



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

AGE  WISE



Project No. 2020-1-AT01-KA204-076088

# PACOTE DE APRENDIZAGEM para um “curso de formação de competências” para seniores

## Unidade de Aprendizagem 1–6

**bit** schulungcenter  
member of bit group

**FUTURE  
BALLOONS**  
we take you higher!

**EduVita**

**vhs**  
Volkshochschule  
Im Landkreis Cham e.V.

**autokreacja**

# HETEROGENEIDADE ETÁRIA

## Unidade de Aprendizagem **1**



# 1 Heterogeneidade etária

## 1.1 Introdução

A mudança demográfica apresenta à humanidade novos desafios. A população está a envelhecer e as taxas de natalidade estão a diminuir. Isto aumenta a importância de aprender com os outros, uns com os outros, e também sobre os outros, ao longo das gerações. Isto resulta em novas responsabilidades para todos; combinando o potencial da geração mais jovem com a experiência da geração mais velha e utilizando-a para a sociedade. Esta é, em suma, a ideia por detrás da aprendizagem intergeracional.

É impossível imaginar a sociedade atual sem projetos intergeracionais. A interação de jovens e seniores está presente em todo o lado. Os jovens ajudam os mais velhos com a mais recente tecnologia ou meios de comunicação social, enquanto os mais velhos os ensinam a fazer compota, plantar um jardim ou instalar pneus de Inverno.



O seguinte módulo de aprendizagem mostra-nos **o que significa a aprendizagem intergeracional** em geral, **a importância** deste intercâmbio social, **que benefícios** podem ser obtidos com ele, e **como organizar** o intercâmbio de conhecimentos da melhor maneira possível. Para tal, precisamos de conhecimentos de base sobre as diferentes gerações e as suas características, até que ponto são diferentes umas das outras, e o que têm em comum. E no caso de as coisas não funcionarem tão bem como gostaríamos, aprendemos a **lidar com a questão do conflito** e como o resolver mais facilmente.

## 1.2 Aprendizagem intergeracional

A aprendizagem através de várias gerações reduz o isolamento das pessoas mais velhas em relação às mais jovens. Ao conhecerem-se uns aos outros, os preconceitos, o ceticismo e os estereótipos podem ser reduzidos, e a cooperação pode ser estabelecida. Ao resolver problemas em conjunto, a sociedade permanece inovadora. O objetivo é **preservar o capital social da sociedade** através disto.

Para gerir este projeto com sucesso, é necessária **compreensão, comunicação e aceitação mútua**. A base para tal é criada através de oportunidades de encontros informais onde jovens e idosos

interagem e reconhecem uma oportunidade de união. O sucesso é alcançado quando pessoas empenhadas tomam a iniciativa e partilham a responsabilidade.

### Definição

"A aprendizagem intergeracional (IGL) consiste numa aprendizagem conjunta e recíproca de pessoas de todas as idades" (EPALE, 2020).

**inter** - centra-se na dimensão do intercâmbio, das relações e da reciprocidade

**geracional** - um aspeto que considera os diferentes campos de experiência e mentalidade formados no tempo entre representantes de diferentes idades

**aprendizagem** - o resultado da troca de experiências

O fator decisivo para isso é que o ensino e a aprendizagem intergeracionais - portanto heterogêneos em termos de idade - têm lugar ao nível dos olhos, uns dos outros, uns com os outros e uns sobre os outros.

Quando diferentes níveis de aprendizagem estão envolvidos no encontro de aprendizagem intergeracional, eles provam ser particularmente eficazes. Fazemos a distinção entre 3 níveis:

O **nível profissional** é utilizado para transmitir perícia, experiência e conhecimento. Isto pode ser feito tanto de pessoa mais velha para pessoa jovem como de jovem para pessoa mais velha. Para atingir os objetivos de aprendizagem, é útil estruturar antecipadamente o processo de aprendizagem e incluir conhecimentos de didática e metodologia.



O **nível de relacionamento** é utilizado para lidar um com o outro e a atitude respeitosa em relação ao mesmo. O foco é a construção de relações entre jovens e seniores. O ambiente emocional positivo influencia o sucesso da aprendizagem e apoia a vontade e a motivação. Não existe um fosso de conhecimento entre seniores e jovens, nem "certo" ou "errado", o que importa são as experiências.

Ação conjunta, trabalhar ativamente em algo, como cozinhar em conjunto ou fazer trabalho manual, é o **nível da ação**. Reduz barreiras, promove um bom ambiente de trabalho e torna os sucessos visíveis.

A atividade intergeracional bem-sucedida é caracterizada por uma boa cooperação entre os níveis profissional, de relacionamento e de ação.

**Porque é tão importante aprender uns com os outros e entre si? Quais são os objetivos deste projeto e quais são os benefícios para os participantes?**

**A partilha de experiências e conhecimentos dá uma sensação satisfatória**, tanto para os mais velhos como para os mais jovens. A experiência "em demanda" permite o contacto e o intercâmbio entre as gerações, conhecendo-se mutuamente e a compreensão que conduz a isso cria uma cooperação harmoniosa entre jovens e mais velhos.

As pessoas mais velhas apreciam estar envolvidas em atividades sociais. Isto, por um lado, promove a mudança e os contactos sociais e, por outro, leva à confirmação e reconhecimento. Os jovens, por sua vez, beneficiam das experiências da geração mais velha e adquirem conhecimentos muito cedo, através da interação que só poderão experimentar no decurso das suas vidas. Esta vantagem de conhecimento permite-lhes comparar os seus próprios conhecimentos com os da geração mais velha, mas a experiência tem de ser adquirida por si própria e não pode ser transferida ou poupada.

Este tipo de aprendizagem também ajuda a reduzir os estereótipos e os preconceitos uns contra os outros. Através do contacto com outras gerações, há uma animada troca de conhecimentos, que, entre outras coisas, mantém o desempenho cognitivo das pessoas mais velhas; as pessoas mantêm-se mentalmente ativas e orientadas.

No entanto, há vários fatores que podem **complicar o processo de aprendizagem conjunta de aprendizagem intergeracional**.

#### Importante

A confiança básica nas capacidades próprias de cada participante é a base para uma aprendizagem bem-sucedida em conjunto.

Um aspeto importante é a **própria experiência de aprendizagem** que cada pessoa envolvida traz para o projeto. Pessoas com pouco sucesso de aprendizagem positivo podem ser tão pouco entusiasmadas com a aprendizagem subsequente como pessoas que se esquivam ou até rejeitam o contacto social com outros, a troca emocional com estranhos ou o teste intelectual de força com outros.

Um fator que deve ser tido em conta é a **diferença nas estratégias de aprendizagem**. O tempo que cada pessoa precisa para ganhar conhecimento pode ter um impacto negativo na velocidade da aprendizagem. O **stock de conhecimentos** no início de uma unidade de aprendizagem intergeracional mostra grandes diferenças. Para evitar isto, pode ser útil trabalhar em novos tópicos de que todos os participantes ainda não tenham qualquer conhecimento básico.

Para acomodar todas as gerações, é útil **construir o currículo com espaços abertos de conceção comum**, para que cada geração possa definir o seu próprio foco, que pode ser trabalhado em profundidade. Ao reunir as competências comuns - intergeracionais -, algo completamente novo pode emergir disto, que pode ser concebido como um objetivo do projeto.

O **local de aprendizagem** também pode levar a problemas no processo de aprendizagem. Há lugares que são evitados pelos jovens, há lugares que não se adequam à geração mais velha. Por conseguinte, deve ser considerada a escolha de um lugar de encontro, que cubra as necessidades de todas as pessoas envolvidas e crie uma atmosfera de aprendizagem agradável.

Existem **diferentes métodos para facilitar este intercâmbio ensino-aprendizagem**. Da escola conhecemos a palestra clássica do professor em frente do grupo. Mas a **aprendizagem também pode ter lugar de uma forma diferente**.

Quer leia um livro, participe numa viagem educacional, visite um museu ou assista a uma palestra, todas estas atividades alargarão os seus horizontes intelectuais e, por conseguinte, enquadrar-se-ão sob o título de educação. A constatação de que a aprendizagem não tem lugar apenas em instituições criadas para este fim, tais como escolas, universidades ou academias de educação superior, e termina com uma qualificação formal, levou a que se fizesse uma diferença entre **três tipos diferentes de aprendizagem**.

<b>Aprendizagem Formal</b>	Aprendizagem orientada por objetivos específicos numa instituição de ensino, com um certificado de conclusão (certificado, diploma, diploma de mestrado, etc.). Os objetivos de aprendizagem e o tempo de aprendizagem estão claramente estruturados.
<b>Aprendizagem Não-formal</b>	O objetivo e o tempo de aprendizagem são especificados, os documentos finais são entregues, mas a aprendizagem tem lugar fora de uma instituição de ensino. Exemplos disso são cursos, formação contínua interna ou cursos de línguas privados.
<b>Aprendizagem Informal</b>	Aprendizagem na vida quotidiana, no seio da família, entre colegas, nos tempos livres. Não está estruturada e não conduz a um certificado de conclusão.

Quando falamos de educação de adultos ou de educação superior, referimo-nos normalmente à parte do domínio em que pessoas de diferentes gerações se juntam para aprenderem juntas **com base nos seus interesses, de sua livre vontade**. Um exemplo clássico de aprendizagem não formal são os cursos de línguas, que são frequentados por motivos de desenvolvimento profissional ou privados, tais como a preparação para umas férias.

Este tipo de aprendizagem oferece uma **vasta gama de oportunidades para satisfazer muitas necessidades diferentes**. O objetivo principal é a partilha e **transferência de conhecimentos**. Ao longo do percurso, as barreiras entre gerações e a distância entre diferentes grupos etários são quebradas.

A **aprendizagem intergeracional** é e foi (e ainda é) considerada **informal**, uma vez que tem lugar principalmente no seio de famílias ou grupos semelhantes. É considerada como a forma mais antiga de aprendizagem informal. Hoje em dia, contudo, a família por si só já não é capaz de transmitir conhecimentos como no passado e a troca de conhecimentos tem lugar fora da família. Assim, a aprendizagem intergeracional está a tornar-se **atual para a educação formal e não-formal**.

Vejamos agora como se pode aproveitar ao máximo as diferenças geracionais.

### 1.3 Benefícios positivos da heterogeneidade etária nos processos de ensino-aprendizagem

O ensino e a aprendizagem em grupos intergeracionais são um desafio para jovens e idosos. Diferentes ideias sobre o método ensino-aprendizagem, diferenças biográficas, diferentes experiências e diferenças no conhecimento avançado são três exemplos que podem dificultar a aprendizagem em conjunto das gerações. O objetivo é que todas as gerações envolvidas interajam umas com as outras, tanto como professores, como como alunos, e aprendam umas com as outras, com e sobre as outras.

Isto implica encontrar prioridades comuns e estabelecê-las de uma forma empenhada.

#### Nota

**Heterogeneidade** vem da língua grega e significa "**diversidade**". Tudo o que é diferente da norma é heterogéneo.

Cada pessoa é diferente, individual, única, fundamentalmente diversa, incomparável. Na sociedade, o termo heterogeneidade é frequentemente referido como diversidade, embora ambos signifiquem a mesma coisa. Refere-se à **diversidade da nossa sociedade**. Independentemente do género, idade, religião, orientação sexual ou origem, todos devem receber o mesmo apreço e reconhecimento.

Não se trata apenas de realçar as diferenças, mas sim do que temos em comum, do que nos une. As pessoas podem ter nacionalidades diferentes, visões de mundo diferentes, mas ainda assim praticam a mesma religião, são heterossexuais e têm as mesmas limitações físicas. Tudo isso está ligado.

A diversidade visa unir as diferentes características de várias pessoas e quebrar as relações hierárquicas muitas vezes criadas pelas diferenças e colocar todos numa base de igualdade.

A heterogeneidade etária está também a surgir com **diversos benefícios para todas as gerações** envolvidas. Pessoas com idades diferentes têm experiências diferentes para trocar. Além disso, por um lado, os conhecimentos tradicionais são transmitidos à geração mais jovem, por exemplo, herança cultural, costumes, receitas, etc. e, por outro lado, as gerações mais jovens trazem novos aspetos, por exemplo, o conhecimento de tecnologia avançada.

# RESPECT

Enquanto em termos sociopolíticos, graças à lei, a igualdade é regulada legalmente, no contexto pedagógico exige a vontade de cada indivíduo de **lidar respeitosamente com a diversidade** dos outros seres humanos, independentemente de regras e normas.

No contexto pedagógico, esta diversidade refere-se principalmente aos talentos, idade, género, origem social e cultural das pessoas de um grupo de aprendizagem.

## Nota

A diferença das pessoas que participam nas situações de aprendizagem, especialmente no ensino e aprendizagem intergeracional, é principalmente a **pertença a diferentes grupos etários**.

A **diversidade e a flexibilidade** tornaram-se o tema central da política de educação. Para muitos professores, a heterogeneidade tornou-se uma **oportunidade**. Oferece a oportunidade de dar um contributo importante para a cooperação da comunidade e das gerações, lidando com a diversidade de uma forma significativa. Aprender em conjunto, com e sobre uns e outros é uma oportunidade para que todos os envolvidos sejam encorajados e enriquecidos.

No entanto, todos os inícios são difíceis. O trabalho educativo entre jovens e idosos é exigente e exige a aceitação de cada membro individual. A individualidade de cada pessoa é importante, precisa de aceitação e apreciação. Ao mesmo tempo, contudo, devem ser observadas normas e padrões que permitam uma aprendizagem cooperativa, permitam um ensino cognitivamente exigente e proporcionem a oportunidade de uma pedagogia qualitativa.

O **reconhecimento de diferentes necessidades de aprendizagem pode ter lugar em diferentes dimensões**. É importante questionar as próprias perceções e tomar consciência das mesmas.

Perguntas como estas podem ajudar:

- Qual é a importância da idade, capacidade, género, antecedentes culturais, etc.?
- Quais as possibilidades de apoio que tenho em mente?
- Qual delas vejo como uma oportunidade, qual como um desafio?

A pessoa que aprende, qualquer que seja a idade, absorve coisas novas e processa-as através de ligações entre células nervosas. A informação é armazenada e processada nelas. O que é aprendido está ligado ao potencial mental já existente e é interpretado com base nisso. **A aprendizagem é, portanto, um processo contínuo**. O fator decisivo para o sucesso é o **nível de educação** que traz consigo pessoalmente.

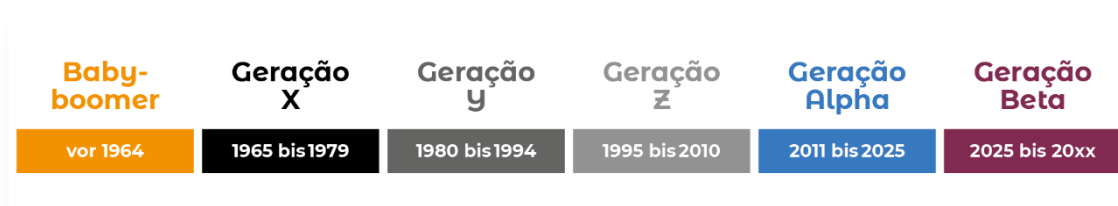
Vejamos as diferentes gerações e as suas características.



## 1.4 Reconhecer as diferenças, procurar um terreno comum

É indiscutível que existem diferenças entre os diferentes grupos etários.

Para tal, vejamos como as gerações são nomeadas e caracterizadas, e que diferenças existem:



O que significa geração? Este termo inclui todas as **peças aproximadamente da mesma idade com orientações sociais semelhantes e visões correspondentes da vida**.

Vamos agora comparar as características típicas das gerações individuais:

<b>Tradicionalistas (nascidos entre 1925 – 1945)</b>	<p>Caracterizado pelo fim da crise económica, segurança social, novas tecnologias como automóveis e rádios.</p> <p>São típicos a tradição, o respeito pela autoridade, a lei e a ordem, a frugalidade, a austeridade e valores como a segurança e a riqueza.</p>
<b>Babyboomer (nascidos entre 1955 – 1964)</b>	<p>Concebida pelo milagre económico, a Guerra Fria, o 68 e o movimento pela paz.</p> <p>Típicos são objetivos de carreira elevados, adaptabilidade, dinamismo, e a atitude "Eu vivo para trabalhar".</p>
<b>Geração X (nascidos entre 1965 – 1979)</b>	<p>Criada através do bem-estar, tecnologia informática, Chernobyl, a pílula anticoncepcional e o aumento das taxas de divórcio.</p> <p>O individualismo, a procura de significado, o desinteresse, o equilíbrio trabalho-vida, e a atitude "Eu trabalho para viver", são típicos.</p>
<b>Geração Y (nascidos entre 1980 – 1994)</b>	<p>Caracterizada pelo bem-estar, e-mails, telemóveis, liberdade, fim do serviço militar obrigatório e pais para quem é importante que a criança faça o que a faz feliz.</p> <p>São típicos o amor à liberdade, o egoísmo, primeiro a autorrealização - planeamento familiar</p>

	só depois, viver no momento; a atitude é: "Primeiro a vida, depois o trabalho".
<b>Geração Z (nascidos entre 1995 – 2009)</b>	<p>Caracterizada pelo medo de perder o bem-estar, smartphones, redes sociais, pais como melhores amigos, crise permanente, e terror.</p> <p>Aplicações de namoro e redes sociais, viciados em feedback e reconhecimento, medo do futuro, indecisão, confiança é criada através de avaliações e gostos são típicos.</p> <p>A atitude é "aqui está o trabalho, aqui está a minha vida".</p>
<b>Geração Alpha (nascidos entre 2010 – 2024)</b>	<p>Criada por smartphones e comprimidos da infância, Alexa Google e Siri, alterações climáticas e escassez de água, desastres ambientais e migração em massa.</p> <p>Tipicamente, muitos deles já são estrelas dos meios de comunicação social (YouTube, Instagram) quando crianças. A forma como a utilização de dispositivos inteligentes irá afetar esta geração continua a não ser clara.</p>
<b>Geração Beta (born em 2025)</b>	Estes são os filhos das gerações Y, Z e Alpha, estamos ansiosos por isso.

Vejamos primeiro o que as gerações X, Y e Z têm em comum. Os valores da família e da amizade são muito elevados. Os temas de união, segurança, autovalorização e prazer ligam as 3 gerações umas às outras, só o tempo de ênfase depende das fases da vida.

As maiores diferenças dentro de todas as gerações existem no que diz respeito aos tópicos de comunicação, respeito, ecologia, compromisso e equilíbrio trabalho-vida.

O que é que isto significa em detalhe?

**A comunicação:** Quem ainda hoje espera semanas por uma carta quando uma mensagem de correio eletrónico, SMS ou WhatsApp pode chegar ao destinatário em segundos? O resultado é a impaciência. Enquanto as gerações Y e Z se caracterizam por uma vida rápida, as gerações anteriores conhecem a troca por carta, fax e telefone fixo.

**Respeito:** No passado, a idade, o conhecimento e a experiência eram garantes de respeito. Este respeito foi perdido através de uma educação diferente. O respeito pelo conhecimento e pela experiência tornou-se obsoleto através do acesso permanente à Internet. Atualmente, o respeito é ganho por aqueles que dão o exemplo e encontram o seu número oposto ao nível dos olhos. Esta visão diferente, que normalmente anda de mãos dadas com um "olá" como uma saudação para jovens e idosos, é frequentemente vista como desrespeitosa e alienante por pessoas com mais de 45 anos.

**Ecologia:** As pessoas não separam os resíduos, mas a sustentabilidade é importante para elas? Desde 2019, o ano de Greta Thunberg, o mais tardar, a geração jovem apercebeu-se de que é necessária uma ação rápida no que diz respeito à proteção ambiental/climática. As expectativas em relação aos decisores (professores, políticos, pais) aumentaram. A pressão dos jovens sobre os decisores políticos está a aumentar. Embora a separação de resíduos tenha sido o derradeiro progresso ecológico nos anos 90, a juventude de hoje exige muito mais. Tópicos como a reciclagem, o desempacotamento e a partilha estão no topo dos atuais programas de proteção ambiental.

### Excursão

**Upcycling** significa reutilizar resíduos ou produtos velhos para criar algo. Por exemplo, as bolsas da moda são feitas de calças de ganga velhas não usadas.

**Desembalados** torna possível a compra de alimentos soltos para evitar o desperdício de embalagens. Os clientes trazem as suas próprias embalagens, tais como frascos de vidro. Trazem os seus próprios contentores, tais como frascos de vidro, que são cheios de novo na loja.

**Partilhar** significa a utilização organizada e comunitária dos recursos existentes, tais como carros, ferramentas, alimentos, etc... O termo é também utilizado no contexto do conceito de "Partilha".

No entanto, atualmente, também os conhecimentos antigos são novamente solicitados aos jovens:

\*Os velhos ofícios tornam-se novamente populares para o upcycling e o DIY (*Do It yourself*) – Faça você mesmo (tricô, costura, etc.)

\*O interesse em produtos feitos por si está a aumentar (por exemplo, fazer a sua própria compota caseira) etc.

**Compromisso:** A maior dificuldade da Geração Z é a tomada de decisões. Apresentam-se possibilidades infinitas, e é por isso que os jovens não querem comprometer-se e decidir espontaneamente. É muito improvável que os jovens mantenham os seus compromissos, especialmente porque estes acordos feitos digitalmente não são considerados vinculativos.

As gerações Y e mais velhas pensam de forma diferente, porque o que têm em comum é que as nomeações e os contratos verbais são válidos. Nestes grupos sociais, era e continua a ser importante manter a palavra e cumprir os acordos, mesmo que não se desfrute dela.

É completamente normal ser diferente. Todos concordarão com isso, mas na vida quotidiana funciona muitas vezes de forma diferente, porque quase nenhum de nós aprendeu a lidar com diferentes formas de ver e de viver.



### Que conflitos geracionais podem surgir e como podem ser resolvidos?

Os conflitos surgem quando diferentes gerações se encontram numa relação de dependência entre si, e diferentes ideias, expectativas e condições prévias colidem. No entanto, isto também cria uma relação, porque as pessoas mediram os pontos fortes umas das outras e, portanto, conhecem melhor a sua pessoa oposta. Uma vez que apenas algumas pessoas conseguem suportar tensões negativas durante muito tempo, o caminho em direção uma à outra costuma ser mais rápido do que se pensa. Isto cria um sentimento de solidariedade.

#### Não esquecer

Conflito é o confronto de diferentes pontos de vista/opiniões/interesses, levando à discórdia ou desacordo, entre pelo menos duas pessoas ou grupos.

Vejamos alguns exemplos:

#### Exemplos

##### Horas extraordinárias no trabalho:

Para a geração dos baby-boomers, as horas extraordinárias são algo que está garantido. Gradualmente, a Geração Z está agora a entrar no mercado de trabalho. As pessoas desta geração têm uma atitude completamente diferente em relação a ela. O tempo livre é mais importante do que as horas extraordinárias. Não estou preparado para trabalhar mais horas, se necessário, vou despedir-me.

##### Alterações climáticas/catástrofe climática:

Os ativistas da "Sexta-feira para o futuro" exigem que a política, as empresas e a sociedade tratem os recursos com mais respeito, porque a vida como ela é agora conduzirá ao colapso. As gerações mais velhas reconhecem a importância do tema, mas exigem que os mais jovens o defendam nos seus tempos livres e não usem os seus dias de escola para fazer greve por ele.

##### Progresso:

Os jovens estão a aprender a utilizar os novos media/máquinas de uma forma lúdica. As pessoas com mais de 50 anos temem este rápido progresso e sentem-se inúteis e numa posição vulnerável. Para contrariar isto, existe uma necessidade de respeito de ambos os lados e uma oferta de aprendizagem intergeracional sob a forma de tutoria ou *coaching* (treino).

#### Smartphones:

Os jovens de 16 anos de idade de hoje não conseguem compreender como era a vida sem a Internet, sem as redes sociais. As pessoas com mais de 60 anos, por outro lado, não compreendem porque é que o telemóvel tem de estar sempre com eles, sempre à mão, e como é que se tem de mover no mundo digitalizado para ser aceite.

#### Comunicação:

As pessoas mais velhas preferem comunicar cara a cara, procurando a conversa pessoal. A geração mais jovem, que cresceu com os mais recentes canais de comunicação como o Facebook ou Instagram, escolhe a forma eletrónica de comunicação. Esta é muito mais rápida, mas também comporta o risco de ser mal compreendida, uma vez que faltam expressões faciais, gestos e melodia da fala. Para além disso, as mensagens digitais podem sobrecarregar a geração mais velha devido à rapidez da velocidade.

#### A política:

Os jovens de hoje querem ajudar a moldar a política e, por conseguinte, o seu próprio futuro. As novas organizações juvenis engajam-se ativamente em eventos e exigem a aceitação e o uso respeitoso das suas vozes. Os mais velhos são frequentemente da opinião de que o desempenho deve ser feito primeiro, tanto em termos de educação como através do pagamento de impostos, antes de lhes ser permitido influenciar os acontecimentos políticos.

Estas diferentes perspetivas sobre a vida são o sal na sopa da cooperação intergeracional.

### Quais são os 4 tipos de conflitos e como podem ser resolvidos com sucesso?

Os desacordos, mal-entendidos ou má conduta podem destruir muitas coisas. Muitas vezes as amizades que duraram anos acabam, as relações acabam, as famílias seguem os seus caminhos separados ou as relações amorosas estão prestes a acabar.

Para uma cooperação harmoniosa, é importante identificar os conflitos numa fase inicial e contrariá-los.

***"Não sei o que é, mas algo está errado".***

Mais informações sobre o tema dos conflitos, como lidar com eles com sucesso e como resolver conflitos podem ser encontradas na Unidade de Aprendizagem 6.

O capítulo seguinte mostra como apoiar de forma otimizada a troca de conhecimentos.

## 1.5 Aprender uns com os outros

Há muitas definições de aprendizagem; contudo, o que todas elas têm em comum é o facto de que a **aprendizagem é um processo que se destina a mudar**. A aprendizagem em conjunto acontece frequentemente por acaso e sem um sistema, pelo que é particularmente importante preparar-se para a aprendizagem intergeracional.

A este respeito, a citação de Pearl S. Buck, uma escritora norte-americana, guiar-nos-á no capítulo seguinte:

*"Deixem os jovens seguir o seu próprio caminho, mas alguns guias não lhes farão mal".*

### Qual é a vantagem de aprender uns com os outros?

A aprendizagem intergeracional baseada na comunidade **ajuda a alargar os horizontes, trazendo potenciais individuais**. A cooperação de jovens e idosos apoia a compreensão mútua, reduz os preconceitos e cria solidariedade entre as gerações. A cooperação tradicional entre gerações deve ser transformada numa cooperação capaz de funcionar, lidar e resolver em conjunto os desafios sociais.

As condições básicas para tal são a abertura e o empenho por parte de todos os envolvidos. Além disso, num contexto intergeracional, o clima social, bem como a competência pessoal e social das pessoas individuais, são importantes. São cruciais para o sucesso do processo de aprendizagem.

### Como é que as pessoas conversam umas com as outras?

Em contraste com grupos homogéneos, são necessárias competências especiais no grupo de aprendizagem do ensino intergeracional e dos participantes na aprendizagem.

Muitas pessoas mais velhas trazem consigo experiência básica de comunicação, mas ainda é importante esclarecer quais os requisitos úteis para se darem bem com a outra pessoa.

Vejamos agora as **características mais importantes da comunicação intergeracional**:

O que é necessário para podermos comunicar com sucesso:

- Capacidade de comunicar
- Autenticidade
- Abertura Mútua
- Empatia
- Aceitação
- Tolerância à frustração
- Ser capaz de tolerar diferenças



Utilizando um exemplo, gostaríamos agora de o familiarizar com as características individuais:

*Com base numa viagem de um dia de uma turma escolar do 11º ano, juntamente com um grupo de pessoas do grupo etário 55+ a um museu de história local.*

**Capacidade de contacto:** Durante a viagem conjunta de autocarro, as pessoas mais velhas e mais jovens já conversaram. A condição para tal era a vontade de todos os participantes. É importante esclarecer a correta relação de proximidade.

**Autenticidade:** Todos permanecem autênticos, ninguém tentou imitar a sua pessoa oposta. As diferenças na comunicação e perceção poderiam, portanto, ser resolvidas muito rapidamente. É importante não tentar agradar a todos, mas sim ficar por si próprio.

**Abertura Mútua:** Através da abertura mútua, o grupo intergeracional foi capaz de se habituar uns aos outros muito rapidamente e desenvolveu-se uma interessante dinâmica de grupo. É importante ouvir e fazer perguntas mesmo que algo desconfortável aconteça.

**Empatia:** No museu, alguns queriam estar por conta própria, outros procuravam uma conversa dentro do grupo etário, outros procuravam uma conversa com pessoas mais velhas a fim de questionar as suas experiências. Aqui, todos os participantes mostraram muita empatia ao lidarem com os outros. É importante colocar-se no papel e na perspetiva da outra pessoa.

**Aceitação:** Na discussão seguinte sobre o passado, surgiram opiniões diferentes, no entanto, todos se mantiveram tolerantes e respeitosos nas discussões. É importante tratar as diferenças da outra pessoa com respeito.

**Tolerância à frustração:** Muito do que a geração 55+ trouxe com eles em termos de conhecimento gerou uma falta de interesse entre os mais jovens. A vontade de partilhar mais pormenores sobre a vida antes desta geração não levou ao sucesso esperado. É importante poder tolerar o facto de que um objetivo desejado não pode ser alcançado.

**Ser capaz de tolerar diferenças:** Mesmo que houvesse simpatia um pelo outro, ainda havia diferenças de opinião, especialmente sobre os temas do progresso técnico, proteção ambiental e política. É importante ser capaz de aceitar as diferenças e ainda assim permanecer em harmonia.

#### Nota

A capacidade de ligação com outras gerações pode ser desenvolvida através da prática.

Vejamos agora as motivações que podem levar ao desejo de aprender em conjunto.

Por um lado, aprender em conjunto leva a muito reconhecimento de parte a parte, por outro lado, ganhar sucesso é um objetivo comum. A natureza voluntária da participação no intercâmbio com a respetiva outra geração oferece um acesso informal. O benefício educativo reforça a autoconfiança e oferece às pessoas envolvidas uma visão mais profunda e uma mudança de perspetiva sobre temas já familiares.

Atividades educativas como esta ajudam a prevenir o desinteresse pela aprendizagem entre as pessoas mais velhas e aumentam a sua motivação para trabalhar. O aspeto específico da saúde é a proteção da saúde mental e física. O desenvolvimento de novos contactos e a extensão da rede social impedem o isolamento e uma vida à margem da sociedade. Estar juntos no curso reforça a personalidade e torna mais fácil lidar com situações de crise na vida.

**As razões mais importantes para estar motivado a partilhar os seus conhecimentos com os outros são a aceitação, o uso significativo do tempo, o desenvolvimento pessoal, a construção de novos contactos e conhecer e aceitar o ponto de vista de uma contraparte de outra geração.**

Para se poder alcançar o objetivo comum - a educação contínua - é necessário um plano.

A seguir trataremos dos passos necessários para poder iniciar o processo de ensino-aprendizagem e a questão de onde pode obter apoio a este respeito.

As ideias surgem frequentemente de forma muito espontânea, fora de uma situação, por exemplo, olhando para outras e comparando como o teria feito. Mas como se passa da ideia ao conceito de ensino acabado e de que precisa exatamente para que o seu ensino seja bem-sucedido?





O primeiro passo deve ser pensar sobre **O QUE** quer exatamente partilhar, se já tem conhecimentos suficientes, se precisa de mais literatura, e que outras coisas são necessárias.

Uma vez esclarecida a questão material, é tempo de lidar com o como e onde.

O **COMO** depende do conteúdo do ensino. Enquanto o trabalho manual é ensinado principalmente na prática, e frequentemente requer máquinas, o conhecimento teórico requer um currículo devidamente abrangente.

Quanto ao local **ONDE** o projeto deve ter lugar, é importante considerar os requisitos técnicos e é útil entrar em contacto com diferentes instituições localmente ou na área circundante próxima.

Trataremos da criação de um manual de formação para a sua medida de formação na próxima unidade de aprendizagem. Antes disso, porém, gostaríamos de lhe dar um pequeno apoio no caminho entre a ideia e a ação.

### **Onde se podem encontrar salas adequadas, instruções de trabalho, material de formação, dicas práticas?**

#### **Onde?**

Tão importante como o guião é o local onde se quer ensinar. Dependendo do projeto, são possíveis vários locais, ou talvez apenas um específico, tal como uma oficina de madeira, dependendo do que vai partilhar...

Pergunte na câmara municipal/escritório municipal que espaços públicos lhe podem ser oferecidos. Os institutos educacionais também ficam satisfeitos com as novas ofertas, contacte diretamente os diferentes fornecedores. Eles podem normalmente ajudá-lo com dicas e truques no local.

Muitas instituições educacionais mostram-se satisfeitas com novas ideias e ofertas educacionais adequadas. Comunique a sua ideia, muitas vezes são disponibilizadas gratuitamente salas e workshops. De acordo com o tempo de preparação para o programa semestral, é uma boa ideia começar a planear com antecedência e entrar em contacto com o fornecedor o mais cedo possível.

Em muitas instituições sociais, tais como pré-escolas, centros juvenis, escolas ou lares de idosos, salas de grupo estão disponíveis durante o dia, à noite ou aos fins-de-semana e podem ser alugadas. Informe-se sobre isto na sua secretaria municipal.

Não só os ginásios escolares ou as instalações desportivas municipais são adequados para eventos desportivos; muitas vezes o parque do próprio município ou outras áreas ao ar livre também são adequados.

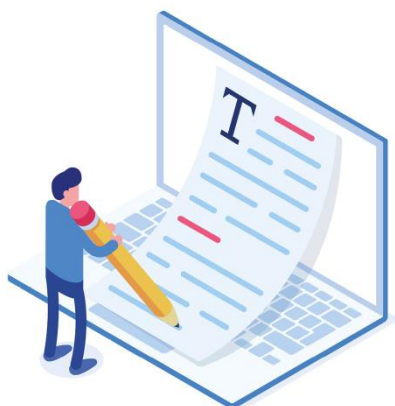
Em troca do consumo dos convidados, muitos estabelecimentos de restauração oferecem oportunidades de encontros para reuniões educativas, jogos de tarde para bridge ou rondas de xadrez, etc..

### Como?

Quase todas as cidades têm uma biblioteca pública que está aberta a qualquer pessoa interessada em ler por uma pequena taxa. A sua pesquisa deve começar aí. Se não encontrar ali o que procura, verifique na Internet o material possível.

Encontrará bibliotecas públicas maiores em todas as cidades universitárias. Muitas delas também oferecem empréstimos interbibliotecas.

Aqui estão alguns links para o ajudar a encontrar o que procura:



<https://www.uc.pt/bguc>

<https://visit.uc.pt/pt>

Também pode obter apoio direto na formação com a designação "Formar o Formador". Participe e aprenda a fazê-lo, ou como o quer fazer, ou como não o quer fazer. 😊

## 1.6 Sumário

Na Unidade de Aprendizagem 1, abordámos a manutenção de uma vida vibrante para jovens e idosos através da **interação de diferentes gerações**. As mudanças demográficas, o progresso tecnológico e os desafios sociopolíticos exigem a troca cognitiva de conhecimentos em ambos os sentidos.

A **aprendizagem é um processo contínuo** que o acompanha ao longo da vida, independentemente de onde se esteja ou do que se faça. Por exemplo, a aprendizagem informal é considerada como **qualquer tipo de aquisição de conhecimento** que acontece incidentalmente, completamente desestruturada, através de amigos ou família, através dos meios de comunicação social ou na companhia de outros. Isto distingue-se das outras duas formas de aprendizagem formal e não formal, aqueles tipos que estão conscientemente empenhados.

Sabe-se que a **aprendizagem está estruturada em três partes**: ao **nível do assunto** através da troca de conhecimentos, ao **nível da relação** através da interação e ao **nível da ação** através de fazer as coisas em conjunto.

Na secção "A Diversidade de Gerações", desde a Geração *Baby boomer* até à Variante Beta, aprendeu que muitas **necessidades mudaram, desapareceram ou foram acrescentadas**. É importante respeitar estas necessidades ao planear um projeto intergeracional, de modo a permitir uma cooperação livre de atritos e relaxada. Já conhece as características dos **métodos de comunicação intergeracional** e pode implementá-los e orientá-los em conformidade.

Tolerância, abertura e entusiasmo pela aprendizagem num grupo heterogéneo são requisitos básicos para o sucesso. Os conflitos emergentes servem para alargar os horizontes e são resolvidos profissionalmente - com a ajuda da Unidade de Aprendizagem 6.

Ao concluir esta unidade de aprendizagem, encontrará **apoio** relativamente à localização do seu **curso**, à literatura necessária e ao seu material de trabalho.

Na próxima unidade de aprendizagem, abordamos a questão, o que acontece depois da ideia. O que é preciso para se tornar um professor de sucesso?

## 1.7 Bibliografia

Antz, E.-M., Franz, J., Frieters, N., & Scheunpflug A. (2009). Generationen lernen gemeinsam. Methoden für die intergenerationelle Bildungsarbeit. Bielefeld: W. Bertelsmann

Bärnthaler C. (2017): Generationsübergreifendes Lernen: Miteinander Lernen auf Augenhöhe. erwachsenenbildung.at. Verfügbar unter <https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten/11863-generationsuebergreifendes-lernen-miteinander-lernen-auf-augenhoehe.php>.

Birkenbihl M. (2014): Train the Trainer. (21. Aufl.). Mi-Wirtschaftsbuch München

Findsen, B. (2015). Why does intergenerational learning matter?

Franz, J. (2014). Intergenerationelle Bildung. Lernsituationen gestalten und Angebote entwickeln. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Frei W., Kulmer K. (2018): Generationen in der Erwachsenenbildung. erwachsenenbildung.at. Verfügbar unter <https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten/12247-serie-generationen-in-der-erwachsenenbildung.php>.

Püttjer & Schnierda (2004): Reden ohne Angst – souverän auftreten und vortragen. Campus-Verlag Frankfurt am Main

Schäfer E. (2017): Lebenslanges Lernen. Springer-Verlag GmbH Deutschland

Schmid/Rivkin (2022): Altersheterogenität in Arbeitsgruppen. IfADo. Verfügbar unter <https://www.ifado.de/neurowissenschaft/flexible-verhaltenssteuerung/altersheterogenitaet-in-arbeitsgruppen>.

Schmidt-Hertha, B. (2014). Kompetenzerwerb und Lernen im Alter. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Schmidt-Hertha, B. (2014b). Different Concepts of Generation and their Impact on Intergenerational Learning. In B. Schmidt-Hertha, S. Jelenc Krasovec, & M. Formosa. (Hrsg.). Learning across Generations in Europe. Contemporary Issues in Older Adult Education (S. 143–155). Rotterdam: Sense Publishers.

Von Thun S. (2017): Miteinander reden von A bis Z. Lexikon der Kommunikationspsychologie. Rowohlt Taschenbuch Verlag



The “AGE:WISE – Across Generations at Eye Level” by the [AGE:WISE project](#) is shared under the [Attribution-Share Alike 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)

# DESCUBRA O SEU POTENCIAL DE ENSINO

## Unidade de Aprendizagem 2



## 2 Descubra o seu potencial de Ensino

### 2.1 Introdução

#### Quão importante é a qualidade do trabalho do formador?

Para além da tarefa de transmitir conhecimentos, o orador tem também o papel de formador. Quem conseguir, apresentar o seu entusiasmo pelo tema e pelo conteúdo, de uma forma credível e utilizar conscientemente o seu efeito sobre os participantes, será capaz de conquistar a plateia.

O seu potencial pessoal de ensino/aprendizagem deve ser utilizado e desenvolvido de acordo com o seu ambiente pedagógico. As tarefas que pretende apresentar devem ser adaptadas ao seu público-alvo e corresponder às suas qualificações.



A partir daí, nesta unidade iremos analisar as **tarefas dos oradores**, que conhecimentos já possui, **que valores cultiva** e que são importantes para si, e como os poderá incluir no seu trabalho futuro e os poderá apresentar com sucesso.

### 2.2 Seniores como professores

Vamos analisar em primeiro lugar o seu papel como professor.

Os seres humanos são considerados "homo discens", um ser de aprendizagem que depende da aprendizagem para poder existir de todo. Aprender constantemente coisas novas ou reaprender o que aprendemos é uma necessidade para a sobrevivência humana. Os nossos antepassados já transmitiam informação vital a outros.

#### Como educador, agora assume este papel. Mas, como é definido este papel?

As pessoas que fazem apresentações a grupos pertencem à categoria **Formador/Líder de Seminários/Líder de Curso**. Acompanham um grupo de aprendizagem e têm a **tarefa multifacetada** de organizar o seminário, transmitindo conhecimentos relevantes, liderando o grupo e motivando a aprendizagem ativa. São trabalhadores na educação de adultos, na educação contínua em empresas ou em institutos educacionais particulares e municipais.

Independentemente das competências profissionais necessárias para poder dar forma ao conteúdo do seu seminário, as seguintes características de carácter podem ser úteis para um início com sucesso:

Desde o início, deve **desfrutar do contacto com outras pessoas**. O seu **entusiasmo** facilita a conquista do seu público para o conteúdo temático. Necessita de uma dose saudável de **assertividade** para poder dirigir o grupo e intervir se necessário.

Logo no primeiro encontro com o grupo é importante criar **confiança, parecer confiante e soberano** e apresentar-se de **forma eloquente**, apaixonada e suficientemente **preparada**.

Como **pessoa empática**, traz **compreensão** para outras opiniões, **paciência** e orientação para a solução.

A sua **capacidade de concentração** garante-lhe que não perderá o controlo. Graças à sua **resiliência mental e física**, gere com facilidade a maior parte do programa do seminário. O seu **sentido de humor** distinto torna o seu seminário divertido e mantém o seu público satisfeito.

### Definição

"Formadores na área da educação de adultos trabalham com grupos de indivíduos ou com membros de grupos, equipas, departamentos, organizações e empresas. As formações contribuem para a reflexão, o desenvolvimento comportamental e a aquisição de conhecimentos profissionais, competências sociais e metodológicas.

Em seminários de várias horas a vários dias, os formadores trabalham sobre temas em conjunto com os participantes. Os formadores fornecem os seus conhecimentos especializados, dão estímulos e asseguram um bom ambiente de aprendizagem.

([www.beruflexikon.at](http://www.beruflexikon.at)), AMS Beruflexikon, 10.09.2022, 13:01 Uhr)

Quais são as tarefas envolvidas na realização de um seminário/workshop?

- A preparação eficiente, organização e implementação do seminário.
- A transferência de conhecimentos orientada por objetivos e a sua organização sob a forma de documentos, exercícios, etc., é um fator-chave.
- A investigação independente do conteúdo pedagógico e a preparação do mesmo.
- Incentivar as pessoas a participar e motivá-las.
- Tarefas administrativas, tais como documentação escrita.
- O apoio aos participantes no seminário.

A tabela seguinte dá-lhe uma breve visão geral das qualificações mais importantes, no contexto da formação de que necessita, para poder gerir seminários/workshops com sucesso:

Aptidões e Competências	Requisitos
Competência conceptual	A capacidade de criar conceitos ou rever os existentes e adaptá-los a clientes específicos.

<b>Competência comunicativa</b>	Não são apenas as palavras que precisam de ser bem pensadas, mas também uma linguagem corporal impressionante. Isto é indispensável para a credibilidade de um formador.
<b>Competência em conflitos</b>	Se um seminário se descontrola e surgem desacordos, surgem diferenças de opinião ou conflitos. Se houver um conflito, é tarefa do professor resolver a situação no grupo ou no decurso de discussões individuais.
<b>Competência retórica</b>	Por um lado, é necessária uma escolha de linguagem orientada para o grupo-alvo para obter aceitação; por outro lado, o uso inteligente da linguagem pode gerar atenção, salientar o conteúdo e influenciar o estado de espírito.
<b>Competências de apresentação</b>	A escolha orientada dos meios técnicos, a preparação dos guiões correspondentes, mas também a adesão ao tempo de apresentação, são parâmetros importantes na transferência de conhecimentos.
<b>Competência de moderação</b>	Com a ajuda da técnica de moderação, os conteúdos de aprendizagem podem ser transmitidos de uma forma mais pessoal, para que a sustentabilidade do que é aprendido seja assegurada. Após os exercícios, cada indivíduo é encorajado a refletir sobre o significado da tarefa e a fazer perguntas.
<b>Competência reflexiva</b>	No final do dia, há normalmente uma ronda de <i>feedback</i> na qual são avaliados o conteúdo, a escrita, os métodos e o papel do formador. A reflexão autocrítica e a revisão do seminário representam esta competência.
<b>Competência metódico-didática</b>	Esta competência determina o método a ser utilizado no processo de ensino/aprendizagem. Há uma variedade de métodos a escolher, tais como aulas presenciais, discussão ou trabalho individual. Raramente se escolhe apenas um destes métodos, normalmente é um conjunto deles.
<b>Competência social</b>	A fim de convencer o grupo, é indispensável ser capaz de responder a cada pessoa individualmente e de a conhecer com empatia. A chamada "angariação" dos participantes é um dos passos mais importantes no contexto da formação.
<b>Competência empresarial</b>	Qualquer pessoa que pretenda trabalhar no sistema de ensino por conta própria necessita de conhecimentos empresariais básicos para preparar faturas, para saber como reservar investimentos ou para estar à frente de um grupo.

Quais destas competências já possui e quais as que ainda precisa de adquirir ou melhorar para transformar a sua ideia num seminário/workshop, é com elas que lidaremos um pouco mais tarde.





Grupos profissionais parecidos distinguem-se claramente da tarefa de gestão de seminários. Para uma melhor compreensão, faremos uma pequena excursão para o familiarizar com termos comuns do sistema educativo e social:

#### Excursão

**Os formadores** são considerados especialistas numa área específica.

**Os moderadores** são responsáveis por processos de grupos de direção, tais como grupos de discussão.

Acompanhar indivíduos ou grupos no processo de aprendizagem, ou observar e supervisionar a resolução de problemas, é da responsabilidade do grupo profissional de **formadores ou supervisores**.

Pessoas em **aconselhamento de vida e social** podem acompanhar questões psicossociais de uma forma preventiva ou interventiva.

Pessoas formadas em **mediação e gestão de conflitos** asseguram que as partes em conflito (tanto privadas como profissionais) encontrem o seu caminho de volta ao diálogo entre si.

Mas voltemos à **atividade na formação** e à forma como pode reconhecer os seus próprios pontos fortes.

## 2.3 Descubra o seu potencial

*"Ninguém sabe o que pode fazer até que o tenha experimentado."* (Publilius Syrus, Roman author)

Quando falamos de potencial, referimo-nos a tudo o que está à nossa disposição para desenvolver. Por um lado, pode tratar-se de predisposições genéticas, mas também de competências adquiridas através de processos de aprendizagem na escola, no trabalho ou nos tempos livres.

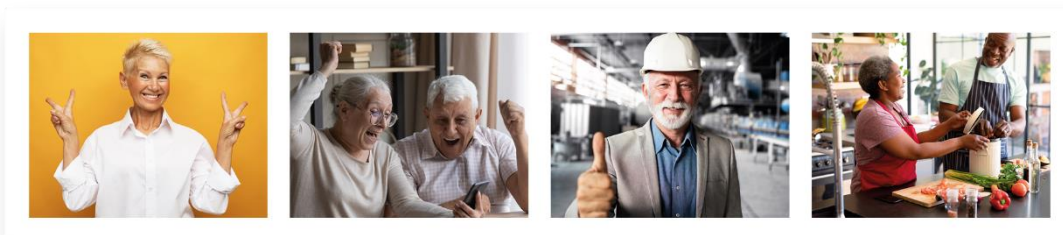
Muitos de nós estamos conscientes das nossas qualidades, mas há alguns que não são descobertos e só vêm à superfície através do treino.

Veja-se, por exemplo, uma criança de 7 anos que entra em contacto com um instrumento musical pela primeira vez na escola, e num curto espaço de tempo o talento musical torna-se aparente. Ou o contabilista reformado que, de repente, descobre o seu talento para a arte e começa a pintar.

### Que potencialidades distinguimos?

- Componentes físicos: força, velocidade, resistência, capacidades motoras finas, etc.
- Componentes sensoriais: visuais, auditivos, olfativos, gustativos, cinestésicos e potenciais motor-sensoriais.
- Componentes técnicos: manual, artístico, desportivo, talento musical.
- Componentes psicológicos: motivação, diligência, tolerância à frustração, capacidade de concentração, etc.
- Componentes intelectuais: capacidade de combinação, julgamento, criatividade, intuição, inteligência, abstração, etc.
- Componentes volitivos: força de vontade, capacidade de sofrimento, determinação, assertividade, etc.
- Componentes emocionais: sensibilidade, empatia, entusiasmo, etc.
- Componentes morais: amor à verdade, sentido de justiça, tolerância, solidariedade, sentido de responsabilidade, etc.

Para além da definição científica do potencial, existe também a perceção subjetiva do próprio desempenho e da sua expressão.



Se falamos de **criatividade**, por exemplo, isto pode significar muitas coisas. Alguém que consegue elaborar um menu delicioso sem uma receita é tão criativo como alguém que põe uma caricatura engraçada no papel sem um padrão, ou tricotar uma camisola multicolor sem usar um padrão. A criatividade também é frequentemente exigida quando as coisas saem fora do programado. Por exemplo, quando os netos vêm visitar inesperadamente, o peixe encomendado para o convite de domingo não foi entregue, ou a tempestade súbita perturba a sua festa no jardim.

Se a **consciência** é um dos seus pontos fortes, estará certamente entre as pessoas que amam a ordem, que agem com respeito, que assumem a liderança e a responsabilidade, e que pensam cuidadosamente antes de agir. Os passatempos típicos para pessoas deste tipo são o ser responsável pelas finanças num clube, construção de aviões modelo, recolha de selos, *babysitting*, prestação de assistência em organizações sem fins lucrativos tais como os bombeiros, sopa dos pobres, etc.

Não se importa de ir buscar um neto ao infantário, outro à escola uma hora depois, levá-los aos dois a almoçar, levar o casaco de Inverno da sua filha à lavandaria à tarde, apanhar flores no regresso e fazer um bolo para o 70º aniversário do seu vizinho à noite? Então é uma daquelas pessoas que são coroadas com **resiliência e fiabilidade**.

Todas as quintas-feiras à noite joga voleibol, as segundas-feiras são o seu dia de encontro e se toda a família estiver reunida à sua volta no fim-de-semana, então está feliz? Então o **trabalho de equipa** parece ser um dos seus pontos fortes.

Que atividades tem desempenhado profissionalmente? Que área de responsabilidade desempenhou? Em que posição teve maior sucesso profissional? Independentemente da tarefa, salário, reputação - em que papel foi mais feliz? O que é importante não é o nível hierárquico, mas os seus próprios sentimentos.

Na busca do seu potencial oculto, as seguintes perguntas orientadoras podem ser úteis:

- Existe algum tópico em que os seus **conhecimentos** foram e são sempre procurados? Em que tema foi profissionalmente bem-sucedido? Quando é que escuta imediatamente? O leque da sua experiência profissional pode incluir tudo, desde o direito do trabalho à tecnologia espacial até aos regulamentos de higiene que conheceu no decurso da sua carreira.
- Existem atividades, **processos** ou sequências que conhece bem de cabeça porque terá trabalhado no setor de eventos ou planeado e organizado a festa de Natal da empresa todos os anos?
- Existem **tarefas** ou **atividades** em que seja particularmente bom? A contabilidade das receitas e despesas da sua pequena empresa estava na ordem do dia? A aquisição de consumíveis ficou a seu cargo? Foi responsável pelo balanço anual?
- Que impressões e **experiências culturais** tem consigo? Passou vários meses no estrangeiro em negócios? Você ou os seus antepassados têm antecedentes migratórios? Já trabalhou numa empresa internacional? Todas as suas impressões e experiências no campo intercultural podem influenciar as suas atividades futuras.

**Participe numa caça ao tesouro!** Para reconhecer as suas capacidades, as revelar e as poder utilizar com sucesso, precisa da chamada **análise de potencial**. A forma mais fácil de o fazer é aguçar a consciência dos seus talentos e pontos fortes, mas também das suas necessidades e fraquezas. Para tal, um pedaço de papel e um lápis serão, a partir de agora, os seus companheiros constantes. O projeto de autodescoberta é sustentável, aberto em todas as direções e pode ser levado a cabo a qualquer altura, em qualquer lugar.



Pode também pedir apoio aos seus familiares e amigos para este projeto. A autoimagem que conhece, é muitas vezes, completamente diferente da imagem que os outros têm de si.

**Questões importantes** que o ajudarão a reconhecer o seu potencial:



Descubra os seus pontos fortes!

1. Quais são as qualidades que gosto particularmente em mim?
2. O que é mais fácil para mim do que para os outros?
3. Quais são os meus maiores talentos?
4. Que elogio me deixa particularmente feliz?
5. Do que não gosto nada quando lido com os outros?
6. Do que preciso para ser feliz?
7. Qual é o meu estilo de trabalho?
8. Gosto de ser o centro das atenções, ou prefiro estar na 2ª fila?
9. Consigo lidar com situações imprevisíveis, ou será que me prejudicam?
10. Qual é a minha atitude em relação a pessoas de outras gerações?
11. Conheço o fracasso e como lidar com ele?

Vejamos agora a sua experiência, que poderá trazer consigo das suas atividades profissionais.



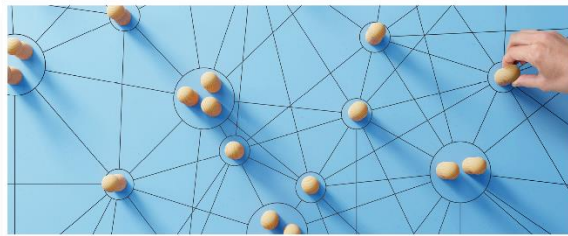
- Que competências possui?
- Que sistema e fluxos de processo conhece que pertencem ao seu produto/serviço?
- Que ferramentas precisa para isso?
- Que critérios conhece?
- Que métodos conhece?
- Que papel tem desempenhado em situações de equipa?
- Foi particularmente valorizado pelos seus colegas?
- Como avaliaria a sua criatividade no trabalho?
- Como avaliaria a sua comunicação no trabalho?
- Quais eram os seus pontos fortes e fracos no contexto profissional?
- Como lidou com o stress no trabalho?

Vejamos isto, com mais detalhe, com os dois exemplos abaixo:

	Cozinheiro - Chef	Contabilista
<b>Competências</b>	Conhecimentos sobre preparação de carne, peixe e vegetais, especiarias e ervas aromáticas, criação de receitas, criação de menus.	Registo de transações comerciais, verificação de recibos, preparação de balanços, demonstrações financeiras e inventários, contabilidade de salários, se aplicável.
<b>Fluxo do processo</b>	Entrega - armazenamento - preparação - serviço - devolução - zona de lavagem - descarga.	Auditoria, atribuição de contas e registo de transações comerciais, processamento de transações, elaboração de declarações fiscais e folhas de pagamento, etc.
<b>Ferramentas</b>	Facas, tachos, panelas, descascadores, pás, tornos, pinças, prensas, talheres, etc.	Computador e software.
<b>Normas</b>	Área do local de trabalho, estado do chão, clima da sala, proteção contra incêndios, armazenamento, etc.	Conhecimento de várias leis associadas à atividade profissional.
<b>Métodos</b>	Cozinha, mesa de cozinha, serviço de cozinha, cozinha didática, cozinha de cantina, etc.	Contabilização das despesas de rendimento ou contabilidade de dupla entrada (contabilidade de dupla entrada).

Este tipo de tabela pode ser criado para quase todas as profissões enumeradas no diploma de formação ou no catálogo da Câmara de Comércio. Isto ajuda a categorizar os seus conhecimentos, lembrar coisas esquecidas ou explorar coisas novas.

Utilize as informações disponíveis na Internet das escolas especializadas, do serviço nacional de emprego, da comunidade empresarial ou consulte a literatura especializada. Crie uma rede de profissionais a quem pode pedir conselhos em qualquer altura ou com quem possa trocar informações regularmente.



Este conhecimento irá ajudá-lo a preparar o seu material de formação de uma forma cronologicamente correta, excitante e abrangente. De modo a planear a estrutura do conteúdo, coloque-se na posição de um **não profissional, sem conhecimentos prévios**.

O que é um critério obrigatório para compreender o tema, o que é um critério possível e que temáticas específicas podem ser incluídas? Trabalhe o seu tópico ponto por ponto com base num índice pré-preparado, que pode acrescentar ou encurtar, em qualquer altura.

Pode saber mais sobre a criação de materiais de formação na terceira unidade de aprendizagem.

Um ponto que **não deve** ser negligenciado são os seus **valores**. Em harmonia com outros, irá sentir-se bem. Por outro lado, sentirá que algo está errado se as coisas seguirem um curso diferente do que gostaria. Por conseguinte, é importante definir os seus próprios valores e alinhar o seu plano em conformidade.

Gostaríamos de lhe dar um pequeno resumo do conjunto abrangente de valores que irá ajudar a reconhecê-los por si próprio, de forma a integrá-los no seu processo de trabalho.

### Definição

Os valores são características ou qualidades que são consideradas moralmente boas e importantes para si. Fornecem significado e são a base das suas crenças. Existem na sociedade, em diversos grupos sociais e para indivíduos. A cultura do lar parental é formativa para o desenvolvimento dos valores pessoais.

Aqui estão alguns exemplos da forma como os valores podem influenciar o seu trabalho:

- **Confiança:** Se este valor é importante para si, então lidará com as suas tarefas e com as muitas pessoas à sua volta com confiança e será de confiança.
- **Precisão:** Se este valor for vivenciado, mas for colocado sob pressão num projeto, provavelmente sentir-se-á muito desconfortável e ainda mais inclinado a cometer erros.

- **Criatividade:** Se lhe for dado pouco espaço para fazer o seu trabalho, mas como pessoa criativa tem de se limitar, então provavelmente está no papel errado ou a trabalhar para a empresa errada.
- **Privacidade:** Se é habitual falar de todas as experiências do fim-de-semana na manhã de segunda-feira, mas valoriza a sua privacidade, então encontrará perguntas de outras pessoas que o perturbam.
- **Êxito e saúde:** Se, por um lado, quer fazer longas horas para ter sucesso, mas por outro lado não consegue encontrar tempo para o equilíbrio no exercício, então irá experimentar um conflito de valores.
- **Autenticidade:** A cultura de uma empresa (por exemplo, estão todos ao mesmo nível e a todos os níveis) deve ser apoiada por todos. Se este valor não corresponder ao seu, então mais cedo ou mais tarde ficará frustrado e procurará a distância.

De volta a si como formador.



**Você é bom!** E para cumprir a sua vocação de lecionar, é necessário ir na direção certa.

Descubra o que o apaixonava, o que realmente lhe dá energia e o que faz com todo o seu coração. Juntos criaremos a marca "EU", o seu produto ou o seu serviço e irá torná-lo público!

### **Como é que implementa, agora as suas competências, com sucesso?**

Preste atenção à competição! Certamente já existe uma oferta algures semelhante à sua ou possivelmente, até mesmo, a mesma. Se agora convertermos esta perceção em pensamento positivo, isto estimular-nos-á a elaborar um importante critério de diferenciação.

Utilize a sua rede para atualizar os seus conhecimentos e divulgar o seu produto/serviço. Mantenha-se em contacto com as pessoas que conhece ou conhecerá lá, pessoalmente ou através das redes sociais.

Aprenda a estar atento ao seu público e a perceber os seus estados de espírito. Prepare-se para a sua grande apresentação. Cada atleta aquece antes da grande competição. Deve também treinar a sua voz, controlar a sua respiração e praticar a sua apresentação em casa - mesmo com uma audiência familiar.

É, então, apenas um pequeno passo da teoria à prática!

À medida que conhece melhor as suas **competências e valores profissionais**, é mais fácil para si preparar a sua atividade como formador.

O seu conhecimento profissional constitui a base do seu guião, que pode complementar/melhorar com os resultados atuais, os últimos números, as leis em vigor ou um novo projeto, se necessário. Todo o seu potencial intelectual o acompanha.

Contudo, apenas aqueles que partilham os seus valores podem cooperar consigo de forma rentável. Isto inclui, por um lado, as instituições educativas às quais pode apresentar a sua oferta e, por outro lado, o público-alvo a quem pretende transmitir os seus conhecimentos.

Finalmente, gostaríamos de lhe apresentar duas opções de autoavaliação que o apoiam na sua caça ao tesouro para descobrir o seu potencial.

- No decurso do projeto Erasmus+ AGE:WISE, foi criada uma ferramenta de autorreflexão online que o ajuda a descobrir as suas competências disponíveis e a descobrir o que ainda precisa no seu novo papel de professor: <https://www.agewise.eu/competences/&lang=pt>
- Outra ferramenta popular de autoavaliação é a análise SWOT. A SWOT é constituída pelas primeiras letras das palavras Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats (Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças).

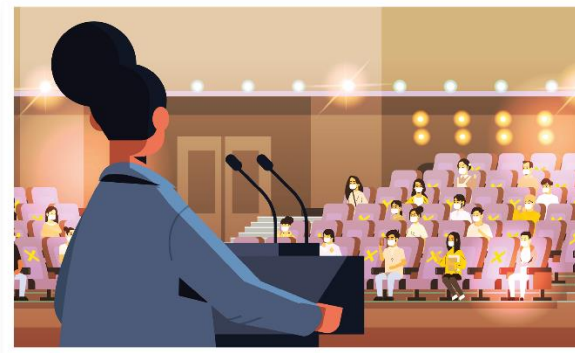
SWOT		ANÁLISE INTERNA	
		Pontos fortes (Pontos fortes)	Pontos fracos (Fraquezas)
ANÁLISE EXTERNA	Oportunidades (Oportunidades)	De que pontos fortes surgem novas oportunidades?	Que fraquezas trabalhar para tirar partido das oportunidades?
	Os riscos (Ameaças)	Que pontos fortes minimizam potenciais ameaças?	Desenvolvimento adicional - para que os pontos fracos deixem de se tornar riscos.

Esta matriz de 4 partes foi concebida para o ajudar a aumentar as suas hipóteses de conseguir uma posição como formador, porque se se conseguir avaliar muito bem, pode "vender-se" melhor.

## 2.4 Crie o seu percurso de aprendizagem

O potencial já existe, os seus valores são conhecidos e está ciente deles. Agora é tempo de descobrir o que ainda precisa para iniciar com sucesso a sua atividade na educação contínua.





O seguinte programa de 8 pontos destina-se a ajudá-lo a estruturar a complexidade da conceção de seminários e a reconhecer onde ainda necessita de apoio. Porque só aqueles que conhecem as tarefas que os esperam podem determinar onde ainda há necessidade de ação.



O **briefing inicial** com a instituição educativa está no início dos seus planos e requer sobretudo **capacidades retóricas**, porque afinal trata-se de oferecer e vender o seu projeto à sua futura empresa de cooperação.

O que significa a retórica em termos concretos? Este é o comportamento prático de comunicação das pessoas que está orientado para o sucesso, eficácia e persuasão.

Reconhece-se aqui?

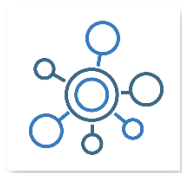


- Pode manter a sua confiança numa grande variedade de situações porque é capaz de responder de forma competente e inteligente a perguntas, declarações ou talvez mesmo ataques verbais?
- Pode argumentar de forma convincente porque encontra e utiliza expressões apropriadas de forma espontânea?
- O seu vasto vocabulário fá-lo parecer inteligente e educado?
- Rapidez, capacidade de apresentação e persuasão permitem-lhe ganhar simpatia e respeito?

Concorda com todos estes pontos? Então parabéns, porque retoricamente está bem equipado para entrar na educação de adultos e na formação diária.



O ponto 2 trata da **recolha de ideias sobre o tema**. Isto requer os seus conhecimentos profissionais básicos, que podem ser atualizados através de literatura especializada, vídeos ou canais de comunicação social. Para apoiar isto, bibliotecas públicas ou bibliotecas universitárias estão disponíveis onde pode comprar um cartão anual por uma pequena taxa e assim ter acesso a uma vasta gama de meios de comunicação. A competência necessária para tal é poder estabelecer prioridades e separar o importante do sem importância.



Uma vez preparado o tema, o passo seguinte é elaborar o **design para a conceção do seminário**. Um esquema de seminário é o plano escrito para uma ou mais unidades de ensino. Com um bom esquema de seminário, os formadores revelam que possuem um sólido conhecimento teórico, que podem utilizar de uma forma orientada para a aplicação e apresentar ao seu público de uma forma rentável. Para obter um feedback positivo, a referência à teoria deve ser facilmente visível e um fio condutor comum deve ser reconhecível.



Para além do seu guião, o ponto 4 disponibiliza o seminário com a **"técnica"** necessária. A competência metodológico-didática permite-lhe incorporar os diferentes métodos de conceção pedagógica no seu conceito. Quer trabalhar exclusivamente no ensino presencial, ou pode haver também trabalho de grupo ou sessões de discussão? As aulas serão teóricas ou teóricas e práticas? Que configurações são

necessárias, que materiais de trabalho e/ou equipamentos necessita ou o que o seu público precisa para poder participar - todas estas questões têm de ser consideradas no ponto **Métodos em formação**.



Os seminários e materiais de formação de excelência desempenham várias funções ao mesmo tempo, porque, tal como **materiais de trabalho bem estruturados** apoiam o sucesso da sua medida de formação e servem como o seu cartão de visita. Por conseguinte, é ainda mais importante que o seu seminário e materiais de formação causem boa impressão, sejam de alta qualidade e convençam com a sua funcionalidade.

A conceção do **conteúdo e o formato dos documentos** é uma atividade muito criativa que requer muito tempo. O manuseamento experiente do PC e o atual software ajudam-no a conceber um guião apropriado para o seu público em termos de cor e gráficos.



Um último ponto das atividades preparatórias é a **organização do seminário**. Significa o planeamento pormenorizado do mesmo e inclui a demarcação clara das áreas de responsabilidade entre si e a empresa de formação organizadora, o número de participantes, a organização da sala, a descrição do seminário, etc.

Isto requer tanto **talento organizacional** como **capacidade de negociação**. Afinal, está a preparar o seu seminário em todos os aspetos necessários.



Uma vez esclarecidos todos estes pontos organizacionais, o seminário pode finalmente começar.

Agora é importante **conquistar o grupo logo desde o início**. Através de diferentes fases na conceção do seminário, a atenção é mantida elevada e as pausas asseguram o relaxamento necessário. Tanto a sua **competência social** como as suas **capacidades retóricas** são solicitadas.



No final do dia, o seminário precisa de um **seguimento**. Aqui, o foco é reflexivamente colocado em toda a formação. O que correu bem, o que poderia ser melhorado, como ficou satisfeito consigo próprio e com o seu desempenho, como reagiu o seu público e qual foi a avaliação dos participantes? Para compreender - muitas vezes sem falar - o *feedback*, precisa das suas **capacidades reflexivas**. Empatia, apreciação, mas também lidar com a (auto)crítica ajudam-no neste ponto.

Até agora, tudo bem.

Se agora compararmos novamente as suas atuais competências com as competências necessárias, haverá certamente potencial para melhorar aqui e ali, ou haverá necessidade de formação, em primeiro lugar.

Nas unidades seguintes, aprenderá como integrar melhor estas competências na sua formação, como conceber materiais didáticos, que requisitos técnicos são necessários atualmente e o que deve considerar em relação ao seu público.

Agora, para poder dar este passo preparatório, vamos mostrar-lhe como criar um **percurso de aprendizagem** que o ajudará a adquirir as competências de que necessita para a sua atividade de formação.

O que é um percurso de aprendizagem? Os percursos de aprendizagem mostram um percurso estruturado através de tarefas/exercícios coordenados que lhe permitem repetir de forma **independente** as coisas familiares existentes e adquirir novas coisas.

O lema dominante é "**o caminho é o objetivo**", porque quer trabalhe rigorosamente no ponto A antes do ponto B e antes do ponto C, pretende dar uma vista de olhos a mais literatura após o ponto A antes de abordar o ponto B, ou mesmo começar pelo ponto C porque gosta mais dele, isso depende inteiramente de si. O importante é ser capaz de se orientar com base no caminho, no que já foi trabalhado e no que ainda precisa de ser feito para a sua vitória na cimeira intelectual.



1. Em primeiro lugar, é necessário definir o(s) seu(s) objetivo(s) pessoal(is) de aprendizagem para obter as competências de que necessita para a sua atividade como educador. Certifique-se de que está a definir objetivos de aprendizagem SMART também para si (mais informações podem ser encontradas na Unidade de Aprendizagem 5).
2. Esteja atento para escolher recursos de aprendizagem credíveis: consulte a literatura ou recursos online de especialistas, pesquise em bases de dados académicas, verifique a credibilidade de outros recursos online, comparando a informação disponível e verificando os autores dos recursos
3. Siga um horário pré-definido ao longo do seu percurso de aprendizagem.

Como exemplo, vamos agora criar um **percurso de aprendizagem** utilizando a área temática da comunicação.

A fim de estruturar o **plano de aprendizagem**, precisamos de informação sobre **detalhes**. A componente principal é a nossa voz e o nosso corpo. Fazemos a distinção entre:

- comunicação verbal
- comunicação não-verbal
- comunicação visual
- comunicação táctil

Assim, estes 4 tipos de comunicação formam os nossos **cabeçalhos**. Os objetivos de aprendizagem são os capítulos que compõem os cabeçalhos - os subtítulos de um tópico. O conteúdo da aprendizagem representa os **subtítulos** em pormenor.

Competência	Objetivo de aprendizagem & resultados de aprendizagem	Conteúdo de aprendizagem
<p>Comunicação verbal</p>	<p><b>Aulas de educação, treino individual da fala:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respiração correta ao falar</li> <li>• O uso orientado da sua voz</li> <li>• som melódico da voz</li> <li>• Promover um pensamento mais rápido - fala</li> <li>• Variação vocal como meio de moldar a apresentação</li> </ul>	<p>O estado real da sua respiração. O que é a respiração profunda? Que técnicas respiratórias existem e como as utiliza. Como funcionam as massagens vocais e como pode a tonificação - a livre expressão da voz e do movimento ajudar. A formação consciente de consoantes e vogais. Relaxamento, exercícios de voz e fala. Moldar a expressão através do ritmo, melodia, pausas, lidar com o medo do palco, higiene vocal.</p>
<p>Comunicação não verbal</p>	<p><b>Noções básicas de linguagem corporal e sua utilização</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Noções básicas de linguagem corporal</li> <li>• Elementos de linguagem corporal</li> <li>• O repertório pessoal de expressão</li> <li>• Linguagem corporal na vida quotidiana</li> </ul>	<p>Como funciona a linguagem corporal e o que é que ela significa? Que elementos inconscientes de expressão e padrões de comportamento existem?</p> <p>Contacto visual, expressões faciais e gestos. Como é que causo impressão nos outros? Utilizando sinais conscientemente, ganhando simpatia através da linguagem corporal, as 4 zonas de distância, o comportamento territorial e, reconhecendo e resolvendo conflitos a um nível não verbal, conhecendo e reconhecendo as diferenças culturais na comunicação não verbal.</p>

Competência	Objetivo de aprendizagem & resultados de aprendizagem	Conteúdo de aprendizagem
Comunicação visual	<p><b>Seleção dos elementos certos para a visualização</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Composição de uma mensagem</li> <li>• Informação, motivação</li> <li>• Utilização de princípios de design</li> </ul>	<p>Linguagem gestual e sinais, qual é o significado das tecnologias de informação visual e de comunicação? Formas de conteúdo facilmente compreensível, infográficos, tabelas, diagramas. Uma imagem vale mais do que mil palavras - processamento de informação de forma visual.</p>
Comunicação tátil	<p><b>A perceção háptica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contacto com a pele</li> <li>• Toques</li> <li>• Odores</li> <li>• Relação de proximidade-distância</li> <li>• Papéis sociais</li> </ul>	<p>Comunicação tátil vs. comunicação verbal, função e reação protetora do corpo, comunicação química via cheiros, cerimónias de saudação.</p>

Outra variante de um percurso de aprendizagem é um **modelo semanal**.

Este é estruturado de forma semelhante a um horário escolar e oferece-lhe uma visão ainda mais detalhada do seu progresso de formação. A indicação de tempos de aprendizagem concretos, apoia-o no planeamento do seu dia e na observação das pausas necessárias. Algo que tem absolutamente de ter em conta no planeamento de seminários e que, por isso, já deve considerar no seu próprio plano de aprendizagem.

Dia	Data	Tópico	hora	Subitens	O Quê	Questões	Feito
1	xx.xx.xxxx	<b>Comunicação verbal</b>	08:00 - 09:30	Respiração correta ao falar	O que é a respiração profunda, etc.?	Como desenvolver a técnica de respiração correta para falar sem stress?	
			09:30 - 10:00	Intervalo			
			10:00 - 11:30	O uso orientado da sua voz	As mensagens vocais e como a entoação - a livre expressão da voz e do movimento pode ajudar. A formação de	Como é que o som, as vibrações e a produção do tom podem ser influenciados no próprio corpo?	

					consoantes e vogais.		
2							
3							
4							
5							

Pode ver pelos dois exemplos que depende das suas preferências individuais a variante que escolhe. Quer crie o seu percurso pessoal de aprendizagem de forma **analógica**, por exemplo, sob a forma de um plano semanal ou de uma tabela, ou utilize uma das muitas **ferramentas digitais online** - ambas levam ao **objetivo**.

**Os seus conhecimentos anteriores determinarão** quais as subsecções que o seu percurso de aprendizagem deve conter. Se estiver a trabalhar num tópico que lhe é completamente desconhecido, ou se quiser aprofundar um capítulo que já conhece, é útil organizar literatura relacionada com o tema na Internet ou nas bibliotecas municipais.

Para seguir o seu percurso de aprendizagem, pode escolher entre várias técnicas de aprendizagem disponíveis e comprovadas para autoaprendizagem, entre as quais pode escolher: leitura, cursos online, vídeos educativos, aplicações de aprendizagem disponíveis, registo visual de notas (por exemplo, criação de *mindmaps* (mapas mentais), podcasts, etc. Além disso, há algumas dicas importantes a considerar para a sua experiência de autoaprendizagem:

- Crie um espaço de estudo calmo para si próprio em que se sinta confortável
- Estabeleça objetivos realistas
- Tenha sessões de estudo mais frequentes, mas de curta duração
- Tome notas de uma forma com que se sinta mais confortável (por exemplo, manuscrita, dactilografada, ...)
- Reveja as suas notas no mesmo dia



## 2.5 Resumo

No seu papel de professor, **acompanha grupos de aprendizagem e tem tarefas multifacetadas** como a organização de um workshop/curso, transmitindo conhecimentos relevantes, liderando um grupo e motivando a aprendizagem ativa. Para ser capaz de gerir cursos/workshops com sucesso, são importantes as seguintes competências: **competência conceptual, competência de comunicação, competência para conflitos, competência retórica, capacidade de apresentação, competência moderativa, competência reflexiva, competência metódico-didática, competência social, competência empreendedora.**

De forma a **organizar com sucesso o workshop/curso**, têm de ser **cumpridas as seguintes tarefas**: preparação, organização e implementação, investigação independente do conteúdo de ensino, transferência de conhecimentos orientada para objetivos, tarefas administrativas envolvidas, apoio aos participantes.

Para **descobrir o seu potencial pessoal e profissional**, perguntas orientadoras tanto à família como aos amigos, podem ajudar a descobrir os seus pontos fortes e fracos. Isto ajudá-lo-á a tomar consciência do efeito que tem sobre os outros, da imagem que tem de si próprio, e dos outros.

Para descobrir a sua necessidade de formação adicional, diferentes ferramentas como a ferramenta de autorreflexão online, desenvolvida no decurso do projeto Erasmus+ AGE:WISE <https://www.agewise.eu/competences/&lang=pt> ou a análise SWOT poderão ajudá-lo. Depois disso, saberá qual o conhecimento disponível, onde ainda vê a necessidade de formação e como pode incorporar as suas características pessoais e experiência no planeamento de seminários de uma forma orientada.

Se ainda tem algum trabalho a fazer em termos de competências individuais, sabe como **preparar o seu percurso pessoal de aprendizagem** de forma analógica ou digital e como utilizá-lo eficazmente:

1. Defina o seu objetivo de aprendizagem pessoal de forma realista
2. Escolha recursos credíveis
3. Crie o horário para o seu percurso individual de aprendizagem

Para alcançar o seu percurso de aprendizagem, estão disponíveis várias técnicas que pode aplicar.

De modo a associar com sucesso as tarefas identificadas no percurso de aprendizagem aos conhecimentos existentes, tratamos do tema da teoria da aprendizagem na unidade de aprendizagem seguinte.

## 2.6 Bibliografia

AMS Berufslexikon. (2023). Angebote im AMS Berufslexikon. Verfügbar unter <https://www.berufslexikon.at/>

BIC.at. (2023). Berufe von A bis Z. Buchhalter\*in. Verfügbar unter <https://www.bic.at/berufsinformation.php?beruf=buchhalterin&brfid=517>. 25.12.2022

BIC.at. (2023). Berufe von A bis Z. Koch/Köchin (Lehrberuf) – Lehrzeit: 3 Jahre. Verfügbar unter <https://www.bic.at/berufsinformation.php?brfid=274>.

Birkenbihl M. (2014): Train the trainer. Verlag München, mi

Frey D. (2016): Psychologie der Werte. Springer-Verlag Berlin, Heidelberg

Greuel N. (2016): Kommunikation für Lehrkräfte. Kohlhammer Verlag

Ischebeck K. (2014): Erfolgreiche Trainingskonzepte. Schritt für Schritt zum professionellen Konzept. GABAL Verlag

Leschnik A. (2021): Emotionale Kompetenzen. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Lochmann G./Ponschab R./Schweizer A./Soudry R. (2008): Schlüsselqualifikationen. Kommunikation Mediation Rhetorik Verhandlung Vernehmung. Verlag Dr. Otto Schmidt KG

Rimser M. (2011): Skills für Trainer. Ökotopia-Verlag, Münster

Schumann S. (2019): Kompetenzen älterer Menschen. Kohlhammer Verlag

Seebacher S. (2015): Ressource MitarbeiterIn. Potenziale erkennen und fördern. Personalentwicklung auf mehreren Ebenen. AV-Akademikerverlag

Steinherr E. (2017): Werte im Unterricht. Kohlhammer Verlag

Stracke F. (2015): Menschen verstehen – Potenziale erkennen. Die Systematik professioneller Bewerberauswahl und Mitarbeiterbeurteilung. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH



The “AGE:WISE – Across Generations at Eye Level” by the [AGE:WISE project](#) is shared under the [Attribution-Share Alike 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)

# TEORIA DE APRENDIZAGEM

## Unidade de Aprendizagem <sup>3</sup>



## 3 Teoria de Aprendizagem

### 3.1 Introdução

Todos nós temos o direito de começar a aprender desde o primeiro dia da nossa vida. O progresso diário expande as nossas competências. Mas como é que aprendemos realmente?

Nesta unidade de aprendizagem, analisaremos as **teorias de aprendizagem mais conhecidas** e a questão sobre o **processo de aquisição de conhecimentos e competências**. As teorias de aprendizagem tentam organizar e resumir o conhecimento existente sobre o processo de aprendizagem. Estes tópicos explorados em psicologia e em pedagogia, como uma pessoa pode aprender e como se processa o processo de aprendizagem, conduzem através da aquisição de novos conhecimentos, a uma mudança de comportamento relativamente constante. É relativo porque o conhecimento existente pode ser perdido novamente se não for recordado.



Um exemplo disto é o vocabulário numa língua estrangeira que, se não for utilizado, cairá de novo fora da memória.

A abordagem passo-a-passo que se faz para construir os seus materiais e lições criará uma sensação de realização para o formando, o que o encorajará a passar para a fase seguinte da aprendizagem. Aprenderá **que modelos são mais apropriados para cada grupo de formandos** e como prepará-los de uma forma apropriada.

Posteriormente, conhecerá os **diferentes estilos de aprendizagem** e as suas vantagens e desvantagens. Adquirirá conhecimentos sobre o ciclo de aprendizagem de Kolb e os estilos de aprendizagem de Honey & Mumford - estes irão apoiá-lo no desenvolvimento de materiais de aprendizagem intergeracionais.

## 3.2 Aprender a aprender

### Nota

A competência pessoal, social e de aprender a aprender é uma das oito competências-chave na Europa.

O termo aprendizagem tem raízes indo-europeias e significa algo como "rasto", o que indica que deixamos um rasto quando aprendemos.

A aprendizagem funciona como um jogo de estratégia, também se definem as condições de enquadramento no início. Decide se quer aprender com um livro ou se prefere aprender num PC, define o seu ambiente de aprendizagem, seja em casa ou numa área pública, define o seu tempo de aprendizagem. Falaremos sobre como criar a melhor estratégia para o seu sucesso de aprendizagem um pouco mais tarde.

### Não esquecer

O psicólogo Húngaro Pál Ranschburg descobriu que quando aprendem, as pessoas esquecem ou confundem coisas semelhantes mais rapidamente se as aprenderem uma após a outra. Portanto, o material de aprendizagem deve ser estruturado de tal forma que, tópicos heterogéneos se sigam uns aos outros. Exemplos disto são: A matemática seguida das línguas, porque os números e o vocabulário são diferentes.

A aprendizagem descreve, portanto, o processo consciente ou instintivo de aquisição de conhecimentos ou comportamentos. Muitas teorias de aprendizagem tentam explicar este processo, pelo que a seguir daremos uma visão geral dos dois pontos principais - o **comportamentalista** e as **teorias de aprendizagem cognitivista**.

A **aprendizagem comportamental** concentra-se no indivíduo, e observa como o estímulo recebido pelo formando se reflete no seu comportamento. Os acontecimentos positivos e negativos desempenham um papel importante no processo de aprendizagem.

Vejamos primeiro o condicionamento clássico, conhecido do treino de cães. Este foi fundado pelo fisiologista russo Ivan Pavlov e significa que dois estímulos estão interligados.

### Experiência de Pavlov



Os alimentos eram levados aos cães, e pelo cheiro dos alimentos. O

(unconditioned stimulus = US), levou automaticamente à

(unconditioned response = UR).

que produziam saliva pela vista

**estímulo incondicionado = EI**

**resposta incondicionada – RI**

Mais tarde, o som de um sino foi acrescentado à entrega dos alimentos. Este **estímulo neutro (NS)** (neutral stimulus = NS) não produziu qualquer resposta.

Apenas através da combinação do sino, juntamente com a distribuição de alimentos, os cães começaram a produzir saliva assim que o sino tocava, independentemente de lhes terem ou não sido dados alimentos.

O estímulo neutro (o sino) **EN** (neutral stimulus = NS) tornou-se assim um estímulo condicionado **EC** (conditioned stimulus = CS), ao qual se seguiu uma resposta condicionada **RC** (conditioned response = CR).

Na sequência da experiência de Ivan Pavlov, foi realizada uma experiência semelhante com uma criança de 9 meses de idade. Este estudo de J. B. Watson chama-se "Little Albert".

### Nota

Ao olhar para um limão, a nossa boca aperta-se. Embora só se veja ou se pense em algo azedo, faz-nos sentir como se tivéssemos um na boca.

No entanto, o condicionamento clássico não pode explicar como são criados novos comportamentos.

Outro tipo de condicionamento é funcional, ou "aprendizagem por recompensa/punição".



**Frederik Skinner**, psicólogo e cientista comportamental americano, trancou 2 ratos numa gaiola, a chamada caixa Skinner (Skinner box).

Nesta caixa havia uma pega e uma tigela de comida, mas a pega tinha uma função diferente para cada rato. Enquanto para um animal a pega significava o fornecimento de alimentos, a mesma pega dava choques elétricos ao outro rato.

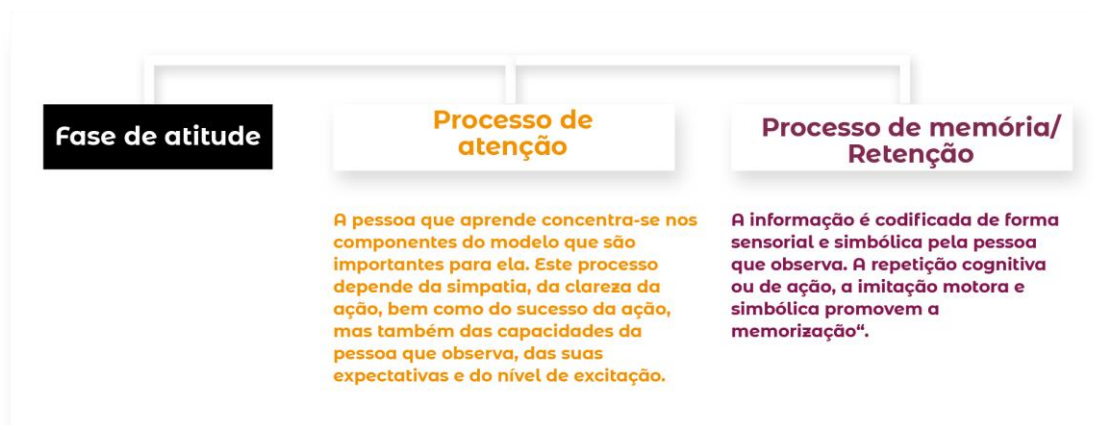
Skinner notou que a reação positiva (fornecimento de comida) de um rato reforçou o comportamento espontâneo de pressionar a pega. Por outro lado, a experiência negativa (choque elétrico) fez com que o outro animal reduzisse o comportamento. O cientista chamou a este efeito "**aprender com o sucesso**".

Na educação escolar, isto é entendido como a prática clássica de estudar até se alcançar o sucesso. **As tarefas são repetidas até que "encaixem"**. Para o conseguir, o objetivo de aprendizagem deve ser claramente definido, as etapas de aprendizagem devem conduzir ao objetivo numa sequência lógica e o sucesso da aprendizagem deve ser possível em cerca de 95% de todas as unidades de aprendizagem.

O processamento individual da informação é o ponto central nas **teorias de aprendizagem cognitivista**. Estas teorias pressupõem que a pessoa que aprende tem um **papel ativo**. No cognitivismo, a aprendizagem é vista como um processo que envolve não só o processamento de informação, mas também a interpretação, discussão e solução de problemas relacionados com o conteúdo da aprendizagem.

**A teoria "aprender com o modelo", segundo Albert Bandura (psicólogo canadiano)**

O pressuposto deste modelo é que a aprendizagem se baseia na observação de modelos. Esta teoria do pensamento está dividida em 2 fases e 4 fases:





Outro modelo é a **teoria da aprendizagem, segundo Jean Piaget**, pedagogo suíço, conhecido pelo seu trabalho em desenvolvimento infantil.



Piaget assumiu duas tendências inatas no desenvolvimento cognitivo. Por um lado, a adaptação do ser humano ao seu ambiente (adaptação), que se realiza através da adaptação do ambiente às necessidades do indivíduo (assimilação) ou do seu próprio comportamento ao ambiente (acomodação).

A segunda tendência é a organização, ou seja, a classificação do próprio comportamento em sistemas coerentes. De acordo com Piaget, o desenvolvimento infantil progride por fases com base nestas tendências.

Pode encontrar mais informações sobre isto se fizer uma pesquisa na Internet.

Outra teoria de aprendizagem na educação é a **teoria da aprendizagem construtivista**.

Para esta teoria, o conhecimento prévio do aprendiz desempenha um papel importante. O **conteúdo da aprendizagem** não é apenas armazenado, mas **ligado ao conhecimento prévio**, à

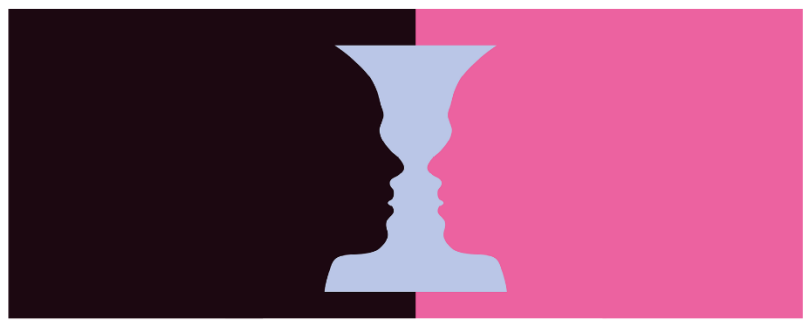


**atitude pessoal e à situação de aprendizagem atual.** Isto cria uma imagem individual da realidade no cérebro - uma construção ativa do conhecimento.

Esta teoria baseia-se no facto de que o cérebro é um sistema fechado que recebe estímulos externos através dos órgãos sensoriais, interpreta-os e conseqüentemente processa-os numa impressão sensorial individual. Portanto, o que uma pessoa vê, ouve, prova ou cheira é completamente subjetivo.

Durante o processo de aprendizagem, esta percepção subjetiva pode ser ligada ao facto de os formandos serem apoiados na sua percepção individual, trabalharem o conteúdo da aprendizagem em parte por si próprios e reconhecerem as ligações ou resolverem problemas. A **exploração pessoal** do conteúdo de aprendizagem está, portanto, em primeiro plano.

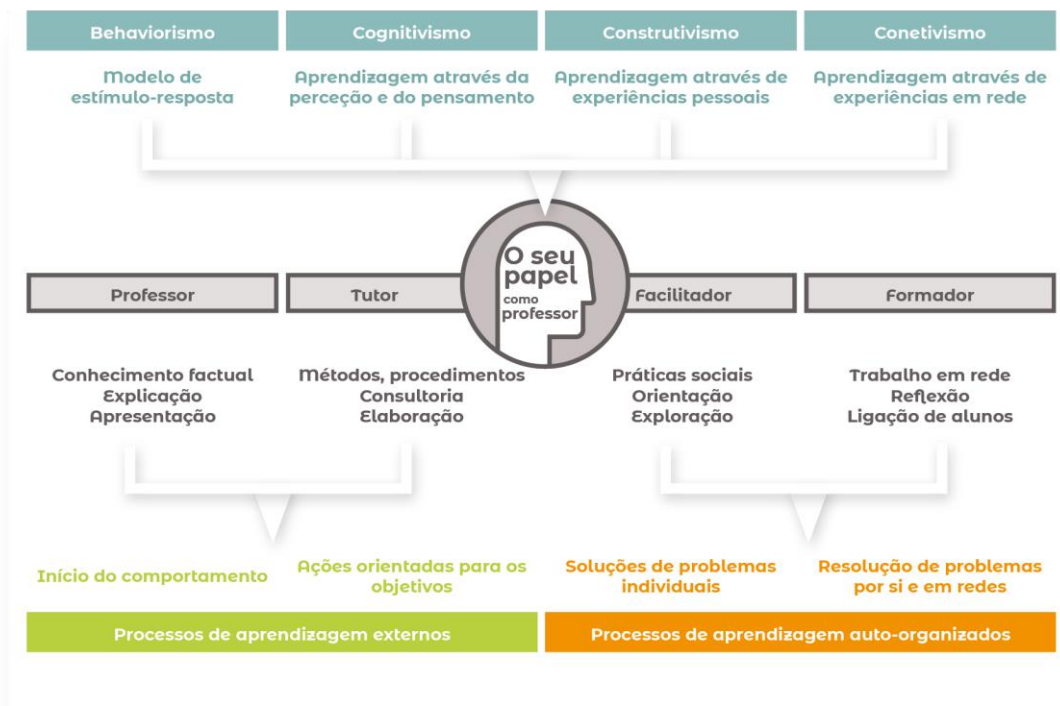
A figura abaixo é um exemplo disto. Alguns veem duas caras a olharem-se uma para a outra. Outros veem uma taça cinzenta.



O **conetivismo** é a teoria de aprendizagem mais recente. Refere-se à **aprendizagem na era digital**, onde os seres humanos, como indivíduos em rede, estão ligados a outras pessoas, bem como a fontes não humanas (Internet, livros, etc.). Saber onde encontrar conhecimento quando é necessário está no centro das atenções. O conhecimento é criado na rede, o que é especialmente praticado por pessoas altamente tecnológicas - sobretudo a geração mais jovem. A experiência pessoal passa para segundo plano. A tomada de decisões num mundo em rápida mudança, as ligações em diferentes campos do conhecimento e a participação em redes representam a nova forma de aprendizagem. Um exemplo é o ensino apoiado por Tecnologia da Informação em alemão, onde os alunos completam as suas tarefas num computador portátil (e já não escrevem à mão num caderno).

Agora já sabe quais as diferentes teorias de aprendizagem existentes para adquirir conhecimentos. Conseguiu expandir os seus conhecimentos pedagógicos com conhecimentos psicológicos, para gerar ação didática a partir da teoria da aprendizagem. As medidas que tem de tomar como formador para **usar com sucesso a teoria de aprendizagem correta dependem, portanto, fortemente do seu público.**

O quadro seguinte resume novamente as **4 teorias de aprendizagem** e dá uma visão geral do seu papel como professor.



A secção seguinte aborda as estratégias de aprendizagem. Uma aprendizagem eficaz significa uma aprendizagem consciente e a utilização dos recursos disponíveis de uma forma orientada para objetivos.

### Nota

Uma estratégia de aprendizagem é a forma individual de aprender ou de realizar tarefas da forma mais eficaz.

A que aspetos deve prestar atenção de forma a tornar a aprendizagem eficaz, especialmente para a geração mais jovem?

Os estilos de aprendizagem e, portanto, a forma preferida de aprendizagem difere de acordo com as gerações a que o aprendente pertence. Os antecedentes e preferências das gerações têm de ser considerados. Ao considerar a geração mais jovem (Geração Z) que segue estratégias de aprendizagem deve ser considerada:

### Aprendizagem experimental - aprender fazendo

Estratégias interativas de aprendizagem envolvendo todos os seus sentidos e deixando-os experimentar por si próprios é muito eficaz.

### Aprender com a tecnologia

Geração Z são nativos digitais, a Internet é utilizada regularmente uma vez que oferece informação a pedido. A inclusão de algum tipo de tecnologia no seu curso/workshop satisfaz as suas necessidades. Envolve-os também com as suas sugestões, talvez conheçam um grande vídeo educativo sobre o tema do curso/oficina no YouTube, que é altamente sugerido para entrar no tema.

### Aprendizagem personalizada

Os aprendizes da Geração Z querem ter uma voz no que e como estudar. Envolvê-los nas suas decisões de aprendizagem e orientações para personalizar a sua experiência de aprendizagem.

### Aprendizagem social

Embora a geração Z prefira aprender independentemente, também gosta de trocar, partilhar conhecimentos e cocriar com outros estudantes.

### Aprendizagem híbrida

A aprendizagem híbrida oferece aos estudantes uma maior independência na sua aprendizagem, enquanto são também orientados.

## 3.3 Estilos de aprendizagem visual, auditiva e cinestésica

A secção seguinte dá-lhe uma visão geral de como pode reter o que aprendeu.

Provavelmente lembra-se das suas mais belas férias, do seu 50º aniversário ou do seu primeiro beijo muito claramente. O nosso cérebro armazena eventos que associamos a grandes sentimentos, particularmente bem. Infelizmente também os negativos. Provavelmente sabe exatamente onde estava a 11 de Setembro de 2001, quando as torres gémeas do World Trade Center colidiram sobre si. **Sentimentos e impressões sensoriais** são as fontes mais eficazes para armazenar experiências, histórias ou cheiros.

Para utilizar eficazmente estes recursos no seu processo de ensino-aprendizagem, mostraremos como utilizar os nossos sentidos e emoções na aprendizagem e memorização. A ciência assume atualmente dez sentidos quando se trata da percepção humana. Estes incluem os **5 sentidos já conhecidos por Aristóteles** (polimática grega):



Na ciência moderna, estes 5 elementos são complementados com o seguinte:

**Sentido de equilíbrio, Sentido de dor, Sentido de temperatura, Sentido de movimento** (o conhecimento do corpo, da posição em que se encontra) e **Sentido visceral** (a capacidade de perceber sinais internos do corpo - por exemplo, stress).

Em termos de sucesso na aprendizagem, os 5 primeiros sentidos, em particular, apoiam-nos.

No nosso cérebro, todos os sentidos estão localizados próximos uns dos outros no **córtex cerebral**, que tem cerca de 3 mm de espessura. O cérebro separa a informação importante, da sem importância, as memórias são armazenadas em forma codificada, e passam por várias fases.

O conhecimento que precisa de ser recordado rapidamente é armazenado na **memória de curta duração**, mas a sua capacidade é limitada. Se uma nova informação parecer mais importante do que uma anterior, este conhecimento perde-se.

No entanto, **se for dada muita atenção e mesmo emoção ao conteúdo**, inicia-se o processo de armazenamento permanente na memória a longo prazo. Tudo entre estes dois locais de armazenamento chega à memória de curto prazo, onde pode ser recuperada entre 30 minutos a algumas horas.

Para poder transportar o conhecimento para esta área, existem diferentes formas, que iremos agora abordar.

O primeiro passo é encontrar o melhor caminho para o formando. Fazemos a diferença entre 3 tipos de aprendizagem diferentes, os chamados **estilos de aprendizagem VAK**.



Com base no foco individual em cada caso, o material de aprendizagem pode ser mais bem preparado e, portanto, armazenado de forma mais sustentável no cérebro.



O tipo visual olha e observa **lendo, criando gráficos, desenhando imagens, criando mapas mentais ou utilizando vídeos e filmes** para fixar o conhecimento. As pessoas deste tipo de aprendizagem são vistas como imaginativas e criativas; elas têm imediatamente imagens e pensamentos de tudo nas suas cabeças.

O perigo da percepção visual reside na imprecisão. É frequente ouvir-se dizer a estes tipos de formandos que eles já viram tudo. Talvez, mas apenas em imagens grandes, porque os detalhes são frequentemente ignorados e o que se perde de vista é rapidamente esquecido.

O caos na área da aprendizagem é perturbador e trabalhar com tarefas semelhantes conduz rapidamente ao tédio, razão pela qual é útil criar as suas próprias imagens e apresentar graficamente os conhecimentos.



O tipo auditivo apoia o seu sucesso na aprendizagem, **ouvindo e falando**; palestras, podcasts, livros áudio servem o processo de aprendizagem, bem como ditando e ouvindo ou conversando.

Preferem estruturas pré-definidas a uma grande flexibilidade; o seu ambiente de aprendizagem requer sossego, mas não silêncio. O estilo de escrita é curto e realista, há pouca imaginação.

A boa audição é a chave para o tipo auditivo, gosta de ouvir os outros, quando aprende, lê para si próprio e repete-o verbalmente, muitas vezes também sob a forma de um poema ou cantando.

O tipo auditivo também é conhecido por colocar problemas à música falando consigo próprio, porque o que ouvem é mais fácil de processar

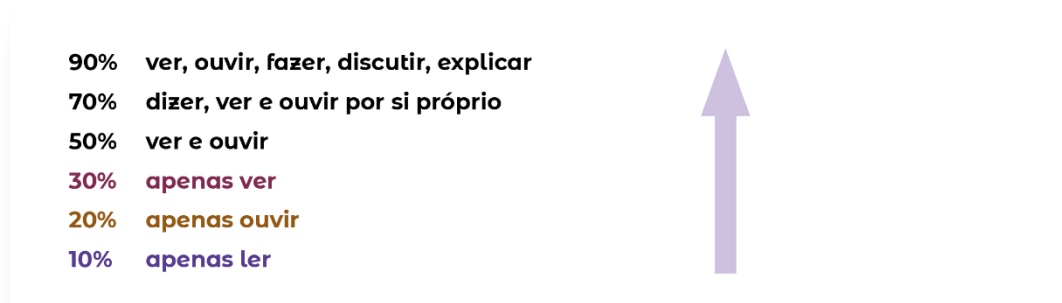


O tipo **cinestésico** é aquele que quer "agarrar" o material de aprendizagem no sentido de trabalho prático, experiências, jogos de papéis ou atividades de grupo - **mover-se, representar ou sentir** que estão no centro das atenções.

As pessoas deste tipo têm dificuldade em ficar quietas, querem estar sempre em movimento e resolver as coisas na prática. Os humores são notados muito rapidamente, a harmonia é o objetivo principal. Os cinestésicos gostam de aprender em grupo.

Quando se trabalha num tema, eles chegam diretamente a ele sem pensar nisso com muito tempo de antecedência. "Aprender fazendo" é o lema desta pessoa que aprende.

Um grande número de sentidos são abordados ao mesmo tempo, quanto maior for o sucesso da aprendizagem!



Para descobrir que tipo de aprendizagem lhe dá mais satisfação ou sucesso, pode fazer inúmeros **testes de tipo de aprendizagem online**. Não existe uma classificação clara para uma pessoa nas três tipologias diferentes, mas cada objeto de aprendizagem tende para um método. Para conseguir variedade na sua rotina diária de aprendizagem, é útil **alternar entre as diferentes opções**, porque nada é mais aborrecido do que a monotonia.

A seguir, oferecemos-lhe uma visão geral dos métodos mais comuns de preparação ou processamento de informação, independentemente do tipo de aprendizagem pessoal.

O nosso cérebro funciona como uma máquina de busca na Internet. Quanto melhor uma informação estiver ligada a outras, mais fácil é de lembrar. Por conseguinte, é importante aprender em rede e estabelecer semelhanças com outros tópicos. Um **mapa mental** é adequado para visualizar as ligações.



Este é o chamado sistema de 3 ranhuras, uma caixa de índice de cartões com 3 ranhuras.

No início, todos os cartões estão na caixa 1. Agora um cartão é retirado, o termo é lido e "traduzido". Se a resposta estiver correta, o cartão vai para a caixa 2. Se a resposta estiver errada, o cartão permanece na caixa 1.

No dia seguinte, os termos da caixa 2 são repetidos. Se a resposta estiver correta, este cartão vai para o tabuleiro 3. Se a resposta estiver errada, o cartão volta para o tabuleiro 1.

Desta forma, é possível repetir o material de aprendizagem até que todos os cartões estejam na caixa 3.

---

A **aprendizagem ao caminhar** é útil para longas passagens de texto, tais como em filmes e televisão, ou para formulações jurídicas.



Escreva o texto, fale-o várias vezes em ligação com o movimento. O cérebro armazena as sequências de movimento juntamente com o texto e é mais bem abastecido com oxigênio pelo movimento.

---

Para preparar material de aprendizagem difícil, é adequado um **resumo escrito**, onde o vocabulário especializado e as suas ligações são escritas em textos. Com este método, a informação é mais uma vez armazenada na memória de conhecimento e pode ser recordada a longo prazo.





Está familiarizado com a **máquina de ditado** incorporada no seu smartphone? Pode utilizá-la para ler textos para si próprio ou para guardar memórias importantes com a sua voz. Pode ouvir, adicionar ou apagar estas gravações em qualquer altura.

E por último, mas não menos importante, existem numerosos **vídeos, filmes e clips** a serem encontrados na Internet que podem ajudá-lo a gravar e processar visualmente o seu tópico

Para trabalhar através da aprendizagem do ponto de vista do professor, é importante ter algum conhecimento de fundo sobre a psicologia da aprendizagem e os seus fatores de influência. Para este efeito, vamos agora analisar as duas teorias de aprendizagem de acordo com Kolb e Honey-Mumford.

### 3.4 O ciclo de aprendizagem de Kolb e os estilos de aprendizagem de Honey Mumford

Os estilos de aprendizagem foram desenvolvidos na década de 1970 pela psicologia da aprendizagem. São formas diferentes de adquirir conhecimentos, aptidões e capacidades. Dos mais de 80 modelos de estilos de aprendizagem conhecidos, gostaríamos de apresentar primeiro o modelo de Kolb.

De acordo com a teoria de **David. A. Kolb**, um teórico educacional americano, o **ciclo de aprendizagem** consiste em experiências existentes, reflexão, construção de teorias e tentativa e erro.

Vamos primeiro olhar para o gráfico.



De acordo com este ciclo de aprendizagem, Kolb espera que as pessoas aprendam em quatro fases.

1. Experiência concreta
2. Observação reflexiva
3. Conceptualização abstrata
4. Experimentação ativa

O processo de aprendizagem concreto passa por estas fases da seguinte forma: primeiro, são feitas novas experiências concretas, que são depois avaliadas de forma mais exata através da observação reflexiva. A etapa seguinte é a formação de conceitos abstratos, possivelmente com uma teoria.

O novo termo (ou teoria) é testado e aplicado através de experimentação ativa. Novas experiências podem, portanto, desenvolver-se, o que encerra o ciclo de aprendizagem.

Apenas alguns processos de aprendizagem conduzem a todas as 4 fases - na maioria das vezes, apenas algumas partes do ciclo de aprendizagem são passadas, pelo que os estilos de aprendizagem podem mudar a qualquer momento.

Kolb identifica **4 tipos de estilos de aprendizagem** deste ciclo de aprendizagem, onde cada tipo é caracterizado por 2 fases de aprendizagem.

- **O tipo pensador (assimilador):** observação reflexiva e formação de conceitos abstratos. As pessoas deste tipo são particularmente boas a colocar amplos conhecimentos em contextos lógicos. Preferem concentrar-se em ideias e conceitos em vez de pessoas, pelo que as conferências e teorias fundamentais são a sua forma preferida de aprendizagem. **Perfil curto: razoável, não emocional, lógico, estruturado, independente**
- **O tipo decisor (convergente):** conceptualização abstrata e experimentação ativa. O decisor gosta de aplicar teorias na prática e utilizá-las para resolver problemas. As tarefas sociais e o contacto com os outros não são os seus pontos fortes. **Perfil curto: objetivo, orientado para resultados, competitivo, espontâneo, eficiente**
- **O tipo explorador (divergente):** experiência concreta e observação reflexiva - ele gosta de observar situações de diferentes perspetivas. A vantagem é que ele gosta de desenvolver novas ideias e trabalhar em equipa. O feedback pessoal é apreciado, a troca ativa em fóruns e explicações baseadas em exemplos são úteis para este tipo. Normalmente, este tipo tem uma base cultural muito ampla e é ativo artisticamente. **Perfil curto: imaginativo, questionador, deliberativo, aberto à discussão.**
- **O tipo criador (conformista):** experimentação ativa e experiência concreta representam este tipo de formando, que aprende mais através da sua própria experiência do que através de conhecimentos teóricos. Ele gosta de trabalhar com outros e gosta de adquirir conhecimentos de uma forma prática. **Perfil curto: prático, genuíno, arriscado, ativo, divertido**

Ao praticar uma fase de aprendizagem com consciência, a capacidade de aprender através desta fase de aprendizagem é melhorada. A passagem por diferentes fases de aprendizagem aumenta a qualidade do processo de aprendizagem.

Qual é a relevância do modelo de Kolb para professores e alunos?

	<b>Explorador</b>	<b>Pensador</b>	<b>Decisor</b>	<b>Criador</b>
<b>Forma de apresentação para alunos</b>	Gosta de apresentar oralmente (apresentação, palestra, discussão), com apoio visual e gráfico, gosta de sair do tópico, aborda os temas atuais.	Gosta de dar uma palestra e captar o que já é conhecido; não gosta de experiências; visualiza o que é relevante para o conteúdo através de diagramas, gráficos, etc.	Gosta de apresentar casos de estudo; gosta de trazer exemplos próprios e de aprender a partir da prática; perguntas, para que posso utilizá-lo? Facilita a sua apresentação.	Prefere apresentação em PowerPoint ou para mostrar no quadro; oferece um espetáculo divertido com material ilustrativo.
<b>Forma de aprendizagem</b>	Deixa os outros mostrarem-se e quer ganhar experiência, discutir problemas, aprofundar a sua própria compreensão do tema, tirar conclusões	Precisa que lhe seja dado um objetivo claro, quer proceder logicamente; trabalha sozinho na teoria dos textos; faz apresentações bem estruturadas.	Quer estar envolvido; gosta de trabalho prático, aprende com as listas de verificação.	Quer apresentar os seus próprios resultados; com variedade e entusiasmo.
<b>Exercícios</b>	Não quer descrições detalhadas, apenas conselhos; adora ter experiências e relatar sobre elas; prefere observar e descrever; sente-se confortável em grupos heterogêneos.	Gosta de tarefas (de pensamento) desafiantes; trabalha a teoria; gosta de fazer uma análise das inter-relações; gosta de trabalho individual.	Gosta de receitas, isto é, explicação até ao mais pequeno detalhe; não gosta de surpresas, nada de novo; aprende com dispositivos mnemónicos; precisa de um grupo homogêneo.	Gosta de exercícios para ser capaz de acompanhar na prática, gosta de fazer algo com material atrativo; adora o desafio e o trabalho em parceria.
<b>Material do Curso</b>	Gosta de resumos e estudos de caso, gosta de ler relatórios de experiência.	Adora livros e precisa de documentos com uma estrutura clara com referências de fontes; os textos devem ser completos.	Gosta de textos práticos com exemplos e listas de verificação	Prefere material de auto preenchimento que foi concebido para ser divertido.
<b>Professor</b>	Deve orientar, agir cooperativamente e ainda ser desafiador.	Deve ser profissionalmente excelente e capaz de marcar pontos pela experiência.	Liderança clara, tarefas claras e exemplos práticos.	Necessita de carisma, competência e uma presença sólida.

O conhecimento sobre estilos de aprendizagem e as quatro etapas de resolução de problemas no ensino e aprendizagem ajudam a **aumentar a eficácia dos processos de aprendizagem**. Tente adaptar os seus guiões e desenho de lições a isto, mas evite a coexistência de tipo de criador e tipo de pensador, bem como tipo de explorador e tipo de decisor, tanto quanto possível.

O **modelo Honey & Mumford** é muito semelhante ao modelo de Kolb. Este estilo é baseado na ideia de que as pessoas aprendem em quatro fases.



Estas 4 fases conduzem a novos conhecimentos, pelo que **este ciclo continuará sem fim**. Cada fim do ciclo é também um novo começo.

Honey e Mumford assumem que a sua própria **experiência desempenha um papel importante na aprendizagem**. Isto influencia as diferentes fases do ciclo de aprendizagem, em que a pessoa que aprende não pensa cuidadosamente sobre o tipo de aprendizagem, porque a **aprendizagem acontece em todo o lado e a todo o momento**.

O modelo inclui 4 tipos de estilos de aprendizagem:

- **O ativista**, o seu estilo de aprendizagem é:  
As pessoas deste tipo aprendem fazendo, não têm medo de sujar as mãos, estão abertas a coisas novas. O seu lema é: "Vou tentar", o que significa que saltam diretamente para o desconhecido, e só mais tarde, se preocupam com as consequências. Os projetos podem ser iniciados através de brainstorming, dramatização ou abordagens ativas de resolução de problemas.
- **A pessoa atenciosa, para ele aplica-se:**  
As pessoas atenciosas não gostam de estar na ribalta, mas sim de observar de uma distância mais próxima. Gostam de recolher dados, compará-los e analisá-los. Muitas vezes são consideradas problemáticas porque expressam dúvidas justificadas. Mas forneça-lhes factos e números e rapidamente os poderá ter a bordo.
- **O teórico é:**  
"Faz sentido?" é provavelmente a questão mais comum deste tipo de estilo de aprendizagem, porque só teorias lógicas e sistemas racionais os podem convencer.

Tendendo para o perfeccionismo, estes indivíduos rejeitam o subjetivismo, pois só confiam em dados e factos.

- **O pragmático aprende:**

Este tipo de estilo de aprendizagem quer unir teoria e prática, para pôr em prática conceitos abstratos. Eles veem coisas novas como oportunidades e desafios. Este tipo de pessoa caracteriza-se pela sua impaciência em experimentar imediatamente o novo.



Conhecer o seu próprio estilo de aprendizagem, ou o estilo de aprendizagem das pessoas participantes, é muito útil, porque permite que o conhecimento seja partilhado mais eficientemente e que o sucesso seja alcançado mais rapidamente.

Se quiser iniciar um projeto, é útil unir o pragmatista ao ativista, para fornecer números ao teórico e, portanto, convencer o teórico. Se unir todos os 4 tipos de estilos de aprendizagem numa só mesa, terá um final de sucesso.

### 3.5 Sumário

Esta unidade de aprendizagem dá-lhe uma ampla visão geral da teoria da aprendizagem. O que é a aprendizagem, como funciona e como funciona o nosso cérebro quando aprendemos algo novo? As **teorias de aprendizagem** abordadas, são categorizadas da seguinte forma: **aprendizagem comportamental**, aquela em que a pessoa observa e se reflete no comportamento. Aprendeu sobre o modelo de Pavlov para isto. Outro método de condicionamento é a teoria segundo Fredrik Skinner, que pesquisou a aprendizagem pelo sucesso com 2 ratos.

A **teoria da aprendizagem cognitivista**, segundo Bandura e Piaget, baseia-se na observação de modelos a seguir e na sua imitação.

A percepção subjetiva das situações, a imagem da própria realidade é decisiva para a **teoria da aprendizagem construtivista**, enquanto o trabalho em rede de indivíduos sociais com fontes desumanas como a Internet pertence ao termo técnico de **conectivismo**.

O capítulo VAK estilos de aprendizagem dá-lhe uma visão geral dos **diferentes tipos de percepção no processo de aprendizagem**, que **sentidos** são abordados e que **ferramentas** os diferentes tipos de aprendizagem podem utilizar para serem capazes de compreender o que aprenderam com mais sucesso. Uma breve excursão à conceção de ajudas **visuais, auditivas e cinestésicas** completa este tópico.

Finalmente, foram tratados os **dois estilos de aprendizagem de acordo com Kolb e Honey-Mumford**. As diferentes formas de aprendizagem, apresentação, desenho de materiais de aprendizagem, o seu papel como professor foram trabalhadas em pormenor neste ponto.

### 3.6 Bibliografia

Alexandrowicz R./Gablonski T.-C./Glück J. (2014): Psychologie kompakt. Grundlagen und Forschungsperspektiven. Facultas Verlag Wien

Ebbert B. (2013): Effektiver lernen für Dummies, Wiley-VCH Verlag Weinheim

Frank A. (2020): 4 Lerntypen nach Vester. Mitteldeutsches Institut für Qualifikation und berufliche Rehabilitation. Verfügbar unter <https://mitteldeutsches-institut.de/lerntypen/>.

Grüning C. (2005): Garantiert erfolgreich lernen. Mvg Verlag München.

Höhne S. (2015): Lernpsychologie. Verfügbar unter <http://www.lernpsychologie.net/lerntheorien/behaviorismus> . 22.12.2022

Lux A. (2023): Wie lernen funktioniert. Hundert Welten. <https://hundertwelten.de/category/wie-lernen-funktioniert/#>

Meyer R. (2015): Lehren kompakt – Von der Fachperson zur Lehrperson. Lernstile erkennen. Verfügbar unter <https://arbowis.ch/images/downloads/lernen/Kolb.pdf> .

Sandweg K. (2017): Lerntheorien: Wie lernen wir eigentlich?. Your brain.health. Verfügbar unter <https://yourbrain.health/de/> 04.01.2023

Stenger C. (2018): Wer lernen will, muss fühlen. Rowohlt Taschenbuch Verlag Hamburg

Weidlich N. (2017): Musik zum Lernen: Der perfekte Sound für mehr Motivation. Unicum.de. Verfügbar unter <https://www.unicum.de/de/erfolgreich-studieren/lerntipps/musik-zum-lernen>.

Wolf C. (2012): Lernen durch Verknüpfen. dasgehirn.info. Verfügbar unter <https://www.dasgehirn.info/handeln/lernen/lernen-durch-verkneuepfen>



The "AGE:WISE – Across Generations at Eye Level" by the [AGE:WISE project](#) is shared under the [Attribution-Share Alike 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)



# FUNDAMENTOS DE METODOLOGIA E DIDÁTICA

## Unidade de Aprendizagem 4



## 4 Fundamentos de Metodologia e Didática

### 4.1 Introdução

Está familiarizado com as palavras metodologia e didática?

As palavras metodologia e didática são originárias do grego. A **metodologia** é considerada "**a arte de uma abordagem planeada**". Lida com COMO o conteúdo de um curso pode e deve ser apresentado de forma a atingir um objetivo de aprendizagem. A **didática** descreve a "**arte do ensino e da aprendizagem**". Trata de **O QUÊ** e **PARA QUÊ**, ou seja, que objetivo de aprendizagem é perseguido e que conteúdo é necessário para o mesmo.



Na prática pedagógica, metodologia e didática estão entrelaçadas. Para si, isto significa essencialmente responder a estas questões:

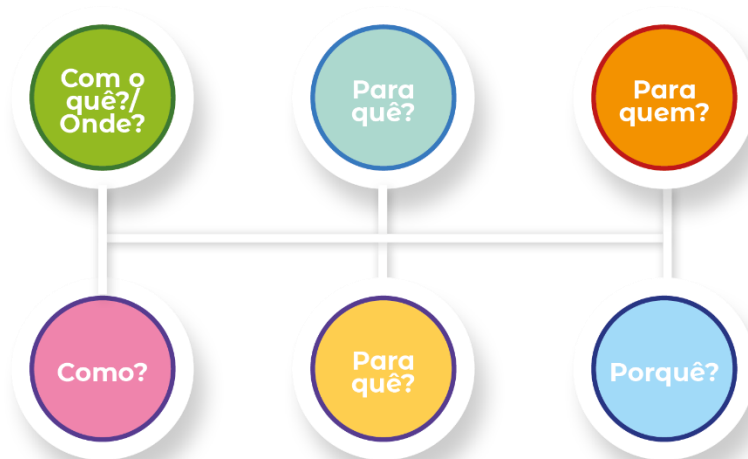
- Porque é que os seus alunos vêm à sua aula e o que é que querem aprender?
- Que conteúdo irá utilizar para apoiar os participantes na realização do seu objetivo de aprendizagem?
- Como, ou seja, com que métodos, irá transmitir os seus conhecimentos e competências aos seus alunos?

Nesta unidade de aprendizagem aprenderá quais os **métodos didáticos** que já foram **testados na prática** e que podem, portanto, ser bem utilizados nas suas atividades de ensino num **ambiente intergeracional**. Além disso, terá uma visão geral dos **diferentes estilos de ensino** e abordagens à transferência de conhecimentos, de modo a poder escolher os mais adequados **para si e para o seu grupo-alvo**.

### 4.2 A arte de Ensinar e os seus Métodos

De forma a tornar o seu **processo de ensino-aprendizagem** eficaz, considere no início **como** pode transmitir os seus conhecimentos de tal forma que a informação possa ser **absorvida, processada e reutilizada pelos participantes do curso da melhor forma possível**.

Na preparação da sua aula, deverá lidar com as seguintes questões:



### Para quê?

Que sentido vê na transmissão dos seus conhecimentos e competências?

### Para quem?

Quem são os participantes nas suas aulas? Em que circunstâncias se assemelham uns aos outros (por exemplo, idade, local de residência, conhecimentos anteriores) e como os pode abordar de modo que estejam interessados no seu tema de ensino, bem como em si como professor?

### Porquê?

Quais são os seus objetivos de ensino? O que devem os participantes saber e ser capazes de fazer depois das suas aulas?

O que é que devem saber?

Que conteúdo transmite?

### Como?

Como transmite este conteúdo (por exemplo, contar histórias e ações práticas conjuntas)? Como pode aumentar o entusiasmo dos participantes pelo tema?

### Com o quê? Onde?

Que ferramentas utilizam na aula (por exemplo, apresentação em ecrã ou exploração em conjunto na natureza)? Que local de aprendizagem escolhe (por exemplo, uma sala de seminários ou a floresta)?

### Exemplos

Imagine que está a preparar um curso de cozinha tradicional, quais poderiam ser as questões para a preparação das aulas?

**Para quê?** Porque há pessoas que estão interessadas na comida tradicional e querem receber os conhecimentos existentes a este respeito.

**Para quem?** Para as pessoas interessadas no tema da cozinha e das receitas tradicionais.

**Porquê?** Para que essas pessoas sejam capazes de cozinhar receitas tradicionais e utilizar formas tradicionais de preparação. E que este conhecimento antigo seja mantido.

**O quê?** Receitas tradicionais e modos tradicionais de preparação de alimentos

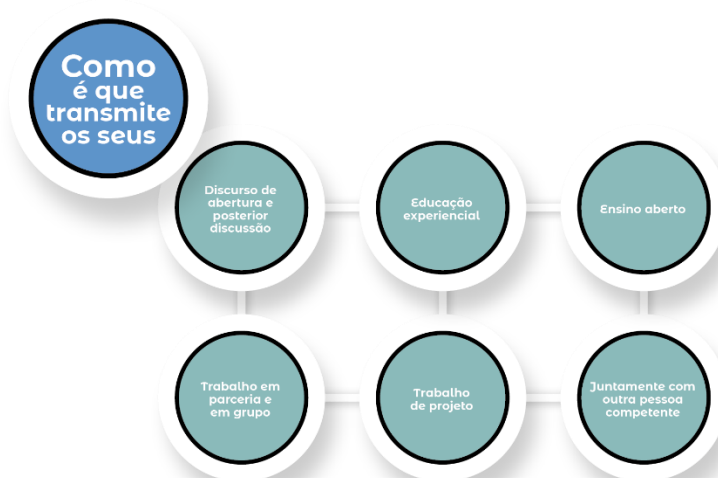
**Como?** Preparando juntos pratos tradicionais.

### Importante

Conceba de forma consciente as suas lições de tal forma que - para além de transmitir conhecimentos e informações especializadas - **envolva ativamente os participantes** (por exemplo, faça um jogo de adivinhação ou um questionário de conhecimentos, deixe-os explorar o conteúdo a aprender por si próprios como parte de uma excursão conjunta ou deixe-os refletir sobre os tópicos discutidos em grupos individuais e depois apresente-os). Mais informações podem ser encontradas na Unidade de Aprendizagem 6.

Para o **como?** Há numerosas possibilidades para a sua transferência de conhecimentos. Os seguintes métodos são muito bem adequados para o ambiente de aprendizagem intergeracional.

## Os métodos mais populares



- **Discurso de abertura e posterior discussão:** Dará uma visão breve e concisa sobre o tema em cerca de 30 minutos. Posteriormente, conduzirá a uma discussão conjunta com perguntas particularmente estimulantes.
- **Educação experiencial/experimental:** Uma definição precisa é aqui tão difícil como as experiências podem ser diversas. O que é certo é que envolve ativamente os participantes do curso no tópico, de modo a que eles trabalhem bem através de desafios pelas suas próprias ações.
- **Ensino aberto:** Nesta forma de ensino, presta especial atenção ao facto de que o ambiente de aprendizagem responde às necessidades dos participantes, que podem mudar repetidamente. Enquanto concebe as aulas, proporciona aos alunos períodos de instrução que eles próprios podem conceber.
- **Trabalho em parceria e em grupo:** Prepara os trabalhos sobre o seu tema, que são realizados em pares ou em grupos (= 3 ou mais pessoas). Nesta forma de ensino, observa os parceiros/grupos, ouve-os atentamente e aconselha-os. Depois, é sua tarefa apresentar pessoalmente os respetivos resultados de uma forma conducente à aprendizagem para todos, ou orientar cada grupo para o fazer perante e para todos os participantes.
- **Trabalho de projeto:** O foco aqui é tanto o ensino como a aprendizagem para si e para os participantes. Neste caso, os seus conhecimentos por si só não conduzirão a uma solução satisfatória. Isto requer a cooperação de todos os participantes. No entanto, se for o líder do projeto, defina o objetivo específico, o calendário, e os recursos disponíveis.
- **Ensino em equipa:** Juntamente, com pelo menos uma outra pessoa, que também contribua com as suas competências sobre o tema, irá preparar, conduzir e avaliar as aulas.

### Relevância prática

Sempre que possível, **misture os diferentes métodos** nas suas aulas! Ao alternar elementos de entretenimento E de ativação, aumenta o sucesso da aprendizagem.

### Formas de aprendizagem

As pessoas aprendem ao longo das suas vidas, e não apenas nas instituições de ensino. Tal como se aprendeu na Unidade de Aprendizagem 1, a aprendizagem em geral, bem como a aprendizagem intergeracional, pode ter lugar em três contextos principais. A seguir, as características das diferentes formas de aprendizagem, definidas pela UE, são explicadas de forma mais detalhada:

### Nota

#### Aprendizagem formal

A aprendizagem formal é ministrada em instituições de ensino aprovadas (formação profissional, estudos, formação profissional contínua) com base num currículo pré-determinado e destina-se a um diploma oficial. O foco é a aquisição de conhecimentos, aptidões e competências. Testes e outras formas similares de avaliação são utilizados para medir os resultados da aprendizagem.

### Relevância prática

Pode ter tido experiência de aprendizagem formal na escola ou na universidade: na instituição onde obteve o seu diploma oficial, reconhecido a nível nacional.

### Nota

#### Aprendizagem não formal

Embora a aprendizagem não formal também tenha lugar sob aspetos didáticos, dentro de um quadro organizacional, não visa um certificado oficialmente reconhecido (por exemplo, um professor desportivo reformado ensina o seu desporto favorito). O foco é uma decisão consciente dos alunos de aprender/mestrar uma determinada atividade/qualificação. No entanto, a aprendizagem não formal continua a desenvolver-se no sentido da aprendizagem formal à medida que os aprendentes se tornam mais competentes.

### Relevância prática

Esta será a forma mais comum de aprendizagem para as atividades intergeracionais planeadas.

Está a viver uma aprendizagem não-formal há pouco, lendo este material. Este curso não é obrigatório para o seu diploma na escola, mas dá-lhe novas competências. Irá transferir os seus conhecimentos para outras gerações durante o seu workshop, utilizando também métodos de aprendizagem não-formal.

**Nota****Aprendizagem informal**

A aprendizagem informal também pode ser orientada, mas geralmente acontece de forma acidental na vida quotidiana (trabalho, lazer, família). Neste caso, uma estruturação didática das lições, bem como dos certificados, são bastante negligenciados. No entanto, a aprendizagem informal é essencial para a nossa aquisição de conhecimentos e não deve, portanto, ser subestimada. A aprendizagem informal é frequentemente referida como aprendizagem experimental.

**Relevância prática**

Pode ter experimentado a aprendizagem informal na sua família - todos os dias, em qualquer momento: cozinhar juntos, ler um livro com os seus pais ou sobrinhos.

No próximo capítulo, descobrirá o que torna o ensino e a aprendizagem num ambiente intergeracional tão especial.

## 4.3 Como desenhar as suas aulas de forma intergeracional

Os valores sociais e as abordagens a temas educacionais mudaram consideravelmente. Os jovens, em particular, estão menos interessados em adquirir conhecimentos (a Internet é utilizada para tal), mas sim na aquisição de competências práticas (resolução de problemas). Os "cafés de reparação" e as "oficinas de reciclagem", por exemplo, estão a tornar-se cada vez mais populares: Um café de reparação, também conhecido como reunião de reparação, é uma espécie de oficina de aprendizagem para ajudar as pessoas a reparar os próprios objetos. Os participantes podem, por exemplo, reparar as suas bicicletas defeituosas juntamente com peritos nesta área. Numa oficina de reparação de bicicletas, as coisas não são reparadas, mas transformadas em algo novo através de experiências criativas (por exemplo, um saco feito de uma T-shirt). Em ambos os casos, é utilizada muita iniciativa para prolongar a reutilização do objeto ou materiais, evitando assim o desperdício.

Basicamente, a aprendizagem entre diferentes grupos etários tem lugar de três formas:

**Relevância prática****Aprender uns COM os outros**

Uma geração aprende com a outra, por exemplo, mentoria de leitura.

**Aprender ACERCA de todos (nós e os outros)**

A respetiva geração partilha a sua visão sobre um tópico com a outra geração. Neste contexto, a história do passado e do presente são também abordadas de forma consciente, por exemplo,

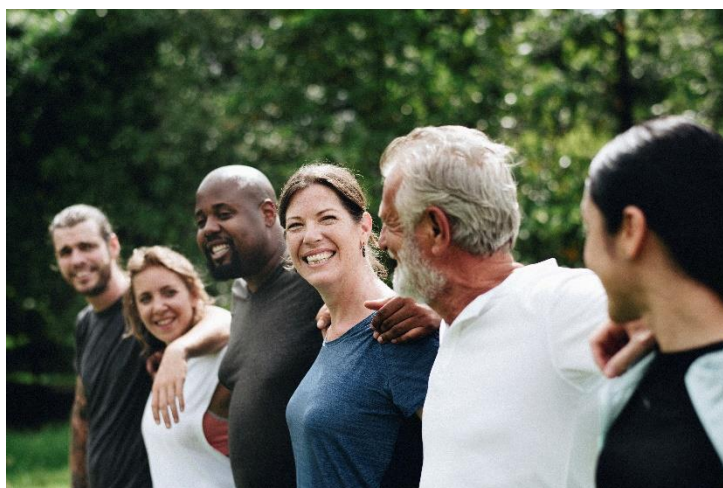
num "café que conta histórias", as pessoas refletem em conjunto sobre um tópico, por exemplo, história.

### Aprender UNS COM OS OUTROS

Neste caso, nenhuma geração tem estatuto de especialista. Num projeto ou num tópico, novos conhecimentos são gerados em conjunto e possivelmente também implementados, por exemplo, como as pessoas com necessidades financeiras podem ser ajudadas a longo prazo.

Todas estas três formas de aprendizagem podem surgir na sua formação. Se aprendermos em parte com, sobre e uns com os outros, o sucesso da aprendizagem é de qualidade particularmente elevada. A experiência tem demonstrado que o ensino intergeracional é eficaz quando o encoraja:

- **trocar experiências** uns com os outros,
- obter uma **melhor compreensão da outra geração** e
- **melhorar as suas próprias capacidades de comunicação**.



Como numerosos exemplos práticos mostram, a aprendizagem tem lugar automaticamente quando o foco está nas atividades conjuntas do professor e dos participantes da sessão de trabalho. É particularmente promissor quando cada pessoa - independentemente da geração - se sente convidada a contribuir com as suas próprias experiências e perspetivas. Isto pressupõe uma interação respeitosa uns com os outros e a apreciação da singularidade de cada pessoa. Desta forma, por um lado, os participantes são capazes de olhar para um tema da perspetiva da outra geração e, por outro lado, são capazes de encontrar soluções criativas para problemas intergeracionais.

As paróquias e comunidades em particular fornecem frequentemente locais ou espaço conveniente para um projeto de ensino e organizam contactos úteis. Encontrará mais dicas sobre onde encontrar apoio para o seu projeto de ensino na Unidade de Aprendizagem 1.



### Relevância prática

Alguns exemplos práticos:

**Assistência à aprendizagem para jovens** de modo a melhorar os seus conhecimentos da língua alemã na escola; isto aumenta as suas hipóteses de obterem um certificado de fim de estudos e, assim, uma aprendizagem.

**Testemunho contemporâneo** para aulas de história nas escolas.

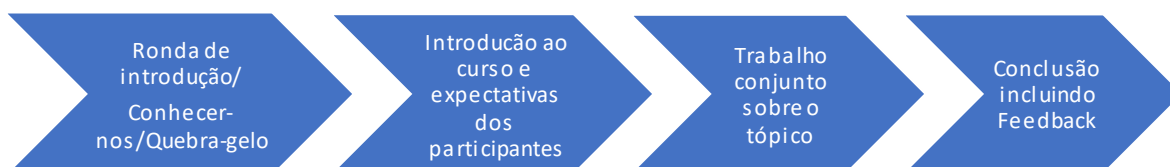
**Vários workshops:** "Costumes e tradições ao longo dos séculos" (por exemplo, Natal uma vez e agora), "Remédios caseiros antigos para a farmácia familiar", "Passeios com ervas, cozinhar e desfrutar", "A avó cozinha comida caseira regional", "Cozinhar biscoitos de acordo com receitas antigas", "Descobrir a floresta com um caçador"...



Depois de decidir sobre o conteúdo do seu curso e organizar o ambiente de aprendizagem apropriado, decide agora como transmitir os seus conhecimentos aos seus alunos.

### Os métodos de ensino-aprendizagem mais importantes

De forma a transmitir os seus conhecimentos e competências aos participantes, podem ser escolhidos vários dos chamados métodos de ensino-aprendizagem. Estes ajudam a oferecer aos alunos uma variedade interessante e, ao mesmo tempo, aumentam o seu sucesso na aprendizagem. Isto significa que planeia o "COMO?" para cada fase do seu curso.



Para começar com o curso:

No início, uma ronda de introdução é uma boa maneira de nos conhecermos e de podermos cooperar bem no futuro. A sua criatividade e humor como professor ajudarão a tornar esta ronda informal.

- Uma maneira de o fazer é que cada pessoa se apresente pelo seu primeiro nome e uma descrição mais detalhada de quem é, tal como "Sou Maria, uma amante de flores".

Além disso, pergunte aos participantes sobre os seus conhecimentos e experiência sobre o tema do curso. Fazer ligações entre os seus conhecimentos anteriores e o curso que se aproxima. Identificar as expectativas dos participantes para o curso e identificar o que faria com que a sua participação valesse a pena. Os conhecimentos e experiências anteriores, bem como as expectativas, podem ser avaliados no curso de trabalho individual escrito ou oralmente em frente dos participantes reunidos.

- Utilize esta informação para iniciar a sessão, passando brevemente em revista todos os comentários e possivelmente escrevendo os mais importantes de uma forma que todos possam ler: De que forma o conhecimento prévio de cada pessoa é particularmente útil no curso? Quais são as expectativas dos participantes, que provavelmente serão ou não satisfeitas neste curso?

Dê uma visão geral das atividades que os seus alunos podem esperar e anote o horário comum, incluindo os acordos de pausa, por exemplo, num flipchart para que todos estejam preparados e possam adaptar-se ao mesmo.

Durante o **desenvolvimento conjunto** do tema:

Entusiasmar os alunos sobre o conteúdo e o tópico. Isto irá criar uma atmosfera motivadora.

- Incentivar os participantes a lidarem eles próprios com o tema - se possível, de uma forma prática (por exemplo, durante uma experiência conjunta de um passeio com ervas). Permitir o trabalho em grupo e em parceria, por um lado, e a discussão com todos os participantes e consigo, como professor, por outro.

Esta é uma boa forma de obter perspetivas diferentes (geracionais). Dar aos alunos tarefas de trabalho precisas para estimular e treinar a sua compreensão e implementação na prática.

**Para concluir** o curso:

Visualizar os resultados da aprendizagem em colaboração. Comparar o ponto de partida do nível de conhecimentos e competências, bem como as expectativas dos participantes desde o início do curso com o nível de aprendizagem alcançado e celebrar coletivamente os objetivos que atingiu hoje.

- Pedir feedback individual aos participantes (escrito ou oral): Do que é que eles gostaram particularmente? O que fariam eles de diferente se fossem o líder da oficina? Que percepção chave levam para casa pessoalmente? Oferecer uma antevisão de outros cursos em que o conteúdo possa ser capturado ou repetido.

## 4.4 O seu estilo pessoal de ensino

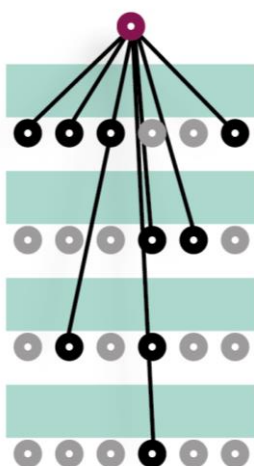
Ao conhecer e compreender antecipadamente o seu estilo de ensino preferido e as necessidades de estudo do seu grupo-alvo, pode preparar-se mais especificamente para as

suas próximas atividades de ensino. Isto permite-lhe trabalhar com mais confiança com os participantes e beneficia significativamente o seu sucesso de aprendizagem.



Para que possa escolher o seu estilo de ensino pessoal, vale a pena analisar mais de perto os diferentes métodos de ensino:

#### O ensino centrado no professor:



Conduz-se todos os alunos dentro de um período da mesma forma, com o mesmo conteúdo, ao mesmo objetivo de aprendizagem.

No ensino moderno centrado no professor, complementa a palestra clássica com a leitura em voz alta, relatórios de experiência, demonstrações exemplares e as explicações correspondentes. Também integra suportes: projetores suspensos, diapositivos, áudio, filmes, gráficos explicativos em quadros, etc.. Isto também permite breves apresentações pelos participantes, bem como pequenas sessões de trabalho em parceria e em grupo para animar as aulas.

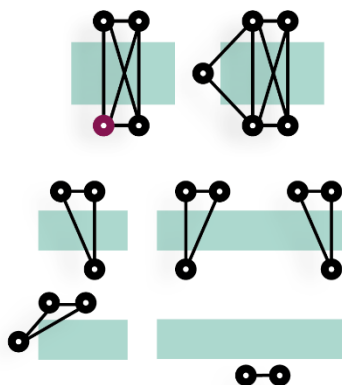
#### VANTAGENS:

- Pouco tempo é gasto na transmissão de informação.
- Relativamente poucas medidas preparatórias têm de ser tomadas.
- Quase nenhuma ajuda é necessária.
- A realização dos objetivos de aprendizagem pode ser facilmente monitorizada.
- O comportamento dos estudantes pode ser facilmente controlado.

#### DESVANTAGENS:

- Os estudantes são menos recetivos e motivados com lições monótonas e demasiada informação.
- Não é importante que os estagiários formem a sua própria opinião.
- O conhecimento não é aplicado na prática.
- Quase nenhuma ênfase é colocada na cooperação.

## Trabalho de grupo / Trabalho em parceria



Divide os seus alunos **em grupos de dois ou mais** e dá a **cada equipa uma tarefa de trabalho**. O objetivo de aprendizagem só pode ser alcançado se todos os membros do grupo participarem ativamente. Enquanto isto põe em marcha um chamado "processo de grupo", **observa bem, ouve conscientemente, e aconselha as equipas**. Assegura-se que o respetivo grupo tem um plano de trabalho significativo. Após a conclusão da tarefa de trabalho, **revê** em grupo com todos os participantes e apresenta claramente (por escrito, visualmente ou oralmente) o que foi **aprendido em conjunto**.

Como professor, assegure-se de que todos os participantes - incluindo os de fora - estão ativamente envolvidos no processo de aprendizagem do grupo. Para partilhar os resultados do grupo com os presentes, pode oferecer uma variedade de formas, tais como a conceção de posters e posterior apresentação a todos os grupos, mistura de grupos para partilhar ideias e experiências, ou "cabines" onde os respetivos membros do grupo partilham os seus resultados com os interessados.

### VANTAGENS:

- Aprender em equipa é mais motivador.
- O conteúdo é ensinado de uma forma diversificada.
- As capacidades de organização são formadas.
- Os participantes ficam a conhecer as perspetivas e pontos de vista de outras pessoas.
- O intercâmbio mútuo de conhecimentos realiza-se.
- Surge a consciência de que a interação de diferentes personalidades torna ainda melhor possível alcançar um objetivo primordial.
- São promovidas competências de comunicação (argumentar, discutir, esclarecer mal-entendidos).
- Cada indivíduo está recetivo a abordagens cada vez mais diferentes do que teria escolhido por si próprio.

### DESVANTAGENS:

- Deve-se poder confiar um no outro.
- Conflitos e fricções ocorrem.
- A paciência de cada um é testada.
- Uma conversa em grupo pode afastar-se rapidamente do tema real.
- As opiniões podem ser assumidas demasiado depressa pelos membros dominantes.
- Subgrupos independentes podem formar-se dentro de um grupo.

### Excursão

Pode ser muito desafiante para si, como professor, constituir um grupo de tal forma que o sucesso de aprendizagem desejado seja alcançado no final.

O professor de psicologia britânico **Raymond Meredith Belbin** já reconheceu nos anos 70 que faz sentido ter diferentes características pessoais numa equipa. Idealmente, estes **9 papéis de equipa** deveriam ser representados num grupo. Pode ser muito desafiante para si, como

professor, reunir um grupo de tal forma que o sucesso de aprendizagem desejado seja alcançado no final.



Pode pedir aos seus alunos que avaliem por si próprios quais os papéis que eles acham que mais se adequam e depois formar os respetivos grupos:

#### Papéis orientados para a ação

**Modelador:** corajosamente supera obstáculos, gosta de desafios.

**Implementador:** implementa com sucesso planos, é disciplinado e fiável ao fazê-lo.

**Completador/Finalizador:** assegura excelentes resultados, trabalha conscienciosamente e evita erros.

#### Papéis orientados para a comunicação

**Coordenador:** motiva decisões, permanece calmo e autoconfiante, lidera bem.

**Trabalhador de equipa:** assegura uma comunicação bem-sucedida, atenua conflitos e distúrbios.

**Pesquisador de Recursos:** estabelece contactos, é falador e gosta de se apresentar (ele próprio).

#### Papéis orientados para o conhecimento:

**Fabricador:** fornece novas ideias e novidades, pensa fora da caixa.

**Monitor-avaliador:** cético em relação a novas propostas, verifica a viabilidade real.

**Especialista:** está empenhado em apurar detalhes, tem conhecimentos úteis e informação atualizada.

## Trabalho de Projeto:

No início, há a sua **ideia de projeto** e como pode provavelmente ser implementada de acordo com as condições de enquadramento. **Planeie os fundamentos do projeto:** O que pretende alcançar em conjunto com os alunos (objetivo do projeto)? Quanto tempo tem disponível para isso? Que competências pretende que os participantes abordem? Contudo, mantém-se flexível no seu planeamento e prepara-se menos do que com outros métodos de ensino.

**Os seus alunos têm um papel na decisão** da forma como os problemas são resolvidos e o que é organizado e feito de que forma. Todos os participantes trabalham com as suas cabeças, bem como com as suas mãos, a fim de alcançar o objetivo comum, por exemplo, tornar um pedaço de floresta amigável com a vida selvagem. Como professor, tem uma influência especial no sucesso do projeto, aconselhando, acompanhando e considerando-se como o **responsável**. A sua **competência profissional e o seu apoio no planeamento e tomada de decisões conjuntas são essenciais**. No caminho para o objetivo do projeto, os participantes adquirem conhecimentos, competências e a capacidade de perseguir um resultado com pessoas diferentes.

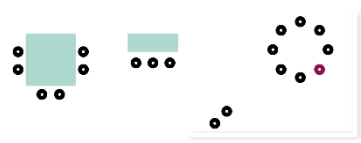
### VANTAGENS:

- Promove a criatividade, a iniciativa e a independência na resolução de problemas.
- Aumenta as capacidades de comunicação, tomada de decisões e conflitos, bem como a capacidade de ação.
- Pratica competências de planeamento e organização.
- A consciência de que a interação de diferentes personalidades permite alcançar ainda melhor um objetivo global.
- Fortalece a interação social.

### DESVANTAGENS:

- Se a maioria dos membros da equipa não estiver suficientemente motivada, ocorrem bloqueios.
- A falta de experiência pode tornar o trabalho mais difícil e levar a exigências excessivas e relutância.
- O processo assume uma dinâmica que pode resultar em caos.

## Workshop



Embora **especifique uma estrutura espacial e temporal e um objetivo de aprendizagem**, permite aos aprendentes **escolherem as suas próprias tarefas e a forma como as completam**.

Para **documentar o percurso de aprendizagem individual**, pode preparar um passe de aprendizagem para os participantes, por exemplo. Isto pode incluir diferentes áreas em que os seus alunos devem trabalhar, por exemplo, tarefas que devem ser concluídas em qualquer caso, tarefas que podem ser escolhidas, oportunidades práticas que podem ser utilizadas e oportunidades práticas que aprofundam os conhecimentos/competências adquiridos. Como professor, **organiza tarefas e oportunidades de experiência para os participantes, utiliza os seus**

**conhecimentos e competências para os encorajar a envolverem-se de forma independente no conteúdo do curso, e aconselha** os seus alunos sobre como completar a sua tarefa. O workshop utiliza mentes, mãos e corações, todos juntos.

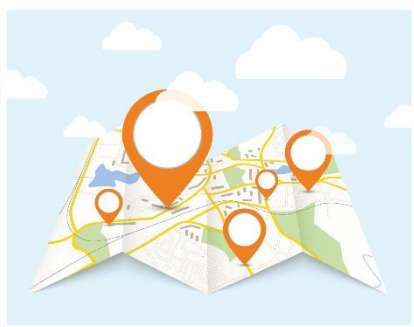
#### VANTAGENS:

- Para além dos seus conhecimentos e competências, os participantes também aprofundam a sua independência.
- A conceção livre do percurso de aprendizagem aumenta a vontade de desempenho dos alunos.

#### DESVANTAGENS:

- A preparação e montagem de uma oficina requer muito trabalho da sua parte como professor.
- O leque de tarefas e experiência pode sobrecarregar os participantes.

#### Estações de aprendizagem:



Ensine o tópico de aprendizagem escolhido em várias estações, para que o objetivo de aprendizagem possa ser alcançado pela última estação. Desenhamos cada um destes locais (também podem estar muito próximos uns dos outros) de acordo com uma **secção de aprendizagem** sobre o tópico global. Desta forma, todos os participantes trabalham para um objetivo de aprendizagem comum, mesmo que não estejam necessariamente todos no mesmo local ao mesmo tempo e, portanto, possivelmente

ocupados com diferentes conteúdos detalhados. Prepara o tópico para os seus estudantes na respetiva estação de modo que **todos os sentidos estejam envolvidos** o mais possível e os **motivem a tomar medidas ativas**. Para cada estação de aprendizagem, **prepara diferentes materiais de trabalho e tarefas**.

Como professor, decide se as tarefas podem ser implementadas **individualmente ou em grupo**. Também especifica se todas as estações devem ser concluídas e se devem ser concluídas numa determinada ordem. Este último faz sentido se tiver escolhido o conteúdo das estações para construir a aprendizagem. Além disso, certifica-se de que não há "engarrafamentos" nas estações e que não há "tempo de ociosidade" no meio. A fim de distribuir os participantes tão uniformemente quanto possível entre as estações, pode ser útil oferecer tarefas curtas e longas para escolher em cada estação ou oferecer mais estações como grupos. É ideal que os participantes possam verificar a correção das tarefas eles próprios. Com este método de ensino, promove-se não só a transferência de conhecimentos e competências, mas também a autodeterminação, atividade independente e cooperação no grupo.

#### VANTAGENS:

- Promove a aprendizagem individual para cada estudante, uma vez que podem escolher os materiais de trabalho e o ritmo de aprendizagem até um certo ponto.
- Como professor, é capaz de observar e encorajar estudantes individuais sem que todos os outros participantes tenham um "tempo ocioso" durante este período.



- Ao conceber as diferentes estações, pode apelar a todos os tipos de aprendentes (ouvir e falar, ver ou observar, tocar e sentir, ler e pensar).

#### DESVANTAGENS:

- Os aprendentes tendem a precisar de muito tempo.
- Como professor, tem de planear com precisão e antecedência (conteúdo, localizações, preparativos, etc.).
- São necessários materiais apropriados para cada estação.
- Também pode ser esmagador para alguns participantes, uma vez que há pouca orientação da sua parte como professor.

#### Dica

Claro que o seu estilo pessoal de ensino pode ser uma mistura de diferentes métodos de ensino. Isto é especialmente útil se o conteúdo do curso tiver de ser ensinado durante um período mais longo.

Além disso, é guiado pelas necessidades do seu grupo-alvo ao selecionar o(s) método(s) de ensino:

Os jovens precisam de uma estrutura mais pré-determinada, enquanto ainda querem ser ativamente envolvidos. Uma mistura de ensino centrado no professor e trabalho de equipa, que se discute com os jovens com o máximo de detalhe possível, pode ser bem adequada aqui.

Para os adultos, é geralmente mais fácil assumir a responsabilidade por si próprios e pelo seu próprio progresso de aprendizagem. Além disso, é geralmente divertido para eles contribuir com as suas experiências pessoais e conhecimentos adequados ao tema para as aulas e participar ativamente. Por esta razão, pode ser útil manter o ensino centrado no professor a um nível mínimo e concentrar-se num projeto conjunto.



### Relevância prática

Agora, sobre si pessoalmente, já tem uma imagem mais clara em mente?

- Que conhecimentos e competências gostaria de transmitir às gerações mais jovens?
- Quem são as pessoas, o chamado grupo-alvo, que deseja ensinar?
- Qual dos métodos de ensino anteriormente mencionados corresponde mais ao seu estilo de ensino pessoal?
- Qual o processo de ensino que considera mais adequado para o seu grupo-alvo?

## 4.5 Sumário

Para que tenha sucesso no ensino, tenha em mente preparar-se de acordo com as seguintes perguntas: O quê?, Para quem?, Porquê?, O quê?, Como?, Com o quê?/Onde? Decida primeiro, com o **seu entusiasmo e experiência**, sobre um **tópico** que gostaria de transmitir à geração mais jovem. Por um lado, lida mais de perto com a sua motivação - **porque quer transmitir os seus conhecimentos** - e por outro lado com a motivação de aprendizagem das pessoas que quer ensinar - por outras palavras, **porque é que a geração mais jovem quer aprender consigo em particular**. Em seguida, **planeie os objetivos individuais de aprendizagem** dos seus alunos e os métodos de transmissão de conhecimentos e experiências que melhor lhe convêm como professor E aos participantes. Basicamente, pode implementar a sua missão educacional no âmbito de uma **instituição de ensino**, sob a forma de  **cursos auto-organizados** ou como **apoio diário**.

No âmbito de um curso, é possível **misturar diferentes métodos de ensino**. Isto revela-se especialmente útil para cursos que se prolongam por um período de tempo mais longo. Os métodos de ensino frequentemente utilizados são o **ensino clássico centrado no professor, discussão, experiência, mudança do ambiente de aprendizagem, trabalho em parceria ou em grupo, bem como trabalho de projeto** - e isto **sozinho ou em conjunto** com outros professores.

Para a transferência exclusiva de **conhecimentos**, a Internet tornou-se uma realidade. O seu conhecimento como professor, **em ligação com a sua experiência e talento, é especialmente valorizado pelas gerações mais jovens**, uma vez que contribui para **soluções de problemas atuais (por exemplo, proteção ambiental, saúde, nutrição, sustentabilidade)**.

O ensino intergeracional eficaz caracteriza-se por uma **atitude de aprendizagem uns dos outros, uns COM os outros e uns SOBRE os outros**. Fazendo coisas em conjunto, a aprendizagem acontece por si só. A sua tarefa como professor é pensar numa **introdução coletiva** adequada no início da lição, nas **fases de aprendizagem** e na **conclusão da lição**.

Para isso, ajuda ser mais claro sobre o **seu estilo de ensino pessoal**:

- Gosta de dar aulas e incorporar grupos individuais e elementos de discussão?
- Vê-se mais como um facilitador para equipas que desenvolvem os seus próprios conhecimentos e competências com o seu apoio(!)?
- Gostaria de trabalhar em conjunto com os participantes na implementação de uma ideia completamente nova?
- É importante para si acompanhar os seus alunos no seu percurso individual de aprendizagem?
- Está interessado em abordar os respetivos tipos de aprendizagem através de diferentes experiências sobre o tema?

Ao escolher os **métodos adequados para si E para os participantes**, pode conceber cada fase da aula de forma que os **objetivos de aprendizagem que escolheu anteriormente** (O que quer que os participantes levem consigo do curso para a sua vida quotidiana?) sejam também **alcançados da melhor forma possível**.

## 4.6 Bibliografia

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Videostudie "Miteinander - Miteinander - Übereinander Lernen" zum intergenerationellen Lernen (2016). Verfügbar unter <https://www.youtube.com/watch?v=1T722OOo6wc&t=102s>

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (undatiert). Informelle Bildung. Verfügbar auf [https://erwachsenenbildung.at/themen/neue\\_lernformen/informelles\\_lernen.php#allgemein](https://erwachsenenbildung.at/themen/neue_lernformen/informelles_lernen.php#allgemein)

University of Cambridge. (2016). Belbin's team roles. Verfügbar unter <https://www.ifm.eng.cam.ac.uk/research/dmg/tools-and-techniques/belbins-team-roles/>

Wikipedia (n.d.). Teamrollen nach Belbin. Verfügbar unter [https://de.wikipedia.org/wiki/Teamrolle#Teamrollen\\_nach\\_Belbin](https://de.wikipedia.org/wiki/Teamrolle#Teamrollen_nach_Belbin)



The "AGE:WISE – Across Generations at Eye Level" by the [AGE:WISE project](#) is shared under the [Attribution-Share Alike 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)

# PREPARAÇÃO DO WORKSHOP

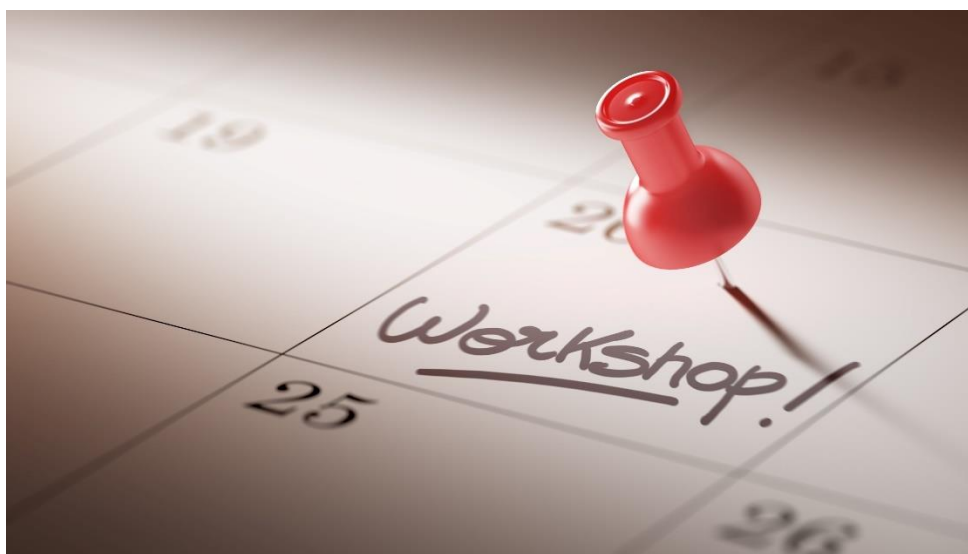
## Unidade de Aprendizagem 5



## 5 Preparação do Workshop

### 5.1 Introdução

Ao realizar o seu curso como um workshop (termos semelhantes são curso ou seminário), permite aos seus alunos atingirem os seus objetivos de aprendizagem de uma forma principalmente prática. O menor número de participantes permite uma estrutura que envolve ativa e independentemente os alunos, bem como lhes permite experimentar o seu próprio progresso num período de tempo relativamente curto.



Antes de começar com o planeamento detalhado do seu workshop, como professor, precisa de pensar em alguns aspetos essenciais: Como transmitir os seus conhecimentos e competências para que os participantes beneficiem da participação a longo prazo? E como pode garantir que você próprio, no seu papel de facilitador, também gosta de comunicar o conteúdo e utilizar as suas próprias experiências de aprendizagem para melhorar os seus futuros workshops?

Neste módulo de aprendizagem, aprenderá como criar **um bom ambiente de aprendizagem**, como conciliar o seu conceito de ensino com **as expectativas dos participantes**, e como implementar certas **pedras angulares** formais para o seu ensino, a fim de garantir a qualidade ao longo do seu curso.

### 5.2 O ambiente de aprendizagem

À semelhança da escolha do tema e do estilo de ensino, o ambiente de aprendizagem ideal também se baseia nas suas preferências como professor e nas preferências dos participantes. Desta forma, contribui para um ambiente de trabalho agradável, o que por sua vez tem um efeito positivo na realização dos objetivos de aprendizagem.

Um ambiente de aprendizagem baseado nas necessidades pode ser, entre outras coisas, um lugar na natureza, uma sala de aula, uma praça da aldeia, um salão paroquial ou a Internet. O objetivo é escolher ou conceber o ambiente de aprendizagem de tal forma que os participantes

- para além da transferência de conhecimentos por si como professor - possam moldar ativamente o seu percurso de aprendizagem.

Para tornar isto possível, disponibiliza aos participantes **materiais, recursos de trabalho e meios de comunicação adequados no local**. Isto pode ser demorado e dispendioso, mas aumenta consideravelmente a motivação para aprender.



Também pode escolher um **espaço virtual na Internet**, por exemplo, uma plataforma multimédia, como ambiente de aprendizagem adequado. Isto permite, tanto a si como educador, como aos seus estudantes, partilhar (auto) conteúdos escritos e falados, imagens, gráficos, vídeos e outros recursos da Internet online. O que é particularmente **vantajoso** nisto é que, como professor, **pode permanecer em contacto com os seus alunos durante um período de tempo mais longo e pode fácil e rapidamente partilhar e comentar o trabalho um do outro**. Isto dá a todos os participantes um grau particularmente elevado de flexibilidade em termos de tempo, espaço e conteúdo. Mesmo que, como professor, não tenha experiência prévia com plataformas multimédia, pode valer a pena discutir isto com os seus alunos que já estão familiarizados com o mesmo. Adolescentes e jovens adultos, em particular, normalmente já têm alguma experiência com estas plataformas.

Mas quer queira, como professor, transmitir os seus conhecimentos em espaço real ou virtual (ou numa combinação de ambos), tem de decidir antecipadamente sobre elementos importantes do ambiente de aprendizagem.

### Elementos de um ambiente de aprendizagem adequado

As seguintes perguntas irão ajudá-lo a criar um ambiente de aprendizagem adequado:

- Quem são os **atores**, ou seja, todas as pessoas envolvidas no ambiente de aprendizagem?

Você, como professor, todos os alunos, todos os cocriadores do ambiente de aprendizagem, os administradores quando utilizam plataformas digitais, o pessoal da instituição (educativa), etc.

- Onde ou como é armazenado o **conhecimento**?  
Nos meios de comunicação e nas pessoas, como conteúdo, métodos, experiências, aptidões e capacidades, etc.
- Que ferramentas podem ser utilizadas?  
Máquinas, dispositivos, pensamentos, palavras, tons de voz, gráficos, condições de iluminação, cores, etc.
- É útil a utilização de **modelos e simulações**?  
Por exemplo, recriados a partir de madeira ou construídos a partir de blocos de construção
- **Como** é que as pessoas **comunicam** e trabalham umas com as outras?  
Fisicamente, por exemplo, com a fala no local ou através da Internet; organizacionalmente, p. ex. com um horário



- **Como** podem os participantes **verificar o seu progresso de aprendizagem**?  
Sozinhos ou em conjunto consigo como o(s) professor(es)
- Que **orientação** para a aquisição de conhecimentos e competências é que instala?  
Um gráfico que dá uma visão geral dos conteúdos e possíveis abordagens à aprendizagem e/ou a si como professor com as suas instruções/instruções concretas
- Há **espaço** suficiente para os participantes?  
Percurso individuais de aprendizagem através de escolhas na aquisição de conhecimentos, espaço suficiente para cada pessoa, abertura a novas formas de pensar e agir.
- Que **atmosfera e atitude** gerais são úteis?  
Começa com a preparação organizacional do curso, continua através do próprio curso e pode estender-se muito para além de qualquer comunicação posterior. O workshop caracteriza-se pelo seu apoio como professor, uma aprendizagem agradável com os outros, sobre os outros, bem como por outros elementos da atmosfera que são propícios ao bem-estar, por exemplo, flores, salas brilhantes, assentos adequados? O que contribui para o bem-estar de todos os participantes, por exemplo, espaço adicional para trabalho em grupo, opções alimentares nas proximidades? Isto motiva e ativa os participantes.



- Que **elementos** são necessários no ambiente de aprendizagem, **num sentido mais específico**?

Documentos (livros, notas, artigos...), objetos, materiais, sugestões de trabalho, exemplos, opções de seleção de métodos, instrumentos, meios de comunicação, Internet, estações de aprendizagem, etc.

### Possibilitar a aprendizagem para todas as idades

Da infância à velhice - todos nós aprendemos e desenvolvemos os nossos cérebros ao longo da vida. Contudo, em idades diferentes, condições ambientais diferentes apoiam-nos mais ou menos.



Uma vez que principalmente adolescentes e adultos (jovens) participam nos seus workshops/cursos (pode encontrar uma descrição clara das gerações no Módulo de Aprendizagem 1), iremos analisar mais de perto estes dois grupos:

**Adolescentes até cerca de 16 anos de idade** aprendem melhor nas semanas de projeto, durante experiências conjuntas e através da sua participação no mundo adulto. Com isto, eles acham cada vez mais fácil assumir a responsabilidade e organizar o seu próprio progresso de aprendizagem. No entanto, os jovens já cresceram com a Internet. Como resultado, abordam os media digitais com familiaridade, tendo tido amplas oportunidades de abordar as novas tecnologias de informação e comunicação de uma forma lúdica e com espírito de descoberta. Para eles, é natural poder consumir o conhecimento digitalmente em qualquer lugar e a qualquer momento e processá-lo para os seus próprios fins.

**Os jovens adultos até cerca de 27 anos de idade** estão particularmente inclinados a optar por um curso se conseguirem identificar um benefício pessoal imediato. Por exemplo, eles querem aprender uma habilidade para se sentirem mais competentes e eficazes. Valorizam particularmente ganhar muitas experiências diferentes sobre um tema dentro de um curto período de tempo. Preferem ser ativos a ficar parados durante longos períodos de tempo.

**Os adultos** selecionam geralmente o conteúdo de aprendizagem que faz sentido para eles com base na sua experiência anterior. Para os entusiasmar com tópicos de aprendizagem completamente novos, pode ajudar a convidá-los a experimentar sem compromisso. A

aprendizagem de adultos é mais promissora quando a aprendizagem ocorre em conjunto e, no intercâmbio, ou na partilha de experiências e percepções. Quanto mais ativos forem os participantes no processo de aprendizagem, mais tempo as aprendizagens serão retidas na sua memória e podem ser aplicadas em situações concretas. Poucas pessoas podem aplicar o que ouviram exclusivamente à sua própria experiência e tomar notas apropriadas para aplicação prática. Assim, como professor, dê preferência a métodos de ensino que permitam um diálogo ao nível dos olhos com os seus alunos, bem como a elaboração conjunta ativa de tarefas concretas.



No entanto, em qualquer idade, algumas condições ambientais têm um efeito estimulante positivo no envolvimento contínuo com um tópico de aprendizagem.

Como professor, facilita um **bom ambiente de aprendizagem para todos os grupos etários**, proporcionando uma base conducente à aprendizagem, que se caracteriza por:

- experimentar o conteúdo de aprendizagem, fazendo-o você mesmo,
- tendo as suas próprias **experiências de sucesso** e sendo capazes de as partilhar,
- receber e dar **elogios e reconhecimento**
- ter à sua disposição salas/espacos luminosos e amigos da vida,
- encontrar um **ambiente de trabalho simpático e solidário**,
- **um professor entusiasmado com o assunto**,
- aprendizagem que tem lugar **a partir de, com e sobre cada um dos outros**,
- sendo cada participante **valorizado na sua própria singularidade**,
- ter **tempo suficiente** para alcançar os objetivos de aprendizagem, e
- ter **escolhas** para o seu próprio percurso de aprendizagem.

### Proporcionar um ambiente de aprendizagem (digital) seguro

Embora uma verdadeira reunião no local com os participantes seja fundamentalmente mais vantajosa para workshops/cursos, os **ambientes virtuais de aprendizagem**, as chamadas plataformas de aprendizagem e ferramentas de reunião, também se tornaram agora estabelecidos para este fim. Muitas vezes complementam a instrução no local, a fim de se

manterem em contacto a longo prazo. Adolescentes e jovens adultos, em particular, já adquiriram experiência com eles e, portanto, apreciam particularmente a vantagem:

- Os participantes **podem utilizar os seus próprios computadores** para participar no curso **a partir de qualquer local com acesso à Internet**. Isto elimina a necessidade de viajar e possíveis alugueres de quartos.
- Uma plataforma de aprendizagem não tem de ser utilizada pelos estudantes ao mesmo tempo. Isto é possível através da participação em cursos gravados.
- As tarefas podem ser concluídas de forma flexível, afixando-as de uma forma temporizada (por escrito, como uma imagem ou vídeo).



Como professor, deve assegurar que os **dados pessoais dos seus alunos - e no caso dos jovens, também os seus tutores** - sejam mantidos confidenciais e seguros. Isto aplica-se tanto a um workshop realizado online como a um curso com participantes presentes no local. De acordo com o **Regulamento Geral Europeu de Proteção de Dados**, é da responsabilidade do educador assegurar a proteção e segurança de dados dos chamados dados pessoais de uma forma juridicamente segura e responsável. Dados pessoais são todos os dados relativos a uma pessoa, por exemplo, nome, morada, endereço eletrónico, data de nascimento, ou endereço IP (o endereço do dispositivo digital pessoal), etc. Em caso de dúvida, consulte um especialista! As informações mais essenciais para o seu tratamento prático aquando da realização de um workshop, seja online ou no local, podem ser encontradas no seguinte:

### O que é a proteção de dados e como pode assegurá-la?

A proteção de dados consiste em assegurar que todas as pessoas envolvidas no workshop estejam protegidas contra a divulgação dos seus dados pessoais. Especialmente se utilizar os seus dispositivos privados (smartphone, portátil, etc.) para organizar e conduzir as suas aulas, por favor, considere os seguintes pontos:

- Recolha apenas os dados de que necessita para conduzir o workshop.
- Publicar apenas fotografias com os participantes do seminário visíveis a quem pediu explicitamente o seu consentimento (de preferência por escrito). Pode encontrar modelos para isto na Internet.

- Armazene os dados dos participantes do seu workshop com pseudónimo. Isto significa, por exemplo, que só utiliza a primeira letra do primeiro e último nome ao guardar os dados.
- Guardar os dados dos seus participantes no seu smartphone é complicado porque algumas aplicações, tais como Facebook ou WhatsApp, podem aceder automaticamente aos dados armazenados na sua lista de contactos. A lei europeia de proteção de dados proíbe isto porque as aplicações acima mencionadas podem, sem aviso prévio, carregar os dados da sua agenda de endereços para um servidor estrangeiro. Para evitar isto, não deve permitir que as aplicações acedam à sua agenda de endereços.
- Os serviços em linha para compor, guardar e partilhar documentos, tais como Dropbox ou Google Drive, também não devem ser utilizados. Isto porque se pode assumir que os dados são guardados em servidores estrangeiros.
- Pergunte ao operador de uma plataforma de aprendizagem virtual que tenha escolhido se os dados pessoais são armazenados num servidor dentro da UE e que dados são processados ou transmitidos automaticamente e como.

### O que é a segurança dos dados e como pode garantir essa segurança?

Os **dados em si e os dispositivos em que são armazenados** estão aqui em risco. Como líder do workshop, assegure-se de que os seus dispositivos finais estão **protegidos contra roubo, perda ou acesso não autorizado**. Neste contexto, é recomendável que o faça:

- ativar as chamadas "**atualizações automáticas**" para o sistema operativo, o browser da Internet e o cliente de correio (isto elimina novas falhas de segurança),
- instalar e atualizar continuamente **firewalls** e **scanners de vírus**, e
- encriptar o **acesso aos dados armazenados com uma palavra-passe ou PIN**.

Ganhou mais clareza sobre qual é o melhor ambiente de aprendizagem para si e para os seus alunos? Em caso afirmativo, faz sentido para si olhar mais de perto para o conteúdo do seu workshop.

## 5.3 Objetivos de ensino

Para abordar o planeamento detalhado do conteúdo do seu workshop, defina primeiro **QUE objetivos** pretende atingir com o seu ensino e **COMO**. É aqui que precisa de **alinhar os seus objetivos e métodos pessoais de ensino com os objetivos de aprendizagem e métodos preferidos dos seus alunos**. Afinal, as informações e competências detalhadas que gostaria de transmitir aos participantes como professor não são necessariamente as mesmas que eles gostariam de aprender consigo no seu curso. Considerações semelhantes aplicam-se à sua escolha de métodos de ensino: Na medida do possível em termos organizacionais, faz sentido poder oferecer aos participantes diferentes métodos de ensino para o mesmo conteúdo. Por exemplo, pode criar um passe de aprendizagem para os jovens, no qual eles podem registar o seu próprio progresso de aprendizagem. Se ensinar adultos, você como professor, oferece

menos estrutura, e é por isso que um projeto conjunto sobre o mesmo tema pode ser mais adequado.

### Identificar as expectativas do participante

É provável que os seus futuros alunos se inscrevam no seu workshop com expectativas e exigências diferentes.

Pode contactar aqueles que se inscreveram **antes do curso** e simplesmente perguntar-lhes **o que esperam especificamente do seu curso** e **que conhecimentos prévios já possuem sobre o tema**. É útil se estas perguntas já forem respondidas pelos participantes **no decurso da inscrição no workshop**. Desta forma, pode incorporar antecipadamente as declarações dos participantes na sua planificação da aula.



É claro que também pode perguntar aos participantes verbalmente ou através de um questionário escrito **no início do workshop**. Como líder do workshop, pode então visualizar o que foi dito ou escrito em palavras-chave sobre um **suporte de apresentação** (por exemplo, um quadro com notas), para que possa **responder claramente às expectativas mencionadas com os participantes**.

As seguintes perguntas, por exemplo, **são adequadas** para conhecer as expectativas dos seus alunos:

- O que gostaria de **retirar ou aprender em termos de conteúdo** no workshop?
- Que expectativas tem em relação ao trabalho em conjunto no workshop/curso? Como se devem **comportar** os participantes?
- O que espera do líder do workshop (por exemplo, o seu comportamento, **a forma como o curso é conduzido**)?
- Quais são as suas expectativas como participante? Como pretende comportar-se no workshop? **O que gostaria de experimentar?**

Antes de começar com o conteúdo do workshop, é importante definir os **objetivos de aprendizagem** comuns. Estes podem basicamente ser identificados através das respostas dos participantes do curso à primeira pergunta acima sobre o conteúdo. No entanto, pode ser muito desafiante formular objetivos de aprendizagem e mantê-los. O método SMART apoia-o nisto.



## Prosseguindo com os objetivos de aprendizagem SMART

SMART significa cinco requisitos que um objetivo tem de cumprir. Um **objetivo de aprendizagem** deve ser:

- **Específico (em Inglês - S specific)**  
Utilizar perguntas para tornar o objetivo de aprendizagem, a finalidade do objetivo e como lá chegar o mais claro possível: O que pretendemos alcançar? Porque queremos alcançar este objetivo? Que medidas vamos tomar para o atingir? Em que momento são significativos quais os passos?
- **Mensurável (em inglês – M Measureable)**  
Utilizar factos que tornem possível determinar se o objetivo de aprendizagem foi alcançado. Por exemplo, é possível mostrar uma comparação entre a situação inicial dos participantes no início e as competências adquiridas até ao final do workshop.
- **Exequível (em inglês – A Achievable)**  
O objetivo de aprendizagem é importante para si e para os participantes? Acrescenta algum valor pessoal?
- **Relevante (em inglês – R Realistic)**  
Um objetivo de aprendizagem é realista se concordar com estas questões: Serão os passos individuais viáveis para que o objetivo final possa ser alcançado? Tem conhecimentos e recursos suficientes (por exemplo, tempo, espaço, dinheiro, maquinaria, etc.) para alcançar este objetivo?
- **Calendarizado (em inglês – T Timebound)**  
Defina o prazo, ou seja, quando começará a trabalhar para um objetivo de aprendizagem e quando o terá alcançado. Pode ser mais motivador para os estudantes se formular subobjetivos que possam ser alcançados num período de tempo mais curto.

## Exemplos

### EXEMPLO 1

O principal **objetivo de aprendizagem** de um workshop sobre a apanha de cogumelos com crianças

#### RESUMO DO PROBLEMA

Muitas famílias gostariam de passar algum tempo juntas na natureza e de apanhar cogumelos nas florestas, no entanto, não têm a certeza de quais são os melhores para comer.

#### OBJETIVO DE APRENDIZAGEM

Após o workshop de uma semana, cada aluno poderá **identificar** **pelo menos 3 espécies de cogumelos comestíveis** que **cresçam na floresta do ABC** em setembro.

### EXEMPLO 2

O principal **objetivo de aprendizagem** de um curso EXCEL para principiantes

#### RESUMO DO PROBLEMA:

Os alunos querem determinar potenciais individuais para poupar dinheiro, por isso têm de obter uma visão geral das suas despesas.

#### OBJETIVO DE APRENDIZAGEM

Após uma breve **instrução teórica sobre fórmulas básicas de cálculo**, os participantes terão o resto da unidade de aprendizagem **para configurar cabeçalhos de colunas individuais para as suas despesas mensais** numa **folha de cálculo Excel** e **testar a funcionalidade da ferramenta com a inserção das suas despesas do dia**.

(S) Specific - **Específico**

(M) Measurable - **Mensurável**

(A) Achievable - **Exequível**

(R) Realistic - **Relevante**

(T) Timebound - **Limitado no tempo**

Faz sentido definir um **objetivo principal e vários subobjetivos associados** de forma escrita para o seu workshop. É claro que estes subobjetivos não devem ser considerados como "fixados em pedra" e podem ser adaptados durante o processo de ensino-aprendizagem - dependendo das necessidades dos seus alunos.

## 5.4 Documentação de formação

De modo a atingir os objetivos (principal) de aprendizagem escolhidos passo a passo durante o workshop, **vale a pena escrever as atividades individuais da lição já antes e durante a sua**

**implementação.** Isto dar-lhe-á mais confiança no seu papel de professor. Também dará aos seus alunos mais clareza sobre quais os objetivos de aprendizagem que podem alcançar e o que eles próprios podem contribuir. Após o workshop, todos os participantes podem aceder a uma coleção de progressões de aprendizagem visual e escrita e revê-las a qualquer momento. Como líder do workshop, tem a opção simples de melhorar cada atividade num determinado momento durante o próximo encontro.

### Antes da aula

#### Wichtig

Para obter uma boa visão geral como professor e ser capaz de comunicar claramente aos possíveis participantes, planeie o seu workshop com antecedência e por escrito.

Registrar os pontos-chave do seminário em palavras-chave em **uma ou duas páginas A4:**

- **A data, a hora e um calendário concreto** que tenha em conta os tempos de atividade, bem como as pausas. Após cerca de 45 minutos, a nossa atenção diminui. Além disso, faz sentido marcar um pouco mais de tempo para que cada atividade possa responder a perguntas não planeadas e alcançar o objetivo de aprendizagem a um ritmo silencioso, se necessário. Várias atividades curtas conduzem geralmente a um resultado mais instrutivo do que algumas mais longas. Certifique-se de que tem tempo no final do workshop para responder a quaisquer perguntas finais que os seus alunos possam ter. E conclua dando-lhes uma antevisão de outras oportunidades para aperfeiçoarem os seus conhecimentos e competências (por exemplo, a data do próximo workshop ou dicas resumidas sobre materiais, literatura, ou recursos da Internet para a sua própria implementação).
- **Cada atividade tem três fases, como já aprendeu na Unidade de Aprendizagem 4:**  
**A introdução** (Como preparam os vossos alunos para a atividade?),  
**A implementação** (Como funcionam os participantes? Como os apoia como professores?) e  
**O resumo dos resultados** (O que é que os seus alunos aprenderam?).
- **O número máximo de participantes no curso deve ser mantido baixo**, uma vez que se pode então presumir que o tempo será suficiente e o objetivo de aprendizagem mais realizável. Se muitas pessoas se inscreveram, considere se a sua divisão em equipas de trabalho em grupo seria útil. Ter em mente que um certo número de participantes pode ser necessário por razões económicas/financeiras
- **Talvez uma ou duas pessoas o possam ajudar.** Esta colaboração pode começar com o processo de inscrição, estender-se para ajudar os participantes a completar as atividades, e possivelmente dar seguimento com perguntas após o workshop.
- **O local apropriado para o workshop** é onde se pode encontrar ou criar um ambiente de aprendizagem adequado. Onde é que os participantes se irão sentar ou permanecer durante as atividades? Quão acessível é o local do workshop? Como pode ser organizado o intervalo (almoço)?
- **O que cobra aos seus alunos pela participação no workshop** depende dos seus custos fixos (espaço, materiais, publicidade) e da sua "filosofia de ganho" pessoal.



- **Como chama a atenção para a sua oferta de workshop de modo que o seu grupo-alvo se sinta visado?** Tem várias possibilidades para isso, que pode combinar, por exemplo através da comunidade local ou paróquia, em cooperação com um fornecedor de educação profissional ou no seu ambiente pessoal ou através dos meios de comunicação social, como o Facebook.
- **Que dados e documentos necessita das pessoas que se inscrevem no seu workshop?** Por uma questão de princípio, considere pedir "o mínimo de dados possível, mas tanto quanto necessário" já durante o registo. Tenha cuidado com os dados que lhe são fornecidos - no sentido da proteção de dados descrita nesta unidade de aprendizagem. Dependendo do conteúdo do workshop, também pode ser útil saber antecipadamente que conhecimentos os futuros participantes já possuem.
- **Possibilidades de mostrar o que foi desenvolvido em conjunto e de o resumir** para todos os participantes incluem quadros brancos, grandes blocos de papel (flipcharts), autocolantes, blocos de notas e canetas e jamboards adequados, etc.
- **As possibilidades técnicas podem transmitir o conteúdo do workshop de forma ainda mais compreensível.** Considerar se faz sentido, por exemplo, criar uma apresentação em Microsoft PowerPoint e depois exibi-la numa parede branca utilizando um projetor. Para além dos elementos escritos, pode fornecer aos participantes gráficos, imagens e filmes para uma visão mais profunda do conteúdo.
- **O que é que os próprios participantes devem trazer para o seminário?**
- **Como comunica e através de que meios de comunicação comunica com os vossos alunos antes (e possivelmente depois) do workshop?** Provou ser eficaz enviar informações às pessoas registadas através de correio eletrónico.

## Durante a aula

Logo no início, utilize uma lista de presenças preparada por si para documentar quais as pessoas registadas que se encontram efetivamente no local.

### Não esquecer

Para a documentação durante a aula, é também importante notar quais das pessoas registadas estão de facto presentes no local. Preparar uma **lista de nomes** com as pessoas inscritas, na qual o próprio ou os próprios participantes podem **anotar quem está presente no início do workshop**. Como instrutor, pode assinalar o nome da pessoa presente na altura. Outra possibilidade é distribuir a lista de presenças e pedir aos participantes que assinem com os seus nomes na lista.

**Como professor, documente o processo de ensino do workshop**, tirando fotografias daquilo em que trabalhou no final de uma fase de atividade individual, para que possa recuperá-la no futuro. Por exemplo, tirar fotografias dos flipcharts criados no trabalho de grupo ou das peças produzidas. Tenha o cuidado de não tirar fotografias de pessoas durante a aula, a menos que tenha recebido autorização escrita das pessoas em causa para tirar fotografias durante o workshop. Durante ou após a aula, anotar o que ou que atividade pode permanecer ou mudar no workshop seguinte.



Convidar os participantes a partilhar fotografias, utilizar a documentação fotográfica para promover o curso em execução na Internet ou nas redes sociais. Motivar futuros cursos com estes recursos atrativos. Desta forma, está a capacitar os participantes a decidir eles próprios quais os conteúdos que são importantes para eles pessoalmente, para que possam assumir a responsabilidade pelo seu próprio percurso de aprendizagem. Isto motiva e aumenta significativamente o sucesso da aprendizagem a longo prazo.

### Depois da aula

A documentação escrita será muito útil para si no seguimento do último workshop ou na preparação do próximo. Será capaz de refletir particularmente bem,

- em que medida o objetivo principal de aprendizagem desejado e os objetivos específicos de aprendizagem associados foram alcançados,
- se os participantes do workshop foram capazes de acompanhar bem o conteúdo que transmitiu,
- se os métodos de ensino foram apropriados para os seus alunos e o conteúdo a ser ensinado, e
- Se foi necessário mais ou menos tempo em alguns pontos.

### Relevância Prática

Pense no workshop que irá proporcionar no futuro e responda às seguintes perguntas por escrito:

- Qual é o **ambiente de aprendizagem** mais apropriado para os seus alunos, no qual lhes comunicará melhor os seus conhecimentos e competências?
- Que oportunidades tem para **descobrir o que os futuros participantes querem do workshop?**
- Quais são os **pontos-chave para planear** o seu workshop?

## 5.5 Resumo

O objetivo é selecionar e conceber o **ambiente de aprendizagem** de modo que os participantes - para além da transferência de conhecimentos por si como professor - possam moldar ativamente o seu percurso de aprendizagem. Para este fim, oferece aos participantes os materiais adequados, as ajudas de trabalho e os meios de comunicação no local. Garantem uma interação agradável e agradecida uns com os outros e tornam o local de aprendizagem um local agradável para se estar.

Quanto mais ativamente os participantes de todas as idades estiverem envolvidos no processo de aprendizagem, mais tempo a informação aprendida será retida e poderá ser aplicada em situações concretas. Como professor, deve preferir métodos de ensino que lhe permitam dialogar com os seus alunos ao nível dos olhos e trabalhar ativamente em conjunto em tarefas concretas.

Como professor, deve assegurar que os **dados pessoais dos seus alunos** - e no caso dos jovens, também os dos seus tutores legais - sejam mantidos confidenciais e seguros. Isto aplica-se tanto a um workshop realizado online como a um curso com participantes presentes no local. A sua tarefa é assegurar a proteção e segurança dos chamados dados pessoais - de acordo com o Regulamento Europeu de Proteção de Dados - de uma forma juridicamente segura e responsável.

Pode **contactar os participantes inscritos antes do curso e simplesmente perguntar-lhes sobre as suas expectativas e que conhecimentos prévios já possuem sobre o tema**. Desta forma, pode incorporar antecipadamente as declarações dos participantes no planeamento da sua aula.

O **método SMART** ajuda-o a definir um objetivo de aprendizagem de uma forma específica, mensurável, aceitável, realista e calendarizada, tornando-o mais fácil de planear e implementar.

**Registar previamente os pontos-chave do seminário em palavras-chave em uma ou duas páginas A4**, por exemplo, que atividades são planeadas em que tempo, que local é adequado, quanto são as taxas de participação para os seus estudantes, etc.?

Logo no início da aula, documente com uma **lista de presenças** preparada por si, quais as pessoas inscritas que se encontram efetivamente no local.

**A fim de documentar a turma**, vale a pena resumir por escrito os pontos individuais do programa da turma, antes e durante a execução. Isto dá-lhe mais confiança no seu papel de professor. Também dará aos seus alunos mais clareza sobre o que estão a aprender e o que podem fazer para o conseguir.

Em qualquer caso, **tire fotografias do que conseguiu** no final de uma fase de atividade individual. Desta forma, tornará um resultado recuperável no futuro. Pode assegurar isto, por exemplo, tirando fotografias dos flipcharts concebidos ou das peças produzidas numa atividade de grupo. Certifique-se de obter autorização por escrito dos participantes se também quiser fotografar os participantes da oficina. Durante ou após a sessão de ensino, anote o que ou que atividade pode permanecer como está ou que pretende mudar no próximo workshop.

**Convide também os seus alunos a documentar o seu processo de aprendizagem de forma independente, por escrito e com fotografias**. Desta forma, habilita os participantes a decidir por

si próprios qual o conteúdo que é importante para eles pessoalmente, a fim de assumirem a responsabilidade pelo seu próprio percurso de aprendizagem.

## 5.6 Bibliografia

Buchegger, B. (o. J.). Didaktische Impulse für Lehr-/Lernsettings zu Big Data, Privacy und Datenschutz. Erwachsenenbildung.at. Verfügbar unter <https://erwachsenenbildung.at/themen/kritische-medienkompetenz/praxis/big-data-und-privacy.php>.

Paar, L., Frei, W. (2019). Aufgaben von Lehrenden und TrainerInnen. Erwachsenenbildung.at. Verfügbar unter <https://erwachsenenbildung.at/themen/berufsfeld/berufsbild/aufgaben/aufgaben-von-lehrenden-und-trainerinnen.php>.

Unternehmensservice Portal (2022). Begriffsbestimmungen - Datenschutz. Verfügbar unter <https://www.usp.gv.at/it-geistiges-eigentum/datenschutz/begriffsbestimmungen.html>

MindTools. (2022). SMART Goals. Verfügbar unter <https://www.mindtools.com/a4wo118/smart-goals>

Zürcher, R. (2011). Neue Lernformen. Erwachsenenbildung.at. Verfügbar unter [https://erwachsenenbildung.at/themen/neue\\_lernformen/neue\\_lernformen\\_ueberblick.php](https://erwachsenenbildung.at/themen/neue_lernformen/neue_lernformen_ueberblick.php).



The "AGE:WISE – Across Generations at Eye Level" by the [AGE:WISE project](#) is shared under the [Attribution-Share Alike 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)

# CAIXA DE FERRAMENTAS DO FORMADOR

## Unidade de Aprendizagem 6



## 6. Caixa de Ferramentas do Formador

### 6.1 Introdução

Uma vez determinados os pontos-chave do seu workshop ou curso, importa saber como tornar as aulas individuais das atividades de ensino e aprendizagem cativantes e interativas para os alunos.

Nesta unidade de aprendizagem obterá uma visão geral prática das ferramentas que pode incluir na sua caixa de ferramentas pessoal para tornar o workshop ou curso cativante e bem estruturado para os mais jovens.



No ensino intergeracional, as diferentes perspetivas dos diferentes grupos etários são pré-determinadas, o que pode levar a desacordos. Por conseguinte, são também necessárias "ferramentas interpessoais". Como professor, é importante estar preparado para evitar ou resolver possíveis conflitos, a fim de garantir o sucesso do ensino e da aprendizagem na qualidade que se pretende.

Nesta unidade de aprendizagem, aprenderá também como o professor e os alunos beneficiam da aprendizagem experimental, que ferramentas digitais complementam e enriquecem o ensino de uma forma significativa, e como pode verificar e melhorar continuamente o sucesso do ensino e da aprendizagem do curso ou do workshop.

### 6.2 1.2 Prevenção de conflitos e transformação

Diferentes opiniões e necessidades podem conduzir a conflitos entre as pessoas. Não é a questão da culpa que é decisiva para o processo de aprendizagem, mas sim a questão do significado. Para que pode o conflito ser útil? O conflito torna as diferenças claras, reforça a

coesão do grupo, mostra a complexidade de uma questão, revela pontos comuns, traz mudanças ou preserva o que já existe.



Que conflitos podem ocorrer no seu workshop?

- **Conflitos factuais**  
Se os alunos não tiverem uma visão clara da finalidade para a qual determinados conteúdos estão a ser ensinados, isto pode levar a que a competência de ensino do formador seja questionada pelos mesmos.
- **Conflitos de relacionamento**  
Num grupo, nem todos os alunos se darão igualmente bem uns com os outros.
- **Conflitos orientados para a perceção**  
Os alunos diferem nos seus antecedentes, no seu nível de conhecimentos e na sua experiência num determinado tópico. Isto pode reforçar diferentes ideias, perceções e pontos de vista. Há poucas pessoas que se mantêm calmas apesar de as emoções aumentarem. Dependendo da situação e das personagens envolvidas, é necessário um tato especial por parte do professor para contrariar um conflito emergente.

### Nota

Apenas cerca de 15% das pessoas conseguem manter-se calmas e objetivas no calor do momento.

- **Conflitos de objetivos**  
Quando um grupo trabalha em conjunto, com as sucessivas etapas de trabalho a serem completadas por diferentes pessoas, pode surgir insatisfação com o "trabalho preliminar" realizado. Isto ocorre frequentemente quando a qualidade dos objetivos intermédios necessários para alcançarem o objetivo desejado não foi suficientemente discutida.
- **Conflitos de distribuição**  
Se certas pessoas, por exemplo as que têm uma experiência de vida mais limitada, receberem menos atenção (audição, oportunidade de participar), este é um ponto de partida essencial para uma atmosfera de conflito.



- **Conflitos de valores**  
Valores são qualidades, comportamentos e padrões de pensamento que são considerados desejáveis. Em geral, é preferível a proximidade de pessoas com quem se partilham valores comuns. Atitudes de valores semelhantes são frequentemente encontradas na mesma geração. No entanto, cada pessoa desenvolveu-se de forma única e individual. Por conseguinte, os chamados conflitos de valores não são apenas possíveis entre as gerações individuais.

### Wichtig

**valores não são negociáveis. Normalmente não os conhecemos e, por isso não podemos facilmente reconhecê-los e nomeá-los.** No entanto, são frequentemente a base para o surgimento de conflitos. Isto pode dar a impressão de colisão de "mundos".

- **Conflitos de papéis**  
Se não for claro qual é a contribuição pessoal dos alunos para o sucesso do workshop, isto pode levar à confusão e ao desacordo. Os professores podem também sentir-se "excluídos" quando os alunos questionam a abordagem a um tópico e/ou exigem mais da sua própria liberdade de ação.

### Praxistipp

Muitas vezes não é fácil para os professores reconhecer conflitos (emergentes). Quanto mais cedo os detetar, melhor os poderá gerir. Na prática, certos sinais podem ajudá-lo a tomar consciência dos mesmos:

As observações irónicas e sarcásticas aumentam.

Os alunos ficam mal-humorados.

A informação não é transmitida.

Os aprendentes começam a evitar-se uns aos outros.

Os aprendentes reagem cada vez mais agressivos.

Os aprendizes reagem teimosamente e sem compreensão.

Os aprendizes evitam o confronto e assim adiam o conflito.

Os aprendizes cometem deliberadamente erros para minar o trabalho (de grupo).

Os aprendentes mostram um desinteresse crescente.

### Como lidar melhor com os conflitos enquanto professor?

- Antes de mais, pode beneficiar da sua experiência de vida, o que lhe dá a compostura necessária. Os conflitos podem basicamente ser resolvidos da mesma forma que surgiram - nomeadamente através da comunicação.

**Wichtig**

Os conflitos servem o desenvolvimento posterior de questões e tópicos pessoais que precisam de ser trabalhados em conjunto. Como professor, **a sua atitude interior básica face aos conflitos contribui significativamente** para que estes conduzam a uma situação tensa de ensino ou se tornem uma força motriz para o progresso da aprendizagem. Se conseguir reconhecer os **aspetos positivos das situações de conflito e mesmo nomeá-las na aula**, é mais fácil para as pessoas envolvidas no conflito acalmarem-se novamente e alinharem-se com o objetivo comum de aprendizagem. Por exemplo, um conflito emergente pode tornar claro aquilo que, como professor, precisa de ver mais de perto em colaboração com os alunos, a fim de trabalhar em conjunto num tópico. No entanto, é importante aceitar que, **por vezes, existem conflitos que não são nem úteis nem produtivos.**

- Como já vivenciou na sua própria vida: **Nem sempre é possível uma resolução de conflitos satisfatória para todas as partes envolvidas.** Aceitar este facto é muitas vezes o primeiro passo para evitar uma maior escalada.
- **Pergunte aos alunos o que é importante para eles em relação ao tema do conflito.** Apreciar as necessidades de todas as partes. Isto cria uma compreensão mútua, o que torna possível distanciar-se das próprias emoções e voltar à questão em jogo para todas as partes. As pessoas envolvidas no conflito adquirem outra experiência crucial: Treinam assim a sua empatia por personagens ou grupos etários opostos e abordam-nos posteriormente de forma mais favorável.
- **Se tiver uma reação negativa, fale com a pessoa em questão** e pergunte-lhe porquê - de uma forma simples e amigável. Fale brevemente sobre isto e envolva esta pessoa numa resolução de conflitos significativa para continuar a lição.
- É muitas vezes útil respirar fundo três vezes e perguntar a si mesmo: Porque é que isto me perturba tanto? Qual das minhas necessidades está a ser ofendida aqui? Como posso explicar o meu ponto de vista com algumas palavras objetivas?



- **Aceitar a opinião da parte contrária**, mesmo que seja diametralmente oposta à sua. Como professor, tem o direito de estar errado. Pode haver sempre mais do que um

ponto de vista sobre um tema. No entanto, aceite também que os seus alunos possam estar certos.

- Em última análise, **deixe o poder de uma profecia autorrealizada funcionar**: imagine que o conflito já foi resolvido. Isto liberta esperança e energias para a correspondente implementação.
- **Perceba os seus conflitos internos como úteis**: Conhece certamente o seu próprio conflito interior quando alterna entre diferentes pontos de vista ou sentimentos, especialmente quando se trata de decisões. Um exemplo da sala de aula: "Deverão os alunos resolver o próximo passo do trabalho de forma completamente independente ou será mais útil para o sucesso da aprendizagem se eu, como professor, os acompanhar de uma forma estruturada?" Eles próprios sentem valores, necessidades e pontos de vista diferentes. Todas estas "vozes interiores" têm motivações positivas. "Ouçam as suas respostas à pergunta e decidam como um "líder das vossas vozes interiores". Que sugestões fazem sentido para si como professor e para os alunos para alcançar o objetivo comum de aprendizagem? No nosso caso, a sua resposta poderia ser: "Como os alunos inscritos têm pouca experiência prévia, vou orientá-los passo a passo no processo de produção".

### Não esquecer

A disciplina suprema para a resolução de conflitos é que todas as partes envolvidas procurem um acordo a fim de continuarem a trabalhar produtivamente umas com as outras. A apreciação mútua é aqui a componente essencial.

No ensino intergeracional, o foco não é apenas a transmissão de conhecimentos, mas também um diálogo visual entre os grupos etários.



Para uma colaboração produtiva, como professor, não se esqueça de:

- abordar claramente as diferenças entre gerações, uma vez que isto ajudará os alunos a ultrapassar quaisquer preconceitos e a construir uma compreensão mútua,
- comunicar o que todos os alunos têm em comum (em todos os grupos etários envolvidos),
- entra na aula com a atitude de que, como professor, também quer aprender com a geração mais jovem,
- envolver adequadamente estudantes da geração média (pessoas com idades compreendidas entre os 40 e os 60 anos)

**Evitar conflitos desde o início nem sempre é possível.** Quanto melhor compreender, como professor, os possíveis pontos de conflito, mais medidas apropriadas poderá tomar. Os conflitos improdutivos precisam de ser controlados com antecedência, considere algumas sugestões para o efeito:

- **Aproveite a oportunidade para introduzir o curso e a si próprio como professor já na altura da apresentação.** Responda a perguntas como "Qual é o conteúdo?", "O que me torna especificamente um professor neste campo?", "Porque é que este curso me é próximo do coração?", "Porque é que este curso em particular é interessante para os alunos? Desta forma, as partes interessadas recebem pistas úteis sobre se o curso é adequado para eles. Ao fazê-lo, reduzirá as expectativas desiludidas desde o início.
- **Iniciar o curso revendo as informações preliminares essenciais** para assegurar que todos os alunos comecem com o mesmo nível de informação.
- **No seu comportamento durante a aula, seja um modelo a seguir** e assegure-se de que todos os alunos são aceites como são. Seja tão respeitador dos seus próprios desejos, necessidades e medos no workshop como é dos alunos. Aprecie a todos pela sua individualidade e singularidade, com a qual se envolvem no tópico e implementam o conteúdo de aprendizagem no curso. Seja cauteloso com os seus juízos. Realce sempre o objetivo comum para o qual os alunos se estão a reunir para as atividades de aprendizagem.
- **Peça aos alunos para comunicarem as mensagens "EU" e as suas próprias necessidades. Dê um exemplo com o seu comportamento.** É melhor dizer: "Tenho a impressão de que não comuniquei claramente a tarefa de trabalho" em vez de: "Não me compreendeu!"



- Definir os objetivos de aprendizagem juntamente com os alunos no início do curso (ver Unidade de Aprendizagem 5, Preparação do Workshop).
- Dar **uma boa visão geral do conteúdo que está a ser ensinado com que métodos em relação a um objetivo de aprendizagem específico numa base regular**. Isto irá ajudá-lo a evitar que os alunos questionem a sua competência de ensino. Além disso, ajudará os alunos a compreender qual o objetivo de aprendizagem comum para o qual estão a trabalhar e aumentará a sua motivação para participar ativamente.
- No seu ensino, assegure-se de que uma cooperação bem-sucedida não requer uma opinião maioritária comum. **Pontos de vista controversos são permitidos e podem ser discutidos**. Desta forma, orientar os alunos para adotarem uma perspetiva que lhes seja nova. Ao fazê-lo, cria-se o pré-requisito básico para a compreensão mútua e tolerância.
- **Quanto mais cedo resolver os mal-entendidos emergentes, mais cedo poderão ser tratados de forma construtiva**. Certas formulações são úteis aqui: "Compreendi bem que ...?", "Estou correto ao assumir que é importante para si ...?".
- Certifique-se de que tem **materiais suficientes** (canetas, cartazes, materiais, ferramentas, etc.) disponíveis para todos os alunos.
- Assegurar-se de que os alunos dispõem de **tempo suficiente para as atividades planeadas**. A pressão do tempo encoraja os conflitos.
- **Esclarecer, antes de cada atividade, como os alunos serão envolvidos**: A quem é atribuído que papel no trabalho de grupo (gestão do tempo, liderança de grupo, apresentação) e que expectativas e tarefas estão associadas a cada papel.

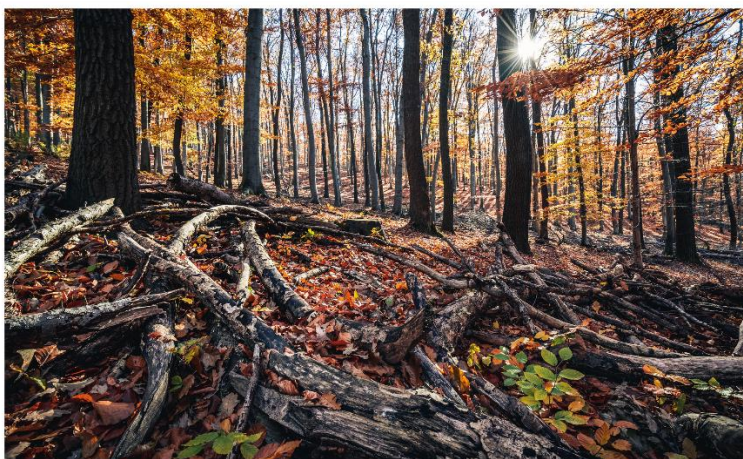
### Não esquecer

Ter medo de conflitos ou de uma negação total de conflitos é improdutivo. Ao mesmo tempo, nem todas as discordâncias devem ser consideradas um conflito. **Confie na sua experiência de**

vida e na sua intuição quanto à reação que de si, como professor, é apropriada e sensata na respetiva situação de conflito.

### 6.3 Aprendizagem experimental e participativa

Sabe-se pela neurobiologia que se pode lembrar até 90% de um conteúdo aprendido se se participar ativamente na aquisição de conhecimento - por outras palavras, muito mais do que se apenas for ensinada teoria. **A partir da própria experiência quotidiana, obtém-se naturalmente um conhecimento que, mais tarde, se incorpora automaticamente no próprio modo de vida. É uma necessidade humana básica de ter experiências, porque elas apoiam o nosso desenvolvimento pessoal.** É exatamente por esta razão que a aprendizagem experimental é particularmente eficaz para nós. A Aprendizagem Experimental é o processo de aprendizagem pela prática. Ao envolver os participantes em experiências práticas e em reflexões, eles tornam-se mais capazes de ligar melhor as teorias e os conhecimentos aprendidos.



Como já foi discutido na Unidade 5, **todos os grupos etários de alunos (adolescentes, jovens adultos e adultos) partilham o desejo de trabalhar ativamente em conjunto nas tarefas.** Os jovens estão particularmente interessados na aventura. Na aprendizagem experimental, como professor, concebem o **ambiente de aprendizagem e os métodos de ensino para os aprendentes de maneira a estes possam experimentar o tema - como uma aventura - da melhor maneira possível através de uma participação ativa.**

Um curso de trabalho em madeira pode começar com uma excursão à floresta onde podem ser recolhidos materiais adequados para esculturas. Os aprendentes aprendem no local o que é importante quando procuram componentes de uma obra de arte pessoal. Já durante a seleção deliberada de materiais, a experiência do próprio processo criativo é iniciada. Eles experimentam o ambiente de aprendizagem, as pessoas à sua volta e também eles próprios. **Não esquecer** encorajam-se a si próprios como pró-ativos e espontâneos. Se os materiais selecionados tivessem sido fornecidos na oficina criativa - sem a experiência partilhada na floresta - os alunos não teriam sido capazes de estabelecer uma relação com os elementos individuais do seu trabalho artístico ou refinar o seu próprio sentido para o material apropriado.

A aprendizagem experimental e a participação ativa têm **vantagens significativas** sobre outros estilos de ensino:

A aprendizagem acontece em três níveis, com a mente, o coração e a mão.

A atividade e o movimento apoiam o nosso cérebro na aprendizagem.

A alegria de fazer, a diversão e o bom humor aumentam o sucesso da aprendizagem.

Se uma tarefa é experimentada através da participação ativa em vez de ser fornecida com soluções e métodos pré-definidos, o objetivo de aprendizagem é alcançado de forma mais fundamental.

As experiências deixam um rasto de aprendizagem profundo no nosso cérebro. Se a experiência for refletida, os conhecimentos daí resultantes continuam a ser eficazes a longo prazo.

Ter dominado situações que não são comuns, aumenta a criatividade na vida quotidiana. Tomamos consciência dos nossos próprios novos recursos e competências.

Uma comunicação apreciável e útil entre os alunos promove as suas próprias capacidades de comunicação.

A forma geral de lidar com os desafios e o stress é reforçada. **Como pode encorajar melhor os alunos a participar ativamente?**

- Ao **limitar o número de participantes** e considerando as **atividades** que são levadas a cabo num **grupo de dimensão apropriada**, assegura-se que todos os presentes podem ser envolvidos.
- Na medida do possível, **adequar o conteúdo do curso às necessidades dos alunos**. Ao fazer isto, ajudará os alunos a envolverem-se ativamente.
- Incentivar os alunos a **fazer perguntas em qualquer altura**.
- **Use o seu próprio entusiasmo para inspirar a curiosidade dos alunos a envolverem-se na tarefa em questão**.
- Não se esqueça de **escolher atividades que envolvam os alunos nos três níveis de aprendizagem (mente, coração e mão)**. Desta forma, os alunos não só aprenderão novos conteúdos sobre um tópico, mas também terão uma experiência emocional através do seu envolvimento ativo com o mesmo.
- Escolher tarefas e um ambiente de aprendizagem com uma **forte ligação à realidade quotidiana**. Desta forma, os alunos reconhecerão melhor os benefícios da atividade e estarão mais motivados para se envolverem eles próprios.
- **Escolher tarefas que os alunos percebem como desafiantes, mas manejáveis**. Isto permite um estado altamente produtivo chamado fluxo, que é benéfico para a aprendizagem.
- **Encorajar os alunos a definir os seus próprios objetivos de aprendizagem**. Desta forma, apoiam a aprendizagem auto responsável, que anda de mãos dadas com uma maior motivação.

- Como professor, **dividir cada atividade em três partes: Pré-discussão** (O que é que os alunos terão de fazer?), **implementação** (trabalhar ativamente na tarefa) e **reflexão** (O que funcionou bem? O que pode ajudar na próxima vez? Que conhecimentos podem ser obtidos?).
- **Permitir aos alunos resolver a tarefa** - de preferência em equipas - **com a maior utilização possível da sua própria estratégia, competência decisória e capacidade de lidar com conflitos.**
- **Oferecer aos alunos diferentes possibilidades de atividades** para alcançar o objetivo de aprendizagem.
- **Após a atividade (de grupo), dar aos alunos tempo para que possam processar mentalmente as novas experiências,** e assim desencadear o seu próprio processo de reflexão.



A aprendizagem em grupo, isto é, resultante da ação coletiva, está na natureza dos seres humanos. Como cada membro de uma comunidade trabalha numa questão que diz respeito a todos eles através da sua ação pessoal, promove-se o convívio social, com cada indivíduo a perceber-se a si próprio como uma parte funcional de um grupo. Cada pessoa, com o que contribui à sua maneira única, é essencial para o sucesso comum. **Os jovens, assim como os adultos de idade mais madura, assumem a sua quota-parte de responsabilidade no sucesso do projeto comum.** Os participantes aprendem a confiar uns nos outros e a comunicar claramente, enquanto que uma pessoa sozinha não pode resolver a tarefa. Certas regras têm de ser seguidas e os conflitos têm de ser geridos. Os pontos fortes e fracos dos membros individuais do grupo têm de ser aceites e contribuir para o sucesso comum da tarefa da melhor maneira possível (ver Unidade de Aprendizagem 4, papéis da equipa de acordo com Belbin). A ajuda, a ação responsável e o respeito são treinados. Processos de grupo significam, portanto - para além da aquisição de conhecimentos relacionados com o conteúdo - **tanto uma autoexperiência como uma experiência de grupo** para todos os alunos.

## 6.4 Ferramentas úteis no processo de ensino

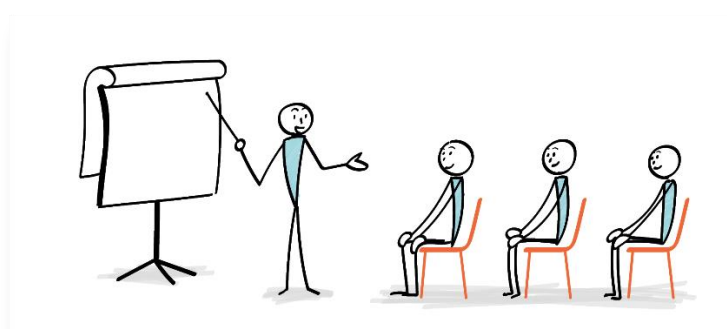
Quando souber o que quer ensinar aos seus alunos, terá outra decisão a tomar:



Que recursos/ferramentas merecem ser incorporados na lição para ajudar os alunos a aprender bem, a desfrutar da aprendizagem e a envolver ativamente a sua iniciativa de aprendizagem?

Neste capítulo aprenderá como manter os alunos interessados ao longo da lição, que ferramentas o ajudarão a preparar, modificar e ministrar o curso, e que ferramentas e métodos pode utilizar para apoiar eficazmente a formação de equipas e o trabalho em grupo.

Os primeiros minutos, em particular, são cruciais para determinar se os alunos se sentem confortáveis no curso. Dê a si próprio e aos presentes a oportunidade de se orientarem bem desde o início.



Basicamente, **cada unidade de ensino é composta por três fases**. Desta forma, como professor, pode ganhar e manter a atenção dos alunos para o conteúdo a qualquer momento:

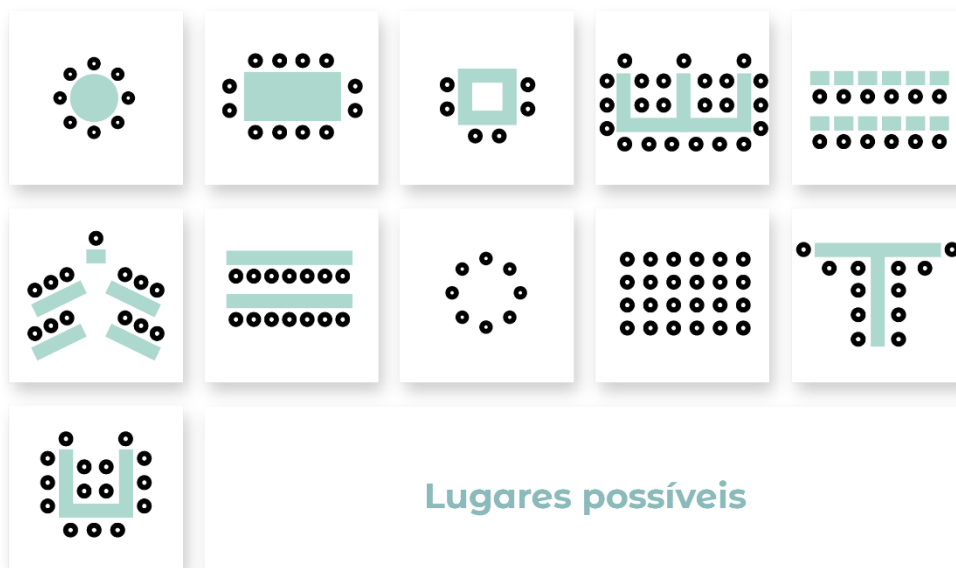
- **A introdução, que desperta a curiosidade:**  
Nesta fase, explora os **conhecimentos anteriores**, bem como as **expectativas** dos alunos, oferece orientação (Como é que o curso prossegue? Que objetivos de aprendizagem devem ser alcançados? Quais são os prazos e as modalidades de interrupção?) e **gerar a curiosidade** de aprender mais sobre o tema. Deve também **certificar-se de que os aprendentes se conhecem uns aos outros**. Os chamados "jogos do tipo "getting-to-know-you" ou "quebra-gelos" são adequados para isto (encontrará muitas sugestões na Internet utilizando os termos de pesquisa "getting-to-know-you games" e "quebra-gelos"). Um exemplo popular é atirar uma bola numa ronda de assentos. Quem tiver apanhado a bola diz o seu próprio nome, porque está aqui e que conhecimentos anteriores traz consigo. A fim de recordar mais rapidamente os nomes um do outro, pode ser acordado na ronda seguinte chamar previamente o nome de um participante e depois atirar-lhe a bola. A pessoa que apanha a bola é a primeira a dizer qual o nome da pessoa que lhe deu a bola.
- **Trabalhar em conjunto:**  
Como professor, **estimula os alunos sobre o tema, estimula e mantém a sua atenção** (oralmente, visualmente, com exemplos práticos e através de participação ativa), **facilita a aprendizagem experimental e apoia os alunos a fazê-lo**. **Determina a direção da experiência de aprendizagem coletiva** (prestando atenção à realização dos objetivos de aprendizagem previamente definidos). A sua tarefa como professor é também **adaptar a lição - apesar do planeamento - à situação atual** (por exemplo, se um trabalho de grupo levar mais tempo do que o esperado ou se alguns aprendentes ficarem

sobrecarregados). Ajude os alunos mais fracos e seja sensível aos participantes que são mais lentos. Ao deixar os participantes escolherem o método que querem utilizar para continuar a aula, aumenta a sua motivação e, conseqüentemente, o seu sucesso de aprendizagem. Isto também motivará os participantes mais avançados, se lhes for permitido escolher a sua própria abordagem ao tópico. Evite o ensino frontal exclusivo sempre que possível. **Incentivar a aprendizagem social**, por exemplo, sob a forma de trabalho de grupo ou com perguntas ativas que possam ser discutidas em conjunto com todos os participantes. **Incluir atividades de grupo refrescantes, os chamados "energizadores"**, no meio (pode encontrar muitas variações na Internet, procurando por "jogos energizadores"). Para motivar os participantes a participar nos jogos, explicar antecipadamente que isso estimulará a mente e o corpo e trará um impulso criativo ao workshop/curso. Além disso, fortalece o espírito de equipa, o que contribui significativamente para o sucesso do trabalho e da aprendizagem em conjunto. Um exemplo disto é o jogo das palmas das mãos e dos pés de pato. Todas as pessoas ficam de pé num círculo. Um aprendiz bate palmas uma vez. A pessoa à direita pode agora decidir se bate palmas ou pato. Se fizer pato, a pessoa seguinte tem de bater palmas uma vez. Caso não bata palmas, está fora do jogo. Além disso, pode ser acordado que, também pode bater palmas duas vezes, o que significa uma mudança de direção. O jogo é jogado até todos se rirem e já não se poderem concentrar no jogo.

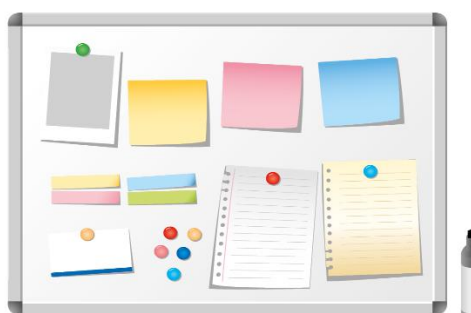
- **A conclusão, resumindo para o próprio ganho de conhecimento dos alunos; Faz-se um resumo** dos conhecimentos e competências adquiridas juntamente com os alunos, **pede-se-lhes o seu feedback** sobre os conteúdos, bem como sobre a forma como a lição foi conduzida (ver Unidade de Aprendizagem 5). Existem também opções interativas para isto, tais como [www.padlet.com](http://www.padlet.com), que lhe permite a si e aos aprendentes visualizar os resultados do trabalho por escrito uns com os outros, utilizando qualquer computador ligado à Internet, smartphone ou tablet, e avaliar o curso online utilizando feedback anónimo.

**Preparar materiais didáticos apropriados para os alunos** para os apoiar e dar-lhes mais ideias para o tempo depois do curso. Isto pode incluir tarefas concretas ou instruções de trabalho, **materiais didáticos** que tenha resumido (possivelmente como um manual útil para que possam ler em casa) e/ou uma bibliografia ou uma lista de mais informações e contactos. Conceba estes materiais de forma orientada para o grupo-alvo e apelativa, para que os alunos os queiram ler (coloridos, fáceis de ler, também com imagens humorísticas, etc.). Uma vez que os jovens e os jovens adultos estão habituados e apreciam material didático digital, considere a possibilidade de colocar online documentos/internet links/fotografias/vídeos relacionados com o seu curso. Os painéis digitais são uma boa forma de o fazer (ver Unidade de Aprendizagem 6, Tecnologias).

**O ambiente de aprendizagem e a sala** têm uma influência significativa sobre se é ou não fácil participar. Por exemplo, se as cadeiras forem colocadas em fila e uma atrás da outra, isso reduz o campo de visão e, portanto, a comunicação bem-sucedida entre os alunos. A atividade colaborativa é então mais difícil. **Por conseguinte, planejar espaço suficiente para a atividade de forma que os participantes possam trabalhar bem em conjunto.** Considere os lugares apropriados para isso.



- **Escolha incluir elementos visuais (ver), auditivos (ouvir) E cinestésicos (fazer)** nas atividades de aprendizagem. Se o tópico for apropriado, permitir também que os alunos cheirem e provem. Quanto mais sentidos forem abordados na sessão, mais será lembrado (ver Unidade de Aprendizagem 3).
- **Visualize a informação essencial** da sua atividade de aprendizagem. Isto ajudará os participantes a compreender e recordar o conteúdo:



- **Trabalhar com papel espesso especialmente cortado** (cartões de moderação) e utilizar as diferentes formas e cores para estruturar: por exemplo, pequenos retângulos para ideias, cartões ovais para cabeçalhos, grandes retângulos para perguntas, etc. Além disso, fornecer canetas (marcadores), papel de cartaz, fita adesiva, cola, um quadro de alfinetes com pinos ou uma parede grande para fixar os cartões.



- Se **utilizar um flipchart** (um bloco de notas para virar páginas tão grandes como um quadro negro com uma superfície de escrita de aprox. 90 x 70 cm), já pode escrever em algumas folhas com antecedência e adicionar-lhes ou anotar os termos essenciais durante o workshop. Preparar a folha de flipchart e as canetas (marcadores) necessárias para o efeito. Um flipchart é mais adequado para pequenos grupos de até cerca de 15 pessoas e para professores com caligrafia legível.



- Atualmente, a função do retroprojetor é assumida por um **projektor multimédia** (videoprojetor) como um avanço digital. Para este efeito, pode ligar um computador ou portátil diretamente ao dispositivo, a fim de projetar informação numa superfície maior (parede branca, quadro negro ou ecrã). Isto torna possível a exibição de imagens ou filmes em movimento.
- **Cartazes, quadros brancos, diapositivos, fotografias, filmes, vídeos e outros materiais** (por exemplo, peças de trabalho, recortes de suportes impressos, etc.) são outros auxílios visuais que pode utilizar para tornar as aulas mais interessantes.
- Incentivar os alunos a registarem visualmente os seus passos de trabalho e os próprios resultados com o smartphone. **Pode também oferecer-se para enviar aos participantes fotografias da documentação dos processos de aprendizagem e dos resultados da aprendizagem, bem como mais informações sobre o tópico por correio eletrónico ou como ligação para descarregar.**

Especialmente no contexto do **trabalho de grupo**, a aprendizagem experimental de competências e habilidades é treinada através da participação ativa dos participantes individuais. Aprendem a trabalhar em conjunto para um objetivo, a comunicar claramente uns com os outros e a apresentar as suas conclusões conjuntas.

**Nota**

É normalmente mais eficaz trabalhar em pequenos grupos (até 5 pessoas), porque é mais fácil comunicar e cooperar. A motivação para trabalhar de forma ativa aumenta.

Há várias formas de organizar os alunos em grupos ou equipas. Aqui estão alguns exemplos:

- Pode pedir aos alunos que se revezem, contando de 1 a 4. Todas as pessoas com o número 1 formam um grupo, todas as pessoas com o número 2 formam um grupo e assim por diante.
- Como professor, deve preparar várias caixas com objetos e distribuí-los, das quais cada pessoa deve tirar uma coisa, de acordo com o seu próprio impulso espontâneo. Estas poderiam ser figuras de animais, por exemplo. Depois, todos aqueles que escolheram um cão, por exemplo, formam depois um grupo.

Se uma certa combinação de membros da equipa parecer fazer sentido para uma atividade conjunta - por exemplo, de acordo com a sua experiência anterior, interesses, expectativas do curso - também se pode reunir os seus alunos num grupo em conformidade. Também é possível aos alunos escolherem com que outras pessoas gostariam de formar um grupo.

- **Considerar se todos os grupos devem trabalhar na mesma tarefa ou se faz mais sentido que diferentes tarefas sejam resolvidas por um grupo diferente.** Por exemplo, uma refeição de três pratos é cozinhada num workshop e vários pequenos grupos são formados para preparar um prato cada um.
- **Tornar cada tarefa de grupo disponível visualmente** para que os alunos possam sempre consultar a questão em que estão a trabalhar.
- **Permitir que todos os participantes compreendam claramente as tarefas**, utilizando uma redação simples e perguntas encorajadoras, mesmo durante o tempo de trabalho em grupo.
- **Definir o tempo para cada atividade.** Decidir (em conjunto) quanto tempo durará o trabalho de equipa e quando se realizará a apresentação dos resultados.
- **Assegurar que todos os grupos tenham um local de trabalho bem equipado** (sala/local e materiais) para completar satisfatoriamente a tarefa de trabalho.
- **Sugerir que se dê a todos os alunos um papel de equipa durante a atividade.** Por exemplo, uma pessoa será responsável por cumprir o tempo acordado, outra pessoa será responsável por escrever as contribuições de cada membro do grupo, uma terceira pessoa será responsável por facilitar o grupo durante o processo de trabalho e uma quarta pessoa apresentará os resultados.
- **Apoiar a apresentação dos resultados com materiais úteis** (por exemplo, materiais, máquinas, ferramentas, cartazes, canetas, papel, tesouras, cola, cartão com alfinetes, etc.) e dar recomendações sobre como a apresentação pode ser particularmente útil para todos os presentes.
- **Apoiar as equipas durante a atividade.** Orientar os grupos em termos de gestão de conteúdos e tempo com uma visão global como professor.
- **Permitir um feedback construtivo** (também entre os alunos) sobre a forma de trabalhar no respetivo grupo, bem como sobre a apresentação dos resultados.

Os métodos mais utilizados para trabalhos de grupo são os seguintes:

- **Brainstorming (Chuva de ideias)**  
Usando este método, as ideias de todos os membros do grupo relacionadas com a tarefa são anotadas - sem qualquer classificação de relevância. Isto encoraja a criatividade e a conversa no seio do grupo.  
A partir das ideias reunidas, outro método pode então ser aplicado no passo seguinte:
- **Mindmap (Mapa mental)**  
Isto é utilizado para organizar as ideias desenvolvidas no grupo: O tema a ser trabalhado é colocado no meio de uma folha de papel, os termos mais importantes ou as subáreas para a resolução da tarefa são dispostos em torno dela e ligados ao tema no meio com uma linha (ramo principal) em cada caso. Cada conceito atribuído ao tópico pode conter outras subáreas com pensamentos/ideias subordinadas que contribuem para a resolução da tarefa.
- **Jogo de negócios**  
Esta é uma tarefa a ser trabalhada em conjunto, que os participantes devem recriar o mais realisticamente possível, a fim de poderem implementar a solução encontrada na vida real. Por um lado, cada membro do grupo toma as suas próprias decisões e, por outro, reconhece os efeitos das suas próprias possibilidades de impacto e as dos outros. As ligações tornam-se claras e as soluções são encontradas.

## 6.5 1.5 Tecnologia

As tecnologias e as ferramentas digitais já são parte integrante do ensino moderno. As ferramentas digitais podem poupar tempo e esforço ao professor e aos alunos quando implementam tarefas em conjunto e documentam o conteúdo da aprendizagem. Gravações, links recomendados na Internet ou vídeos podem ser facilmente utilizados pelos alunos após o curso para reforçar os conteúdos de aprendizagem. A utilização de ferramentas digitais requer normalmente apenas um curto período de formação. Como professor e os alunos podem utilizar tais ferramentas com qualquer **computador, tablet ou smartphone ligado à Internet**. Como professor, encontrará uma variedade de ferramentas online na Internet, algumas das quais pode utilizar gratuitamente ou por uma pequena taxa para o curso. Uma pequena seleção delas é apresentada aqui. Além disso, **estão constantemente a ser desenvolvidas e disponibilizadas novas ferramentas na Internet**. Se desejar mais informações sobre as ferramentas mencionadas, pode encontrar detalhes no respetivo website do fornecedor. Além disso, pode procurar no YouTube ([www.youtube.com](http://www.youtube.com)) instruções práticas sobre as ferramentas para obter uma visão sobre se são adequadas, apropriadas ou de fácil utilização para si, como professor, e para os alunos.

### Importante

Ao considerar uma ferramenta (digital), faça a si mesmo esta pergunta: **Como pode facilitar-me o ensino e a aprendizagem no workshop para o meu grupo-alvo?**

### Diapositivos digitais:

A fim de tornar a informação essencial visível a todos os participantes através de um projetor multimédia, **pode prepará-los no seu computador ou portátil**. Provavelmente já está familiarizado com as **apresentações** criadas com o software PowerPoint da Microsoft. Certifique-

se de que o ficheiro no seu suporte de armazenamento (por exemplo, pen USB) no qual guardou a sua apresentação é também compatível com o software do computador na sala de aula. Para garantir isto, basta realizar um teste no local.

**Se tiver uma ligação estável à Internet na sala de aula, pode também utilizar ferramentas de apresentação online** tais como GoogleSlides ([www.google.com/intl/en-GB/slides/about/](http://www.google.com/intl/en-GB/slides/about/) ), Keynote ([www.apple.com/keynote/](http://www.apple.com/keynote/)), Open Office Impress ([www.openoffice.org/product/impress.html](http://www.openoffice.org/product/impress.html)) ou Canva ([www.canva.com](http://www.canva.com) ). Existe também uma ferramenta online para o Microsoft PowerPoint ([www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/free-office-online-for-the-web](http://www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/free-office-online-for-the-web) ).

### Quadro branco interativo:

Se realizar o seu curso num centro de formação equipado com a mais recente tecnologia, terá provavelmente à sua disposição um quadro interativo eletrónico. Nele poderá escrever com uma caneta especial ou com o dedo, apresentar ficheiros do seu computador, bem como páginas web, filmes, gravações áudio, etc., a partir da Internet. Pergunte à pessoa de contacto relevante no centro de formação sobre as várias funções do quadro interativo e como as pode utilizar, porque vale a pena!

### Vídeos:

Se não for possível levar os seus alunos a um lugar que facilite a compreensão do conteúdo de aprendizagem, pode preparar vídeos que você mesmo fez. A forma mais fácil de o fazer é com a ajuda do seu smartphone. Se decidiu gravar a lição como um vídeo (por exemplo, porque quer disponibilizar esta unidade aos alunos numa plataforma digital), pode utilizar boas e baratas ferramentas de gravação e edição de vídeo da Internet (por exemplo, Camtasia em [www.camtasia.com](http://www.camtasia.com) ou Screencast o matic em [www.screencast-o-matic.com](http://www.screencast-o-matic.com)). Se quiser carregar o seu vídeo no YouTube, tome nota da definição de "visibilidade". Se não quiser que o vídeo seja acessível a todos, selecione as funções "não listado" ou "privado".

### Materiais didáticos digitais:

- Ao preparar as suas aulas, pode criar **pinboards digitais**, tais como Padlet ([padlet.com](http://padlet.com)), Pinup ([www.pinup.com](http://www.pinup.com)) ou Scrumblr ([scrumblr.ca](http://scrumblr.ca)), para trabalhar em colaboração com os alunos. Usando estas ferramentas online, pode armazenar textos, imagens, desenhos, links e por vezes até vídeos, gravações de voz, assim como gravações de ecrã. Mesmo após o fim do workshop, estas placas digitais podem ainda ser acedidas e alteradas pelo professor e pelos participantes através de um link.
- Para editar um documento de texto no workshop juntamente com até 14 pessoas ou os seus dispositivos finais com uma ligação à Internet (por exemplo, smartphone), pode usar um **editor de texto online**, tal como [www.board.net](http://www.board.net). As entradas de texto reunidas podem então ser acedidas pelo professor e pelos aprendentes utilizando uma ligação. Após a oficina, as entradas de texto reunidas podem ser acedidas pelos próprios alunos com uma ligação durante um período de tempo mais longo e posteriormente revistas, se desejado.
- É possível partilhar documentos em nuvens, por exemplo, Google drive, Onedrive, etc. para edição colaborativa.

- Há também algumas ferramentas que são bem adequadas para o mapeamento mental colaborativo e brainstorming, tais como o Google Jamboard ([www.edu.google.com/intl/en\\_ALL/jamboard/](http://www.edu.google.com/intl/en_ALL/jamboard/)) ou o Miro ([www.miro.com](http://www.miro.com)).

### Separação lúdica e feedback:

- **Para tornar as suas lições mais divertidas com questionários interativos, inquéritos ou sondagens**, pode utilizar ferramentas online tais como Kahoot ([www.kahoot.com](http://www.kahoot.com)), PollEverywhere ([www.polleverywhere.com](http://www.polleverywhere.com)) ou Google Forms ([www.google.com/forms/about/](http://www.google.com/forms/about/)).
- **Também é possível criar uma caça ao tesouro interativa** ou uma pista pedagógica para comunicar conteúdos de aprendizagem, que os participantes simplesmente completam com os seus smartphones (por exemplo, Actionbound em [www.actionbound.com](http://www.actionbound.com)).

Especialmente em aulas com ferramentas digitais, é particularmente fácil e propositado incluir textos, imagens, vídeos e música de outros especialistas na área temática ou artistas dos campos da fotografia, do cinema e da música. **No entanto, sempre que o professor ou os alunos apresentem algo que eles próprios não tenham criado, é importante considerar os regulamentos sobre direitos de autor.** Antes de utilizar conteúdos que não tenham sido criados por si (por exemplo, uma imagem), verifique se precisa de celebrar um acordo de licenciamento para o mesmo, mediante o pagamento de uma taxa. Se pretender utilizar imagens de uma base de dados de imagens online, por exemplo, encontrará informações detalhadas no respetivo website (por exemplo [www.istockphoto.com](http://www.istockphoto.com) ou [www.shutterstock.com](http://www.shutterstock.com)). Contudo, também pode utilizar bases de dados online onde imagens, música ou vídeos são disponibilizados gratuitamente (p. ex. [www.pixabay.com](http://www.pixabay.com)). Neste caso, um acordo de licença é celebrado automática e gratuitamente assim que utilizar a imagem, por exemplo. No entanto, podem ser exigidas determinadas condições, tais como a indicação do nome do autor ao utilizar a imagem ou a abstenção de utilizar a imagem para fins publicitários.

Se tiver dúvidas sobre uma possível violação dos direitos de autor ao preparar as suas aulas, verifique com o sítio web ou simplesmente peça à pessoa de autoria por e-mail e não se esqueça de manter o consentimento por escrito.

Esteja ciente de que os direitos de autor também são algo que tem de ser considerado ao utilizar textos da Internet ou livros. Informação apropriada sobre o recurso original tem de ser fornecida com a devida citação. Mais informação sobre como fazer isto pode ser encontrada aqui: <https://www.scribbr.de/category/richtig-zitieren/>

Se desejar **conduzir as suas aulas online**, há várias **plataformas de videoconferência** disponíveis, por exemplo, Zoom em [www.zoom.com](http://www.zoom.com), Skype em [www.skype.com](http://www.skype.com) ou MS Teams em [www.microsoft.com/en-us/microsoft-teams/log-in](http://www.microsoft.com/en-us/microsoft-teams/log-in). Certifique-se de que faz todas as configurações na plataforma de videoconferência escolhida, de acordo com o Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia (GDPR). Em caso de dúvida, peça conselho a especialistas na área da proteção de dados, a fim de proteger os dados dos alunos em conformidade.



### Definição

Se, por um lado, um curso ou workshop é realizado com os alunos em presença, mas é complementado com unidades de ensino online, falamos de aprendizagem "mista", a chamada "**blended learning**".

Os podcasts que recomenda ou que você mesmo cria (ficheiros áudio para descarregar da Internet) que correspondem ao tópico são também adequados para aprofundar os conhecimentos dos alunos dentro e depois do workshop ou curso. Se quiser criar podcasts você mesmo, pode apresentá-los em todo o tipo de plataformas de podcasts, por exemplo, com Podigee ([www.podigee.com](http://www.podigee.com)). Podcasts de outros profissionais sobre uma grande variedade de tópicos podem ser encontrados, por exemplo, em Spotify ([www.spotify.com](http://www.spotify.com)), Soundcloud ([www.soundcloud.com](http://www.soundcloud.com)) ou YouTube ([www.youtube.com](http://www.youtube.com)).

### Relevância Prática

Pergunte aos alunos que ferramentas digitais podem ser úteis para a seu workshop. Provavelmente alguns participantes já tiveram boas experiências com determinadas ferramentas digitais e podem dar-lhe algumas dicas sobre como utilizá-las na aula.

## 6.6 Avaliar o processo de Ensino-aprendizagem

A avaliação do processo de ensino-aprendizagem ajuda-o a verificar se o objetivo principal de aprendizagem ou subobjetivos definidos para o curso ou workshop foram alcançados. Esta reflexão é feita pelo professor, bem como pelos alunos. **Não só quando o curso é concluído, mas já durante o curso**, é importante descobrir se o conteúdo da aprendizagem foi compreendido pelos participantes. Especialmente se forem necessárias várias subobjetivos para atingir o objetivo de aprendizagem principal, é importante pedir feedback aos participantes após cada etapa ou observá-los até que ponto estão prontos para a atividade seguinte. Por exemplo, numa oficina de cerâmica, a peça de barro precisa de estar suficientemente acabada antes de poder ser vidrada.

Por um lado, dar feedback direto aos participantes para enriquecer o seu trabalho (de grupo). Por outro lado, pedir também aos participantes um feedback contínuo sobre a forma como estão a progredir com a tarefa atual. Desta forma, reconhecerá cada vez mais quais os métodos de ensino que são mais úteis para transmitir os seus conhecimentos e experiência ao seu grupo-alvo.

Tem a opção de entrevistar os seus alunos oralmente ou por escrito (anonimamente também é possível). Basicamente, quanto maior for o grupo, mais útil é o feedback escrito normalizado, uma vez que requer menos tempo. Além disso, o feedback dos jovens requer uma abordagem mais lúdica do que com os adultos. Considere também com antecedência quais as informações que lhe seriam valiosas: O que quer saber sobre os pontos fortes ou fracos da abordagem ao ensino e/ou do seu desempenho como professor? Deseja receber contributos dos alunos?

Aqui está uma pequena **seleção de métodos para obter feedback construtivo dos participantes:**

- **Ronda de discussão aberta**

Os participantes têm a oportunidade de discutir abertamente as atividades individuais e de expressar tanto elogios como críticas. O seu papel como professor também deve ser abordado. Para garantir que este intercâmbio se mantém construtivo, defina regras de feedback construtivas em conjunto com os alunos. Estas poderiam ser:

1. dirigimo-nos diretamente a outra pessoa.
2. exprimimos observações em termos concretos.
3. as nossas críticas são construtivas.
4. somos agradecidos e educados.
5. apresentamos um número equilibrado de argumentos a favor e contra.



- **Método dos cinco dedos**

O método lúdico dos cinco dedos é particularmente adequado para trabalhar com jovens porque é divertido e pode ser aprendido rapidamente. Este método pode ser feito oralmente ou por escrito. Pede-se aos participantes que deem respostas, cada uma correspondendo a um dedo na sua mão: O (tipo) polegar significa " Foi fantástico, gosto muito!", o dedo indicador significa " Devia ver aqui!" e/ou " Eu teria gostado disso!", o dedo médio mostra " Eu não gostei disso!" o dedo anelar significa " Aprendi isso/ Levarei isso comigo!" e o dedo pequeno significa " Teria precisado de mais tempo para isso" e/ou "Perdi isso!".

É possível encontrar mais ideias criativas para receber feedback útil na Internet, procurando "métodos de feedback".

- **Folha de feedback clássico**

Pode criar uma folha clássica de feedback (máximo uma página A4) e entregá-la aos alunos em formato papel. Eles preenchem-na à mão e devolvem-na. Em seguida, avalia as respostas dadas. Pode utilizar perguntas abertas (livre escolha) ou perguntas normalizadas (com respostas pré-definidas para selecionar de entre elas).

- **Avaliação online**

Ao fornecer um questionário online, os seus alunos podem preenchê-lo e enviá-lo imediatamente via smartphone (por exemplo, digitalizando um código QR). Existem ferramentas correspondentes na Internet, tais como o easyfeedback em [www.easy-feedback.com](http://www.easy-feedback.com), que fornecem modelos comprovados e uma avaliação útil do inquirido. A criação simples e gratuita de um questionário online é também possível com o Google Forms ([www.google.com/forms/about/](http://www.google.com/forms/about/)). O Google Forms também oferece uma avaliação de fácil utilização.

**Teste também as suas próprias ideias para obter feedback construtivo dos alunos!** Pode pedir-lhes para autoavaliarem a sua própria aprendizagem, contrastando o que esperam do workshop ou do dia do curso com o que realmente experimentam e comunicar-lhe as suas experiências.

Ou crie um quiz para verificar que conhecimentos os alunos adquiriram.

### Não esquecer

Teste qual o método de avaliação que lhe convém, o seu objetivo de inquirido e o curso ou o seu grupo-alvo. Uma vez decidido um método, faz sentido mantê-lo durante várias sessões de workshop, a fim de poder comparar o desenvolvimento dos resultados da sondagem.

É importante lembrar que todo o feedback é subjetivo. Tome nota dos pontos de crítica, sem comentários imediatos. Peça esclarecimentos se o feedback não lhe parecer claro e peça ideias concretas para melhorar. Finalmente, agradeça aos alunos pelo seu feedback e esclareça que este é valioso para si e para o curso.

### Convide-se também a avaliar o curso:

- Houve alguma aprendizagem reconhecível para os alunos (o que eles queriam do workshop versus o que ganharam)?
- O que não funcionou como desejado?
- Porque é que os objetivos não foram alcançados? Os participantes foram sobrecarregados (Quando? Porquê)?
- Os métodos escolhidos para transmitir o conteúdo foram úteis (Porquê ou porque não)?
- A utilização de meios (digitais) foi eficaz?
- O calendário foi coerente?
- Onde seria necessário mais tempo e porquê?
- Em que momento deveria ser dada mais liberdade aos participantes?
- Que alternativas existem para o próximo evento de aprendizagem? Como professor, fui capaz de manter o interesse dos participantes até ao fim?
- Consegui manter a atenção dos participantes nas questões centrais?

**Depois de avaliar todo o feedback - de alunos e professores - faça uma nota do que gostaria de melhorar no futuro.** Não importa se a avaliação mostra que precisa de reestruturar o conteúdo, alterar o timing, incorporar elementos motivacionais ou novos métodos - a avaliação é útil para tornar o seu papel como professor e a sua oferta de aprendizagem ainda mais eficaz no futuro.

## 6.7 Conclusão

**Conflitos** num workshop ou curso podem ter lugar sobre o tema, relação, perceção, objetivo, distribuição, valor e nível de papel. É útil se, como professor, reconhecer o potencial de conflito numa fase inicial, a fim de contrariar adequadamente a sua escalada. No entanto, os conflitos também servem para ganhar novas perspetivas a partir das quais soluções que antes não existiam podem emergir. Mas isto só pode ser bem-sucedido se todas as partes envolvidas virem e reconhecerem as outras partes como aliadas com um objetivo comum logo desde o início.

**A aprendizagem experimental e a participação ativa** permitem-nos aprender de forma mais natural, uma vez que satisfaz a nossa necessidade humana de desenvolvimento pessoal. Este desejo universal aplica-se a todos os grupos etários, sendo que os jovens procuram especialmente aventura e risco. Ao fazer questão de envolver os alunos em atividades nas fases introdutória, de trabalho e final do curso ou workshop, apoiará grandemente a sua aprendizagem.

**Ao escolher as suas ferramentas de ensino**, é crucial que se pergunte a si próprio como professor como o apoiam no seu papel ou aos seus participantes na sua aprendizagem. Quanto mais os sentidos (ver, ouvir, fazer) forem abordados nos aprendentes, mais sustentável será o sucesso da aprendizagem. Para além de encorajar a participação ativa, a visualização também desempenha um papel importante na transmissão de conhecimentos. Para este fim, estão disponíveis possibilidades digitais (por exemplo, uma apresentação PowerPoint com a ajuda de um projetor multimédia) ou a conceção de quadros brancos, cartazes ou flipcharts, bem como uma gama de outros materiais (por exemplo, fotografias, filmes, peças de trabalho).

**As novas tecnologias podem facilitar a transferência de conhecimentos e a aprendizagem.** Para o seu desenvolvimento pessoal na utilização de ferramentas digitais como professor, existe uma vasta gama de ferramentas e informações disponíveis na Internet. Os jovens, em particular, já tiveram boas experiências com as ferramentas digitais e apreciam a sua utilização. Por exemplo, para além das apresentações digitais, utilize vídeos auto fabricados, quadros de avisos digitais e um editor de textos online para editar documentos de forma colaborativa. Os questionários interativos podem ser facilmente criados por um professor e podem proporcionar uma variedade importante no curso. Pode também organizar sondagens ou avaliação do curso com ferramentas online fáceis de usar.

**Ao avaliar regularmente o processo de ensino-aprendizagem**, pode aproveitar uma rica reserva de oportunidades de desenvolvimento que lhe permitirá tornar o seu papel como professor e o seu ensino, ainda mais eficazes. Peça aos alunos sugestões específicas de melhoria e reflita por escrito, após o workshop ou curso, sobre o que gostaria de alterar ou manter em termos de calendário, elementos de conteúdo e métodos no futuro.

## 6.8 Bibliografia

Bundesministerium Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022). Methoden der Erwachsenenbildung. Erwachsenenbildung.at. Verfügbar unter <https://erwachsenenbildung.at/aktuell/serie/methodendererwachsenenbildung.php>

Candelo R., C., Ortiz R., G. A., Unger, B. (2003). Organising and running workshops. A practical guide for trainers. WWF Colombia. Verfügbar unter [https://www.gwp.org/globalassets/global/gwp-sam\\_files/publicaciones/organising-and-running-workshops-a-practical-guide-for-trainers.pdf](https://www.gwp.org/globalassets/global/gwp-sam_files/publicaciones/organising-and-running-workshops-a-practical-guide-for-trainers.pdf)

Heckmair, B., Michl, W. (2012). Erleben und Lernen. Einführung in die Erlebnispädagogik. München: ZIEL Verlag.

Seeger, R. (2003). Erlebnisorientiertes Lernen in Schule und Erwachsenenbildung. Die Waldpädagogik. München: GRIN Verlag.



The “AGE:WISE – Across Generations at Eye Level” by the [AGE:WISE project](#) is shared under the [Attribution-Share Alike 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)