar e implementar um workshop. Contém indicações genéricas e metodológicas úteis para qualquer workshop exequível sem especificidade sobre o tema e o alvo.
2. **Ferramentas para actividades de oficina:** As ferramentas recolhidas referem-se a actividades de vários tipos, todas orientadas para a prática da advocacia. Elas respondem a vários objetivos (introdução ao advocacy, identificação de problemas, análise de problemas, análise de metas, planeamento de campanhas) e podem ser escolhidas pelo facilitador, dependendo dos objetivos estabelecidos pelo workshop e do tipo de participantes envolvidos. Eles podem ser misturados de uma forma diferente para oferecer uma experiência sempre eficaz e envolvente,



Planejamento da oficina

Defina o objectivo: defina que objectivo de aprendizagem pretende atingir com o workshop. Retome em poucas palavras e mantenha-o em mente para os próximos passos de planeamento.

Identificar o participante: pense cuidadosamente em quem será a participação no workshop. Tendo em mente o perfil dos participantes é necessário para compreender como atingir o seu objectivo e quais as actividades mais adequadas para eles.

Planejamento: enquanto você planeja a oficina, fale com os participantes para entender quais são suas expectativas e que tipo de actividades os envolverão mais.

Adaptar actividades: há muitas actividades a serem feitas durante um workshop, mas certifique-se de que as que você escolheu são relevantes para os participantes. Adapte-as em conteúdos e regras de acordo com os objectivos e com quem as vai realizar.

Esquema de aprendizagem em oficina

Secção	Actividade	Objetivo
Definir as fases do workshop. Para alcançar o seu objectivo de aprendizagem estabelecer um caminho para deixar as pessoas se envolverem gradualmente.	Defina as actividades relevantes para cada fase do workshop.	Definir resultados é alcançado com cada actividade.

Exemplo de ferramenta de planeamento

Introdução	Etiqueta com o nome	Construção de grupos
------------	---------------------	----------------------

O que é a advocacia	Apresentação e análise de pragas	Melhorando a conscientização
Plano de advocacia	Ideias para a acção, café mundial	Partilha de opiniões, identificando actividades, melhoria de competências
Encerramento	A nossa visão	Partilhando opiniões, melhorando conscientização

Durante a oficina

Abertura da oficina: defina o espaço para que todos possam ver e ouvir bem o que você e os outros dizem. Dê as boas vindas às pessoas e ao ambiente e confortável. Estabeleça regras de comportamento sobre as reviravoltas para falar, respeitando as opiniões dos outros e tendo uma mente aberta.

Apresentação: explicar o objectivo e o tema principal do workshop. Dar uma visão geral do percurso das actividades. Quando estiver introduzindo um tema ou uma actividade, certifique-se de ser claro e passar do simples para o complexo: se você começar com algo difícil de entender ou fazer, você perderá a atenção e o engajamento deles. Use exemplos diários para introduzi-los nos tópicos.

Actividades participativas:

Iniciar: explicar o objectivo e as regras de cada actividade. Se for complexo, introduza os passos um por vez. Certifique-se de que todos entenderam o que você está pedindo.

Durante: observar o grupo e ajudar os que estão em dificuldades e ajudar os que não estão completamente

envolvidos, estar disponível para esclarecimentos, mas não seja intrusivo, dê informações atualizadas sobre o tempo restante. **Fechar:** mantenha tempo para perguntas, debrief a actividade pedindo ao grupo que reflita e dê feedback, termine a actividade esclarecendo os objetivos de aprendizagem.

Debriefing e feedback

Introdução: explique qual é o tema da discussão e porque é importante, explique o importância do interrogatório após uma actividade.

Discussão: ouvir atentamente as opiniões dos participantes e pedir esclarecimentos quando algo não estiver claro, encorajar todos a terem uma palavra a dizer, gerir a vez de falar, pedir aos participantes que evitem a avaliação ou julgamento sobre a opinião dos outros participantes.

Fechar: verificar os sentimentos das pessoas, perguntar o que aprenderam e se o esperado para alcançar esses resultados, pedir feedback sobre a eficiência da actividade. Resuma todas as ideias e objectivos mais actuais. Agradeça aos participantes pela sua colaboração e elogie-os pelos resultados alcançados.

Ferramentas para actividades de oficina.



Problema com a Máquina Oportunidade³⁸

Objetivo da ferramenta: aplicar um método diferente de pensamento para que os problemas identificados possam ser analisados em termos de oportunidades.

Secção Workshop: Fase de introdução/ Definição dos objectivos da campanha de advocacia

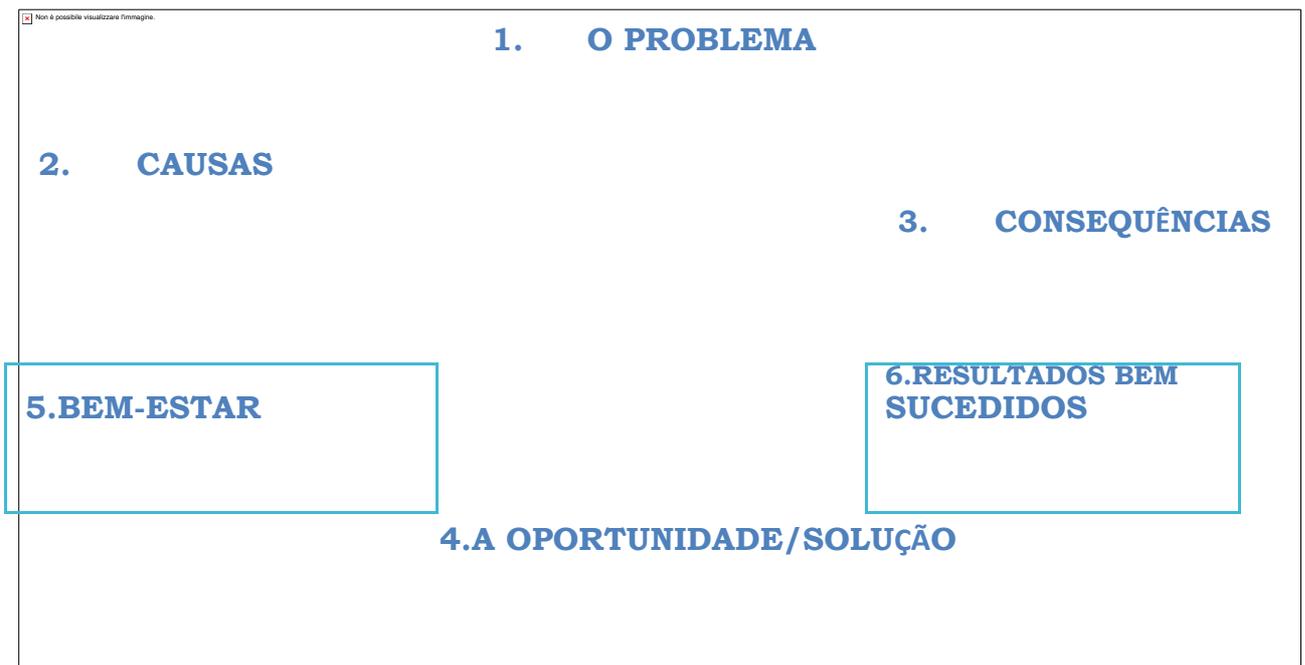
Instrução:

1. Preencha as caixas de problemas à volta da máquina. Comece por escrever o problema principal por cima da máquina, depois escreva as causas e consequências do problema

Passos

1 - 3.

2. Agora imagine que alguém inverteu a "chave do sucesso da advocacia" e todas as declarações de problemas foram invertidas, escreva cada uma delas como uma declaração positiva, por exemplo, se o problema for "os jovens não vão à escola", você escreveria a oportunidade como "os jovens vão à escola". Passos 4- 6.



Advocacy-metro³⁹

Objectivo: avaliar se a questão escolhida é boa para a sua campanha de advocacia e se é adequada para a organização com a qual trabalha.

Secção Workshop: Introdução/ Escolha da questão a abordar com advocacia

³⁸PLANO INTERNACIONAL (2014) p.25

³⁹ Adaptação do Advocacy-ometer proposto em "An Advocacy Toolkit" pelo Plan International (2014) p. 43

Instrução:

1. Responda à pergunta e escolha um número de 1 a 10 (1 não é de todo - 10 extremamente)
2. Calcule a pontuação total e verifique o estado.

Pergunta

- A sua organização/equipa tem experiência na indústria escolhida?
- A sua organização/equipa já enfrentou situações relacionadas com o problema escolhido?
- A sua organização/equipa tem o conhecimento sobre a questão para planear uma campanha de advocacia?
- A sua organização/equipa é apaixonada pelo tema escolhido?
- A sua organização/equipa está determinada a resolver o problema?

Pontuação total:

Resultados:

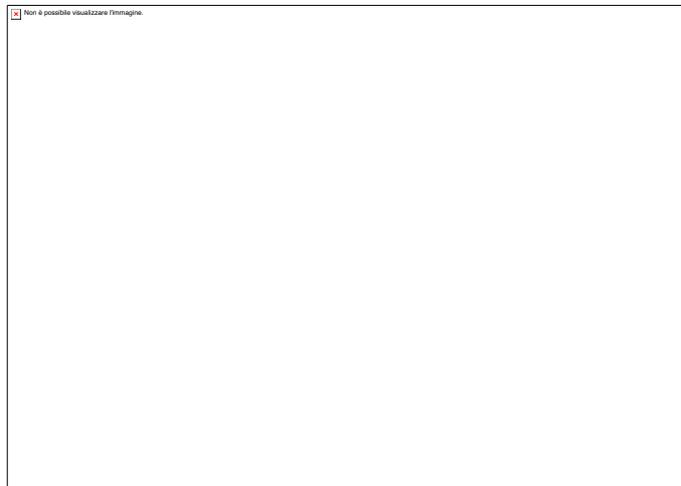
1-10: Vamos pensar bem no assunto, é esse o melhor?!

10 - 20: Está tudo bem, mas não o suficiente. Junte-se a uma campanha já existente e ofereça o seu contribuir

20 - 30: Você está no caminho certo! Comece a planejar e pensar o possível resultados

30 - 40: É quase perfeito. Comece a planejar a campanha e as ações.

40 -50: Estás pronto, fá-lo!





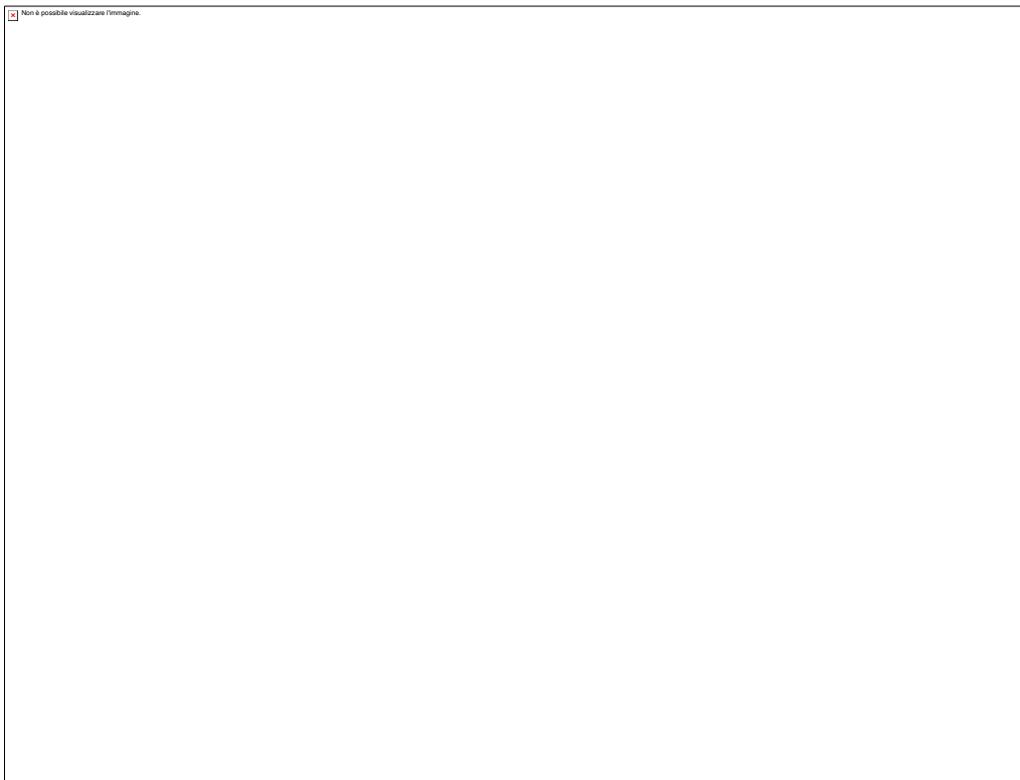
Meu Aim40

Objetivo: Meditar sobre prioridades e motivação, aprender a alcançar objectivos, lidar com problemas. O participante fará uma tempestade de ideias sobre como lidar com um problema e a possível solução ou a motivação relevante para o mesmo.

Secção Workshop: Entendendo o problema/ Definindo os objectivos

Instrução:

1. Escreva no quadro negro a palavra aim e peça aos participantes que façam uma tempestade de ideias sobre o objectivo que querem alcançar.
2. Dê aos participantes uma cópia da pirâmide e peça-lhes que a preencham com a palavra relacionada com a realização, as acções, os sentimentos e a motivação de baixo para cima. A palavra de baixo é mais motivadora do que a de cima, porque é a base sobre a qual o objectivo será alcançado.
3. Discuta com o grupo a respeito das pirâmides.
 - Coisas que eles consideram superiores
 - Emoções que sentem e como podem ser motivadoras ou desencorajadoras
 - Acções a empreender para alcançar os seus objectivos
 - Dificuldades com as quais devem lidar



⁴⁰ Adaptação da ferramenta contida no "Unexpressed talent toolkit" (2014) p.54



As nossas expectativas⁴¹

Objetivo: detectar as expectativas sobre a potencial campanha de advocacy e sobre as ações das organizações. Os participantes identificarão quais expectativas gostariam de satisfazer através da ação planejada para a campanha de advocacy.

Secção Workshop: Introdução

Instrução:

O formador/conselheiro preestabelece um quadro dividido em três espaços onde ela/ele escreve as seguintes perguntas:

-  O que sei eu sobre esta iniciativa?
-  O que eu conseguiria ao tomar parte nesta iniciativa?
-  Que receios / preocupações ou dúvidas tenho em relação a esta proposta?  O que eu ofereço para o sucesso desta iniciativa?

Livremente e de forma anónima, os participantes respondem às perguntas sobre post-its coloridos que colocam no quadro nas colunas correspondentes. As diferenças e semelhanças nas respostas do grupo são então notadas, os objetivos do projeto são lembrados e a metodologia adotada é especificada.



Análise PEST

Objetivo: a análise PEST é usada para pensar sobre o contexto cultural, político, social em torno e entender o que está acontecendo na sociedade e qual é a questão que mais afeta.

Secção Workshop: Compreender o problema/ Identificar o problema

Instrução:

1. Para completar uma análise PEST olhe para sua pesquisa e faça uma lista dos fatores políticos, econômicos, sociais e tecnológicos que estão tendo impacto, e escreva-os nas caixas separadas.
2. Olhe para cada um dos factores e pense no impacto que estão a ter. Quais são os fatores mais influentes?
3. Considere como você precisará responder aos importantes fatores ambientais que você identificou.

⁴¹ Adaptação da ferramenta contida em "Age in Tandem - Ferramenta orientada para a competência em formação e consultoria" (2012)

P (factores políticos)

E (factores económicos)

S (factores sociais)

T (factores tecnológicos)



Análise SWOT

Objectivo: a actividade destina-se a investigar os pontos fortes e fracos de um determinado contexto, acção e sujeito a aumentar a consciência das capacidades, recursos e perspectivas de sucesso. A análise fornecerá um quadro detalhado dos factores que influenciarão a acção e uma previsão das dificuldades que possam surgir.

Secção Workshop: Planeamento da acção

Instrução:

A análise é baseada em 2 aspectos fundamentais: forças e fraquezas.

1. Os pontos fortes constituem o valor agregado da acção ou dos recursos dentro de um plano de acção mais amplo, influenciando positivamente a obtenção dos resultados esperados.
2. As fraquezas são igualmente importantes porque revelam quais acções e recursos dentro de um plano de acção podem não levar aos resultados desejados ou afetar o caminho. A análise dos pontos fracos é necessária para prever as dificuldades e compreender como superá-las.
3. As oportunidades são os factores externos que podem influenciar positivamente o nosso plano de acção.
4. As ameaças são os factores externos que podem afectar negativamente o nosso plano de acção.

O formador pedirá ao grupo que preencha a tabela o mais livremente possível, a fim de investigar de forma concreta e eficaz o contexto, recursos ou assuntos a serem envolvidos na campanha.



Pontos fortes

Quais são os conhecimentos/qualificações mais importantes que temos?

A experiência mais importante que temos?

A motivação mais importante que temos?

Pontos fracos

Quais são os conhecimentos/qualificações que não temos?

Qual é a experiência negativa mais importante vivida?

Non è possibile visualizzare l'immagine.

O maior medo que temos?

Oportunidade

Listar condições ou situações favoráveis, rede de contactos, ajuda do exterior, recursos adicionais disponíveis...

Ameaças

Liste ameaças externas que afetam negativamente a minha situação, ações conflitantes, sujeitos externos desfavoráveis...



Árvore de problemas⁴²



Non è possibile visualizzare l'immagine.

Objetivo: a atividade é útil para destacar quais causas levam a um determinado problema, analisando-o de forma capilar e identificando uma série de pequenos problemas sobre os quais intervir com uma campanha de advocacy.

Secção Workshop: Substading the problem/ Identificando o problema

Instrução:

A ferramenta a utilizar tem a forma de uma árvore:

- As raízes representam as causas
- O tronco representa o principal problema
- Os ramos representam os vários efeitos do problema principal

Esta actividade é realmente eficaz se também as que são afectadas pelo problema forem participantes.

1. Escreva o problema que você quer resolver no porta-malas.
2. Aponte as causas que são indetectáveis a partir da pesquisa feita sobre o problema.

Existe uma situação política, social, económica que se submete ao problema? Escreva cada causa em uma caixa e coloque-a nas raízes, abaixo do problema, e depois reúna-a em uma causa mais ampla.

3. Aponte os efeitos que o problema se manifesta.

Uma vez preenchido o problema da árvore, você terá uma visão geral sobre os contextos e os fatores que a campanha de advocacy pode abordar e lidar. Identificar quais dos efeitos ou causas são mais relevantes e coerentes com a sua organização e planear a acção.

⁴² Adaptação da ferramenta em "Um conjunto de ferramentas de advocacia educacional" (2014) p. 47

Non è possibile visualizzare l'immagine.

Árvore objetiva⁴³

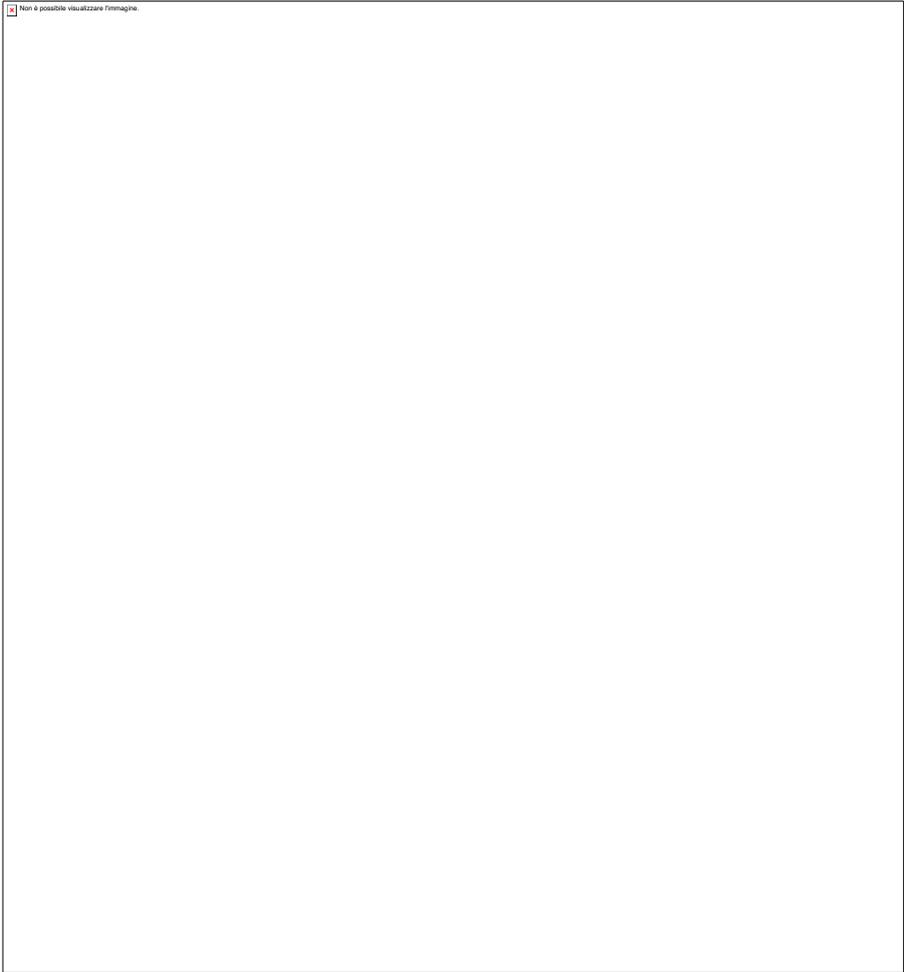
Non è possibile visualizzare l'immagine.

Objetivo: l'obiettivo è quello di individuare gli obiettivi utili alla risoluzione del problema individuato e anche le possibili azioni per raggiungerli. A atividade sollecita a participante e adota um sistema de pensamento positivo, passando por análise all'azione.

Secção Workshop: Identificação de objetivos/ Acção de planeamento

Instrução: para utilizar esta ferramenta é necessário ter preenchido uma árvore de problemas. Para preencher a árvore de objetivos é suficiente para entregar em declarações simples e positivas as causas, o problema e os efeitos definidos anteriormente. Use palavras positivas, tais como: melhorar, aumentar...

⁴³ Adaptação da ferramenta em "Um conjunto de ferramentas de advocacia educacional" (2014) p. 48





O Modelo GROW

Objetivo: O modelo GROW é usado para definir metas de forma eficaz para alcançar o que o participante ou organização propõe.

Secção Wokshop: Identificação dos objectivos/planeamento da acção

Instrução: No modelo GROW cada letra indica uma palavra, as letras são G:

Goal, o objetivo que queremos alcançar

R: Realidade, analisando as possibilidades reais do participante. O: Opções, as diferentes alternativas para alcançar o objetivo.

T: Will, que é uma série de perguntas: o quê, quando, como ... Os participantes são divididos em pares.

A actividade realiza-se em grupos ou em vários grupos com base no número total de participantes. No final de uma primeira fase de definição do modelo Grow pelos vários grupos, o formador conduzirá uma sessão de discussão plenária para definir um modelo comum para todos os participantes.

MODELO GROW	
G = OBJETIVO	Qual é o tópico ou assunto sobre o qual você quer falar? Qual é o objetivo do assunto? Que tipo de resultado você espera alcançar? Quando você quer alcançar? Que etapas intermediárias podem ser identificadas?
R = REALIDADE	Qual é a situação actual, relacionada com o tema? Você tem parceiros com quem compartilhar seu objetivo? Que ações você tomou até agora? Que obstáculos precisam ser superados para seguir em frente? Quais os obstáculos ou resistências organizacionais que o impedem de agir? Que habilidades são necessárias para alcançar o objetivo? Qual é a situação que você realmente quer resolver?
O = OPÇÕES	Como é que se consegue isto? Escreva 2 ou 3 opções diferentes para que isso aconteça. Quais são os benefícios e custos de cada opção? Qual destas soluções você preferiria ou seria melhor para você?

<p>W = VONTADE, MOTIVAÇÃO</p>	<p>Que opção ou opções você escolhe? Quais são os seus critérios e medidas de sucesso? Quando exatamente cada fase da ação começa e termina? O que poderia impedir o seu progresso através destas fases ou para alcançar o objectivo? O que você faria para remover barreiras internas e externas? Quem deve conhecer os seus planos? De que tipo de apoio você precisa e por quem? O que pretende fazer para obter esse apoio e quando?</p>
--	--



Com quem é que falamos...?

Objetivo: esta ferramenta é útil para identificar o alvo ao qual você quer se referir. Ela ajuda a analisá-los de acordo com os objetivos a serem alcançados, que é o alvo mais adequado e como ele deve ser envolvido.

Secção Workshop: Ação de planejamento

Instrução: Para ter uma campanha eficaz, é importante definir o alvo certo.

1. Atribua a cada grupo um objectivo e peça-lhes que identifiquem todos os possíveis alvos adequados.
2. Após o trabalho de grupo, defina uma discussão plenária para cruzar o feedback sobre o alvo escolhido.

Objetivo:	
Quem?	Definir qual a meta mais adequada para atingir esse objetivo
Porquê?	Definir porque este é o alvo mais adequado
Que influência tem isso?	Quais são os factores que mais os influenciam?
Como?	Como pretende alcançá-los e envolvê-los?



Fale em voz alta!

Objetivo: brainstorming sobre os meios de comunicação e a mensagem para envolver efetivamente o alvo. Para ter uma campanha eficaz, a comunicação é uma das chaves do sucesso em que você tem que se concentrar.

Secção Workshop: Planejamento da ação

Instrução: Marque uma sessão de brainstorming e peça ao participante para calçar os sapatos do alvo e imaginar o que é funcional para o alvo a quem a campanha de advocacia é dirigida.

Qual é o alvo?	Que canal deve ser utilizado?	Como deve ser a mensagem?
----------------	-------------------------------	---------------------------

Adolescentes, trabalhadores adultos, NEET, decisores políticos	Mídias Sociais, TV, comunicados de imprensa, artigos	Claros, formais, informais, complexos



Mapeamento Comunitário⁴⁴

Objetivo: aumentar a conscientização sobre questões sociais que afetam a comunidade; identificar questões ou problemas a serem tratados através de advocacy

Secção Workshop: Compreender/Identificar o problema

Instrução: Nota para o facilitador: Na descrição abaixo a área a ser mapeada é um bairro local, no entanto esta actividade também pode ser adaptada para que a área mapeado é uma escola ou instituição de ensino em particular.

1. Explique que a tarefa é fazer um mapa gigante da sua área local.
2. Como um grupo desenhe a lápis um mapa muito áspero da geografia: estradas, cidades, colinas, fronteiras: o que quer que seja certo para a escala da área em que você está trabalhando. Não precisa de ser preciso ou detalhado.
3. Peça a todos que usem as canetas coloridas para traçar a geografia e depois acrescentem marcos que considerem importantes, usando cores diferentes para diferentes tipos de organização (por exemplo, verde para fábricas e lojas, vermelho para habitação, azul para edifícios governamentais, etc.). - o que for apropriado).
4. Agora peça ao grupo para identificar alguns dos 'bens' localmente:
 - Que serviços e instalações dispõe a comunidade?
 - Que serviços ou instalações sociais específicas estão disponíveis? Quem os utiliza?
 - Que competências tem a comunidade?
5. Agora peça aos participantes para escreverem em notas post-it algumas das emoções ou sentimentos que têm por diferentes partes da cidade, assim como pelos diferentes edifícios e instalações de serviços sociais que colocaram no mapa - estes podem ser positivos ou negativos. Eles devem agora colocar estas notas post-it no mapa.
6. Convide o grupo a escrever em post-its de diferentes cores as suas ideias para melhorar a área ou as instalações de serviço social.
7. Explore em plenário algumas das razões por trás dos sentimentos e idéias.



Café do Mundo

Objectivo: incentivar a aprendizagem e a partilha entre os participantes; sensibilizar para as questões sociais; recolher ideias sobre as causas dos problemas, bem como soluções e actividades de advocacia.

Secção Workshop: Compreender/Identificar problemas; Encontrar soluções/acções de planeamento

⁴⁴Adaptação da ferramenta em "Um conjunto de ferramentas educativo" (2014)

Instruções: A sala deve ser montada como um café com mesas e cadeiras diferentes à volta de cada mesa. O refresco também pode ajudar a criar um bom ambiente para partilhar.

1. Apresente o processo aos participantes: Em breve colocaremos uma questão diferente no centro de cada mesa. *Você será convidado a sentar-se em uma mesa onde o tema lhe interessa e discutir a questão com outros... Cada mesa terá um anotador que irá captar os pontos-chave da conversa. Após um determinado período de tempo, excepto o anotador, ser-lhe-á pedido para se sentar a uma mesa diferente. Você terá a oportunidade de visitar mesas diferentes. Se uma mesa parecer ocupada, aguarde até a próxima rodada. No final, os tomadores de notas irão ouvir falar sobre os pontos-chave levantados.*
2. Agora identifique alguém que esteja preparado para agir como anotador para cada uma das perguntas. Este pode ser um participante ou um membro do seu grupo ou organização. O papel do anotador é capturar pontos-chave de discussão. O anotador não muda de mesa. Após cada rodada, eles devem dar ao novo grupo um resumo rápido das conversas anteriores antes de convidá-los a continuar a conversa.
3. No final do World Café é normalmente uma boa ideia fazer uma pequena pausa que permita ao anotadores para preparar uma breve apresentação sobre os resultados da conversa na sua mesa.
4. Convidar o anotador a fazer uma breve apresentação das discussões e convidar o grupo a fazer comentários. Lembre-se de que o grupo não deve procurar alcançar consenso (todos concordam com a mesma coisa), diferentes perspectivas devem ser reconhecidas.

Bibliografia

Bodini et all (2019)

Bodini C, Bonetti M., Calacoci M., Di Maria E., Gattiglia N., Lanotte A., Rinaldi A., *Organizzazione e gestione dei processi di advocacy*, 2019

Bucci (2020)

Bucci D., *Storie di discriminazioni multiple. Migranti con disabilità*, Agenzia E.net, 2020

Burke, Harrison (1995)

Burke B., Harrison P., *prática anti-opressiva*. Dentro: Adams R., Dominelli L., Payne M., Campling J. (eds) *Trabalho Social*. Palgrave, Londres, 1995

Mordomo de todo (1988)

Butler K., Carr, S. e Sullivan, F. (1988) *Citizen advocacy: Uma poderosa parceria*, Londres: National Citizen Advocacy (Advocacia Cidadã Nacional)

Collins (2028)

Collins C., *What Is White Privilege, Really?*, Learning for Justice website, 2018

Salão (2018)

Hall S., *Advocacy versus Activismo: Qual é a diferença?*, Ruminating.org, 2018

Henderson, Pochin (2001)

Henderson R, Pochin M., *Um RESULTADO CERTO? Advocacy, justice and empowerment*, The Policy Press, Universidade de Bristol, 2001

Plano Internacional (2014)

Smith D., Edleston J., Burke T., Laurie E., *An Advocacy Toolkit*, Plan International, 2014

Jovens (1988)

Young I. M., *Five Faces of Oppression*, The Philosophical forum, Vol. XIX, n. 4, 1988